

mei 2019

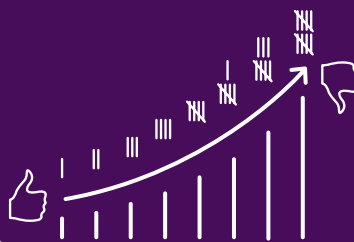
Absenteïsme in 2018

Mogelijk kantelpunt: korte absenteïsme stijgt en lange absenteïsme stijgt niet meer

Heidi Verlinden



Re-integratiewet snoeit
in lange afwezigheden



Dalende motivatie verklaart
stijgende frequentie



Grote ondernemingen:
meer absenteïsme door
specialisatie

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).

INHOUD

.....

I. Waarom deze white paper?	2
A. De (on)zin van absentieëcijfers	2
B. Drie barometers om de kwaliteit van uw werknemerspopulatie in kaart te brengen en te verhogen	3
II. Wie voerde dit onderzoek uit?	5
III. Hoe is dit onderzoek gevoerd?	6
A. Een representatieve steekproef van 238.090 werknemers	6
B. De werkgever registreert het absentieïsme	6
C. Tip voor werkgevers die jaarlijks benchmarken	7
IV. Kantelpunt bereikt? Korte absentieïsme stijgt en (middel)lange absentieïsme stijgt niet meer	8
A. Globale absentieïsme blijft stijgen in 2018	8
B. Lange en middellange afwezigheden nemen niet meer toe	9
C. Korte en frequente afwezigheden nemen wel toe	10
V. Waarom meer kort en frequent absentieïsme?	12
A. Meer (korte) afwezigheden door de griep en een warme zomer	12
B. Meer frequente afwezigden door dalende motivatie en verhoogde aandacht voor de eigen gezondheid	13
C. Verslachte aandacht voor kort frequent absentieïsme	14
VI. Waarom stagneert het langdurig absentieïsme?	15
A. Werknemers vergrijzen voorlopig nog wel, maar minder sterk	16
B. Psychische problematiek lijkt licht verbeterd, maar nog geen einde in zicht van de burn-outepidemie	17
C. Voorlopig effect van de re-integratiewet?	19
VII. Hoger risico op korte en lange afwezigheden in bedrijven vanaf 1000 werknemers	21
A. Hoger risico op lange en middellange afwezigheden	21
B. Hoger risico op korte en frequente afwezigheden	21
C. Grote bedrijven hanteren nog/opnieuw de principes van Taylor	22
VIII. Advies voor ondernemers	23
Appendix I: definities	25
A. Terminologie	25
B. Berekeningsmethode van de belangrijkste indicatoren van absentieïsme	26
Appendix II: de cijfers	29
A. Kost van absentieïsme door ziekte	29
B. Belangrijkste indicatoren van absentieïsme	30
C. Bradford factor van absentieïsme door ziekte	33
D. Startdag en duur van absentieïsme door ziekte	34
E. Topdagen voor absentieïsme door ziekte	36
F. Indicatoren van absentieïsme volgens kenmerken werkgever	37
G. Indicatoren van absentieïsme volgens kenmerken werknemer ⁵⁰	39
Appendix III: het Securex inzetbaarheidsmodel	46
A. Ability	47
B. Agility	47
C. Ability en agility zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden	48
D. Duurzame inzetbaarheid	48
Appendix IV: nuttige links	49

I. WAAROM DEZE WHITE PAPER?

1

A. DE (ON)ZIN VAN ABSENTEÏSMECIJFERS

Al sinds 2001 meet Securex het absentisme in België. En jaar na jaar noteren we onveranderlijk een stijging. Het is zo voorspelbaar geworden dat deze stijging niemand nog verbaast. Er wordt zelfs vaak met schouderophalen naar de data uitgekeken. “Het zal wel weer gestegen zijn zoals altijd zeker” wordt er dan vaak bij gezegd.

De verleiding is dan groot om de redenering om te draaien en te concluderen dat het nu precies dit schouderophalen is dat de stijging mee veroorzaakt. Raken we ontmoedigd? We zijn het blijkbaar ‘gewoon’ geworden dat het absentisme blijft stijgen.

En dat roept twee vragen op. De eerste is: “Waarom meten we absentisme nog?” De tweede vraag daagt ons nog meer uit: “Hoe komt het dat we er niet in slagen deze stijgende trend om te zetten naar een dalende trend?”

Het antwoord op de eerste vraag is redelijk eenvoudig. Meten is weten. Het credo is zo oud als de straat maar nog altijd heel relevant. Enkel door te meten kennen we op een objectieve manier de evolutie van de cijfers en de verschillen tussen sectoren en andere dimensies. Bovendien kunt u uw cijfers vergelijken met het Belgische gemiddelde.

Het antwoord op de tweede vraag, hoe komt het dat we er nog steeds niet in zijn geslaagd om de stijgende trend aan te pakken, is helaas niet zo evident. We zijn er weliswaar in geslaagd om de sterk stijgende trend wat te vertragen, maar de stijging blijft zich verder zetten.

Absenteïsme is het resultaat van een onderliggend probleem. Absenteïsme is niet enkel het resultaat van gezondheidsproblemen. Zo toont recent onderzoek¹ van Securex aan dat 1 op 8 medewerkers zich al eens heeft ziekgemeld zonder echt ziek te zijn. Het onderliggend probleem kan zeer divers zijn en is vaak ook multifactorieel. Bijvoorbeeld gezondheid, privé-situatie, motivatie, relaties op het werk, de job zelf enz..

Bespreekbaarheid van de reden van afwezigheden is dan ook essentieel om inzicht te krijgen in deze problematiek. Maar bespreekbaarheid alleen lost het probleem niet op. Doorlaggevend is de bereidheid om naast de dialoog met elkaar ook actie te ondernemen, en dat op verschillende niveaus en door verschillende partijen: werknemer, leidinggevende, hogere leidinggevende, directie, overheid enz.

Oplossingen zitten vaak in kleine, eenvoudige veranderingen op de werkplek of aan het werkproces. Er wordt regelmatig gesproken over ‘gedeelde verantwoordelijkheid’, maar helaas wordt dit niet altijd in de praktijk omgezet. Ervaring leert ons dat de sfeer op het werk een belangrijke invloed uitoefent op aan- of afwezigheid. Maar in hoeverre is de werknemer dan bereid om daar met de collega's zelf iets aan te doen? Als blijkt uit een kwalitatieve bevraging bij de werkgever dat de verlofafspraken te strikt zijn, in welke mate is een werkgever dan ook bereid om hier verandering in te brengen? Als onderzoek aantoont dat afwezige werknemers in België vaak vergeten worden, of toch die perceptie hebben, in welke mate is de overheid dan bereid om acties te ontwikkelen om de werkgever aan te moedigen om contact te houden?

Met deze white paper bieden we u zoals elk jaar een gedetailleerd overzicht van de afwezigheidscijfers van het voorbije jaar. En ook al bent u ervan overtuigd dat “het ziektepercentage toch wel weer zal gestegen zijn”, toch komen er nieuwe elementen naar boven.

Hopelijk haalt u na het lezen van onze white paper opnieuw de schouders op. Maar deze keer niet meer omdat u ontmoedigd bent, maar omdat u ze onder een gezamenlijke aanpak wilt zetten.

Elisabeth Van Steendam

Consultant Absenteïsme – Securex Health & Safety

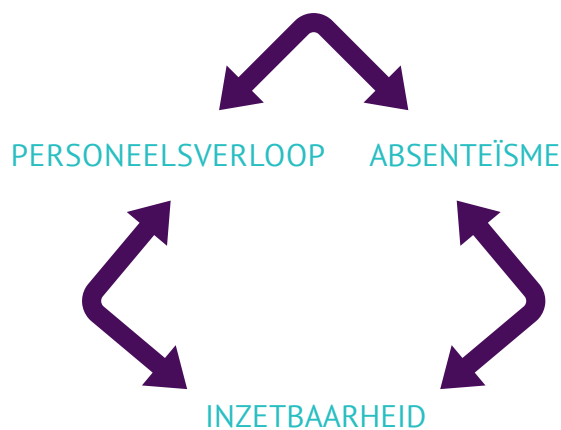
¹ Securex persbericht (2019): “1 op 8 Belgische werknemers meldde zich ooit al ziek zonder ziek te zijn”

B. DRIE BAROMETERS OM DE KWALITEIT VAN UW WERKNEMERSPOPULATIE IN KAART TE BRENGEN EN TE 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 inzetbaarheidsbarometer²:

- 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?
- 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?

² Meer details in de appendix van deze white paper.

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 finaal uitvallen door ziekte.
- Een werknemer die door lichamelijke of psychische klachten uitvalt, zal zijn inzetbaarheid lager inschatten, misschien zijn werk verliezen, of door een lagere perceptie van zijn inzetbaarheid, 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?

2



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. **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 of kmo's, als grote ondernemingen en openbare besturen. Wij hebben 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 2017 een omzet van 278 miljoen euro. De Groep is actief in België, Frankrijk, Luxemburg, Nederland en Spanje, en telt 1.700 medewerkers verdeeld over 36 regionale kantoren. Zij zetten elke dag hun beste beentje voor en helpen 83.800 bedrijven, 116.000 zelfstandigen samen met zo'n 5.600 bevoorrechte partner-boekhouders, -makelaars en -accountants.

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 HR Research
frank.vander.sijpe@securex.be
+32 478 40 29 32

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

Karin Roskams
Business Unit Manager Absenteïsme
karin.roskams@securex.be
+32 474 27 07 53

Elisabeth Van Steendam
Consultant Absenteïsme
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69

Stephanie Heurterre
Consultant Absenteïsme
stephanie.heurterre@securex.be
+32 474 55 23 75

Bart Buckinx
Consultant Absenteïsme
bart.buckinx@securex.be
+32 486 57 47 05

III. HOE IS DIT ONDERZOEK GEVOERD?

3



De cijfers in dit onderzoek gelden voor een gemiddelde werknemer en een gemiddelde onderneming tot 1000 werknemers in de Belgische privésector.

A. EEN REPRESENTATIEVE STEEKPROEF VAN 238.090 WERKNEMERS

De basissteekproef in 2018 met 27.405 werkgevers en 238.090 werknemers is representatief voor de Belgische privésector. Een representatieve steekproef laat toe uitspraken te doen over de volledige privésector en biedt daarnaast ook een stabiel ijkpunt voor ondernemingen.³

Wat is een representatieve steekproef? Uit de vergelijking met de RSZ-populatiegegevens⁴ blijkt dat onze steekproef de Belgische arbeidsmarkt weerspiegelt⁵ 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.⁶

Het aantal 1000+ bedrijven in onze steekproef fluctueert (bv. 8 in 2018). 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 het hoofdstuk over grote ondernemingen. Meer detail 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.

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 absenteïsmestatistieken staat achteraan in de white paper beschreven.⁷

³ Deze twee en nog drie andere voordelen van representatieve steekproeven staan besproken in het blogartikel (2012) "[Steekproeven: representativiteit belangrijker dan omvang](#)".

⁴ Meer informatie over deze populatiegegevens vindt u op www.rsz.fgov.be

⁵ Analyse via de ChiKwadraat aanpassingstoets. De juiste wetenschappelijke methodologie bepaalden we in samenwerking met de academische wereld. Lees ook "[Steekproeven: representativiteit belangrijker dan omvang](#)".

⁶ 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.

⁷ Voor terminologie en berekeningswijze, zie [Appendix I: definities](#).

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.



4

IV. KANTELPUNT BEREIKT?

KORTE ABSENTEÏSME STIJGT EN (MIDDEL)- LANGE ABSENTEÏSME STIJGT NIET MEER



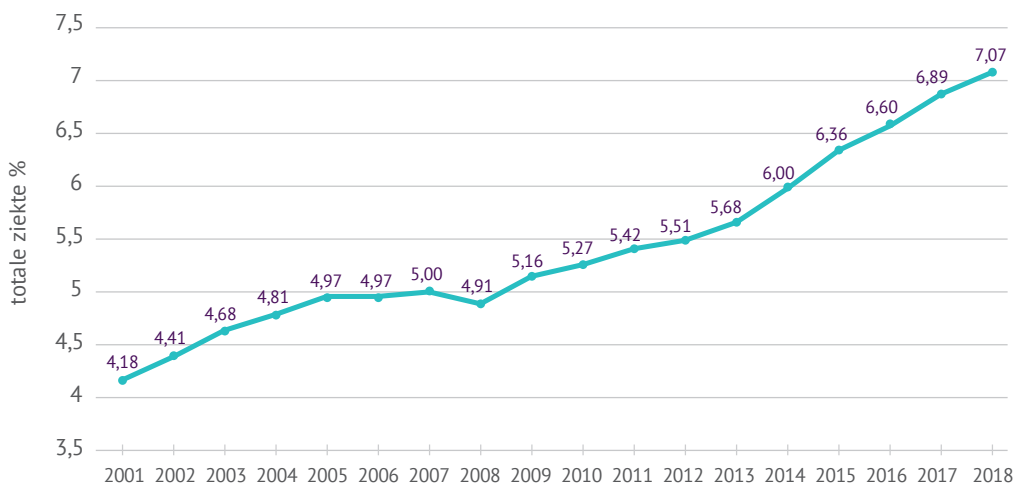
De vorige editie van deze white paper gaf ons voorzichtige hoop voor de toekomst: na vijf jaren van exponentiële groei, kende het lange ziektepercentage twee jaren van vertraagde groei. We voorspelden een verdere vertraging. En wat blijkt nu? In 2018 vertraagde de groei zo sterk dat de minieme stijging vanuit statistisch oogpunt niet meer significant is.

