

Ziekteverzuim in SW-bedrijven

*Een onderzoek naar beïnvloedbaar en
niet-beïnvloedbaar verzuim in SW-
bedrijven*

Ziekteverzuim in SW-bedrijven

**Een onderzoek naar beïnvloedbaar en niet-
beïnvloedbaar verzuim in SW-bedrijven**

april 2002

Colofon

Samenstelling

Barbara Wapstra

Henriëtte van de Pol

Christiaan van 't Hoft

Vormgeving binnenwerk

secretariaat SGBO

Druk

Afdeling Document Processing, VNG

SGBO

Onderzoeks- en Adviesbureau van de
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Postbus 30435

2500 GK Den Haag

SGBO 3326/171

Niets uit deze publicatie mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van SGBO.

Aan de totstandkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed. SGBO kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

Inhoudsopgave

	blz.
1 Inleiding	5
2 De medewerkers	12
3 Ziekteverzuimcijfers	18
4 Verzuim in relatie tot kenmerken	21
5 Verzuimoorzaken	28
6 Samenvatting en conclusie	34
7 Aanbevelingen	38

1 Inleiding

De sociale partners en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben MEDE en SGBO opdracht gegeven om in 2001 een onderling samenhangend onderzoeksprogramma uit te voeren:

- het uitzetten van pilots bij SW-bedrijven waarbij concrete acties worden ondernomen om het verzuim tegen te gaan;
- een (dossier-)onderzoek naar beïnvloedbaar en niet-beïnvloedbaar verzuim bij SW-bedrijven;
- het ontwikkelen van een structureel monitoringssysteem voor de SW-sector, waarin periodiek gegevens verzameld worden en analyses gemaakt met betrekking tot het verzuim.

De bevindingen uit dit onderzoeksprogramma worden onder meer gebruikt als input voor een dit jaar af te sluiten Arbo-convenant voor de sector. Dit Arbo-convenant is een vervolg op de intentieverklaring die vorig jaar getekend is.

Deze deelrapportage bevat de bevindingen uit het tweede deel van de opdracht, het onderzoek naar beïnvloedbaar en niet-beïnvloedbaar verzuim bij SW-bedrijven.

Aanleiding

In 2000 is door MEDE Organisatie Advies en SGBO, Onderzoeks- en Adviesbureau van de VNG, een onderzoek gedaan naar ziekteverzuim bij SW -bedrijven.¹ Dit betrof een onderzoek in opdracht van de sociale partners van de WSW-CAO.

Over twee belangrijke zaken is in dit onderzoek onvoldoende duidelijkheid.

1. De oorzaken of kenmerken van het ziekteverzuim: deze worden vaak niet geregistreerd uit privacy-overwegingen. Diagnosecodes behorende bij ziekte-gevallen worden niet of onvoldoende nauwkeurig gehanteerd en met Arbo-diensten zijn geen of onduidelijke afspraken gemaakt over de aanlevering van gegevens met betrekking tot de oorzaken van verzuim; veel bedrijven zijn niet in staat gebleken aan te geven of oorzaken al dan niet werkgerelateerd waren, hetgeen juist een belangrijke indicatie zou kunnen zijn voor de mate waarin verzuim al dan niet beïnvloedbaar is.
2. De mogelijke relatie tussen het verzuim en de sector, de aard van de handicap en de oorzaak.

¹ *Ziekteverzuim in de sector SW*. Een onderzoek in opdracht van de sociale partners SW (2000). Mede/SGBO.

Het dossieronderzoek heeft als doel het inzicht te vergroten in de mogelijke relatie tussen het verzuim en de werksoort, de aard van de handicap en de oorzaak binnen de SW-sector. Daarnaast moet het onderzoek het inzicht in de effectiviteit van verschillende vormen van verzuimbeleid binnen de SW-sector vergroten.

Onderzoeksvragen

Op basis van de genoemde doelstellingen zijn de volgende *onderzoeksvragen* geformuleerd:

- *Wat is de relatie tussen het verzuim en de werksoort, de aard van de handicap en de oorzaak binnen de SW-sector?*
- *In welke mate is het verzuim binnen SW-bedrijven beïnvloedbaar?*
- *Welke maatregelen zouden SW-bedrijven moeten nemen teneinde in de toekomst via hun personeelsinformatiesystemen verbanden te kunnen leggen tussen de aard van de beperking, het type werk en het verzuimgedrag?*
- *Welke vormen van verzuimbeleid, al dan niet gericht op specifieke doelgroepen, zijn effectief binnen de SW-sector?*

Stuurgroep en klankbordgroep

Het onderzoek is begeleid door een stuurgroep en een klankbordgroep. In de stuurgroep zijn de opdrachtgevers (de sociale partners en het ministerie van SZW) vertegenwoordigd. In de klankbordgroep zijn de opdrachtgevers, de pilot-SW-bedrijven en enkele SW-bedrijven met een lager verzuim vertegenwoordigd. Op deze wijze zijn inhoudelijke ondersteuning en advisering vanuit het veld gewaarborgd. Gedurende het onderzoekstraject hebben twee bijeenkomsten met de stuur- en de klankbordgroep plaatsgevonden.

Achtergrond onderzoeksvragen

In het onderzoek is specifiek gekeken naar RSI, tillen en werkdruk. Over de invloed van deze potentiële oorzaken op het verzuimpercentage is binnen de sector nog weinig bekend. Verondersteld wordt dat bepaalde arbeidsrisico's gerelateerd zijn aan het type werk dat wordt gedaan. In SZW-nieuws van 12 oktober 2000 is melding gemaakt van een onderzoek in de sector, dat heeft uitgewezen dat werknemers de werkdruk als hoog ervaren en dat regelmatig lasten van meer dan 25 kilo moeten worden getild, hetgeen de Arbo-normen overschrijdt. Bovendien is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de sociale partners in de SW-sector een intentieverklaring opgesteld om te komen tot een Arbo-convenant.² In deze intentiever-

² Met dit Arbo-convenant beogen de partijen te komen tot een gerichte aanpak van het ziekteverzuim in de bedrijven c.q. een vroegtijdige reïntegratie in de sector te bevorderen.

klaring worden expliciet RSI, tillen en werkdruk als oorzaken voor het verzuim genoemd.

Het eerdergenoemde onderzoek van MEDE en SGBO naar ziekteverzuim in de SW-sector heeft een verband gesuggereerd tussen populatiekenmerken en werksoort. Zo wordt in dat onderzoek en door de leden van de klankbordgroep en de stuurgroep verondersteld, dat de groep medewerkers met een verstandelijke beperking minder verzuimt dan groepen met andere beperkingen. In voorliggend onderzoek zal worden getoetst of deze veronderstelling ondersteund wordt door onderzoeksresultaten. Een dergelijke bevinding kan leiden tot specifiek doelgroepgericht verzuimbeleid.

Onderzoeksmethode

Aangezien van tevoren niet duidelijk was, welke geaggregeerde gegevens bedrijven zouden kunnen aanleveren, is gekozen voor het verzamelen van gegevens *op individueel niveau* in de vorm van een dossieronderzoek.

Om representatieve uitspraken over de medewerkers van de gehele sector te kunnen doen, diende het onderzoek onder minimaal 400 medewerkers plaats te vinden. Het onderzoek is uiteindelijk uitgevoerd onder 441 medewerkers³ van vijf SW-bedrijven.

Om de sector niet te veel te belasten, heeft het onderzoek – op verzoek van de opdrachtgevers – plaatsgevonden binnen de vijf geselecteerde pilotbedrijven. *Selectiecriteria* voor de pilotbedrijven waren een hoger dan gemiddeld verzuim en middelgroot wat betreft het aantal werknemers. Voor het dossieronderzoek is daar het criterium bijgekomen, dat informatie op medewerkerniveau beschikbaar was.

Deze combinatie van het onderzoek met de pilots heeft gevolgen gehad voor de planning en ten dele voor de representativiteit van de opgeleverde gegevens.

Planning

Bedrijven dienden toestemming te geven voor pilot én dossieronderzoek, zodat de periode van overweging langer duurde dan verwacht. Tevens heeft het dossieronderzoek gelijktijdig plaatsgevonden met de eerste verkennende fase van de pilots. In de offerte is melding gemaakt van gesprekken met bedrijven over effectief verzuimbeleid. Deze gesprekken hebben in het kader van dit onderzoek niet plaatsgevonden, maar zijn deel gaan uitmaken van de verkennende fase van de pilots. Op de laatste onderzoeksvraag zal in deze rapportage daarom niet verder ingegaan worden. Het

³ Het betreffen allemaal medewerkers met een WSW-dienstverband. Ambtenaren werkzaam bij SW-bedrijven zijn buiten beschouwing gelaten.

dossier-onderzoek heeft als gevolg van voortschrijdend inzicht meer nadruk gekregen.

Representativiteit

Het belangrijkste deel van dit onderzoek zijn de *patronen*: verbanden tussen verzuim en kenmerken. De in het onderzoek gepresenteerde patronen zijn *representatief* voor de sector. Verbanden tussen verzuim en kenmerken zijn op individueel niveau gelegd onder een grote groep (van in totaal 441) medewerkers.

