

# Veelgestelde vragen over verzuimregistratie en verzuimbeleid

Frequently Asked Questions (FAQ-lijst-verzuim)  
September 2015





---

# Registratie en analyse van verzuim

# Registratie en analyse van verzuim

---

## Vragen

---

- 1 Is er referentiemateriaal en literatuur beschikbaar over verzuimpercentages van mannen en vrouwen? [>>](#)

---

- 2 Vanaf hoeveel medewerkers per afdeling kun je zinvol werken met verzuimcijfers? [>>](#)

---

- 3 Hoe registreer je verzuim als dat halverwege een dag (of dienst) begint of eindigt of als iemand op een dag gedeeltelijk weer geheel gedeeltelijk of juist weer wat minder gaat werken? [>>](#)

---

- 4 Valt ziekteverzuim vanwege zwangerschap onder ziekte of onder zwangerschaps- en bevallingsverlof? [>>](#)

---

- 5 Is er informatie beschikbaar over privacy ten opzichte van de verplichtingen op het gebied van verzuim en registratie (in het kader van CBP)? [>>](#)

---

- 6 Wat kan je melden over de verzuimfrequentie in rapportages? [>>](#)

---

- 7 Is het mogelijk om een cijfer te geven waarop alleen het te beïnvloeden verzuim te zien is? [>>](#)

---

- 8 Kun je het gemiddeld aantal meldingen berekenen voor alleen de zieken? [>>](#)

---

- 9 Worden medewerkers, die gedurende langere tijd gedeeltelijk/volledig ziek zijn en waarvoor een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen wordt, meegeteld in het ziekteverzuimpercentage? [>>](#)

---

- 10 Hoe wordt het verzuim geregistreerd in het derde ziektejaar? [>>](#)

---

- 11 Wat wordt verstaan onder kalenderdagen en wat wordt verstaan onder beschikbare dagen (In het kader van de definitie verzuim%)? [>>](#)

---

- 12 Wat is de correcte methode om een medewerker die in parttime werkt hersteld te melden? [>>](#)

---

- 13 Kunt u mij informeren over de juiste definities m.b.t. kort, middellang en lang verzuim? [>>](#)

---

- 14 Wat is de juiste wijze van verdeling van verzuim langer dan 7 dagen? [>>](#)

---

- 
- 15 Volgens het ambtenarenrecht is een ambtenaar ziek of niet ziek maar nooit half ziek. Volgens de registratieregels geldt de loonwaarde om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen. Hoe is dit op te lossen bij de registratie van verzuim? >>
- 
- 16 Iemand met een specifieke functie wordt door ziekte arbeidsongeschikt voor die functie. Hij kan wel ander, passend werk, verrichten. Tot welke percentages ziekte leidt dit? >>
- 
- 17 Een laag verzuim vanwege passend werk (elders) kan gepaard gaan met hoge vervangingskosten. Geeft dat geen vals beeld? En hoe los je dat op? >>
- 
- 18 Wat is het te registreren verzuimpercentage als iemand weer en steeds beter weer in zijn eigen oude functie werkt? En hoe ontloop je het risico dat, bij terugval, de hele verzuimcyclus van twee jaar weer opnieuw begint? >>
- 
- 19 Registratie van verzuim bij afwijkende roosterdiensten. Bij de brandweer wordt gemiddeld gewerkt in twee roosterdiensten van 24 uur per week. Als een brandweerman zich aan het begin van een rooster 's ochtends ziek meldt en de volgende ochtend weer beter meldt telt dat maar voor 1 kalenderdag (20% van de werktijd en 14% van de kalenderdagen in een week) terwijl er feitelijk 25% van de werktijd niet wordt gewerkt. Hoe kan je dan correct registreren?  
Is de gemeentelijke verzuimnorm passend voor een veiligheidsregio? >>
- 
- 20 Is de gemeentelijke verzuimnorm passend voor een veiligheidsregio? >>
- 
- 21 Telt iemand die ziek is door een orgaandonatie mee in het verzuim? >>
- 
- 22 Sommige gemeenten registreren de frequentie van verzuim per kwartaal of per maand.  
Is dat correct en wat is de betekenis er van? >>
- 
- 23 In welke mate is iemand ziek als hij (gedeeltelijk) passend werk verricht, welke rol speelt de loonwaarde daar bij en wie bepaalt de loonwaarde? >>
- 
- 24 Moeten we op het moment dat de werkgever bepaalt dat iemand die niet meer in staat geacht mag worden om zijn oude functie ooit nog weer te doen maar wel ander passend werk kan doen, nog in zijn verzuimcijfers meenemen als ziek op het moment dat dat andere, passende werk nog niet gevonden is? >>
- 
- 25 Kunt u mij uitleggen wat de functiegroepen betekenen? >>
- 
- 26 In hoeverre telt iemand met een WGA of IVA uitkering mee in het verzuimsysteem? >>
-