Tegelijkertijd steeg het korte ziektepercentage dan weer wel. En dat voor het eerst sinds lang. Ook de frequentie van ziektemeldingen is in stijgende lijn. We kunnen dus spreken van een mogelijk kantelpunt in de evolutie van het absentieïsme.

A. GLOBALE ABSENTEÏSME BLIJFT STIJGEN IN 2018

Ook in 2018 zet de bijna continue stijging van het absentieïsme in de Belgische privésector sinds 2001 zich door. Het totale ziektepercentage voor bedrijven tot 1000 werknemers⁸ evolueerde deze keer van 6,89% in 2017 naar 7,07% in 2018. Dit komt overeen met de prognose door Securex in de loop van 2018 (7,06%).⁹

Op een gemiddelde werkdag in 2018 waren 7 werknemers op 100 afwezig door ziekte of privéongeval.



Figuur 2: Evolutie totaal ziektepercentage in bedrijven tot 1000 werknemers

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.

⁹ Securex persbericht (2018): "Absentieïsmecijfers 2018: 4 afwezigen op 10 langer dan een jaar ziek"

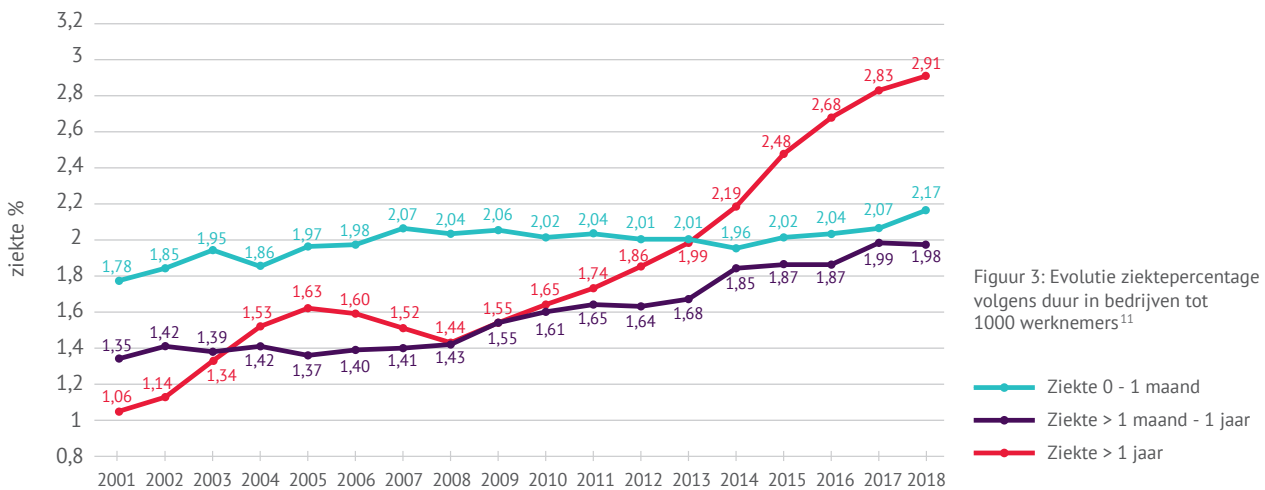
B. LANGE EN MIDDELLANGE AFWEZIGHEDEN NEMEN NIET MEER TOE

Voor het eerst in 10 jaar tijd is de evolutie van het aantal langdurig afwezigen niet significant.¹⁰ Het lange ziektepercentage (langer dan een jaar) en het 'middellange' ziektepercentage (van 1 maand tot 1 jaar) bleven in 2018 op hetzelfde niveau als in 2017.

Tussen 2010 en 2015 kende het lange ziektepercentage vijf jaren van exponentiële groei. Elk jaar nam het stijgingspercentage toe (+5%, +7%, +7%, +10% en +13%). De voorlaatste twee jaren zagen we een vertraging in de stijging (+8% en +6%) en dit jaar zelfs een evolutie die niet meer statistisch significant is (+3%). Wil dit zeggen dat we een plafond hebben bereikt? In [hoofdstuk VI](#) gaan we in op mogelijke verklaringen voor dit fenomeen.

Stel dat we een plafond hebben bereikt, dan stranden we op meer dan een verdubbeling van het langdurig absentieisme sinds de crisis in 2008.

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



¹⁰ Statistisch niet significant betekent dat de evolutie – die nochtans zichtbaar is in de grafiek - mogelijk het gevolg is van toeval.

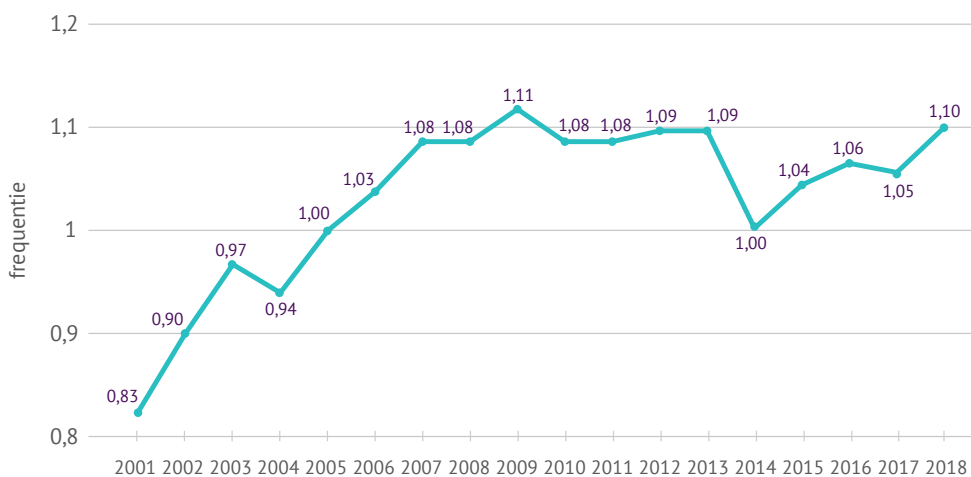
¹¹ Het 'korte' ziektepercentage is het aantal werknemers op 100 dat gemiddeld per dag sinds minder dan een maand afwezig is, 'middellang' verwijst naar het aantal dat gemiddeld per dag sinds meer dan een maand en minder dan een jaar afwezig is, en 'lang' verwijst naar meer dan een jaar afwezig. Voor de correcte berekeningswijze: zie [appendix I](#).

C. KORTE EN FREQUENTE AFWEZIGHEDEN NEMEN WEL TOE

Het korte ziektepercentage (minder dan een maand) is dan weer wel gestegen (+5%). Het is zelfs 13 jaar geleden dat dit percentage op significante wijze steeg in één jaar tijd. Belgische werknemers meldden zich in 2018 ook vaker ziek dan in 2017 (+5%). Die stijgende frequentie is volledig te wijten aan een toename van het aantal korte afwezigheden, want het aantal lange afwezigheden steeg niet. Die extra ziektemeldingen gebeurden door een grotere groep werknemers dan in 2017, want het percentage afweziggen steeg ook (+3%). Er waren niet alleen meer werknemers afwezig, er waren ook meer werknemers frequent afwezig. Want de groep werknemers die zich driemaal of meer ziek meldde, steeg sterk (+7%).

Sinds 2014 is het korte ziektepercentage met 11% gestegen, de frequentie met 10% en het percentage afweziggen met 6%. Ook hier geldt: er zijn meer werknemers betrokken bij het korte frequente absenteïsme dan in 2014, en die werknemers zijn gemiddeld vaker afwezig. Het percentage frequent afweziggen steeg met 12,5% tussen 2014 en 2018.

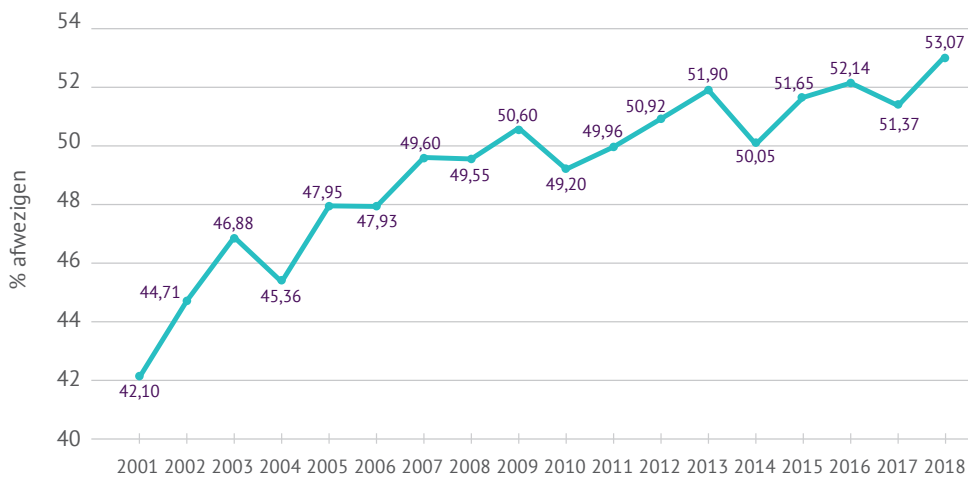
Belgische werknemers meldden zich in 2018 gemiddeld 1,1 keer afwezig door ziekte of privéongeval.



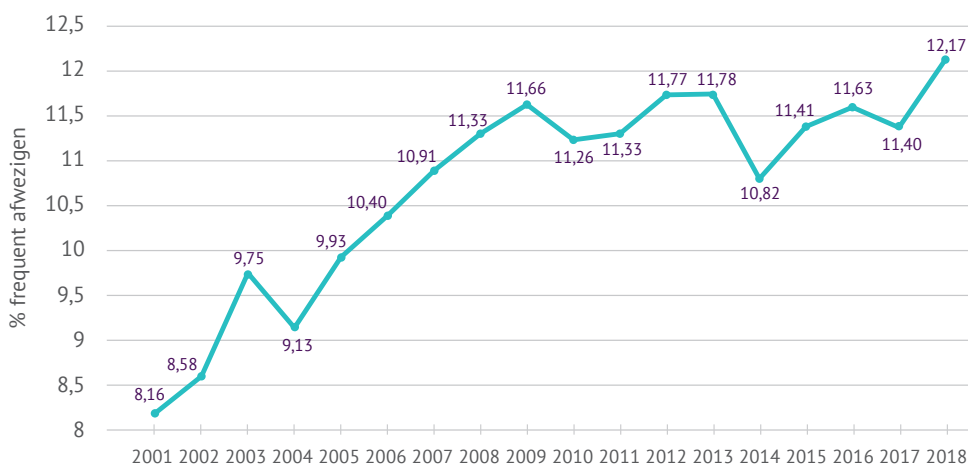
Figuur 4: Evolutie frequentie ziektemeldingen in bedrijven tot 1000 werknemers¹²

¹² De 'frequentie' is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer.

Het percentage afwezige werknemers steeg in 2018 naar 53,07%. Meer dan de helft van de werknemers was minstens één dag afwezig door ziekte of privéongeval.



Figuur 5: Evolutie percentage afwezigen in bedrijven tot 1000 werknemers¹³



Figuur 6: Evolutie percentage frequent afwezigen in bedrijven tot 1000 werknemers¹⁴

“ Na een jarenlange stijging van het langdurig absentisme zien we nu vooral een heropleving van het korte en frequente absentisme. Naast de recent verhoogde aandacht voor lange afwezigheden, blijft aandacht voor korte, frequente afwezigheden bij bedrijven noodzakelijk. Deze kunnen wijzen op een verlaagde betrokkenheid of motivatieprobleem. Vooral deze afwezigheden zijn op korte termijn kostelijk voor bedrijven en kunnen een voorbode zijn voor lange afwezigheden. Want we weten dat iemand die vaak kort afwezig is een verhoogd risico heeft op een langdurige afwezigheid.

Karin Roskams, Business Unit Manager Absenteïsme, Securex

¹³ 'Afwezige werknemers' zijn werknemers met minstens één dag afwezigheid door ziekte of privéongeval. Het complement hiervan is het percentage 'nulverzuimers'.

We verkiezen 'afwezigen' omdat deze term meer neutraal is en dit complement toelaat alle indicatoren in dezelfde richting te lezen. Dit vereenvoudigt de interpretatie van een boardtabel.

¹⁴ Het percentage 'frequente afwezigen' is het aandeel werknemers met minstens drie afwezigheden door ziekte of privéongeval.