De opdrachtgevers hebben de wens uitgesproken, de sector niet te zeer te belasten. Zij hebben de voorkeur uitgesproken voor het combineren van pilots en dossier-onderzoek in vijf bedrijven. Voor de pilots is gekozen voor bedrijven met een hoger dan gemiddeld verzuim, omdat verwacht werd dat in die bedrijven meer rendement van instrumenten en ondersteuning kon worden verwacht. Het dossier-onderzoek is dan ook uitgevoerd onder vijf bedrijven met een verzuim dat hoger is dan het gemiddelde in de sector. Dit heeft als gevolg, dat het *gemiddelde verzuim niet representatief* is voor de sector: de verzuimcijfers zijn immers verzameld onder vijf bedrijven met een verzuim dat hoger ligt dan het gemiddelde in de sector.

Bedrijven

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode januari tot mei 2001. Uiteindelijk heeft het onderzoek in vier van de vijf pilotbedrijven plaats kunnen vinden. In verband met de privacy van medewerkers heeft één pilotbedrijf geen toestemming gegeven voor het uitvoeren van het dossieronderzoek. Om toch voldoende gegevens te kunnen verzamelen is een ander bedrijf benaderd voor het dossieronderzoek. Ook dit was een middelgroot bedrijf met een relatief hoog verzuimpercentage.

De bedrijven waar het dossieronderzoek plaatsgevonden heeft, zijn:

- NoordWest Groep in Steenwijk;
- Opmaat in Hoorn;
- Sociale Werkvoorziening Hengelo (Ov.);
- Sterrenborgh in Gouda;
- WSD in Boxtel.

Per bedrijf zijn aselekt medewerkers geselecteerd uit het personeelsbestand. Vooraf is hiervoor toestemming gevraagd aan de hoofden P&O.

De anonimiteit van de medewerkers is gewaarborgd, doordat onderzoeksresultaten uitsluitend op geaggregeerd niveau zijn gepubliceerd.

De aanvankelijk opgestelde checklist is gaandeweg aangepast aan de mogelijkheden van bedrijven. De volgende checklist van gegevens is samengesteld:

- geboortejaar;
- geslacht;
- datum van indiensttreding;
- dienstverband: aard (tijdelijk/vast) en omvang (aantal uren per week);
- aard van de beperking (in categorieën) op basis van de indicatiestelling;
- werksector;
- aantal kalenderdagen ziek vanaf 1 januari 2000;
- aantal ziekmeldingen vanaf 1 januari 2000;
- kengetallen per persoon: verzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur;
- frequentie per persoon van kort, middellang en lang verzuim;
- typering van de oorzaak van ziekte;
- de mate waarin verzuimgevallen werkgerelateerd zijn;
- is er sprake van RSI, werkdruk of tillen als verzuimoorzaak.

De gegevens komen uit diverse bronnen. Afhankelijk van de situatie per bedrijf, is gebruikgemaakt van personeelsdossiers, elektronische bedrijfssystemen, verslagen en gegevens van Arbo-diensten. Gegevens over de aard van de beperking, de werksoort en de verzuimgegevens zijn uit de bedrijfssystemen of uit personeelsdossiers gehaald.

Het verzamelen van deze gegevens bleek arbeidsintensief, want gegevens uit verschillende computersystemen en personeelsdossiers moesten bijvoorbeeld gecombineerd worden. Ook bleken definities en registratiewijzen niet in alle bedrijven gelijk te zijn.

De verzamelde data zijn uitgebreid gecontroleerd op inconsistenties en fouten. Na een eerste rapportage aan de bedrijven zijn de data voor twee bedrijven nader opgeschoond en aangevuld, omdat gegevens van een aantal personen nog ontbraken en bestanden deels vervuild bleken te zijn.

Vooraf het inventariseren van oorzaken of symptomen heeft relatief veel tijd gekost. Drie van de vijf bedrijven hebben oorzaken van verzuim aangeleverd vanuit het eigen systeem. Van de twee overige bedrijven heeft de Arbo-dienst gegevens aangeleverd. Dat leidde tot een wachttijd en discussie over bescherming van de privacy van de individuele cliënten. Twee bedrijven en twee Arbo-diensten hebben tevens aan kunnen geven, of het verzuim al dan niet werkgerelateerd was. Voor één bedrijf waren deze gegevens niet beschikbaar.

Leeswijzer

De onderzoeksbevindingen in dit rapport zijn uitsluitend gebaseerd op beschikbare gegevens in dossiers, personeelssystemen en systemen van Arbo-diensten. Ze geven een overzicht van wat wordt geregistreerd. Sommige bevindingen zullen overeenkomen met ervaringen in de dagelijkse praktijk, andere niet. Het is van belang hiermee rekening te houden bij het lezen van het rapport.

Bij de interpretatie van de resultaten dient steeds bedacht te worden: de belangrijkste gegevens, de patronen en de verbanden, zijn representatief voor de sector, de exacte hoogte van het verzuim niet. Dit laatste hangt samen met de keuze voor onderzoek onder bedrijven met een hoger dan gemiddeld verzuim, conform de wens van de opdrachtgevers.

In dit rapport is een overzicht gegeven van:

- Kenmerken van de medewerkers.
- Het ziekteverzuim.
- De relatie tussen verzuim en kenmerken van de medewerkers, zoals leeftijd, aantal dienstjaren, sekse, type werksoort, beperking en oorzaak. Ook is gekeken naar onderlinge verbanden. Als een verband met beperking en verzuim is gevonden, alsmede een verband tussen sector en verzuim, is ook gekeken naar het verband tussen beperking en sector: werken meer medewerkers met een bepaalde beperking in die sector?
- Een indicatie van de mate waarin verzuim in de sector beïnvloedbaar is.
- Suggesties voor specifieke doelgroepen om verzuimbeleid op te richten.
- Aanbevelingen voor relevante gegevensverzameling door SW-bedrijven.

Alleen wanneer onderlinge verschillen tussen bedrijven opmerkelijk zijn, worden ze vermeld.

Definities van gebruikte begrippen zijn:

Verzuimpercentage:	de omvang van het ziekteverzuim. Het percentage geeft aan hoeveel van de 100 medewerkers dagelijks afwezig is in verband met ziekte.
Gemiddelde meldingsfrequentie:	het aantal malen dat een medewerker zich gemiddeld per jaar ziek meldt.

Gemiddelde verzuimduur	de gemiddelde duur per ziektegeval: wanneer medewerkers eenmaal verzuimen, verzuimen ze gemiddeld een bepaald aantal dagen.
Kort verzuim:	één tot en met zeven kalenderdagen.
Middellang verzuim:	acht tot en met 42 kalenderdagen.
Lang verzuim:	43 kalenderdagen of langer.

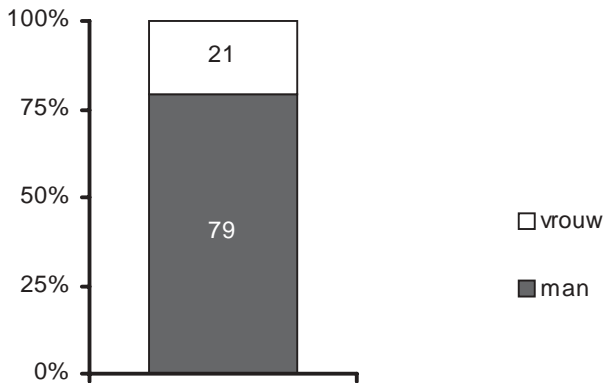
Deze omschrijving en indeling komt overeen met de indeling die in het kader van ziekteverzuim en ziekteverzuimliteratuur gebruikelijk is.

In de grafieken en tabellen is met de letter 'n' aangegeven op hoeveel medewerkers de bevindingen gebaseerd zijn. Alleen wanneer gegevens betrekking hebben op een *deel* van de medewerkers en niet op de totale onderzoeksgroep, wordt de 'n' vermeld.

2 De medewerkers

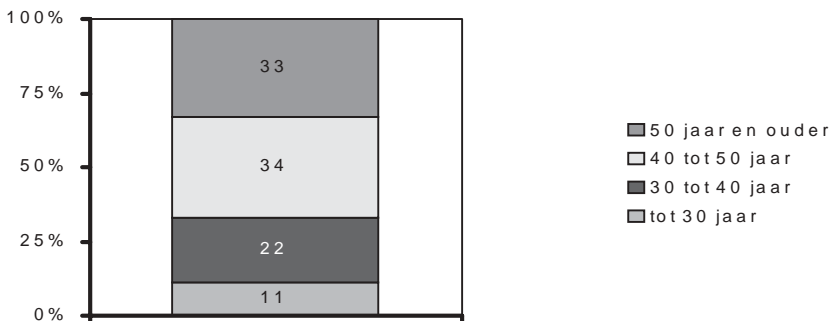
Hieronder wordt een overzicht gegeven van de kenmerken van de medewerkers in de vijf geselecteerde bedrijven.

Figuur 2.1 Percentage mannen en vrouwen



De grote meerderheid van de medewerkers is man.