- 
- 27 Waar kan ik de basisinformatie over deze stelling vinden? >>  
"De rechtspositie van ambtenaren behelst dat iemand als ziek wordt beschouwd zolang hij nog niet volledig is hersteld en volledig d.w.z. 100% loonvormend actief is in zijn eigen functie."  
(website: <http://www.aeno.nl/wp-content/uploads/2014/08/Veel-gestelde-vragen-verzuim.pdf>)
- 
- 28 Wordt het verzuim, naast geslacht leeftijd en functieniveau, mogelijk ook beïnvloed door het type functie? Is er bijvoorbeeld sprake van hoger verzuim bij teams die meer publiekscontacten hebben (bijvoorbeeld door meer agressie)? Zijn hier ook (nog) normgegevens voor? >>
- 
- 29 Over de gemeentelijke verzuimnorm heb ik gelezen op de website van A+O fonds Gemeenten dat het verzuimpercentage/de verzuimnorm voor G4 7% hoger ligt dan de 100.000+ gemeenten. Ik ben echter benieuwd hoe dan een norm bepaald/berekend zou worden als wij gebruik zouden maken van deze norm. De beste kwartielscore is bij de G4 namelijk niet per se 7% hoger dan de norm voor 100.000+ gemeenten. Kunnen jullie uitleg geven? >>
-

---

## 1 Is er referentiemateriaal en literatuur beschikbaar over verzuimpercentages van mannen en vrouwen?

Om een verzuimnormberekening over het verzuim van mannen en vrouwen te kunnen maken is veel kennis en nazoekwerk nodig t.a.v. te verwachte verzuimpercentages.

De normering is opgebouwd en daarna samengesteld uit:

- een ooit door het GAK bijgehouden voorspellende database (1980-2005),
- jarenlang onderzoek bij de PTT (1991-2000); regressieonderzoek naar vermijdbare en niet vermijdbare factoren: leeftijd, salarisniveau, bedrijfsgrootte, demografische kenmerken),
- het onderzoek van het onderzoeksbureau Astri (2005) naar gemiddelde verzuimcijfers bij mannen/vrouwen/kleine/grote bedrijven/leeftijd/fulltime/parttime,
- en de jaarlijkse cijfers van de personeelsmonitor van het A+O fonds Gemeenten.

Inmiddels is er dus wel veel bekend over het verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen.

Enkele startfeiten zijn bijvoorbeeld:

- Vroeger (1990-1998) was er geen verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen, dat werd geheel bepaald door het verschil in functies.
- Sinds een jaar of 10 is er een verschil van gemiddeld 21% in verzuim tussen mannen en vrouwen. Maar per bedrijf verschilt dit nogal.
- Het verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen is groter bij de overheid dan in het bedrijfsleven.
- Elk onderzoek naar bijvoorbeeld de dubbele belasting van vrouwen in relatie met hun verzuim (en met WIA-toetrede) levert niets op: er zijn nog nooit redenen gevonden voor de aangetroffen verschillen. Bij het laatste bekende TNO-onderzoek werd verwezen naar het gedrag van bedrijfsartsen t.a.v. WIA/WAO.
- Selectie is een rigoureuze factor bij verzuim. Naarmate meer vrouwen moeten werken en niet meer de vrijheid hebben daar mee te stoppen zal het verzuim hoger zijn.
- Het verschil is niet onbeïnvloedbaar maar juist goed aan te pakken.