5

V. WAAROM MEER KORT EN FREQUENT ABSENTEÏSME?

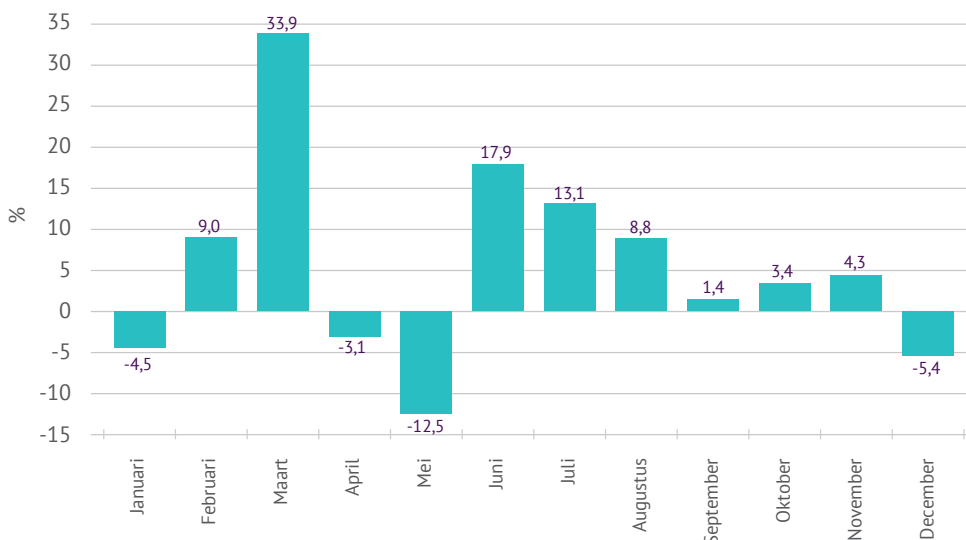


De specifieke omstandigheden in 2018 zorgden voor meer - vooral korte - afwezigheden dan het jaar daarvoor. Er meldde zich een grotere groep werknemers ziek door een erg zware griep epidemie in het voorjaar van 2018, en ook de hete zomer zorgde voor een opstoot van het kort absenteïsme.

Een dalende kwaliteit van de motivatie en werknemers die sneller dan vroeger naar de dokter stappen verklaren vermoedelijk het stijgend aantal frequent zieke werknemers sinds 2014. Mogelijk hebben werkgevers en leidinggevenden de laatste jaren ook minder oog voor korte en frequente afwezigheden door een verschuiving van hun aandacht naar re-integratie van de langdurig zieken én door de evolutie van hun eigen werkdruk.

A. MEER (KORTE) AFWEZIGHEDEN DOOR DE GRIEP EN EEN WARME ZOMER

Voor de toename in 2018 van het korte en frequente absenteïsme is niet alleen een **zwaardere griep epidemie** verantwoordelijk. Want we zien naast een sterke stijging van korte en frequente afwezigheden in de griepmaanden februari en vooral maart, ook een sterke stijging in de **extreem warme zomermaanden** juni, juli en augustus. Daarnaast was er ook nog een sterke stijging van de frequentie in november.

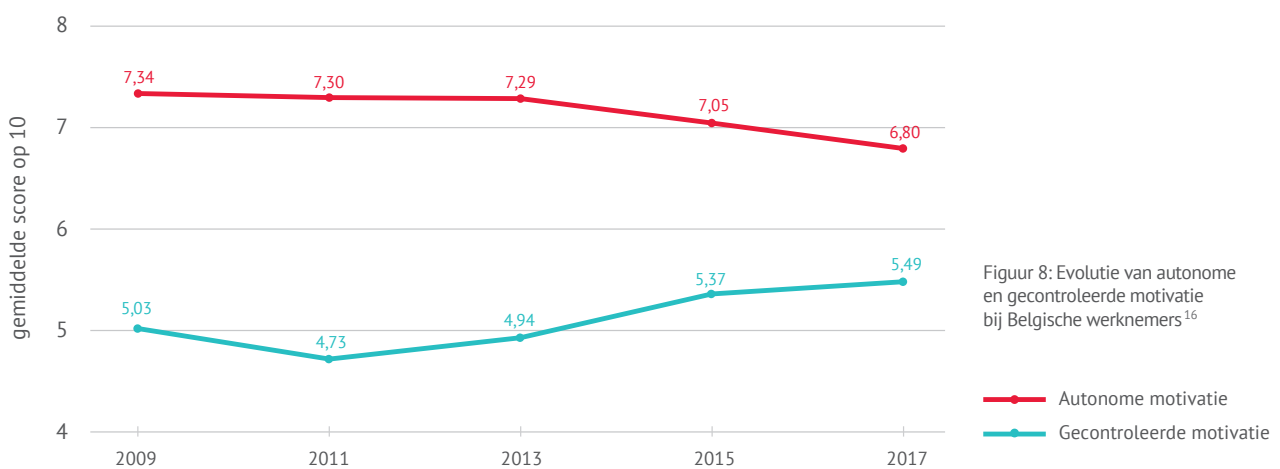


Figuur 7: Maandelijke evolutie van het korte absenteïsme tussen 2017 en 2018

B. MEER FREQUENTE AFWEZIGEN DOOR DALENDE MOTIVATIE EN VERHOOGDE AANDACHT VOOR DE EIGEN GEZONDHEID

Het stijgend aantal burn-outgevallen volgens onder meer cijfers van het RIZIV en van Securex zorgden de laatste jaren voor een verhoogde media-aandacht voor de mentale gezondheid en voor gezondheid in het algemeen. Het is mogelijk dat werknemers vandaag **sneller naar de dokter** stappen bij signalen van overmatige stress of van een fysieke problematiek. Snellere behandeling zorgt vaak voor sneller herstel en dus kortere afwezigheden. Maar dit leidt ook tot meer frequente afwezigheden.

De stijgende frequentie sinds 2014 en vooral het stijgend aantal werknemers dat minstens driemaal afwezig was (zie Figuur 6) kunnen we ook linken aan de **dalende autonome motivatie** (-7%) en de stijgende gecontroleerde motivatie die Securex sinds 2013 vaststelt (+11%).¹⁵ Belgische werknemers werken steeds minder omdat ze het zelf graag 'willen' of zinvol vinden, en hebben steeds meer het gevoel te 'moeten' werken.



Figuur 8: Evolutie van autonome en gecontroleerde motivatie bij Belgische werknemers¹⁶

Sinds het Securex-onderzoek in 2009 rond de belangrijkste oorzaken van absentie, weten we dat **frequente afwezigheden** in de eerste plaats hun **oorsprong** vinden **in de autonome motivatie** van werknemers (na gezondheidsproblemen).¹⁷ Het samengaan van een gebrek aan autonome motivatie met frequente afwezigheden werd daarna nog bevestigd in het eerder vermelde motivatieonderzoek van Securex.

Recenter onderzoek van Securex wees uit dat problemen met autonomie, verbondenheid en competentie op het werk (het ABC van autonome motivatie) tot meer onterechte ziektemeldingen kunnen leiden en dus de frequentie van absentie verhogen.¹⁸

De dalende autonome motivatie vindt wellicht voor een deel zijn oorsprong in de stijgende problematiek van stress en burn-out. Recent onderzoek van de KU Leuven toont aan dat leidinggevenden evenveel risico lopen op een burn-out als hun teamleden.¹⁹ 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.

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

¹⁶ Securex focus report (2017): "Autonoom gemotiveerden willen langer werken"

¹⁷ Securex white paper (2010): "Werken aan verzuim"

¹⁸ Securex persbericht (2019): "1 op 8 Belgische werknemers meldde zich ooit al ziek zonder ziek te zijn". Het persbericht verwijst naar het ABC van motivatie via vertrouwen (autonomie), verbondenheid en persoonlijke fit met de job (competentie).

¹⁹ KU Leuven persbericht (2019): "Eén op de zes werkende Vlamingen kampt met burn-outklachten of loopt er risico op"

“ Een overstrest brein is eerder gericht op gevaar en problemen, dan op oplossingen. We zien dat mensen daardoor ook meer controlerend worden in plaats van te handelen vanuit vertrouwen. Zo kan een overspannen leidinggevende onbewust en onbedoeld heel wat zuurstof wegnemen bij het team, en ook een negatieve impact hebben op de autonome motivatie.

Sofie Lameire, Senior Consultant Psychosociaal Welzijn, Securex

“ Autonome motivatie wordt meer en meer een kernconcept op de werkvloer. Werknemers die autonoom gemotiveerd zijn, voelen zich niet alleen gelukkiger, ervaren minder stress, zijn meer betrokken bij het werk en hun organisatie, productiever, ondernemender, meer bereid tot verandering, maar heel wat studies tonen ook aan dat ze zich minder ziek melden. Iemand die autonoom gemotiveerd is, werkt niet omdat hij moet werken, maar omdat hij zijn werk zinvol vindt of graag doet.

Hermína Van Coillie, HR Research Expert, Securex

C. VERSLAPTE AANDACHT VOOR KORT FREQUENT ABSENTEÏSME

Een derde mogelijke verklaring is dat de aandacht voor kort frequent absentisme daalt. Een mogelijke reden is de reeds aangehaalde **werkdruk bij leidinggevenden**. Korte en frequente afwezigheden vragen consequente opvolging. Bij hoge werkdruk kan men daar moeilijk tijd voor maken.

Daarnaast hebben een aantal werkgevers 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.

“ Leidinggevenden krijgen van hun management vaak te weinig tijd en ruimte voor de aanpak van frequente afwezigheden. Ze staan net als hun teamleden zelf ook onder druk en zijn minder aandachtig voor signalen van hun medewerkers. Ze hebben geen tijd voor preventieve gesprekken en consequente opvolging.

Elisabeth Van Steendam, Consultant Absenteïsme, Securex

6

VI. WAAROM STAGNEERT HET LANGDURIG ABSENTEÏSME?

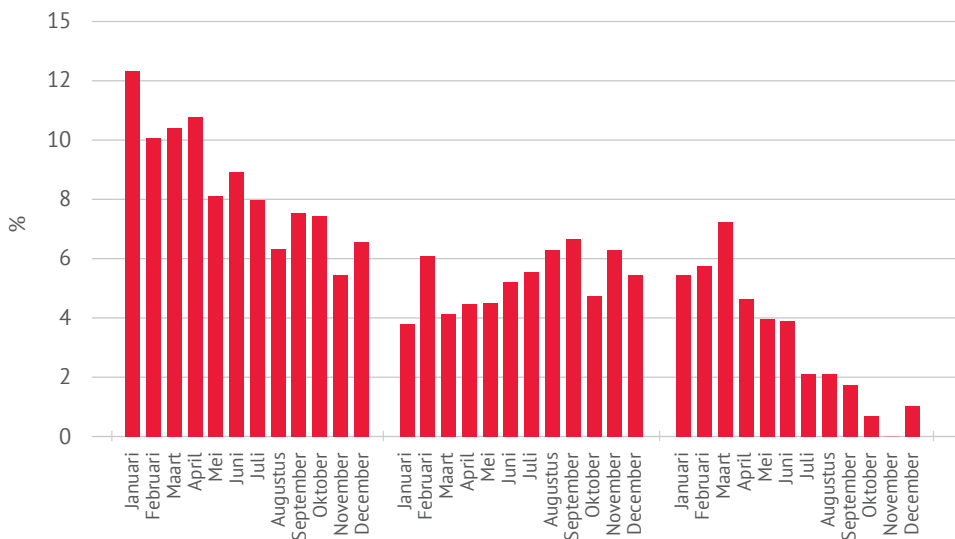


De verklaring voor een mogelijke stagnatie van het langdurig absentieïsme zoeken we in de eerste plaats bij de demografische evolutie van Belgische werknemers. De groep oudere werknemers groeit nog steeds, maar minder uitgesproken. Dit heeft een vertragend effect op de groei van het lange ziektepercentage gezien de duidelijke correlatie tussen leeftijd en duur van de afwezigheid bij ziekte.

We zien ook een eerste positief signaal bij het mentaal welbevinden van de werknemers. Tot nu toe één van de belangrijkste oorzaken van lange afwezigheden. Het mentaal welbevinden is het laatste jaar licht verbeterd. Al betekent dit helemaal niet dat we op onze lauweren kunnen rusten qua preventie en aanpak van burn-out.

Een derde verklaring is het resultaat van de aanpak van lange afwezigheden. De nieuwe re-integratiewet zorgde voor meer re-integratietrajecten, zowel formele als informele. Deze werknemers verdwijnen uit de absentieïsmestatistieken doordat ze terug aan het werk gaan of ontslagen worden.

De stagnatie van het lange ziektepercentage deed zich vooral voor in de tweede helft van 2018. In het eerste trimester van het jaar waren de maandelijkse toenames van het lange ziektepercentage nog significant, vanaf mei waren ze dat niet meer. Dit verklaart waarom zowel het RIZIV²⁰ als Securex²¹ eerder nog spraken van een stijging in 2018 (versneld volgens het RIZIV, vertraagd volgens Securex): dit betrof telkens cijfers van de eerste helft van het jaar.²²



Figuur 9: Maandelijks toename van het lange ziektepercentage in 2016 tot 2018

De vraag is waarom het langdurig absentieïsme na jaren van exponentiële groei, enkele jaren een vertraagde groei kent en dan niet meer evolueert. Een aantal mechanismen die dit absentieïsme de vorige jaren deden toenemen, zoals de vergrijzende werknemer en de burn-out epidemie, bereiken misschien hun plafond? En bepaalde initiatieven zoals de nieuwe re-integratieprocedures, zowel formeel als informeel, boeken een eerste resultaat?²³

²⁰ "71.000 langdurig zieken extra" artikel in De Tijd van 18 maart 2019.