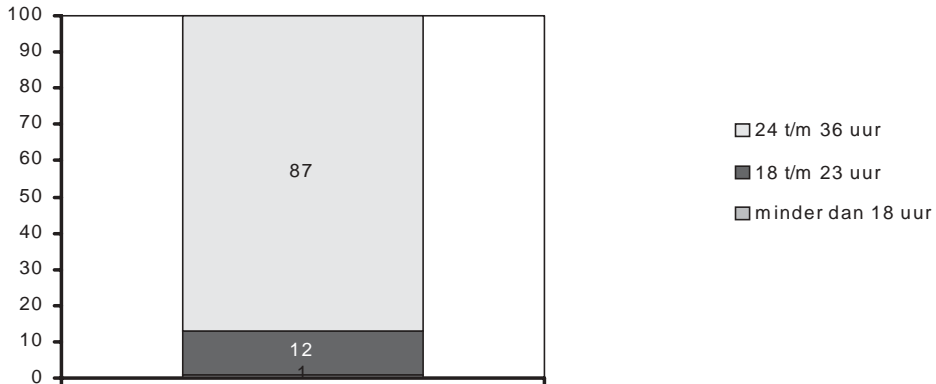
Figuur 2.2 Percentage medewerkers per leeftijdscategorie



De meeste medewerkers zijn tussen de 40 en 50 jaar (34%) of 50 jaar en ouder (33%). De gemiddelde leeftijd is 44 jaar. De jongste medewerker is 16 jaar en de oudste 65 jaar.

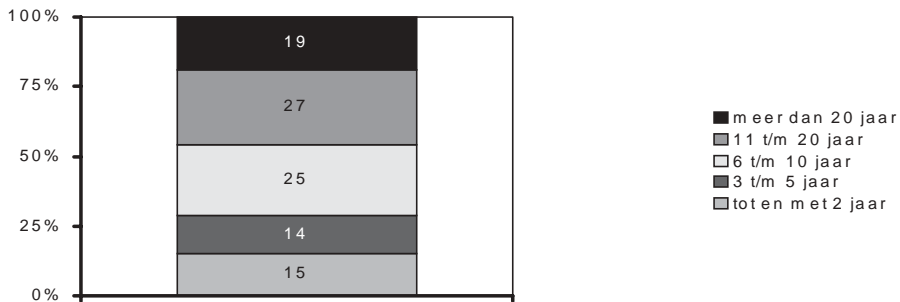
Hieronder worden kenmerken over dienstverband en dienstjaren weergegeven. De meeste medewerkers hebben een vast contract (89%). Een klein deel heeft een tijdelijk contract (9%), bijvoorbeeld een jaarcontract.

Figuur 2.3 Omvang dienstverband in percentages



Gemiddeld werken medewerkers 33 uur per week. Bijna driekwart van de medewerkers werkt 36 uur. Er zijn nauwelijks verschillen in de omvang van het dienstverband. Slechts 13 procent werkt minder dan 24 uur per week.

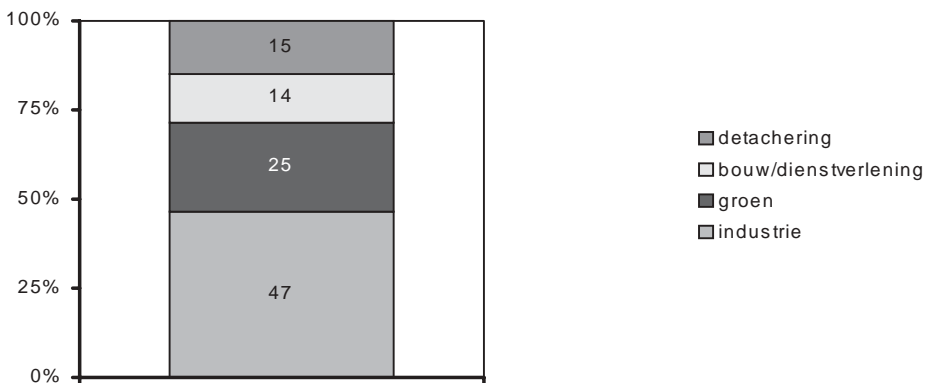
Figuur 2.4 Aantal dienstjaren in percentages



Gemiddeld zijn de medewerkers 12 jaar in dienst. De grootste groep medewerkers is 11 t/m 20 jaar in dienst. Er zijn geen opmerkelijke verschillen in de verdeling naar dienstjaren per bedrijf.

Waar mogelijk hebben we ook gekeken naar het aantal jaren dat een medewerker op de huidige werkplek werkt. Deze gegevens blijken in slechts twee bedrijven beschikbaar te zijn, in totaal dus voor 182 van de 441 medewerkers. Gemiddeld werken deze mensen nog geen twee jaar op de huidige werkplek of in de huidige functie. Deze variabele wordt in de rest van het onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat de gegevens slechts op een kleine groep betrekking hebben en omdat weinig bekend is over de achtergrond van de gegevens. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat de wijze van registreren of de functiebeschrijvingen veranderd zijn.

Figuur 2.5 Percentage medewerkers per sector



De werkgebieden zijn in vier sectoren ingedeeld. Hiermee is gegarandeerd dat voldoende medewerkers per sector vertegenwoordigd zijn en kan onderlinge vergelijking plaatsvinden. De vier sectoren zijn als volgt samengesteld:

- industrie bestaat uit metaal, verpakken, montage, elektro, grafisch en algemene industrie;
- onder groen wordt verstaan het ontwerpen, aanleggen en onderhouden van groenvoorzieningen, kwekerij en tuinbouwservice;
- bouw/dienstverlening bestaat uit werkzaamheden in de bouw, hout, stoffering, klussendienst, schoonmaak, huishoudelijke dienst, magazijn, post en administratie;
- onder detachering wordt verstaan dat medewerkers op contractbasis worden uitgeleend aan bedrijven of instellingen voor uiteenlopende werkzaamheden, zoals: administratief medewerker, schoonmaker, conciërge, (museum)beheerder, groen en industrie.

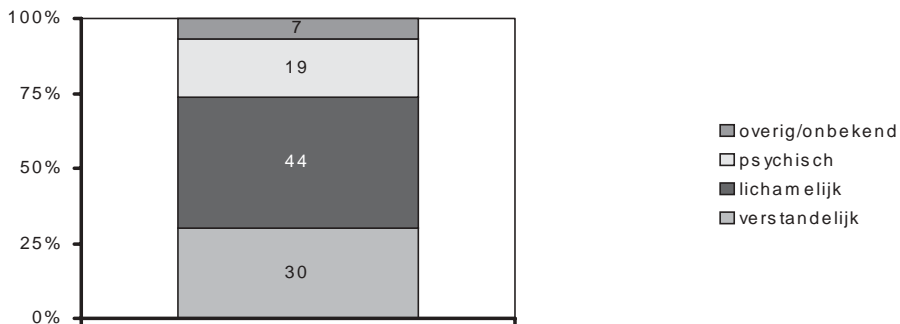
Nog steeds is de industrie de grootste sector: in deze sector werkt bijna de helft van

de medewerkers (47%). Een kwart werkt in de groensector (25%). Bouw/dienstverlening (14%) en detachering (15%) bieden samen werk aan eenderde van de medewerkers.

Vooraf in de groensector en de bouw/dienstverlening zijn er opmerkelijke verschillen tussen bedrijven, in die zin dat ze ofwel veel groter ofwel veel kleiner zijn dan het gemiddelde.

In figuur 2.6 wordt weergegeven hoe het personeelsbestand verdeeld is met betrekking tot de verschillende beperkingen. In het onderzoek is per medewerker één beperking geregistreerd, dit sluit aan bij de registratie van de meeste bedrijven. Bij medewerkers met meerdere beperkingen is dus door het bedrijf al een keuze gemaakt onder welke beperking de medewerker geregistreerd wordt. De geregistreerde beperking is gebaseerd op de indicatiestelling bij indiensttreding van de medewerker.⁴

Figuur 2.6 Beperkingen in percentages



Onder 'overige' vallen de medewerkers van wie in de dossiers geen constateerbare beperkingen of definitieve diagnose wordt gemeld.

Het grootste deel van de medewerkers heeft een lichamelijke beperking. Volgens de bedrijven neemt het aandeel medewerkers met een verstandelijke beperking wel sterk toe. Aangezien dit onderzoek een momentopname is kan niet nagegaan worden in welke mate het aandeel verstandelijk gehandicapten ook werkelijk toegenomen is.

⁴ Alvorens iemand in dienst kan komen van een SW-bedrijf vindt een medische indicatiestelling door een arts plaats.

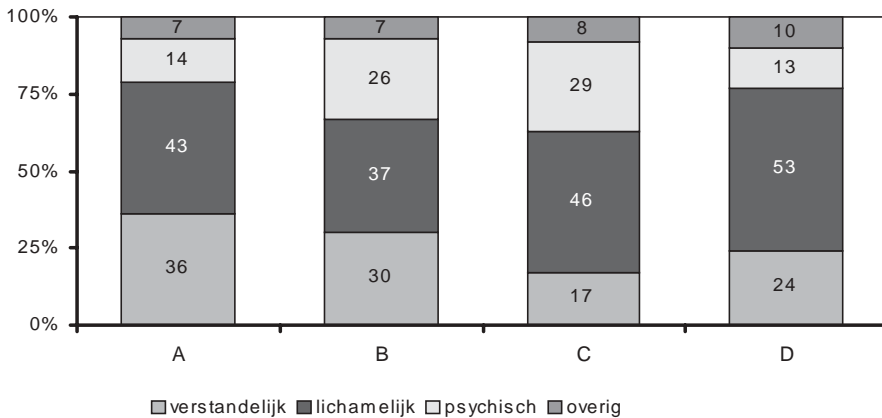
De verdeling van medewerkers naar handicap geeft per bedrijf een verschillend beeld. Een van de bedrijven heeft in verhouding meer medewerkers met een lichamelijke beperking en minder medewerkers met een verstandelijke beperking. Bij een ander bedrijf is deze verhouding precies andersom.