Daarnaast zijn er condities die per gemeente kunnen verschillen en die daarom een wisselend effect hebben op het verzuim van mannen en vrouwen

In een gemeente werd een groot leeftijdsverschil aangetroffen tussen mannen en vrouwen, zeker bij verschillende diensten en werksoorten. Leeftijd is een belangrijker factor en interfereert dus sterk.

Wellicht spelen ook verschillen in denkbeelden, competenties en visies van leidinggevenden een rol. Al moet je daar altijd even voorzichtig mee zijn.

Ook belangrijk: het verloop onder de vrouwen in een gemeente. Uit de overall-cijfers per gemeente/grootte/klasse blijkt dat veel vrouwen na hun 45ste de gemeenten verlaten.

Dat vertekent de normcijfers vanwege het 'healthy worker-effect'. Gaan meer vrouwen doorwerken (wat te verwachten is) dan bestaat de kans dat hun verzuim sterk gaat stijgen.

---

## 2 Vanaf hoeveel medewerkers per afdeling kun je zinvol werken met verzuimcijfers?

In het algemeen hanteren we 15 mensen als statistisch voldoende. Bij kleinere aantallen zijn kunnen maandcijfers natuurlijk uitschieters laten (één van de twee boekhouders is ziek: 50%).

Je kunt de normen echter altijd berekenen met de normberekenaar. Het voordeel is dat je dan een soort target/norm hebt. Of het haalbaar is blijkt als je bijvoorbeeld twee jaar als basis voor je adviezen en streefactiviteiten neemt: dan is de toevalskans meteen weer een stuk kleiner. Een afdeling/team van 4 mensen die al drie jaar op 2% zit is toch echt goed bezig en een even grote afdeling die al 2 jaar op 7% zit toch echt niet.

In verzuimprojecten is het handig niet alleen naar het percentage te kijken maar ook, bij kleinere afdelingen, naar andere aspecten:

- 1 de frequentie.
- 2 het verwachte verzuimpercentage volgens de berekenaar.
- 3 de aanwezigheid van een of twee notoire en zeer bekende gevallen (bijvoorbeeld een medewerker met een ernstige chronische ziekte). Daarvoor heb je dan de lijst van verzuim per jaar per medewerker voor nodig.

---

## 3 Hoe registreer je verzuim als dat halverwege een dag (of dienst) begint of eindigt of als iemand op een dag gedeeltelijk weer geheel gedeeltelijk of juist weer wat minder gaat werken?

- 1 De werkgever beslist of verzuim moet worden geaccepteerd en geregistreerd (even afgezien van de beroepsmogelijkheden van de werknemer op dit punt).
- 2 Gedurende een verzuimperiode kan de mate van arbeidsongeschiktheid verschillen. Dit komt het meest voor als een werknemer 'langzaam aan' weer re-integreert. In dat geval dient de werkgever op de dag dat daartoe wordt besloten de mate van arbeidsongeschiktheid aan te passen. In de meeste registratiesystemen is dit goed mogelijk.
- 3 Het maakt voor de registratie heel weinig uit of direct de dag van de verandering wordt gekozen of de daaropvolgende dag. (In afwijking daarvan moet wel een bewuste keuze worden gemaakt bij tijdelijke werkhervatting of hernieuwd verzuim bij zeer langdurig verzuim: na een maand begint de Wet Verbetering Poortwachter weer opnieuw).
- 4 Een vaak gemaakte fout is dat per ongeluk een nieuwe ziekmelding wordt gedaan, bij enkele registratiesystemen gaat dit zelfs automatisch. Dat is een bron van onduidelijkheid.
- 5 In de meeste gevallen zal een werkgever bij een situatie zoals een verandering halverwege de dag) de verandering laten registreren op dezelfde of op de volgende dag.
- 6 In de meeste gevallen zal een werkgever het verzuim laten beëindigen nadat er eerste een halve dag weer is gewerkt. Correct is: het verzuim op die eerste terugkomdag



voor een evenredig percentage meetellen zonder nieuwe ziekmelding.