²¹ Securex persbericht (2018): "Absentieïsmecijfers 2018: 4 afwezigen op 10 langer dan een jaar ziek"

²² Belangrijke kanttekening: het RIZIV maakt voor zijn cijfers over invaliden geen onderscheid tussen werknemers en werkzoekenden. Wie na een re-integratietraject ontslagen wordt, verdwijnt wel uit de absentieïsmestatistieken van werkgevers, maar niet uit de lijst invaliden van het RIZIV. Tenzij men opnieuw werkt vindt.

²³ Sommige verklaringen verder in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op cijfers van de hele arbeidsmarkt, dus met inbegrip van ondernemingen met meer dan 1000 werkgevers. Niet alle data zijn beschikbaar volgens bedrijfsomvang.

A. WERKNEMERS VERGRIJZEN VOORLOPIG NOG WEL, MAAR MINDER STERK

De groep oudere werknemers groeit nog steeds...

We hadden in 2018 nog steeds te maken met een vergrijzende werknemerspopulatie.²⁴ Het aandeel 55-plussers lag hoger dan in het jaar daarvoor. Op basis van deze toename en de wetenschap dat oudere werknemers eerder langdurig afwezig zijn, zouden we een stijging verwachten van het lange ziektepercentage. Maar dat blijkt niet het geval.

... maar minder sterk

We zien wel een vertraging in die vergrijzing. Volgens cijfers van het RSZ van de voorbije jaren is de toename van het percentage 55-plussers onder de werknemers elk jaar minder hoog. De impact van de groep oudere werknemers op het langdurig absentieïsme wordt dus ook elk jaar minder groot, met een lagere toename van het aantal lange afwezigheden als gevolg.

Hoogtepunt vergrijzing is voor binnenkort

Volgens Steunpunt Werk van de KU Leuven bereikt de vergrijzing op de arbeidsmarkt inderdaad stilaan een maximum door het uittreden van de babyboomers.²⁵ In de quartaire sector komt volgens hen de veroudering van de werknemerspopulatie rond 2020 op een hoogtepunt, want daarna daalt het aandeel 55-plussers. In de secundaire en de tertiaire sector komt het hoogtepunt vermoedelijk rond 2025.

“ De babyboomgeneratie, de meest talrijke generatie ooit in België, is geboren tussen 1945 en 1965. Zij verlaten nu progressief de arbeidsmarkt. Aangezien de gemiddelde effectieve leeftijd waarop dit gebeurt rond 60 jaar ligt (en dus nog steeds veel te vroeg in vergelijking met de wettelijke pensioenleeftijd...) zullen bij een status-quo-situatie de laatste babyboomers de arbeidsmarkt verlaten rond 2025. Tot dan kunnen we in elk geval verwachten dat de langdurige afwezigheden, eigen aan werknemers in deze leeftijdsgroep, niet spectaculair zullen wegzakken. Dit is natuurlijk onder voorbehoud van ingrijpende maatregelen door overheid of werkgevers. Voor een aantal van deze babyboomers is langdurig ziek uitvallen de enige uitweg die overblijft om het langer 'moeten' werken te ontwijken.

Frank Vander Sijpe, Director HR Research Securex

²⁴ Eigen berekeningen op basis van RSZ-data.

²⁵ Neefs, B. (2017). In welke sectoren speelt vergrijzing het sterkst? Een blik op heden en toekomst. OverWerk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 27(1), 122-130. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

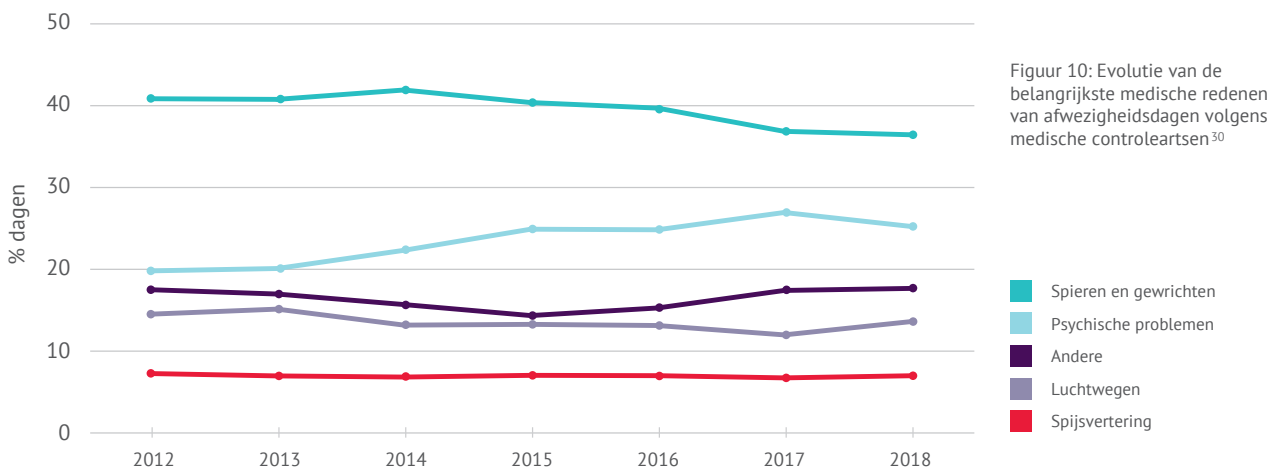
B. PSYCHISCHE PROBLEMATIEK LIJKT LICHT VERBETERD, MAAR NOG GEEN EINDE IN ZICHT VAN DE BURN-OUTEPIDEMIE

Toenemend aantal burn-outgevallen tijdens de voorbije jaren...

De Werkbaarheidsmonitor rapporteert voor de periode 2013-2016 een sterke stijging van het aantal werknemers met een problematische werkdruk en van het aantal werknemers met psychische vermoeidheid.²⁶ Securex rapporteerde vervolgens tussen 2014 en 2017 een sterke toename van het aantal Belgische werknemers met een verhoogd risico op burn-out (+70%).²⁷ Ook al is een deel van die toename te verklaren door het verdwijnen van het taboe en het groeiende bewustzijn rond het belang van de mentale gezondheid, een ander deel is een reëel stijgende problematiek. Want twee belangrijke oorzaken van burn-out evolueerden in negatieve zin: de werkdruk steeg²⁸ en de autonome motivatie van werknemers daalde.²⁹

... met eerste positief signaal in 2018...

De controleartsen van Securex registreerden in ongeveer diezelfde periode (2013-2017) een stijgend aandeel afwezigheidsdagen door psychische problemen (+34%). Het laatste jaar stellen we een lichte daling vast (-6,3%).



Een gelijkaardige daling stelt Securex vast in een bevraging tijdens de zomer van 2018. Belgische werknemers ervaren in één jaar tijd significant minder werkdruk, emotioneel belastend werk, woon-werk belasting en privéstress.³¹ Deze beide studies geven een eerste positief signaal, al vermoeden we niet dat dit nu al het einde van de burn-outepidemie inluidt.

²⁶ Bourdeaud'hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S. (2017). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers.

²⁷ Securex persbericht (2017) "Burn-out: eind dertigers en voltijds werkenden lopen hoogste risico"

²⁸ Securex white paper (2015): "Stress & burn-out dreiging voor werknemers én werkgevers"

²⁹ Securex focus report (2017): "Autonomo gemotiveerden willen langer werken"

³⁰ Bron: evaluatie van de gecontroleerde afwezigheden door de controleartsen van Securex. In 2018 betrof het 69.850 controles bij 47.590 werknemers in 2152 organisaties uit zowel de privé- als de publieke sector. Deze steekproef werd niet representatief gemaakt voor de Belgische arbeidsmarkt.

³¹ Niet eerder gepubliceerde resultaten op basis van een Securex survey bij een representatief staal van 1500 Belgische werknemers in 2018, vergeleken met een gelijkaardig onderzoek in 2017.

... maar einde van de burn-outepidemie nog niet in zicht

De resultaten van het KU Leuven onderzoek met de nieuwe Burn-out Assessment Tool doen vermoeden dat het einde van de epidemie nog niet in zicht is. Want de cijfers zijn veel te hoog: 7,6% van de Vlaamse werknemers had in 2018 waarschijnlijk een burn-out en nog eens 9,5% liep risico op een burn-out.³² Bovendien blijkt dat vooral **veel jonge werknemers zich in die risicozone bevinden**. We zagen eerder ook al in onze eigen absenteïsmecijfers dat meer en meer jongere werknemers langdurig afwezig blijven.³³

Die problematiek bij jonge werknemers is deels het effect van hun specifieke levensfase (loopbaan in opbouw, bouwen of verbouwen van een woning, opvoeding van kinderen...), maar deels ook van de maatschappelijke context (grootouders die zelf nog werken, onvoorspelbare trajecttijden, weinig regelcapaciteit...). Het is die veranderende maatschappelijke context die maakt dat het aantal burn-outgevallen nog een tijd hoog zal blijven.

Ook op basis van de **dalende autonome motivatie** (zie eerder), verwachten we in de toekomst nog gevallen van burn-out. Want een gebrek aan autonome motivatie of een teveel aan gecontroleerde motivatie leidt niet onmiddellijk tot een burn-out. Het verhoogt wel het stressgevoel van de werknemer en zorgt daarmee voor spanningsklachten die tot (frequente) korte afwezigheden kunnen leiden. Als de stress aanhoudt en de werknemer slaagt er niet in om voldoende te recupereren, kan dit na verloop van tijd in een burn-out uitmonden. Tussen de start van de symptomen en de uitval van de werknemer ligt gemiddeld ongeveer een jaar.³⁴

De Hoge Raad voor Werkgelegenheid voorziet de komende jaren een **tekort aan arbeidskrachten** omdat de bevolking op arbeidsleeftijd zal afnemen, onder meer door de vergrijzing.³⁵ Dit zal ongetwijfeld **meer werkdruk** met zich meebrengen en dus ook meer burn-outgevallen.

“ Een verklaring voor de sterke evolutie van het langdurig absenteïsme tijdens de laatste jaren ligt niet alleen bij de proportioneel groeiende groep oudere werknemers die altijd al meer lange afwezigheden telde (door ouderdomsziektes en door natuurlijke slijtage van spieren en gewrichten, maar ook slijtage door jarenlang werken in een fysiek zware job). Daarnaast zijn ook de psychosociale problemen in belang gestegen als oorzaak van lange afwezigheden. Ondanks het positieve signaal in 2018, verwachten we in de toekomst nog steeds een zware psychosociale problematiek bij werknemers.

Heidi Verlinden, HR Research Expert, Securex

³² KU Leuven persbericht (2019): "Eén op zes werkende Vlamingen kampt met burn-outklachten of loopt er risico op"

³³ Securex persbericht (2018): "Absenteïsmecijfers 2018: 4 afwezig op 10 langer dan een jaar ziek"

³⁴ Presentatie Steffie Desart (KU Leuven) op het Carewear symposium van Thomas More in februari 2019.

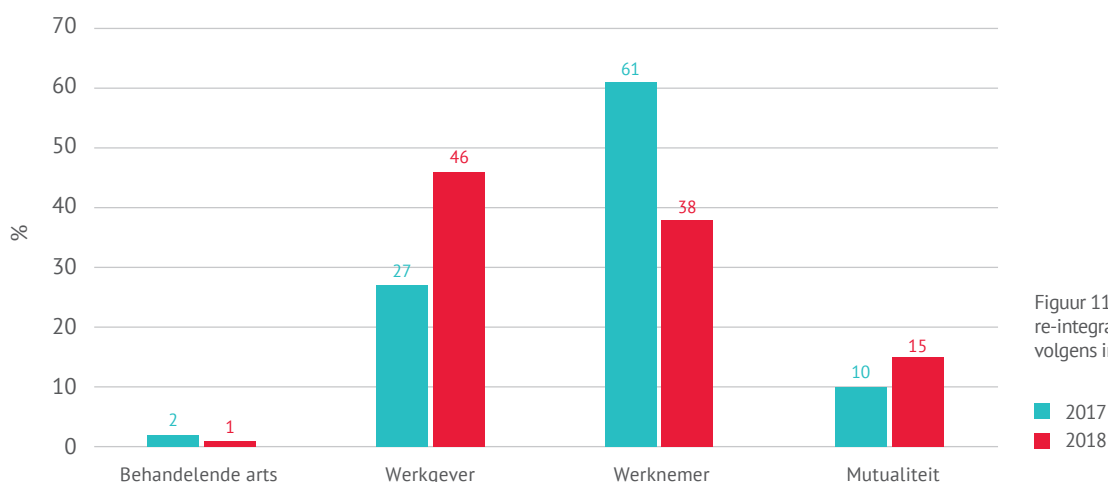
³⁵ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid: verslag 2018

C. VOORLOPIG EFFECT VAN DE RE-INTEGRATIEWET?

De maandelijkse toename van het aantal lange afwezigheden lijkt te evolueren in functie van de re-integratiewet (zie Figuur 7). We zien een dalende toename in het jaar vlak voor de wet in werking treedt, een stabiele toename tijdens het eerste jaar en een dalende toename tijdens het tweede jaar. Mogelijk betekent dit dat werkgevers zich in 2016 hebben voorbereid door nog een aantal werknemers op informele wijze te re-integreren of te ontslaan wegens medische overmacht.³⁶ In 2017 startten de eerste re-integratietrajecten op waarvan we het resultaat pas in de cijfers van 2018 kunnen zien. In 2018 ging de re-integratie dan echt van start, met bovendien een verbreding van de focus naar alle langdurig afwezigen.