We hebben gekeken naar een mogelijk verband tussen de aard van de beperking en het aantal dienstjaren. In tegenstelling tot de verwachtingen, is niet gebleken dat de laatste twee jaren met name medewerkers met een verstandelijke beperking zijn ingestroomd. Alle drie de soorten beperkingen zijn ongeveer gelijk verdeeld over de medewerkers die de laatste twee jaar zijn binnengekomen.

Medewerkers met een verstandelijke beperking zijn over het algemeen lang in dienst: eenderde is 20 jaar of langer in dienst.

Van 90 van de in totaal 130 medewerkers met een verstandelijke beperking is ook de mate van beperking bekend; van deze groep heeft veertien procent een zware beperking (zeer moeilijk lerend) en heeft 86% een matige beperking (moeilijk lerend).

Figuur 2.7 Verdeling type beperking naar sector



- A: industrie
- B: groen
- C: bouw/dienstverlening
- D: detachering

In alle sectoren is de grootste groep medewerkers de groep met een lichamelijke beperking. Dat is ook niet verwonderlijk, aangezien uit figuur 2.5 is gebleken dat de groep medewerkers met een lichamelijke beperking sowieso de grootste groep is. Medewerkers met een verstandelijke beperking werken veel in de industrie, met name in de verpakking. Zij werken relatief weinig in de bouw/dienstverlening. Medewerkers met een lichamelijke beperking werken in alle sectoren. Vooral binnen de detachering vormen zij de grootste groep. Medewerkers met een psychische beperking werken voornamelijk in de bouw/dienstverlening en in het groen.

3 Ziekteverzuimcijfers

Dit hoofdstuk fungeert als inleiding tot het belangrijkste hoofdstuk van dit onderzoek, waarin de verbanden tussen kenmerken en verzuim worden weergegeven.

De uitkomsten van het dossieronderzoek zijn vergeleken met de monitorgegevens van 1999 en 2000 over de gehele sector,⁵ zie tabel 3.1. Aangezien voor dit onderzoek bedrijven geselecteerd zijn met een relatief hoog verzuimpercentage is het niet verbazingwekkend dat de hier gevonden percentages hoger liggen dan de gemiddelden in de gehele sector.

Naast het verzuimpercentage is ook de verzuimduur hoger dan in de gehele sector. De verzuimfrequentie ligt daarentegen iets lager.

Tabel 3.1 Kengetallen ziekteverzuim vergeleken met de gehele sector voor 1999 en 2000⁶

	dossieronderzoek (2000) onder 5 bedrijven met hoger dan gemiddeld verzuim	monitor 1999: representatief onderzoek onder 63 bedrijven (69%)	monitor 2000: representatief onderzoek onder 64 bedrijven (66%)
Gemiddeld verzuimpercentage	17,5%	13,9 %	14,1%
Gemiddelde meldingsfrequentie	2,0	2,0	2,3
Gemiddelde verzuimduur	28,7 dagen	18,5 dagen	18,6 dagen

Het gemiddelde verzuimpercentage onder de onderzoeksgroepen van de vijf bedrijven is 17,5%. Dit verzuimpercentage is niet het gemiddelde van de hele SW-sector, maar het gemiddelde van de steekproef onder vijf geselecteerde SW-bedrijven met een meer dan gemiddeld verzuim.

Het gemiddelde verzuimpercentage van de onderzoeksgroepen varieert tussen 14,8% en 21,1%.

Gemiddeld meldt elke in het onderzoek betrokken medewerker zich twee keer per jaar ziek.

De gemiddelde verzuimduur per ziektegeval is bijna 29 dagen.

In totaal is twee procent van de onderzochte groep heel 2000 ziek geweest.

⁵ Bron: Ziekteverzuim in de SW. Verzuimcijfers over 2000. Stappen richting een structurele verzuimmonitor. SGBO (2001).

⁶ De cijfers zijn exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Het verzuim in de SW-sector ligt hoger dan het verzuim in de particuliere bedrijven, namelijk 6,1% in 2000.⁷ De onderzochte SW-bedrijven sluiten qua werksoort aan bij de industrie/ bouwnijverheid, waar het verzuim iets hoger ligt dan het landelijk gemiddelde, namelijk 6,3%.

Ook varieert het ziekteverzuimpercentage landelijk gezien naar bedrijfsgrootte: in grote bedrijven wordt meer verzuimd dan in kleine bedrijven. Het verzuimpercentage ligt in bedrijven met 100 of meer medewerkers gemiddeld op 8,1%. Ook de in dit onderzoek betrokken bedrijven hebben meer dan 100 werknemers en vallen daarmee onder de noemer grote bedrijven.

Aangezien de frequentie iets lager ligt en de gemiddelde duur en het percentage hoger, wordt geconcludeerd dat binnen de vijf bedrijven met name sprake is van *lang* verzuim. Hieronder wordt dit geïllustreerd.

Tabel 3.2 Verzuimfrequentie naar periode in 2000: kort, middellang en lang verzuim⁸

	Gemiddeld	Min - Max	n =
Aantal perioden kort verzuim	1,04	0 - 10	366
Aantal perioden middellang verzuim	0,65	0 - 5	366
Aantal perioden lang verzuim	0,31	0 - 4	366

Het korte verzuim komt het meest frequent voor en het lange verzuim gemiddeld het minst frequent.

Uit een vergelijking van de vijf bedrijven onderling blijkt dat er grote verschillen zijn in het voorkomen van kort, middellang en lang verzuim. Opvallend is dat bij de bedrijven of het korte verzuim of het lange verzuim hoger is dan het gemiddelde; twee bedrijven hebben relatief veel kort verzuim en twee andere hebben relatief veel lang verzuim. Waar deze verschillen tussen de bedrijven door veroorzaakt worden, is uit deze gegevens niet af te leiden.

Ondanks het bovengemiddelde verzuim in de bedrijven, hebben 100 van de 441 medewerkers geen enkele dag verzuimd in 2000. Dat betekent dat 23% van de onderzochte medewerkers helemaal niet heeft verzuimd.

⁷ Het percentage van 6,1% is inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof. Bron: CBS statistiek ziekteverzuim. Bij deze cijfers dient opgemerkt te worden dat bedrijven niet verplicht zijn om verzuim te registreren, wat de betrouwbaarheid van de gegevens kan beïnvloeden.

⁸ Deze gegevens hebben betrekking op vier bedrijven. Van één bedrijf zijn deze gegevens niet bekend.

Het *aantal* medewerkers dat helemaal niet heeft verzuimd varieert per bedrijf van 16 tot 23.

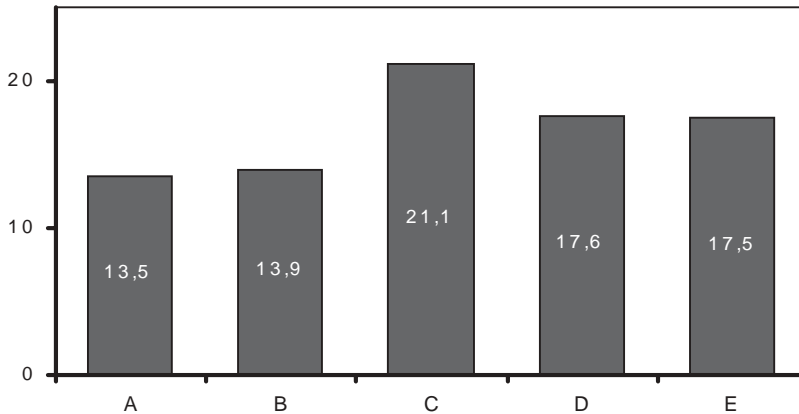
Het *percentage* medewerkers dat helemaal niet heeft verzuimd varieert per bedrijf van 19% tot 29%.

Deze groep wijkt op de achtergrondkenmerken niet sterk af van de totale groep medewerkers, de gevonden verschillen zijn niet significant. Degenen die niet verzuimen, lijken wel iets vaker in de bouw/dienstverlening werkzaam te zijn en minder in de groensector dan de totale groep medewerkers.

4 Verzuim in relatie tot kenmerken

Voor de onderzochte bedrijven wordt in dit hoofdstuk het verzuim min verband gebracht met kenmerken van medewerkers.