Het effect op de gemeten verzuimpercentages zal overigens zeer minimaal zijn en feitelijk nauwelijks meetbaar. Gaat het over uitbetaling van uren dan is het een ander verhaal, zeker in conflictsituaties.

NB: Bij het bovenstaande wordt gerekend in kalenderdagen. Wordt in werkdagen of werkuren gerekend dan gaat dezelfde redenering mutatis mutandis op.

---

#### 4 Valt ziekteverzuim vanwege zwangerschap onder ziekte of onder zwangerschaps- en bevallingsverlof?

Ziekte vanwege zwangerschap wordt op een andere manier gefinancierd en valt daarom niet onder het ziekteverzuim.

---

#### 5 Is er informatie beschikbaar over privacy ten opzichte van de verplichtingen op het gebied van verzuim en registratie (in het kader van CBP)?

De bedrijfsarts is gebonden aan strakke regels t.a.v. de privacy. In principe moet de werknemer inhoudelijk antwoord geven op alle redelijke en inhoudelijke vragen van een bedrijfsarts. Deze mag daarover echter niets aan anderen communiceren zonder voorafgaande en goed toegelichte instemming van de werknemer, die daarvoor dan ook een verklaring zal moeten tekenen. Meer daarover is te vinden op de website van BOABOREA, waarin arbodiensten en re-integratiebedrijven met elkaar samenwerken. T.a.v. de privacyregels in het verzuimgesprek tussen medewerker en leidinggevende geldt een andere inzet. Principieel heeft de leidinggevende geen recht op privacygevoelige gegevens. Maar daarmee is de informatie niet klaar.

- Van belang zijn art BW629 en BW658 (t/m BW680) van het Burgerlijk Wetboek.

De werkgever dient de medewerker:

- 1 Passend werk te bieden dat overeenkomt met de werknemers krachten en bekwaamheden (eerst eigen werk, dan passend werk) en moet dus kunnen vragen wat de krachten en bekwaamheden op een gegeven moment zijn (wat kan je wel en wat kan je niet, wat zijn de mogelijkheden en wat de beperkingen). Zonder daar antwoord op te geven maakt de werknemer het de werkgever onmogelijk re-integratiebeleid te voeren.
- 2 De werknemer is verplicht de bedongen arbeid te aanvaarden en bij re-integratie redelijk inlichtingen te geven en redelijke instructies op te volgen.
- 3 Geeft de werknemer geen inlichtingen en kan de werkgever geen besluit nemen dan kan de werkgever een deskundige inschakelen, zoals de bedrijfsarts of een andere deskundige (dat hangt natuurlijk van de gezondheidsklachten af en van de fase waarin die zich bevinden).

Combineer je dat met privacybescherming en wat voor een leek (werkgever en werknemer) redelijk is dan resteren reële en toegestane vragen als:

- Is het ernstig?
- Wat zijn de beperkingen en mogelijkheden?
- Wat ga je er aan doen?
- Wat kan ik doen?
- Ik stel voor dat je langs komt om passend werk te bespreken.

Bij het overleg over beperkingen en mogelijkheden is het noodzakelijk een functie in de taken te bespreken (lopen om dossiers op te halen gaat moeilijk maar een gesprek voeren kan wel enz.). Als een werknemer daar geen redelijk antwoord op geeft maakt hij de besluitvorming van de werkgever niet mogelijk. Deze zal dan in de regel een deskundige inschakelen.