Meer verzoeken tot re-integratie

Elk verzoek tot re-integratie betekent een werknemer die uit de absentieïsmestatistieken verdwijnt, ofwel via re-integratie, ofwel via ontslag. Volgens cijfers van Co-Prev³⁷ steeg het aantal officiële aanvragen voor re-integratie tussen 2017 en 2018 met 80% (van 15.000 naar 27.000). Dit ligt deels aan het feit dat in januari 2018 de focus werd verbreed. Vanaf dan kwamen ook alle werknemers in aanmerking die op 1 januari 2017 al sinds langer dan een jaar afwezig waren.³⁸ Met als gevolg meer aanvragen door de werkgever en door het ziekenfonds.



Figuur 11: Verzoeken tot re-integratie in 2017 en 2018 volgens indiener

“ In de praktijk zien we dat werknemers vaak niet op een verzoek tot re-integratie ingaan als dat van de werkgever komt, maar wel als dat verzoek van het ziekenfonds uitgaat. Ze geven hiervoor meerdere redenen: ze begrijpen niet wat van hen wordt verwacht, ze hebben schrik voor ontslag, of angst om uit hun comfortsituatie te treden. Onze klanten zijn daarom vaak van mening dat de wetgeving niet werkt. Duidelijke informatie over de te volgen procedure en de intenties van de werkgever, zou al heel wat verhelpen.

Elisabeth Van Steendam, Consultant Absenteïsme, Securex

“ Het is vandaag niet duidelijk of de re-integratiewet haar doel bereikt. Het is niet omdat de arbeidsarts oordeelt dat aangepast of ander werk mogelijk is, dat de werkgever ook zoiets kan aanbieden. Heel wat re-integratietrajecten eindigen dan ook in een ontslag om medische redenen. Maar het uiteindelijke doel blijft re-integratie op de arbeidsmarkt. Een ontslag om medische redenen mag geen eindpunt zijn. Een intensieve begeleiding moet dan starten om een nieuwe job bij een nieuwe werkgever te vinden.

André Kruse, Algemeen Directeur Externe Dienst voor Preventie en Bescherming, Securex

³⁶ Bij beslissing tot re-integratie of ontslag verdwijnt de werknemer uit de absentieïsmestatistieken.

³⁷ Co-Prev vzw is de sectororganisatie van alle Belgische Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk.

³⁸ Sinds 1 januari 2018 kunnen werkgevers ook re-integratietrajecten opstarten voor werknemers wier afwezigheid voor 1 januari 2016 is ingegaan. Voor meer informatie, zie [Lex4You](#).

“ Re-integratietrajecten en de beslissingen mogen niet los gezien worden van andere mogelijke procedures zoals bezoek voorafgaand aan de werkhervatting en onderzoek bij werkhervatting. Als dit systeem goed gebruikt wordt, is er geen officieel re-integratietraject nodig.

Geert De Smet, Directeur Co-Prev

Ook meer informele re-integratie?

Bovenstaande cijfers zeggen nog niets over de informele re-integratietrajecten, die mogelijk talrijker zijn dan de officiële. Werknemers die meteen zonder aangepast werk in hun eigen job kunnen hervatten, komen in deze cijfers ook niet voor.³⁹

“ Ik zie in de praktijk meer openheid om contact te houden tijdens een afwezigheid, en om dit ook al vroeger te doen dan enkel vlak voor de herstart. Werkgevers sporen hun leidinggevenden aan om hier tijd voor te nemen. Van werknemers krijg ik vandaag veel minder vaak de opmerking ‘als ik ziek ben wil ik met rust gelaten worden’. Ze ervaren een dergelijk contact ook minder als controlerend.

Elisabeth Van Steendam, Consultant Absenteïsme, Securex

“ Tijdens onze in-house trainingen merken we vaak dat er voor iedere formele re-integratie procedure ook minstens één informele procedure aan de gang is. Dat is een bemoedigende evolutie. Er is duidelijk een positieve wil om mensen te helpen herstarten.

Bart Buckinx, Consultant Absenteïsme, Securex

³⁹ Een werknemer die onderworpen is aan medisch toezicht, moet wel nog op werkhervattingsonderzoek bij de bedrijfsarts, maar dat wordt niet in deze cijfers opgenomen.

7

VII. HOGER RISICO OP KORTE EN LANGE AFWEZIGHEDEN IN BEDRIJVEN VANAF 1000 WERKNEMERS

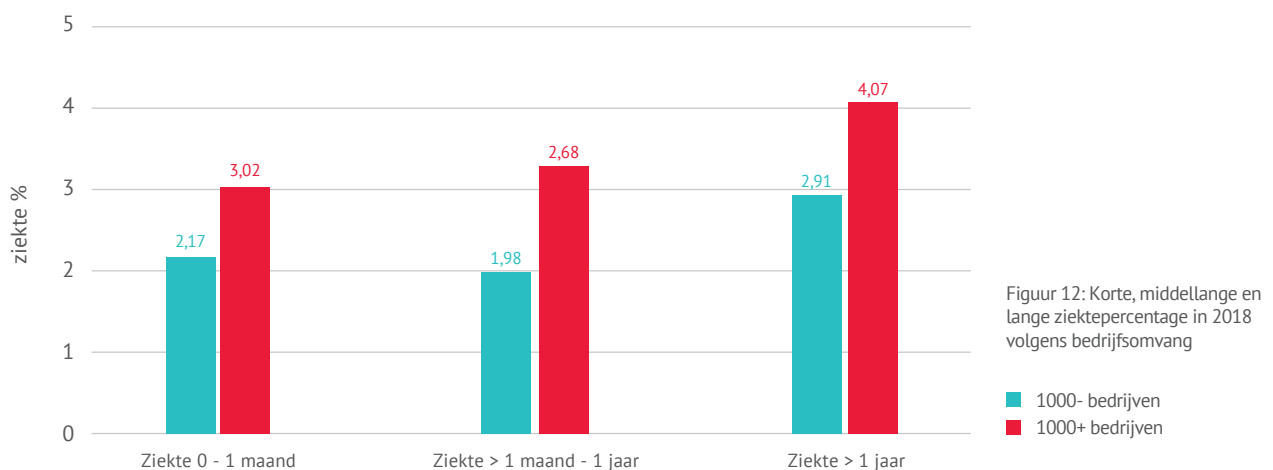


Bedrijven met 1000 werknemers of meer lopen een groter risico op alle types absenteïsme, dus zowel lang, middellang, kort, als frequent absenteïsme. Het toepassen van de Tayloriaanse principes op het vlak van de werkorganisatie kan dit verhoogde absenteïsme misschien verklaren.

A. HOGER RISICO OP LANGE EN MIDDELLANGE AFWEZIGHEDEN

Het totale ziektepercentage ligt in de 1000+ bedrijven⁴⁰ een derde hoger dan in de 1000- bedrijven: 9,77% versus 7,07%.

Op een gemiddelde werkdag zijn in een 1000+ bedrijf 3 werknemers op 100 korter dan een maand afwezig, 2,5 sinds een maand tot een jaar en 4 sinds langer dan een jaar.



B. HOGER RISICO OP KORTE EN FREQUENTE AFWEZIGHEDEN

In 1000+ bedrijven melden werknemers zich vaker ziek dan in 1000- bedrijven: gemiddeld 1,44 versus 1,10 ziektemeldingen per werknemer in 2018. Het aandeel frequente afwezigen is bij de 1000+ bedrijven bijna 20%, terwijl dit bij de 1000- bedrijven 'slechts' 12% is. De hogere gemiddelde frequentie ligt ook aan de grotere groep werknemers die minstens één dag afwezig was: 66% versus 53%. De grootste ondernemingen kampen dus vaker met een 'absenteïsmecultuur' dan kleinere ondernemingen.⁴¹

⁴⁰ Onze steekproef in 2018 telt 8 ondernemingen met minstens 1000 werknemers. In totaal tellen deze ondernemingen 20.630 werknemers. Het hoofdstuk "Hoe is dit onderzoek gevoerd" biedt meer informatie over de keuze om deze groep apart te bespreken.

⁴¹ Meer informatie over 'absenteïsmecultuur' in grote ondernemingen in de Securex white paper (2018): "Absenteïsme in 2017".

C. GROTE BEDRIJVEN HANTEREN NOG/OPNIEUW DE PRINCIPES VAN TAYLOR

Een nieuw Taylorisme in – vooral - grote organisaties, ook met uitsluitend bedienden, kan deze hoge cijfers verklaren: 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.⁴² En dus minder autonomie. De afstand tot het eindproduct wordt groter en zo ook de afstand tot de baas. Jobs lijken daardoor minder zinvol en minder motiverend, en werknemers ervaren daardoor meer werkdruk en psychische vermoeidheid.⁴³

“ De afstand tot de bedrijfsleider is groter in 1000+ bedrijven dan in kleinere organisaties. Werknemers bestempelen de cultuur er als meer geformaliseerd en gestructureerd. Grote ondernemingen die het absentieïsme willen reduceren, zouden zich kunnen laten inspireren door de familiale cultuur in kleine kmo's, en meer zachte waarden invoeren.

Heidi Verlinden, HR Research Expert, Securex

⁴² Taylor was één van de boegbeelden van het Taylorisme, ook wel het Scientific Management genoemd. De centrale idee achter deze aanpak is de overtuiging dat men via taakspecialisatie en taakopdeling enorme efficiëntie- en productiviteitswinsten kan boeken. Uit: *Naar Scientific Management 2.0?* (2015). Volgens professor Geert Van Hootegem is 99% van de Belgische ondernemingen nog/terug ingericht volgens de principes van Taylor (presentatie op Recruitment2020 in 2011).

⁴³ Securex white paper: "Absentieïsme in 2017: kleine en grote ondernemingen: andere problematiek, andere aanpak"

VIII. ADVIES VOOR ONDERNEMERS

8



Securex zet u in vier stappen op weg.

Meer informatie over een duurzaam absenteïsmebeleid vindt u op www.securex.be/absenteïsme.

En nu aan de slag?

Nu u al deze cijfers heeft doorgenomen en vergeleken met uw eigen resultaten, voelt u zich wellicht genoeg opgeladen om zelf aan de slag te gaan in uw bedrijf. Maar waar begint u?

Wel, beeldt u zich in dat u een puzzel gaat maken. Dan verzamelt u eerst alle stukken en legt u die keurig op een tafel voor u. Doe hetzelfde als u een aanwezigheidsbeleid wilt opstellen: goed begonnen is immers half gewonnen. Daarom vindt u hier enkele nuttige tips.

Stap 1: verzamel alle gegevens

Ga na op welke vlakken uw cijfers erg van de norm afwijken. Is dat langdurig absenteïsme of eerder kort frequent? Zit het probleem in het hele bedrijf, of legt u beter de focus op enkele afdelingen? Kampt u met een gezondheids- of eerder met een motivatieprobleem in uw organisatie?

Daarna bepaalt u een streefdoel voor uw onderneming.

Stap 2: begin het denkwerk en schrijf dit uit

Stel u de volgende vragen en beantwoord ze grondig. Neem er uw tijd voor en betrek er verschillende partijen in: management, HR, werknemersafvaardigingen, interne dienst... ieders inbreng is nu cruciaal.

- Wat zijn de basisprincipes waar u zich wilt aan houden? Waarom?
- Wat wilt u exact bereiken?
- Wat gaat u doen? Preventief werken? Gesprekken voeren tijdens de afwezigheid? Bij terugkeer? Bij opvallende of zeer frequente afwezigheden? Informeel re-integreren?
- Wie gaat hier een rol in spelen?
- Welke stappen gaat u in dit proces voorzien?
- Hoe integreert u dit in uw HR-beleid?
- Enz.

Stap 3: zet uw denkwerk om in actie en schrijf dit uit

Giet het geheel in een overzichtelijke procedure, die iedereen kan consulteren. Denk hierbij aan de volgende zaken:

- Hoe gaat u dit uitwerken?
- Wie doet wat en wanneer?
- Wie rapporteert wat aan wie en wanneer?
- Hoe gaat u deze procedure presenteren?
- Enz.

Stap 4: faciliteer de actie

Onderzoek welke begeleidende of ondersteunende acties nodig zijn.

- Welke opleidingen wilt u voorzien? Voor wie?
- Welke communicatie, aan wie en hoe?
- Heeft u zelf begeleiding nodig?
- Wilt u extra een policy uitwerken? Over werkhervatting of well-being?
- Wanneer en hoe wilt u het beleid evalueren?
- Enz.