Figuur 4.1 Verzuimpercentage naar leeftijd

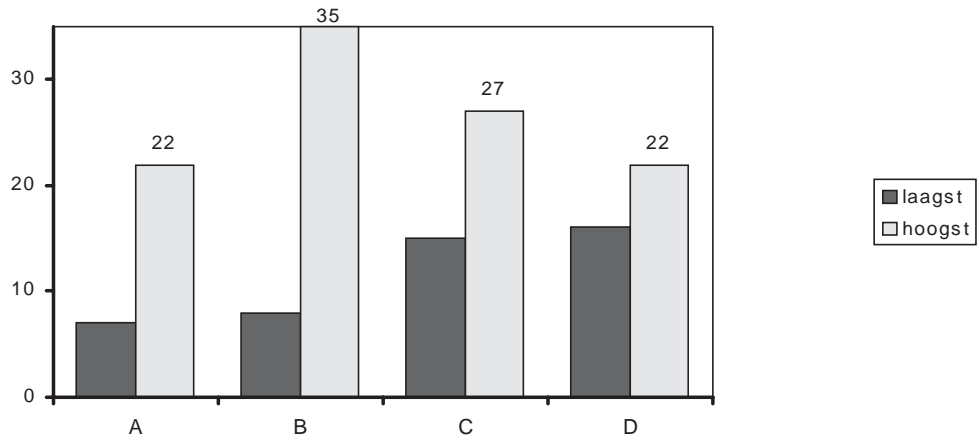


- A: tot 30 jaar
- B: 30 tot 40 jaar
- C: 40 tot 50 jaar
- D: 50 jaar en ouder
- E: totaal

De groep van 40 tot 50 jaar verzuimt het meest. De groep 40- tot 50-jarige medewerkers is samen met de 30- tot 40-jarigen relatief vaak werkzaam in de industrie. De verschillen qua verzuimpercentage naar leeftijd zijn groot tussen de bedrijven: in sommige bedrijven verzuimen vooral jongeren, in andere bedrijven vooral ouderen. Het aantal werknemers in de verschillende categorieën is in de praktijk te laag om verder op betrouwbare wijze nadere verbanden te kunnen toetsen.

Figuur 4.2 geeft een indruk van de verschillen in verzuimpercentage per leeftijdscategorie. Het hoogste en het laagste aangetroffen verzuimpercentage per leeftijdscategorie wordt steeds weergegeven.

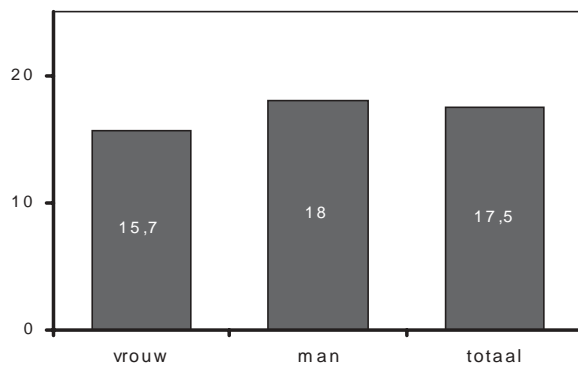
Figuur 4.2 Hoogste en laagste verzuimpercentage bij de bedrijven naar leeftijd



- A: tot 30 jaar
- B: 30 tot 40 jaar
- C: 40 tot 50 jaar
- D: 50 jaar en ouder

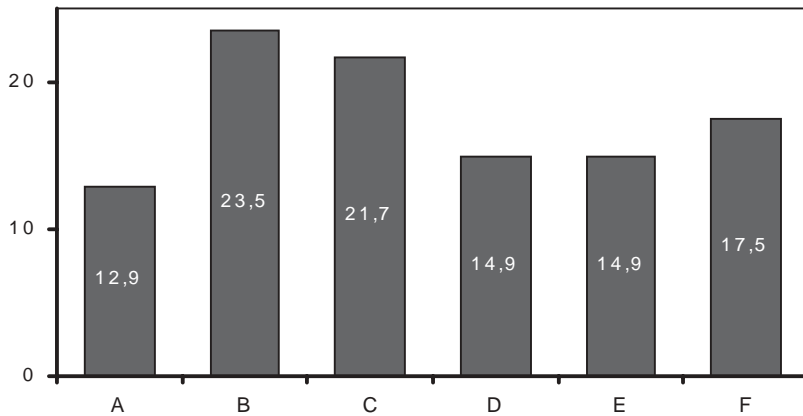
Opmerkelijk is dat het verschil tussen het hoogste en het laagste percentage het grootst is in de leeftijdscategorie van 30 tot 40 jaar. Voor medewerkers ouder dan veertig jaar zijn de verschillen tussen het hoogste en het laagste percentage beduidend minder groot.

Figuur 4.3 Verzuimpercentage naar sekse



Mannen verzuimen iets meer dan vrouwen. In andere sectoren is vaak het omgekeerde het geval. Wellicht hangt dit verschil met de werksoort samen, vrouwen zijn relatief vaak in de industrie werkzaam. Binnen de mogelijkheden van dit onderzoek kon geen verder onderscheid naar werkzaamheden gemaakt worden.

Figuur 4.4 Verzuimpercentage naar dienstjaren



- A: tot en met 2 jaar
- B: 3 t/m 5 jaar
- C: 6 t/m 11 jaar
- D: 11 t/m 20 jaar
- E: meer dan 20 jaar
- F: totaal

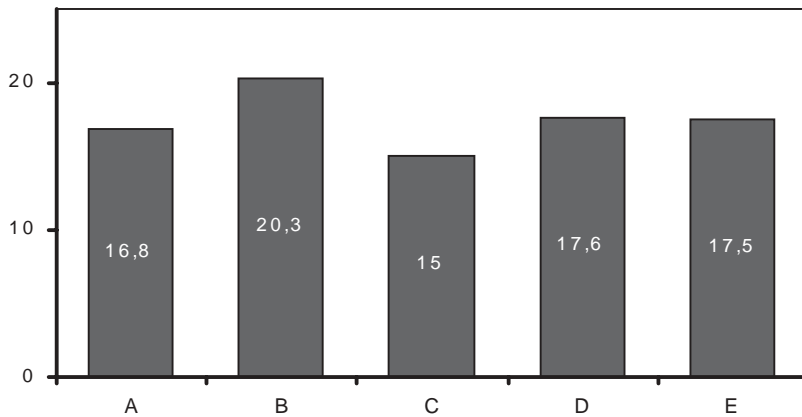
De groep die drie t/m vijf jaar in dienst is, verzuimt het meest, gevolgd door de groep die zes t/m 11 jaar in dienst is. Opmerkelijk is dat de groep die drie t/m 11 jaar in dienst is het meest verzuimt en niet de groep die het langst in dienst is of de groep die zeer recent is ingestroomd.

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht bij SW-bedrijven, blijkt dat het hoge verzuim niet zonder meer kan worden toegeschreven aan de ‘nieuwe instroom’: de groep die na 1998 is binnengekomen. De groep die drie t/m vijf jaar in dienst is, is wel betrekkelijk recent ingestroomd, maar behoort niet tot de instroom van na 1998.

We hebben gekeken of we de bevindingen uit figuur 4.1 en figuur 4.3 konden combineren. Daarbij zijn we nagegaan, of binnen de groep die drie t/m 11 jaar in dienst is,

het aantal medewerkers van 40 tot 50 jaar oververtegenwoordigd is. Dit blijkt niet het geval. Leeftijd uit figuur 4.1 blijkt geen verklaring voor het hogere verzuim in de groep die drie t/m 11 jaar in dienst is. Wel is bij nadere analyse gebleken, dat de groep medewerkers die de laatste twee jaar is ingestroomd in de SW-bedrijven redelijk verspreid is over de leeftijdscategorieën van 29 jaar tot 49 jaar. Alleen de medewerkers ouder dan 50 jaar komen nauwelijks meer binnen.

Figuur 4.5 Verzuimpercentage naar sector

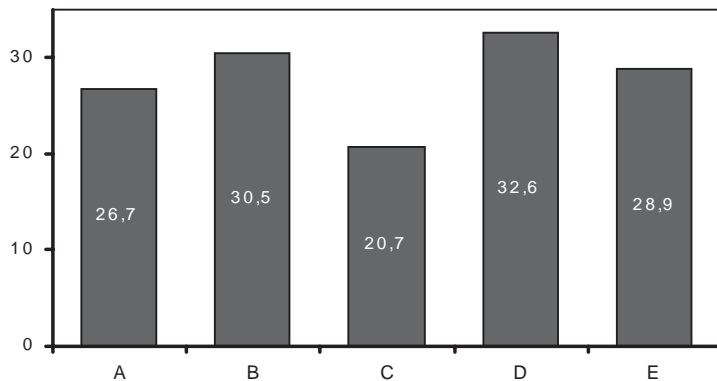


- A: industrie
- B: groen
- C: bouw/ dienstverlening
- D: detachering
- E: totaal

Het verzuim in de groensector is aanzienlijk hoger dan in andere sectoren. In de bouw/dienstverlening is het verzuim het laagst.

Ook in vergelijking met de gehele SW-sector (monitor 2000) blijkt het verzuim in de groensector het hoogst (18,1%). Anders dan in deze vijf onderzochte bedrijven, staat in de monitor de sector industrie (17,8%) op de tweede plaats in de verzuimrangorde en detachering (14,7) op de derde plaats. In de monitor is met 13,6% het verzuim in de dienstverlening het laagst.

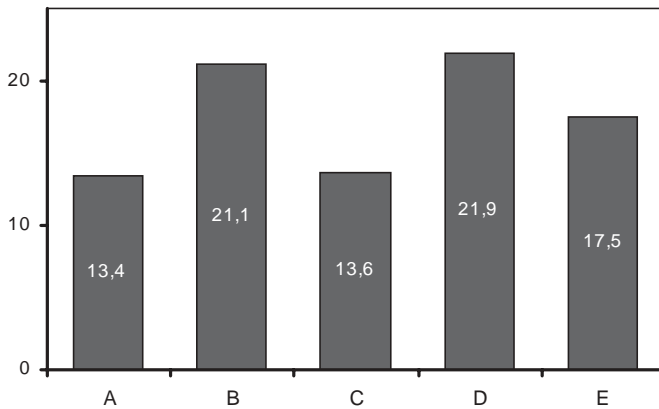
Figuur 4.6 Gemiddelde verzuimduur naar sector



- A: industrie
- B: groen
- C: bouw/ dienstverlening
- D: detachering
- E: totaal

Vooraf in de detachering en de groensector is de gemiddelde duur per ziektegeval hoog. In de bouw/dienstverlening is de gemiddelde duur per ziektegeval relatief laag. Uit de monitor van 2000 blijkt dat in de gehele SW-sector geen verschil bestaat in de verzuimduur tussen de verschillende sectoren.

