

Effecten en kosten van verzuim

Ziekteverzuim is het door ziekte of gebrek ongeschikt zijn voor de uitvoering van werk. Arbeidsongeschiktheid is het door ziekte of gebreken niet meer in staat zijn om met gangbare arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met een soortgelijke opleiding en ervaring. Ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie is al enige tijd een belangrijk politiek thema. De verantwoordelijkheid verschuift steeds meer naar werkgevers en werknemers. Het [landelijk gemiddelde ziekteverzuim](#) is al jarenlang ongeveer 4% (excl. zwangerschapsverlof). Vrouwen hebben een hoger ziekteverzuim dan mannen, ouderen verzuimen meer dan jongeren. Het verzuim duurt gemiddeld ruim 18 dagen, dus per verzuimende medewerker bijna vier weken per jaar! De cijfers lopen per bedrijfstak sterk uiteen en variëren tussen 2,2% en 7,2%. Het ziekteverzuim daalde de afgelopen jaren het sterkst in sectoren waar een arboconvenant is afgesloten.

Aantal arbeidsongeschikten

Sinds de [WIA](#) in 2006 de [WAO](#) verving is het aantal arbeidsongeschikten gestaag afgenomen. De keuringen zijn veel strenger geworden, de grens voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering is verhoogd van vijftien procent arbeidsongeschikt naar 35%. In 2010 bedroeg het totaal aantal arbeidsongeschikten, [WIA](#) en [WAO](#) samen, ongeveer 600.000. In 2002 bedroeg het aantal mensen met een WAO-uitkering nog 800.000.

De instroomcijfers [WIA](#) worden elk jaar gepubliceerd op de website van het UWV. Voor grote werkgevers wordt dit zelfs met de naam van het bedrijf vermeld. Alle cijfers betreffende verzuim en arbeidsongeschiktheid, de uitkeringslasten en de uitvoeringskosten zijn te vinden op de website van het UWV: www.uwv.nl. Per sector wordt aangegeven hoe de instroom in de WIA is.

Verzuim is niet alleen vervelend voor de getroffen werknemer, het is ook kostbaar. Een zieke werknemer kost tweeënhalve keer de bruto loonkosten, omdat er omzetverlies optreedt en het werk moet worden uitgevoerd door collega's (overuren) of ingehuurde krachten.

Preventie van ziekteverzuim

Preventie van ziekteverzuim is in het belang van zowel werknemer als werkgever. Het creëren van veilige en gezonde werkomstandigheden draagt daar aan bij. Daarnaast moet de werkgever initiatief nemen om ziekteverzuim aan te pakken, bijvoorbeeld door het maken van duidelijke doelstellingen en afspraken met werknemers en middenmanagement. Een zakelijke aanpak is nodig, waarbij het sociale aspect niet uit het oog verloren hoeft te worden. De verzuimende werknemer kan worden betrokken bij het zoeken naar een oplossing van het verzuim. Leidinggevendenden kunnen leren hoe ze met verzuim moeten omgaan.

De voordelen van een veilige en gezonde werkplek en een goed verzuimmanagement zijn evident: minder verzuim, minder productieverlies, gemotiveerd personeel, betere concurrentiepositie, imagoverbetering en minder verloop in het personeelsbestand.

De kosten van ziekteverzuim worden, ondanks het feit dat er de laatste jaren veel meer aandacht aan verzuimbestrijding wordt besteed, nog vaak onderschat. Veel indirect uit verzuim voortvloeiende kosten worden niet meegerekend, zoals kosten van werving en selectie van werknemers die nodig zijn ter vervanging van mensen die de [WIA](#) ingaan. Daarnaast zijn er niet eenvoudig in geld uit te drukken neveneffecten, zoals overbelasting

van collega's, verslechtering van de werksfeer, verstoorde arbeidsrelaties tussen afdelingen.

Uit het volgende overzicht blijkt dat er veel kosten samenhangen met ziekteverzuim:

Kosten ziekteverzuim

Algemene kosten

- abonnement arbodienst/kosten gecertificeerde deskundige(n);
- bijhouden verzuimadministratie;
- contacten met de arbodienst of deskundige;
- tijdsbesteding en materiële kosten van attenties, bezoek en telefonische contacten;
- opzetten, invoeren, evalueren verzuimbeleid;
- overleg over verzuimbeleid.

Kosten in een concreet ziektegeval

- loon van de zieke werknemer, inclusief vakantietoeslag, premies en loonheffing;
- dertiende maand en andere vaste vergoedingen;
- opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte;
- loonkosten van de vervanger en/of kosten van overwerk van collega's;
- verminderde productiviteit voor en na ziekte, als gevolg van artsenbezoek, behandeling;
- overleg met arbodienst/bedrijfsarts en UWV;
- aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering ([WAO](#) of [WIA](#));
- eventueel: verlenging van de periode waarover de werkgever het loon moet doorbetalen, als tijdens de eerste 104 weken naar het oordeel van het UWV onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Indirecte kosten

- regelen en administreren van vervanging;
- lagere productiviteit, inclusief inwerktijd, van vervanger;
- vermindering productie, gemiste winst, ongedekte overheadkosten;
- kwaliteitsverlies, langere levertijden, verlies concurrentiepositie, eventuele boetes voor vertraging;
- toename intern arbeidsverzuim door druk op collega's en slechtere werksfeer;
- toename personeelsverloop.

Hoewel werkgevers steeds meer beseffen dat ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid grote financiële gevolgen hebben, is uit onderzoek toch gebleken dat met dit besef vaak nog te weinig wordt gedaan. Heel vaak zijn de concrete financiële gevolgen van verzuim alleen bekend bij de financiële afdelingen van bedrijven, en niet bij degenen die beslissen over en werken met het arbo- en verzuimbeleid. Prikkelers die bij de financiële afdeling binnenkomen en daar louter als kostenpost worden geregistreerd, leiden in de praktijk niet tot een doeltreffende aanpak van het verzuim. Het is dus aan te raden om bij het opzetten van een verzuimbeleid ook de kosten concreet inzichtelijk te maken voor degenen die in de praktijk direct met het beleid te maken hebben.