Tot slot

Verwerk uw proces in een positieve sfeer en maak er een positief beleid van. Maak een aanwezige werknemer gelukkig – of toch wat zijn werk betreft – zodat hij aanwezig blijft en bovendien gemotiveerd voor zijn job.



Absenteïsmestudies verschijnen met zulk een regelmaat van de klok dat we denken dat iedere HR-verantwoordelijke aan de slag is met een beleid. Dat durft in de praktijk wel eens tegenvallen.

Bart Buckinx, Consultant Absenteïsme, Securex

APPENDIX I: 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 afwezigheid⁴⁴ en door ongewettigde afwezigheid⁴⁵ 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 2017 en voortduurde in 2018, dan tellen we deze niet mee voor het aantal ziektemeldingen in 2018. Bij verlenging of hervat 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 2017 tellen we de afwezigheidsdagen vanaf 1 januari mee voor het aantal afwezigheidsdagen in 2018. 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 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 9 te presteren werkdagen in 2018. 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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Ongewettigde afwezigheid: afwezigheden die buiten elke wettelijke regeling vallen en zonder voorafgaand akkoord van de werkgever.

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.

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 absentisme 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 'nulabsentisme'. We werken met 'aandeel afwezig' zodat u alle indicatoren van absentisme in dezelfde richting kan lezen: hoe lager, hoe beter.

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

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 afwezig 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 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 Classic = $\text{Frequentie}^2 \times \text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}$

Percentiel X Bradford Factor Classic = 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 ziektemelding voor een periode van 10 dagen geeft 10 punten (i.e. $1 \times 1 \times 10$)
- Vijf ziektemeldingen voor periodes van 2 dagen geeft 250 punten (i.e. $5 \times 5 \times 10$)
- Tien ziektemeldingen voor periodes van 1 dag geeft 1000 punten (i.e. $10 \times 10 \times 10$)

APPENDIX II: DE CIJFERS⁴⁶

A. KOST VAN ABSENTEÏSME DOOR ZIEKTE

Tabel 1: Directe kost van één dag absentieïsme

Inbegrepen in de directe kost	% bruto maandloon	Arbeider*	Bediende**
Gewaarbord bruto maandloon	5,2%	€ 139	€ 212
Idem + vakantiegeld + eindejaarspremie + patronale kost	8,2%	€ 218	€ 334

* Gemiddeld bruto maandloon arbeider volgens gegevens van de RSZ en het Federaal Planbureau: € 2.675

** Gemiddeld bruto maandloon bediende volgens gegevens van de RSZ en het Federaal Planbureau: € 4.085

Tabel 2: Directe kost van het absentieïsme per werknemer in een volledig jaar

	Arbeider*	Bediende**
Aantal dagen absentieïsme in 2018 (binnen periode gewaarborgd loon)	6,81	4,70
Directe kost per werknemer in 2018***	€ 1.198	€ 1.570

* Gemiddeld bruto maandloon arbeider volgens gegevens van de RSZ en het Federaal Planbureau: € 2.675

** Gemiddeld bruto maandloon bediende volgens gegevens van de RSZ en het Federaal Planbureau: € 4.085

*** Inbegrepen: kosten gewaarborgd maandloon + patronale kost + pro rato eindejaarspremie en vakantiegeld

Tabel 3: Kost van het absentieïsme voor een werkgever

Voorbeeld: onderneming met 50 werknemers

Gemiddelde directe kosten voor een werknemer (gewaarbord loon*)	€ 286 / dag
Indirecte kosten**	€ 716 / dag
Totaal	€ 1.002 / dag
Gemiddelde afwezigheidsduur per jaar***	5,57 dagen
Totaal indirecte kosten	5,57 x 50 werknemers x € 286 = € 79.651
Totaal kosten voortvloeiend uit absentieïsme	5,57 x 50 werknemers x € 1.002 = € 279.057

* Gewaarborgd loon: door de werkgever gewaarborgd loon voor een afwezigheidsperiode van maximaal 30 kalenderdagen

** Reorganisatie, tijdelijke vervanging, vermindering van de kwaliteit van de service, overuren, ...⁴⁷

*** Aantal afwezigheidsdagen per werknemer binnen een periode van gewaarborgd loon

⁴⁶ 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.

⁴⁷ Op basis van meerdere wetenschappelijke onderzoeken en een studie uitgevoerd door Securex HR Research, kunnen we bevestigen dat de indirecte kosten 2,5 tot 3 keer hoger liggen dan de directe kosten.

Tabel 4: Kost van het absenteïsme voor het geheel van werkgevers in België (miljard euro)

	Arbeider*	Bediende**
Directe kost***	0,89	1,66
Indirecte kost****	2,22	4,16
Totaal	3,11	5,82

* Gemiddeld bruto maandloon arbeider volgens gegevens van de RSZ en het Federaal Planbureau: € 2.675

** Gemiddeld bruto maandloon bediende volgens gegevens van de RSZ en het Federaal Planbureau: € 4.085

*** Inbegrepen: kosten gewaarborgd maandloon + patronale kost + pro rato eindejaarspremie en vakantiegeld

**** Indirecte kost = 2,5 x directe kost

B. BELANGRIJKSTE INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME

Tabel 5: Absenteïsmepercentages volgens kalenderjaar

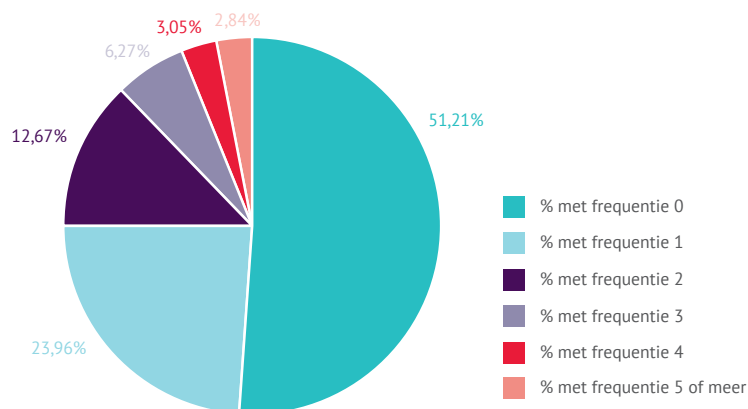
	% ziekte			totaal	% arbeidsongeval
	0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar		totaal
2001	1,78	1,35	1,06	4,18	0,50
2002	1,85	1,42	1,14	4,41	0,48
2003	1,95	1,39	1,34	4,68	0,46
2004	1,86	1,42	1,53	4,81	0,47
2005	1,97	1,37	1,63	4,97	0,45
2006	1,98	1,40	1,6	4,97	0,43
2007	2,07	1,41	1,52	5,00	0,42
2008	2,04	1,43	1,44	4,91	0,43
2009	2,06	1,55	1,55	5,16	0,40
2010	2,02	1,61	1,65	5,27	0,40
2011	2,04	1,65	1,74	5,42	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	2,91	7,07	0,35

Tabel 6: Frequentie en duur van absentie door ziekte volgens kalenderjaar

	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
2001	42,10	0,83	12,68	10,59
2002	44,71	0,90	12,31	11,03
2003	46,88	0,97	12,10	11,70
2004	45,36	0,94	12,85	12,03
2005	47,95	1,00	12,21	12,23
2006	47,93	1,03	11,87	12,21
2007	49,60	1,08	11,39	12,32
2008	49,55	1,08	11,23	12,17
2009	50,60	1,11	11,50	12,73
2010	49,20	1,08	12,11	13,02
2011	49,96	1,08	12,36	13,39
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	52,14	1,06	15,50	16,38
2017	51,37	1,05	16,31	17,05
2018	53,07	1,10	15,95	17,62

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Figuur 14: Aandeel werknemers volgens frequentie van absentie door ziekte



Tabel 7: Absenteïemepercentages volgens statuut

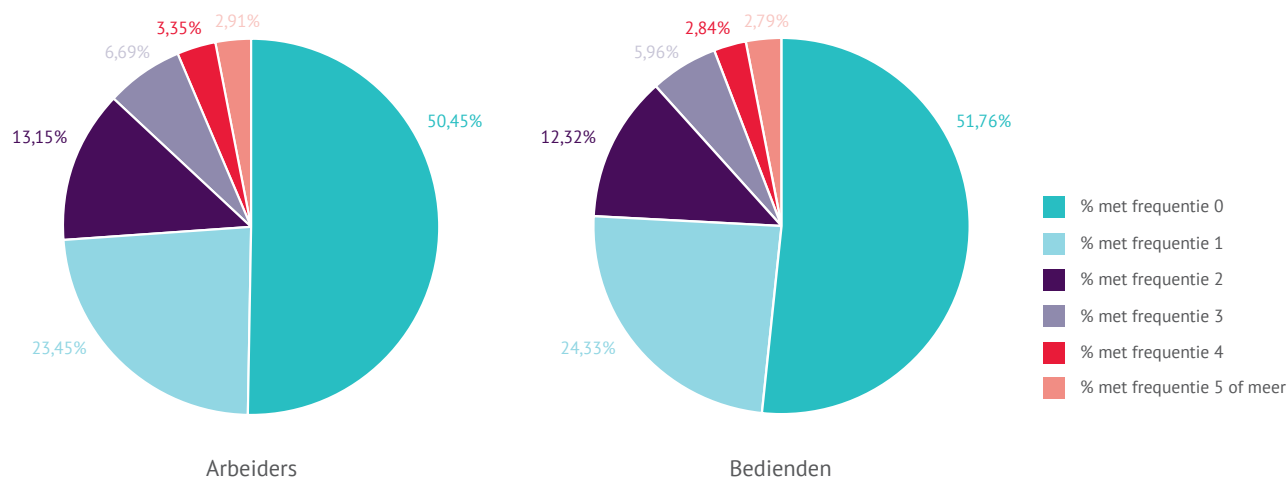
Statuut	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Arbeider	110.193	2,55	2,68	4,45	9,67	0,68
Bediende	127.917	1,89	1,47	1,78	5,15	0,12

Tabel 8: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens statuut

Statuut	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Arbeider	110.193	55,81	1,15	21,22	24,32
Bediende	127.917	51,09	1,07	11,87	12,75

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Figuur 15: Aandeel arbeiders en bedienden volgens frequentie van absenteïsme door ziekte



C. BRADFORD FACTOR VAN ABSENTEÏSME DOOR ZIEKTE

Tabel 9: Bradford Factor Classic – percentielen 50-90

	P50	P60	P70	P80	P90
2017	0	2	6	32	144
2018	0	2	8	36	160

Tabel 10: Bradford Factor Classic – percentielen 75-95

	P75	P80	P85	P90	P95
2017	16	32	64	144	375
2018	20	36	72	160	425

Tabel 11: Bradford Factor Classic – percentielen 95-99

	P95	P96	P97	P98	P99
2017	375	490	671	975	1.725
2018	425	540	720	1.035	1.833

Tabel 12: Bradford Factor Classic volgens statuut – percentielen 75-95

	Statuut	P75	P80	P85	P90	P95
2017	Arbeider	24	46	90	192	468
	Bediende	11	24	46	108	300
2018	Arbeider	28	56	108	219	525
	Bediende	12	24	54	117	325

D. STARTDAG EN DUUR VAN ABSENTEÏSME DOOR ZIEKTE

Tabel 13: Verdeling van afwezigheden door ziekte volgens startdag en duur

%	Aantal dagen absenteïsme						totaal
	1	2	3	4	5	meer	
Startdag							
Maandag	5,04	4,31	5,50	2,13	7,13	7,30	31,41
Dinsdag	3,84	3,39	2,26	5,53	0,68	4,31	20,01
Woensdag	3,44	2,23	6,05	0,75	0,46	3,83	16,76
Donderdag	3,48	7,05	1,19	0,74	0,71	3,84	17,01
Vrijdag	5,97	1,46	0,83	0,69	0,42	3,06	12,43
Zaterdag	0,57	0,38	0,14	0,13	0,09	0,49	1,80
Zondag	0,19	0,09	0,07	0,05	0,05	0,18	0,63
TOTAAL	22,53	18,91	16,04	10,02	9,54	23,01	100

Rood: frequente dagen voor ziektemelding volgens de duur van de afwezigheid (percentiel 75)⁴⁸

Diagonaal in rood: 31,73% van de afwezigheden duurt tot het einde van de week, onafhankelijk van de begindag

Tabel 14: Verdeling van afwezigheden door ziekte volgens startdag en duur – arbeiders

%	Aantal dagen absenteïsme						totaal
	1	2	3	4	5	meer	
Startdag							
Maandag	3,41	3,54	5,20	2,07	8,89	9,12	32,23
Dinsdag	2,77	2,88	2,08	6,62	0,65	5,20	20,20
Woensdag	2,60	1,86	6,85	0,70	0,53	4,64	17,18
Donderdag	2,45	7,20	1,01	0,75	0,73	4,46	16,60
Vrijdag	4,96	1,17	0,81	0,66	0,42	3,55	11,57
Zaterdag	0,34	0,43	0,11	0,11	0,07	0,46	1,52
Zondag	0,21	0,10	0,08	0,06	0,07	0,22	0,74
TOTAAL	16,47	17,18	16,14	10,97	11,36	27,65	100

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

Diagonaal in rood: 34,52% van de afwezigheden duurt tot het einde van de week, onafhankelijk van de begindag

⁴⁸ De cijfers in het rood zijn de 25% hoogste resultaten in de tabel. We gebruikten een percentielanalyse.