Figuur 4.7 Verzuimpercentage naar beperking



- A: verstandelijk (n = 124)
- B: lichamelijk (n = 182)
- C: psychisch (n = 77)
- D: overig/ onbekend (n = 32)
- E: totaal (n = 415)

De groep medewerkers met een lichamelijke beperking verzuimt het meest. Bijgevolg bestaat de verwachting dat de groep verstandelijk gehandicapten het minst verzuimt. De onderzoeksresultaten tonen aan, dat de groep medewerkers met een verstandelijke beperking inderdaad minder verzuimt dan de groep met een lichamelijke beperking. De groep medewerkers met een verstandelijke beperking verzuimt bijna even veel als de groep met een psychische beperking.

Geconstateerd is, dat de bedrijven onderling verschillen. In sommige bedrijven is de hoogte van het verzuim vergelijkbaar voor medewerkers met een psychische beperking en voor medewerkers met een verstandelijke beperking. In twee bedrijven verzuimen medewerkers met een verstandelijke beperking aanzienlijk meer. In een van deze bedrijven is dat een gevolg van een gemaakte beleidskeuze. Dit bedrijf heeft ervoor gekozen medewerkers met een verstandelijke beperking, die wachten op een plek in een dagactiviteitencentrum (DAC) tewerk te stellen. Deze groep functioneert eigenlijk niet op een niveau dat past binnen een SW-organisatie en verzuimt hierdoor waarschijnlijk meer. Voor het andere bedrijf is hiervoor geen verklaring bekend.

Deze bevindingen kunnen niet worden gerelateerd aan de bevindingen voor de gehele SW-sector uit de monitor. In de monitor hebben slechts 10 bedrijven opgaaf gedaan van een uitsplitsing naar beperking, zodat deze resultaten niet generaliseerbaar zijn.

We hebben gekeken of er verbanden zijn tussen de aard van de beperking en de leeftijd.

Jongeren blijken relatief vaak een verstandelijke beperking te hebben en ouderen relatief vaak een lichamelijke.

De medewerkers met een psychische beperking vormen een vrij kleine groep. Een groot deel van deze groep is 50 jaar of ouder.

We hebben geprobeerd verschillen te verklaren door verbanden te leggen tussen verzuim naar sector en verzuim naar beperking. De verschillen in verzuim per sector blijken niet verklaard te kunnen worden uit verschillen in de aard van de beperking van de medewerkers op de betreffende afdeling.

Verschillen in verzuimpercentage in industrie en groen kunnen bijvoorbeeld niet verklaard worden door de aard van de beperking van de medewerkers: deze verdeling ligt immers vrij dicht bij elkaar. Ook werken medewerkers met een psychische beperking vaak in de sector groen, maar zij hebben een relatief lager verzuim. In de groensector is het verzuim relatief hoog. Wederom laten de kwaliteit van de gegevens en de soms geringe absolute aantallen meer precieze analyses en conclusies niet toe.

5 Verzuimoorzaken en -symptomen

Verzuimoorzaken of –symptomen zijn op verschillende manieren verzameld:

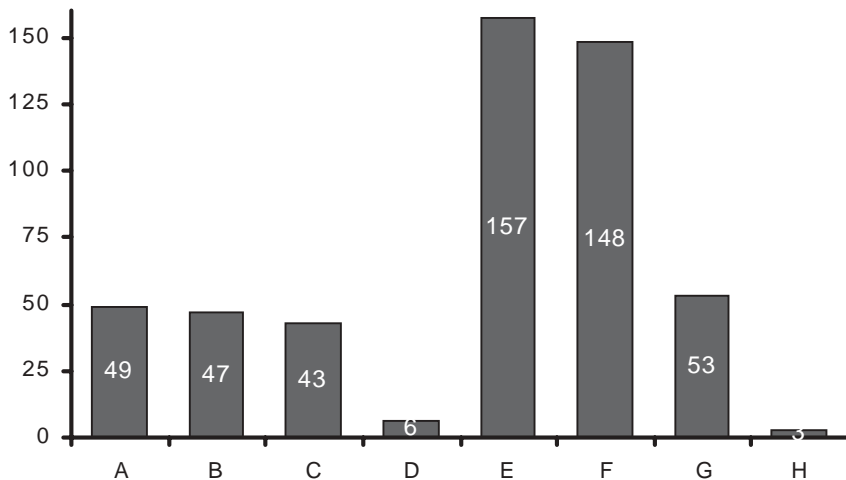
- van twee bedrijven zijn de oorzaken en de mate waarin deze al dan niet werkgerelateerd zijn, aangeleverd door de Arbo-diensten;
- in drie bedrijven zijn de oorzaken op basis van eigen verklaringen van medewerkers verzameld; in twee van deze bedrijven bleek men ook in staat aan te geven of oorzaken al dan niet werkgerelateerd waren.

Dat wij nu beschikken over gegevens aangaande oorzaken betekent een aanzienlijke vooruitgang in vergelijking met vorig jaar.

Desondanks dienen bij de interpretatie enige kanttekeningen te worden geplaatst.

De ervaring van sommige bedrijven leert, dat eigen verklaringen van medewerkers kunnen afwijken van wat een Arbo-dienst inschat. Hiermee dient bij de interpretatie van de resultaten rekening te worden gehouden. Anderzijds verschillen de twee Arbo-diensten aanzienlijk in de mate waarin ze oorzaken benoemen als werkgerelateerd. Bovendien is van ruim een kwart van de verzuimgevallen niet bekend of de oorzaak al dan niet werkgerelateerd is. Het kenmerk ‘werkgerelateerd verzuim’ is dan ook te beschouwen als een indicatie en niet zozeer als een hard gegeven.

Algemeen wordt in de bedrijfsgezondheidskunde in Nederland aangenomen dat 25 tot 40% van de ziekten een relatie met de arbeid hebben. Volgens de algemeen aanvaarde methodiek van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekte wordt ook bij verergering van bestaande ziekten aangenomen dat er een relatie is met de arbeid.

Figuur 5.1 Verzuimoorzaken naar het aantal verzuimgevallen

- A: overige klachten
 B: psychische klachten
 C: spijsverteringsklachten
 D: verwondingen en vergiftigingen
 E: klachten van de ademhalingswegen, waaronder griep
 F: klachten van de bewegingsorganen
 G: onvoldoende omschreven klachten, o.a. hoofdpijn en vermoeidheid
 H: arbeidsongeval

De indeling in categorieën is als volgt:

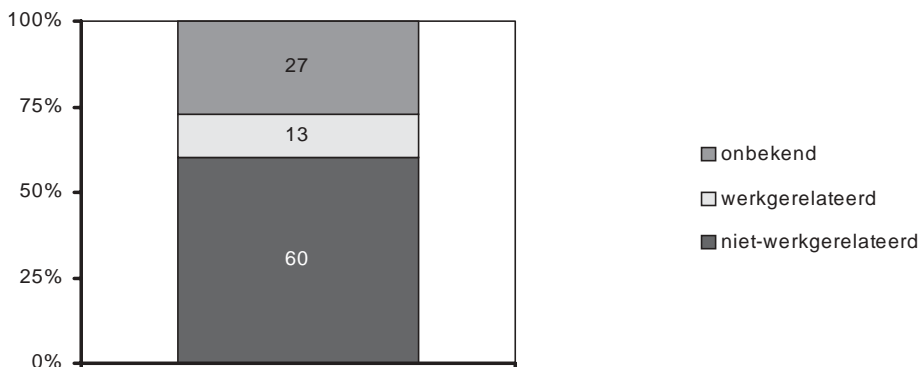
- Bij ziekten van de bewegingsorganen blijkt het vaak te gaan om rugklachten.
- De ziekten van de ademhalingswegen zijn voornamelijk griep en verkoudheden. Dit zijn veelal de korte verzuimperioden.
- De psychische klachten bestaan vaak uit spanningen. Dit zijn zowel spanningen in de werk- als privé-sfeer.
- De algemene klachten zijn vaak onvoldoende omschreven klachten, zoals vermoeidheid en hoofdpijn.
- Onder de overige klachten vallen onder meer huid-, en hartklachten.

Binnen de geregistreerde oorzaken van verzuim vormen de ziekten van de ademhalingswegen (waaronder griep) en de aandoeningen aan het bewegingsapparaat de grootste groepen.

In het onderzoek is specifiek gekeken naar de invloed van RSI, tillen en werkdruk op het ziekteverzuim, aangezien deze aspecten expliciet genoemd zijn in de intentieverklaring. Over de invloed van deze potentiële oorzaken op het verzuimpercentage binnen de sector is uit de dossiers en aangeleverde systeemgegevens nog weinig bekend geworden. In de gebruikelijke registratie worden deze zaken als zodanig niet meegenomen.