Voorbeelden van niet toegestane vragen zijn: *wat mankeer je precies, wat heeft de dokter gezegd, loopt de ruzie met je vrouw hoog op, wat gaat er in je om, hoe hoog is de koorts.*

---

## 6 Wat kan je melden over de verzuimfrequentie in rapportages?

Een veel voorkomende fout is dat de frequentie per maand wordt gemeten en dan voor de zekerheid door 12 maanden wordt gedeeld. Dat geeft een maandelijks beeld van 0 of 0,1 wat dus leidt tot grote rust en gezapigheid terwijl er dan toch ineens 1,9 als eindcijfer kan staan.

Het is dus niet handig verzuimfrequenties per maand te berekenen. Zeker bij kleinere bedrijven maar zelfs bij grote bedrijven geeft dat springerige onzinuitslagen. Ook als je ze corrigeert naar een jaargemiddelde.

Incidentele verzuimmeldingen kunnen in een maand voor uitschieters zorgen maar het gebrek aan incidentele verrassingen kan ook heel lang zorgen voor een verkeerd gevoel dat het in orde is.

Het meest gebruikelijke verkeerde beeld dat ontstaat als je per maand meet is dat je niet de frequentie maar het jaargetij meet: in de winter en bij gure wind/griep is het totaal anders dan in de zomer.

Er is maar 1 goede keuze: bereken de verzuimfrequentie over de afgelopen 12 maanden. De sturing is dan over het gemiddelde van het voortschrijdend cijfer. Uiteraard geeft dat een vertraging in schommelingen maar kortere periodes zijn nietszeggend. Je kunt aan P&O (en de administratie) vragen om als referentie het jaargemiddelde van het afgelopen jaar te gebruiken.

Bijvoorbeeld:

- Onze huidige frequentie is 1,6 (de afgelopen 12 maanden).
- Onze referentie is de verzuimfrequentie over 2012: 1,4.

Conclusie: alle hands aan dek.

Kijk bijvoorbeeld eens op de tab 'stuurcijfers' van de verzuimberekenaar van het A+O fonds Gemeenten of vraag het verzuimanalyse document op.

NB: het is mogelijk te vragen naar de verzuimgegevens van de medewerkers die 3x of meer hebben verzuimd in een jaar (of beter: de afgelopen 12 maanden). Je zult dan (referentiecijfers) 8% van het personeel aantreffen, bij elkaar goed voor 65% van alle verzuimmeldingen. Maak met die mensen een preventieplan, evt. per afdeling, dat werkt goed. Maar er zijn ook andere mogelijkheden.

Overigens: periodiek is er ook een workshop verzuimcijferanalyse van het A+O fonds Gemeenten.

---

## 7 Is het mogelijk om een cijfer te geven waarop alleen het te beïnvloeden verzuim te zien is?

Dat is mogelijk, maar niet handig. In principe is er een lijst mogelijk waarop staat dat afdeling X 20% boven en afdeling Y 10% onder zijn target zit. Maar dat roept in de regel te veel vragen op en gebeurt daarom nooit.

Het is wel nuttig, en dat gebeurt te weinig, om het beïnvloedbare deel van het verzuim extra te benadrukken. De methode daarvoor is de indexering. Hieronder staat een voorbeeld:

	Feitelijk verzuim	Target	Index
Afdeling X	5%	4%	120%
Afdeling Y	4,8%	5,2%	90%

Door de vergelijking te maken tussen feitelijk verzuim en specifiek target en die door elkaar te delen ontstaat een indexcijfer dat duidelijk is t.o.v. het nog te beïnvloeden verzuim.

---

## 8 Kun je het gemiddeld aantal meldingen berekenen voor alleen de zieken?

Dat kan, maar het nut er van is moeilijk in te zien. Door af te wijken van de Nederlandse standaard heeft een organisatie dan ook geen referentiepunten en –criteria meer.

Er zijn wel twee grootheden waarmee je meer kan doen t.a.v. de meldingsfrequentie.

Er zijn mensen die nooit verzuimen, mensen die weinig verzuimen en mensen die heel veel verzuimen. De verhouding tussen die groepen is – bij 6% verzuim – 30% - 60% - 10%.