Tabel 15: Verdeling van afwezigheden door ziekte volgens startdag en duur – bedienden

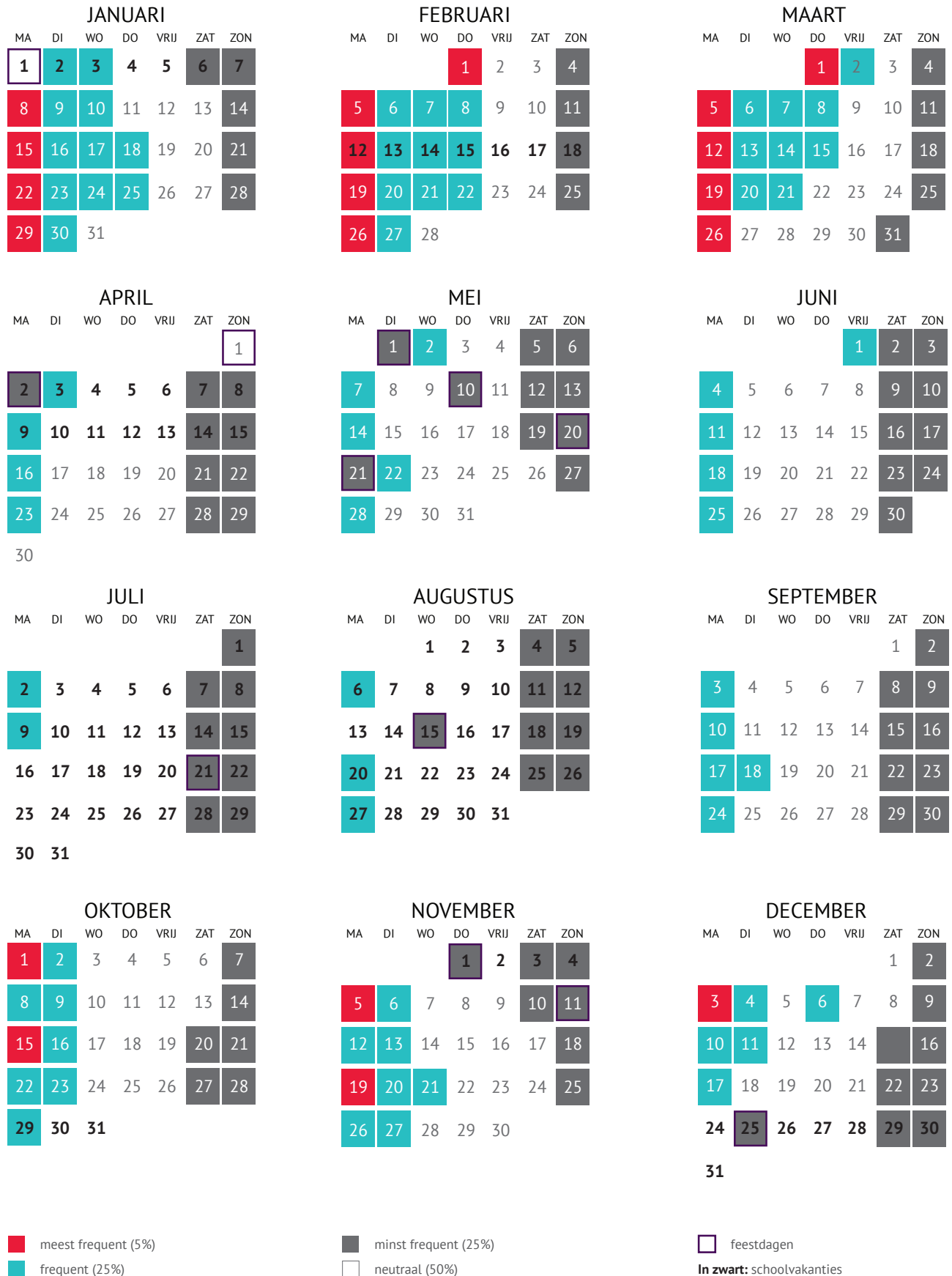
%	Aantal dagen absenteïsme						totaal
	1	2	3	4	5	meer	
Startdag							
Maandag	6,38	4,94	5,74	2,17	5,67	5,79	30,69
Dinsdag	4,72	3,82	2,41	4,63	0,71	3,57	19,86
Woensdag	4,13	2,53	5,38	0,79	0,40	3,15	16,38
Donderdag	4,33	6,93	1,34	0,73	0,69	3,32	17,34
Vrijdag	6,8	1,70	0,85	0,71	0,42	2,65	13,13
Zaterdag	0,77	0,33	0,17	0,14	0,11	0,49	2,01
Zondag	0,17	0,09	0,06	0,05	0,04	0,14	0,55
TOTAAL	27,30	20,34	15,95	9,22	8,04	19,11	100

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

Diagonaal in rood: 29,41% van de afwezigheden duurt tot het einde van de week, onafhankelijk van de begindag

E. TOPDAGEN VOOR ABSENTEÏSME DOOR ZIEKTE

Figuur 16: Kalender met meest en minst frequente dagen voor ziektemeldingen



F. INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME VOLGENS KENMERKEN WERKGEVER

Tabel 16: Absenteïsmepercentages volgens omvang van de onderneming⁴⁹

Omvang*	# firma's	% ziekte			totaal	% arbeidsongeval
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar		totaal
0 - 4	18.062	1,24	1,45	2,25	4,94	0,22
5 - 9	4.332	1,65	1,69	2,26	5,60	0,33
10 - 19	2.580	1,88	1,80	2,66	6,34	0,33
20 - 49	1.676	2,17	1,89	2,86	6,91	0,42
50 - 99	476	2,50	2,11	3,03	7,65	0,44
100 - 199	185	2,73	2,32	3,42	8,46	0,39
200 - 499	76	2,69	2,28	3,00	7,97	0,27
500 - 999	18	2,72	2,83	4,82	10,37	0,35
>= 1.000	8	3,02	2,68	4,07	9,77	0,25

* Omvang uitgedrukt in aantal werknemers

Tabel 17: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens omvang van de onderneming

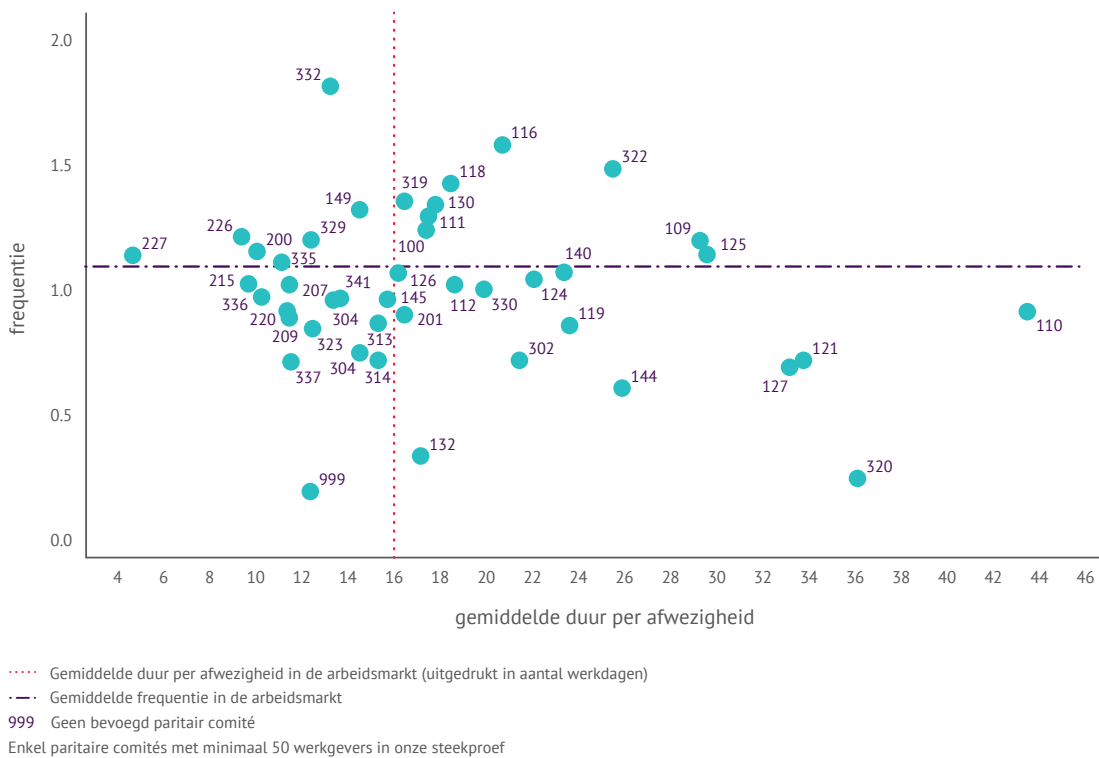
Omvang*	# firma's	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid**	Gem. duur per werknemer**
0 - 4	18.062	34,96	0,62	19,29	11,88
5 - 9	4.332	44,50	0,83	16,57	13,72
10 - 19	2.580	48,75	0,97	16,40	15,83
20 - 49	1.676	54,65	1,13	15,42	17,43
50 - 99	476	59,63	1,31	14,76	19,32
100 - 199	185	61,87	1,35	15,75	21,22
200 - 499	76	61,28	1,39	14,43	20,11
500 - 999	18	62,27	1,34	19,06	25,60
>= 1.000	8	66,00	1,44	16,16	23,25

* Omvang uitgedrukt in aantal werknemers

** Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

⁴⁹ We 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 17: Frequentie en gemiddelde duur per afwezigheid volgens paritair comité



Tabel 18: Ziektepercentages volgens provincie

Provincie	# firma's	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Antwerpen	2.126	2,30	1,83	2,21	6,34	0,27
Brussel	3.905	2,00	1,79	2,42	6,21	0,28
Henegouwen	4.786	2,14	2,31	4,68	9,13	0,53
Limburg	645	2,46	2,45	3,65	8,56	0,31
Luik	5.379	2,14	2,26	3,76	8,16	0,47
Luxemburg	315	1,86	2,03	2,91	6,79	0,53
Namen	1.448	2,03	2,21	3,15	7,40	0,39
Oost-Vlaanderen	3.967	2,23	2,00	2,88	7,11	0,38
Vlaams Brabant	1.284	2,20	1,86	2,26	6,31	0,28
Waals Brabant	1.650	2,06	1,69	2,38	6,12	0,33
West-Vlaanderen	2.969	2,06	1,81	2,80	6,67	0,39

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

Provincie	# firma's	% afwezigen	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Antwerpen	2.126	56,08	1,23	12,80	15,70
Brussel	3.905	49,63	1,13	13,81	15,59
Henegouwen	4.786	50,80	0,98	23,57	23,06
Limburg	645	55,75	1,13	18,82	21,20
Luik	5.379	49,55	0,97	20,60	20,08
Luxemburg	315	45,37	0,81	20,72	16,80
Namen	1.448	48,02	0,94	19,54	18,32
Oost-Vlaanderen	3.967	55,78	1,14	15,43	17,54
Vlaams Brabant	1.284	54,20	1,18	13,49	15,89
Waals Brabant	1.650	51,76	1,08	14,26	15,35
West-Vlaanderen	2.969	54,05	1,06	15,86	16,77

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

G. INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME VOLGENS KENMERKEN WERKNEMER⁵⁰

Tabel 20: Absenteïsmepercentages volgens geslacht

Geslacht	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Man	135.149	1,98	1,66	2,39	6,04	0,48
Vrouw	102.941	2,42	2,42	3,63	8,48	0,17

Tabel 21: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens geslacht

Geslacht	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Man	135.149	50,08	1,02	15,12	15,43
Vrouw	102.941	56,94	1,21	16,84	20,45

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

⁵⁰ De cijfers volgens statuut vindt u onder 'Belangrijkste indicatoren van absenteïsme'.