Slechts van een klein aantal medewerkers is deze informatie bekend, de gegevens zijn bovendien grotendeels door één Arbo-dienst verstrekt. Als oorzaak van het verzuim is werkdruk in totaal 14 keer genoemd, RSI acht keer en tillen 20 keer. Aangezien deze informatie slechts van een kleine groep medewerkers bekend is, kunnen uit deze gegevens helaas geen betrouwbare conclusies voor de gehele sector getrokken worden.

Figuur 5.2 Percentage werkgerelateerd verzuim volgens registratie van arbo-diensten en eigen verklaringen



Opvallend is dat erg weinig verzuim werkgerelateerd is volgens de Arbo-diensten en eigen verklaringen. Slechts 13% van de klachten wordt in de aangeleverde gegevens aan het werk toegeschreven. De resultaten geven geen indicatie dat bedrijven met

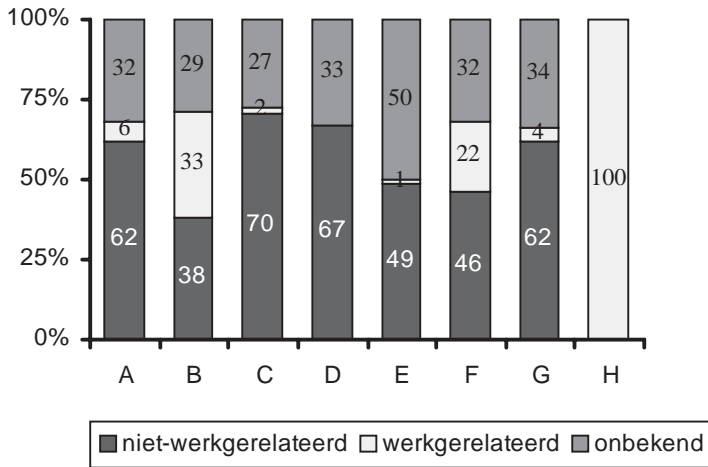
een hoog verzuimpercentage meer werkgerelateerd verzuim hebben dan bedrijven met een lager verzuimpercentage.

Zoals eerder vermeld, dient een voorbehoud gemaakt te worden bij de interpretatie van deze gegevens. In de eerste plaats zijn ze veelal gebaseerd op de eigen verklaringen bij ziekte van de medewerkers. Medewerkers zullen niet altijd de klachten toeschrijven aan het werk. Een hoge werkdruk kan zich bijvoorbeeld uiten in hoofdpijn of zich griepig voelen. Bovendien is op grond van de onderzochte dossiers niet van alle verzuimgevallen bekend of dit al dan niet werkgerelateerd is.

Opmerkelijk is bovendien dat de gegevens van de twee Arbo-diensten sterk van elkaar verschillen. Dit heeft de verwondering van de onderzoekers gewekt. Vanzelfsprekend kan uit de gegevens in de dossiers niet afgeleid worden in hoeverre deze verschillen toegeschreven kunnen worden aan de desbetreffende SW-bedrijven of aan een verschil in visie van de Arbo-diensten. Daartoe zouden andere onderzoeksmethoden ingezet moeten worden, waarbij onder meer sprake zou moeten zijn van interviews met vertegenwoordigers van beide Arbo-diensten. Het bedrijf dat volgens de eigen Arbo-dienst weinig werkgerelateerd verzuim heeft, heeft in het verleden zelf een onderzoek gedaan. Het bedrijf heeft geconstateerd, dat ongeveer eenderde van het verzuim werkgerelateerd is, hetgeen aanzienlijk meer is dan de opgaaf van de Arbo-dienst. Op basis van de voor dit onderzoek beschikbare gegevens kan geconcludeerd worden, dat de indeling van verzuimredenen in de categorieën al dan niet werkgerelateerd, meer vragen oproept dan beantwoordt.

Figuur 5.3 is een combinatie van de figuren 5.1 en 5.2: verzuimoorzaak en werkgerelateerd verzuim. In figuur 5.3 wordt per verzuimoorzaak weergegeven welk deel van het verzuim met de desbetreffende oorzaak werkgerelateerd is en welk deel niet-werkgerelateerd is. Indien als categorie 'onbekend' is vermeld, betekent dit dat de gewenste informatie niet uit de dossiers was af te leiden.

Figuur 5.3 Percentage werkgerelateerd verzuim naar oorzaak



- A: overige klachten
- B: psychische klachten
- C: spijsverteringsklachten
- D: verwondingen en vergiftigingen
- E: klachten van de ademhalingswegen, waaronder griep
- F: klachten van de bewegingsorganen
- G: onvoldoende omschreven klachten, onder andere hoofdpijn en vermoeidheid
- H: bedrijfsongeval

Vooraf van de psychische klachten, de aandoeningen van het bewegingsapparaat en (de kleine groep) bedrijfsongevallen wordt in de voor dit onderzoek gebruikte gegevens aangegeven dat ze met het werk samenhangen.

Verder is gekeken in hoeverre de medewerkers met werkgerelateerd verzuim andere achtergrondkenmerken (dienstjaren, leeftijd, aard van de beperking, geslacht en sector) hebben dan de totale populatie. Ook is gekeken naar mogelijke verbanden tussen de achtergrondkenmerken en oorzaken van verzuim.

Gebleken is dat mannen iets vaker werkgerelateerd verzuimen dan vrouwen. Daarnaast komt het werkgerelateerde verzuim meer voor in de groensector en minder in de industriesector.

Bij de vergelijking van verzuimoorzaken naar aard van de beperking van de medewerkers blijkt dat medewerkers met een psychische beperking niet meer verzuimen

vanwege een psychische oorzaak dan medewerkers met andere beperkingen.

- medewerkers met een lichamelijke beperking iets vaker klachten hebben van bewegingsorganen dan de andere medewerkers;
- medewerkers met een psychische beperking in verhouding veel spijsverteringsklachten hebben;
- medewerkers bij wie psychische klachten, ziekten van de bewegingsorganen of onvoldoende omschreven klachten zijn geconstateerd een hoger verzuimpercentage hebben (respectievelijk 38%, 25% en 26%)⁹ dan de medewerkers met andere verzuimoorzaken.

Verzuimoorzaak en *leeftijd*

De mensen met ademhalingsklachten en onvoldoende omschreven klachten zijn gemiddeld een paar jaar jonger dan de totale onderzochte populatie.

Verzuimoorzaak en *geslacht*

Onvoldoende omschreven klachten blijken relatief vaak bij vrouwen voor te komen. Klachten van het bewegingsapparaat en psychische klachten komen daarentegen meer bij mannen voor.

Tussen verzuimoorzaak en het *aantal dienstjaren* zijn geen relevante verbanden gevonden.

⁹ Deze percentages kunnen niet zonder meer vergeleken worden met de elders in het rapport genoemde verzuimpercentages, omdat hier alleen gekeken wordt naar medewerkers die verzuimd hebben.

6 Samenvatting en conclusie

Onder 441 medewerkers van vijf SW-bedrijven met een hoger dan gemiddeld ziekteverzuim is een dossieronderzoek uitgevoerd. Doel was het inzicht te vergroten in de mogelijke relatie van verzuim met werksoort, aard van de handicap en oorzaak binnen de SW-sector. Daarnaast heeft het onderzoek als doel het vergroten van inzicht in de effectiviteit van verschillende vormen van verzuimbeleid binnen de SW-sector.

In de inleiding zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- *Wat is de relatie tussen het verzuim met de werksoort, de aard van de handicap en de oorzaak binnen de SW-sector?*
- *In welke mate is het verzuim binnen SW-bedrijven beïnvloedbaar?*
- *Welke maatregelen zouden SW-bedrijven moeten nemen teneinde in de toekomst via hun personeelsinformatiesystemen verbanden te kunnen leggen tussen de aard van de beperking, het type werk en het verzuimgedrag?*
- *Welke vormen van verzuimbeleid, al dan niet gericht op specifieke doelgroepen, zijn effectief binnen de SW-sector?*

De eerste twee onderzoeksvragen zullen hierna beantwoord worden. De derde onderzoeksvraag wordt beantwoord in combinatie met de ziekteverzuimmonitor 2000 in het rapport 'Ziekteverzuim in de SW. Verzuimcijfers over 2000. Stappen richting een structurele verzuimmonitor'. Zoals in de inleiding aangegeven is, is de beantwoording van de vierde onderzoeksvraag vanwege de planning onderdeel geworden van de verkennende fase van de pilots, waarover op een later moment gerapporteerd zal worden.

Bij de interpretatie van de resultaten dient steeds bedacht te worden: de belangrijkste gegevens, de patronen en de verbanden, zijn representatief voor de sector, de exacte hoogte van het verzuim niet. Dit laatste hangt samen met de keuze voor onderzoek onder bedrijven met een hoger dan gemiddeld verzuim, conform de wens van de opdrachtgevers.

Veel relevante zaken bleken niet te onderzoeken door de wijze waarop bedrijven en Arbo-diensten gegevens verzamelen. Met name Arbo-diensten gaven aan, dat ze geen gegevens wilden verstrekken uit overwegingen van privacy, terwijl dit geen rol speelt bij uitspraken over groepen medewerkers. Voorafgaand aan het onderzoek bestond

de verwachting, dat met name de indeling al dan niet werkgerelateerd verzuim de meeste aanknopingspunten voor het beïnvloeden van verzuim zou geven. Juist deze indeling heeft meer vragen opgeroepen dan beantwoord.