Tabel 22: Absenteïsmepercentages volgens leeftijd

Leeftijd	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
0 - 24	28.975	2,02	0,99	0,07	3,08	0,28
25 - 59	39.372	2,20	1,27	0,31	3,78	0,22
30 - 34	33.406	2,27	1,59	0,89	4,75	0,26
35 - 39	30.021	2,29	1,81	1,60	5,70	0,28
40 - 44	26.479	2,28	2,09	2,04	6,41	0,40
45 - 49	26.550	2,14	2,39	3,04	7,57	0,45
50 - 54	23.861	2,13	2,67	4,55	9,35	0,45
55 - 59	17.999	2,14	3,08	7,54	12,80	0,51
60 - 64	8.379	1,85	2,78	15,43	20,10	0,53
65 en +	2.944	0,87	0,85	8,50	10,20	0,32

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

Leeftijd	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
0 - 24	28.975	45,88	1,29	6,00	7,72
25 - 59	39.372	53,17	1,31	7,33	9,59
30 - 34	33.406	55,57	1,28	9,32	11,97
35 - 39	30.021	55,53	1,20	11,90	14,33
40 - 44	26.479	54,35	1,12	14,39	16,08
45 - 49	26.550	52,61	0,99	19,16	18,95
50 - 54	23.861	53,20	0,93	25,05	23,27
55 - 59	17.999	54,27	0,87	35,73	31,14
60 - 64	8.379	53,95	0,73	64,50	47,24
65 en +	2.944	25,26	0,31	66,86	20,78

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 24: Absenteïsmepercentages volgens statuut en leeftijd

Statuut	Leeftijd	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
			0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Arbeider	0 - 24	16.148	2,06	1,16	0,1	3,32	0,44
	25 - 29	15.648	2,66	1,75	0,44	4,86	0,47
	30 - 34	14.347	2,65	2,08	1,37	6,10	0,56
	35 - 39	13.490	2,76	2,39	2,08	7,23	0,60
	40 - 44	12.259	2,69	2,71	2,75	8,15	0,76
	45 - 49	12.522	2,63	3,39	4,60	10,61	0,79
	50 - 54	11.732	2,55	3,54	6,61	12,70	0,85
	55 - 59	8.950	2,50	4,17	10,93	17,61	0,89
	60 - 64	3.850	2,04	3,55	24,89	30,48	0,88
	65 en +	1.247	1,27	1,67	15,77	18,71	0,71
Bediende	0 - 24	12.848	1,98	0,79	0,03	2,80	0,09
	25 - 29	23.724	1,95	1,00	0,23	3,18	0,08
	30 - 34	19.059	2,04	1,27	0,59	3,91	0,07
	35 - 39	16.531	1,96	1,41	1,27	4,64	0,06
	40 - 44	14.220	1,98	1,62	1,51	5,11	0,13
	45 - 49	14.028	1,78	1,63	1,87	5,28	0,19
	50 - 54	12.129	1,77	1,93	2,79	6,49	0,12
	55 - 59	9.049	1,83	2,14	4,64	8,61	0,18
	60 - 64	4.529	1,71	2,21	8,40	12,32	0,27
	65 en +	1.697	0,62	0,36	4,11	5,09	0,08

Tabel 25: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens statuut en leeftijd

Statuut	Leeftijd	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Arbeider	0 - 24	16.148	45,59	1,26	6,75	8,48
	25 - 29	15.648	55,05	1,38	8,99	12,38
	30 - 34	14.347	56,28	1,31	11,80	15,48
	35 - 39	13.490	57,86	1,28	14,38	18,39
	40 - 44	12.259	56,48	1,19	17,39	20,62
	45 - 49	12.522	57,16	1,08	24,88	26,82
	50 - 54	11.732	58,24	0,99	32,16	31,94
	55 - 59	8.950	58,35	0,89	48,60	43,30
	60 - 64	3.850	60,61	0,70	103,16	71,90
	65 en +	1.247	33,26	0,36	101,46	37,00
Bediende	0 - 24	12.848	46,21	1,32	5,20	6,86
	25 - 29	23.724	52,13	1,27	6,32	8,03
	30 - 34	19.059	55,13	1,27	7,73	9,80
	35 - 39	16.531	53,95	1,15	10,03	11,57
	40 - 44	14.220	52,79	1,07	11,93	12,73
	45 - 49	14.028	49,23	0,92	14,22	13,12
	50 - 54	12.129	48,97	0,87	18,29	16,00
	55 - 59	9.049	50,83	0,86	24,41	20,87
	60 - 64	4.529	49,02	0,76	38,21	28,99
	65 en +	1.697	20,19	0,28	38,02	10,52

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 26: Absenteïsmepercentages volgens anciënniteit

Anciënniteit*	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
0 - 2	135.800	2,17	1,60	0,54	4,30	0,30
3 - 4	25.833	2,22	2,27	2,38	6,86	0,43
5 - 9	35.832	2,29	2,37	4,73	9,38	0,36
10 - 20	31.170	2,08	2,22	5,76	10,06	0,41
21 en +	9.455	1,94	2,44	9,14	13,52	0,44

* Anciënniteit uitgedrukt in aantal jaar

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

Anciënniteit*	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid**	Gem. duur per werknemer**
0 - 2	135.800	47,81	1,17	9,19	10,72
3 - 4	25.833	56,53	1,14	15,02	17,17
5 - 9	35.832	58,91	1,11	21,11	23,42
10 - 20	31.170	57,11	0,99	25,33	25,00
21 en +	9.455	55,39	0,84	33,60	44,61

* Anciënniteit uitgedrukt in aantal jaar

** Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 28: Absenteïsmepercentages 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	185.510	2,22	2,10	3,22	7,55	0,37
Bepaalde duur	48.997	1,84	0,88	0,01	2,73	0,22
Vervangingscontract ⁵¹	1.888	2,57	2,32	1,72	6,61	0,10
Duidelijk omschreven werk ⁵²	792	1,44	1,40	0,87	3,71	0,19

⁵⁰ De 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.

⁵¹ De 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 betreffende 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 een onbepaalde tijd gesloten te zijn.

Tabel 29: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens aard van het contract

Aard van het contract	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Onbepaalde duur	185.510	55,57	1,12	16,89	18,86
Bepaalde duur	48.997	32,30	1,08	6,18	6,65
Vervangings-contract	1.888	50,24	1,32	11,39	15,06
Duidelijk omschreven werk	792	30,25	0,75	12,75	9,50

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 30: Absenteïsmepercentages volgens werkregime

Werkregime	# werknemers	% ziekte			totaal	% arbeidsongeval
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar		totaal
Deeltijds	72.115	2,16	2,40	3,63	8,18	0,19
Voltijds	170.278	2,17	1,86	2,70	6,74	0,40

Tabel 31: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens werkregime

Werkregime	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Deeltijds	72.115	47,14	0,95	18,86	17,85
Voltijds	170.278	54,87	1,16	15,10	17,53

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 32: Absenteïsmepercentages volgens burgerlijke staat

Burgerlijke staat	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Ongehuwd	125.809	2,14	1,64	1,63	5,40	0,31
Wettelijk samenwonend	17.430	2,39	1,90	1,21	5,50	0,29
Gehuwd	82.330	2,09	2,20	3,99	8,28	0,40
Weduwnaar/ Weduwe	1.458	2,16	2,38	6,58	11,12	0,43
Wettelijk gescheiden	14.065	2,50	2,95	6,23	11,69	0,43
Feitelijk gescheiden	1.940	2,86	3,27	6,68	12,80	0,51
Gescheiden van tafel en bed*	636	2,61	3,46	12,04	18,12	0,32

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

Tabel 33: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens burgerlijke staat

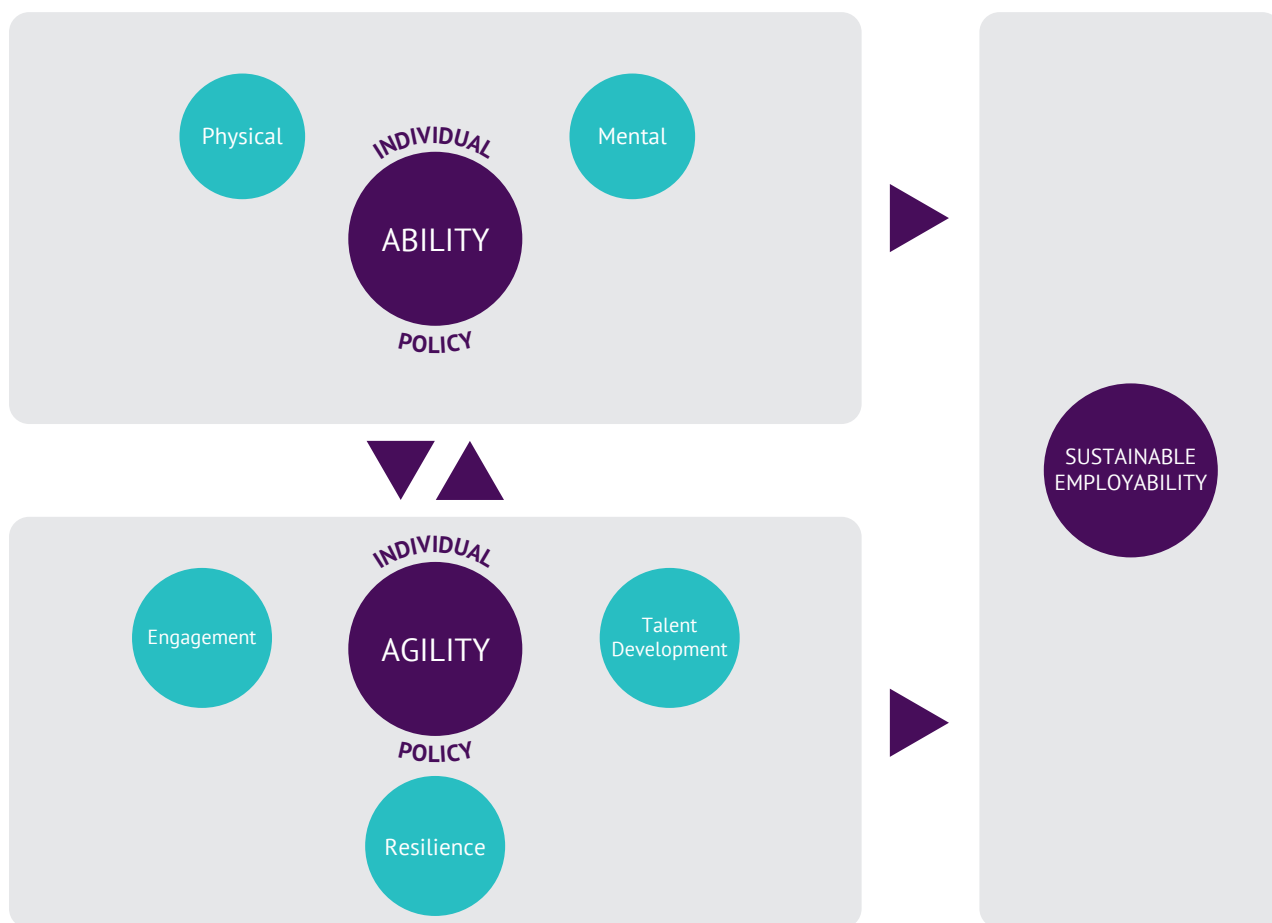
Burgerlijke staat	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Ongehuwd	125.809	50,47	1,17	11,64	13,56
Wettelijk samenwonend	17.430	58,43	1,28	10,81	13,87
Gehuwd	82.330	52,99	1,00	20,57	20,50
Weduwnaar/ Weduwe	1.458	50,71	0,90	27,67	24,92
Wettelijk gescheiden	14.065	59,07	1,14	25,41	28,99
Feitelijk gescheiden	1.940	61,71	1,27	25,16	31,99
Gescheiden van tafel en bed**	636	61,06	1,09	41,94	45,72

* Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

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

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 (zie Figuur 18). Dit model toont welke factoren maken dat werknemers langer kunnen en willen werken, kortom, dat ze duurzaam inzetbaar zijn.



Figuur 18: Het inzetbaarheidsmodel van Securex

Zoals Figuur 18 aantoont, bestaat het model 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/metingen

www.securex.be/opleidingwelzijn

www.securex.be/welzijn

www.securex.be/gezondheid

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 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.voeljegoedopphetwerk.be informatieplatform van de Belgische overheid voor werknemers

www.werk.belgie.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.fitinjehoofd.be en www.noknok.be voor werknemers en jongeren op zoek naar veerkracht

www.weeraandeslag.be over opnieuw werken op eigen tempo

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

www.gelukkigebelgen.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 met publicaties zoals '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 2018 waren, in bedrijven tot 1000 werknemers, 7 op 100 werknemers afwezig door ziekte of privéongeval. Net als de afgelopen jaren blijft dit cijfer verder stijgen. Maar we naderen wel mogelijk een kantelpunt. Voor het eerst in 10 jaar tijd is de stijging van het langdurig absenteïsme vanuit statistisch standpunt niet significant. Het korte absenteïsme is dan weer wel gestegen. En ook dat is lang geleden.

Absenteïsme blijft dus een pertinent onderwerp voor ondernemingen in België, maar met een hernieuwde focus op korte en frequente afwezigheden. Dit vraagt aandacht voor contextfactoren zoals een griep epidemie en een hete zomer, maar ook voor bedrijfsinterne factoren zoals de motivatie van werknemers en de werkdruk. De verklaring voor de mogelijke stagnatie van het langdurig absenteïsme zoeken we vooral bij de vertragende vergrijzing van werknemers en een eerste effect van de re-integratiewet. Maar we merken ook een eerste positief signaal op bij het mentaal welbevinden van werknemers.

Onze experts op het terrein bieden u bruikbare en concrete tips om aan absenteïsme te werken.

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:



Karin Roskams
Business Unit Manager Absenteïsme
karin.roskams@securex.be
+32 474 27 07 53



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

Bezoek onze website en raadpleeg onze white papers:

www.securex.be/whitepapers

Wil u automatisch informatie over de Securex white papers?

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

Volg ons via **Twitter @Securex_BE** en **LinkedIn/securex.be**