Relatie tussen verzuim, werksoort, kenmerken van medewerkers en verzuim-oorzaak

Dit dossieronderzoek heeft aanzienlijk meer informatie opgeleverd over verbanden tussen kenmerken van medewerkers en verzuim dan de vragenlijsten van het eerdere onderzoek van SGBO en MEDE naar ziekteverzuim in de SW-sector. Het heeft inzicht opgeleverd in de groepen die meer dan gemiddeld verzuimen, zodat voor deze groepen specifiek beleid kan worden ontwikkeld. Tevens heeft het dossieronderzoek in het algemeen informatie opgeleverd over kenmerken van de SW-populatie en onderlinge verbanden tussen kenmerken en verzuim.

Alleen de beschikbare gegevens over de mate waarin verzuim werkgerelateerd is, dienen als een indicatie te worden beschouwd.

De belangrijkste bevindingen van het dossieronderzoek zijn:

Verzuim naar achtergrondkenmerk van de onderzochte groep

- de groep die tussen de 40 en 50 jaar oud is, verzuimt het meest;
- vooral de groepen die drie t/m vijf jaar en zes t/m elf jaar in dienst zijn, verzuimen meer dan gemiddeld;
- in de groensector is het verzuim hoger dan in andere sectoren;
- de groep met een lichamelijke beperking verzuimt meer dan de groepen met een verstandelijke of psychische beperking; deze laatste groepen verzuimen nagenoeg evenveel. De verwachting dat het verzuim onder medewerkers met een verstandelijke beperking het laagst is, wordt niet bekrachtigd door de onderzoeksresultaten;
- verschillen in het verzuim per sector kunnen niet verklaard worden door verschillen in de aard van de beperking.

Verzuimcijfers van de onderzochte groep

- het gemiddelde verzuimpercentage is 17,5% exclusief zwangerschaps- en bevalingsverlof (in de gehele sector: 14,1%);
- gemiddeld meldt elke bij het onderzoek betrokken medewerker zich twee keer per jaar ziek (in de gehele sector: 2,3);
- de gemiddelde verzuimduur is bijna 29 dagen (in de gehele sector: 18,6 dagen);

- in alle bedrijven is vooral sprake van lang verzuim, in sommige ook van kort frequent verzuim;
- ondanks het hoge verzuim, heeft 23% van de medewerkers geen enkele dag verzuimd in 2000 (in de gehele sector: 28%).

Kenmerken

- de gemiddelde leeftijd is 44 jaar;
- gemiddeld zijn medewerkers 12 jaar in dienst;
- de grootste sector is de industrie; een kwart van de medewerkers werkt in de groensector, eenderde werkt in de bouw/dienstverlening of detachering;
- de grootste groep heeft een lichamelijke beperking;
- bij de groep medewerkers die na 1998 is ingestroomd blijken de verschillende soorten beperkingen ongeveer evenredig verdeeld te zijn. Met andere woorden: uit dit onderzoek is *niet* gebleken, dat na 1998 voornamelijk mensen met een verstandelijke beperking zijn ingestroomd. Deze onderzoeksbevinding komt niet overeen met de verwachtingen vooraf van klankbord- en stuurgroep.

Oorzaken van het verzuim

- binnen de geregistreerde oorzaken van verzuim vormen de ziekten van de ademhalingswegen (waaronder griep) en de aandoeningen aan het bewegingsapparaat de grootste groepen;
- volgens de Arbo-diensten en eigen verklaringen is erg weinig verzuim werkgerelateerd: slechts 13% van de klachten wordt in de aangeleverde gegevens aan het werk toegeschreven. Algemeen wordt in de bedrijfsgezondheidskunde in Nederland aangenomen dat 25 tot 40% van de ziekten een relatie met de arbeid hebben. Volgens de algemeen aanvaarde methodiek van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekte wordt ook bij verergering van bestaande ziekten aangenomen dat er een relatie is met de arbeid. Het is dan ook niet waarschijnlijk dat slechts 13% van de klachten een relatie met het werk heeft;
- vooral van de psychische klachten, de aandoeningen van het bewegingsapparaat en (de kleine groep) bedrijfsongevallen wordt aangegeven dat ze met het werk samenhangen.

Bij verzuimbeperkend beleid verdienen de volgende doelgroepen dan ook bijzondere aandacht:

- medewerkers tussen de 40 en 50 jaar;
- medewerkers die middellang in dienst zijn (drie t/m 11 jaar);

- medewerkers in de groensector;
- medewerkers met een lichamelijke beperking.

De mate waarin verzuim beïnvloedbaar is

Als indicatie voor de mate waarin verzuim beïnvloedbaar is, lijkt het percentage werkgerelateerd verzuim onvoldoende toereikend. Het onderzoek geeft geen indicatie dat bedrijven met een hoog verzuimpercentage meer werkgerelateerd verzuim hebben dan bedrijven met een lager verzuimpercentage. Bovendien roept de manier waarop de indeling tot stand is gekomen, meer vragen op dan zij beantwoordt. De gegevens over al dan niet werkgerelateerd verzuim zijn subjectief en vaak gebaseerd op eigen verklaringen van medewerkers. Ten slotte is ook van een groot aantal verzuimgevallen niet bekend of de oorzaak al dan niet werkgerelateerd is.

Uit de monitor blijkt, dat het gemiddelde verzuim in de SW-sector 15,6% is inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof. Niet alle bedrijven hebben echter een even groot ziekteverzuim. Er bestaan grote verschillen tussen bedrijven: het verzuimpercentage varieert van 8% tot 20%. Deze verschillen blijken niet verklaard te kunnen worden door de grootte van het bedrijf of de regio waarin het bedrijf gevestigd is. Hierdoor bestaat het vermoeden dat verzuimbeleid van invloed kan zijn op het verzuim. Dit vermoeden wordt bevestigd door signalen van SW-bedrijven die aangeven dat het verzuim afgenomen is toen ze het verzuimbeleid zijn gaan intensiveren. Bij verlegging van prioriteiten of verslappen van de aandacht voor verzuimbeleid kan het verzuim vervolgens weer snel stijgen. Deze ervaringen ondersteunen de aanname, dat verzuimbeleid herhaald onder de aandacht dient te worden gebracht, om te voorkomen dat verzuim verder stijgt. De grote verschillen in verzuim tussen de bedrijven geven ook aan dat verzuim niet altijd hoog hoeft te zijn in de SW-sector.

7 Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek zijn verschillende aanbevelingen geformuleerd. Ten eerste richting opdrachtgevers en ten tweede richting SW-bedrijven.

Aanbevelingen richting opdrachtgevers

- In de praktijk blijkt de kwaliteit van de dossiervorming in het algemeen en de kwaliteit van specifieke gegevens in die dossiers tegen te vallen. Verder zijn er onduidelijkheden in de relatie tussen de bedrijven en de Arbo-diensten gebleken. Uit het oogpunt van het faciliteren van gericht en efficiënt verzuimbeleid zouden bedrijven meer aangemoedigd kunnen worden om de dossiers accuraat en nauwgezet bij te houden. Verder sterkt het tot aanbeveling om de relatie met de Arbo-diensten te verbeteren.
- De convenantpartijen zouden bedrijven kunnen blijven stimuleren hun verzuimcijfers op de voorgestelde gestandaardiseerde wijze aan te leveren en de cijfers te specificeren naar kenmerken als leeftijd, aantal dienstjaren, sector en aard van de beperking. Tijdens de regionale bijeenkomsten van de monitor is gebleken, dat bedrijven geïnteresseerd zijn in het maken van onderscheid, maar zelf niet altijd in staat zijn om dergelijke gegevens te genereren. De mogelijkheden in de praktijk blijken niet altijd aan te sluiten op de wensen van bedrijven. Sommige bedrijven stellen voor de gewenste registratie dwingend op te leggen aan bedrijven om het aanpassingsproces te versnellen.
- Het zoeken naar oorzaken en naar al dan niet werkgerelateerd verzuim, verdient bijzondere aandacht. Het verzamelen van deze gegevens kost de meeste tijd en moeite. Arbo-diensten zijn vaak niet bereid dergelijke gegevens voor onderzoeksdoeleinden aan te leveren, ook niet in geanonimiseerde vorm. Bovendien blijkt, dat resultaten meer vragen oproepen dan beantwoorden: hoe is de indeling in categorieën tot stand gekomen, op basis van zelfrapportage of door de Arbo-arts, wie bepaalt of ziekte al dan niet werkgerelateerd is? Bovendien blijkt uit verzuimliteratuur en in de praktijk, dat - in tegenstelling tot de verwachting - deze gegevens nauwelijks aangrijpingspunten bieden voor maatregelen om verzuim te beheersen. Wij bevelen dan ook aan de focus niet meer te richten op dit type onderzoek.

Aanbevelingen richting bedrijven

- Het verdient aanbeveling verzuim te registreren op de voorkeursmanier. De mogelijkheid onderscheid te maken naar kenmerken als leeftijd, aantal dienstjaren, sector en beperking is wenselijk
- Om te voorkomen dat verzuim stijgt, verdient verzuimbeleid (mogelijk voor gerichte doelgroepen) blijvend de aandacht
- In het algemeen is preventie van verzuim effectiever dan verzuimbegeleiding. De onderzoeks-bevindingen bieden hiervoor aangrijpingspunten.