In de eerste plaats kan het aantal en dus ook het percentage nulverzuimers worden berekend (medewerkers die de laatste 12 maanden niet hebben verzuimd. Gemiddeld betref dat in Nederland 30% van de medewerkers. Maar bij 3% verzuim blijkt het aantal nulverzuimers vaak opgelopen tot 50%. Daartegenover staan dan de frequentverzuimers. Het beste is die op een Excellijstje te zetten, met enkele summier gegevens zoals totale frequentie en totaal aantal dagen. En deze groep mensen op problemen en mogelijkheden te analyseren. Daarvoor is een voorbeeld beschikbaar op de website.

Inclusief de analysevragen.

---

## 9 Worden medewerkers, die gedurende langere tijd gedeeltelijk/volledig ziek zijn en waarvoor een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen wordt, meegeteld in het ziekteverzuimpercentage?

Verzuim wordt in Nederland gedefinieerd als afwezigheid bij verplichte loondoorbetaling. De WGA-uitkering vangt meestal een deel van de verminderde inzetbaarheid op. En dat gedeelte valt dan niet onder het verzuim.

Voorbeeld: een medewerker is minder inzetbaar en er is een vergoeding van 30% van het loon. Dan moet pas verzuim worden geregistreerd als en voor zover dat boven de 30% is. Overigens is het wel zaak de inzetbaarheid van de betrokkene zelf wel heel goed bij te houden i.v.m. herkeuringen en veranderingen van regelingen.

---

## 10 Hoe wordt het verzuim geregistreerd in het derde ziektejaar?

In verband met landelijke vergelijkbaarheid van gegevens vallen die medewerkers buiten de verzuimregistratie. Tenminste als het in overeenstemming is met de beoordeling van het UWV. Iemand waarvan het UWV heeft geoordeeld dat de arbeidongeschiktheid of de aanpak niet voldoende was is gewoon een zieke medewerker die meetelt voor het gewone verzuim.

---

## 11 Wat wordt verstaan onder kalenderdagen en wat wordt verstaan onder beschikbare dagen (In het kader van de definitie verzuim%)?

Deze vraag houdt verband met de vraag hoe het verzuim van medewerkers in deeltijd moet worden berekend.

Het verzuim wordt berekend in kalenderdagen. D.w.z. evenveel kalenderdagen als er in een periode t1-t2 worden geteld.

De term 'beschikbare dagen' wordt in de definitie van verzuimberekeningen niet gebruikt. In principe zijn er evenveel beschikbare dagen als kalenderdagen in een specifieke periode. Dat wordt uitgedrukt in de term: potentieel beschikbare dagen.

Het ziekteverzuimpercentage geeft aan welk deel van de arbeidscapaciteit in een bepaalde periode wegens ziekteverzuim verloren is gegaan. Dit is de meest gebruikte maat om het ziekteverzuim binnen een bedrijf of organisatie te typeren.

## Berekeningswijze:

$$\text{ZVP} = \frac{\text{het totaal van de verzuimde dagen in periode t x fte-equivalent}}{\text{potentieel beschikbare dagen in periode t}} \times 100\%$$

Het verzuim wordt berekend in kalenderdagen. Er is echter een correctie voor medewerkers die parttime werken. Bij het verzuim van deze laatste wordt meegeteld in de ratio van de beschikbare dagen gedeeld door de kalenderdagen. Als iemand dus maar 30% van de tijd werkt wordt zijn verzuim ook voor maar 30% meegeteld. We noemen dat de correctiefactor.

De berekening per persoon is natuurlijk het nauwkeurigst. In de praktijk wordt de correctiefactor van de fulltime-equivalenten (dat wil zeggen dat men rekening houdt met een 'deeltijdfactor') gebruikt om de noemer in de definitie te berekenen.

De vaststelling van het ziekteverzuimpercentage gebeurt op basis van alle ziektegevallen die zich in de verslagperiode voordoen (dus niet op basis van nieuwe of beëindigde gevallen). Alleen de dagen die binnen de verslagperiode vallen, moet men meerekenen. Betreft het ziekteverzuim niet de gehele werktijd, dan moet men het aantal verzuimde dagen vermenigvuldigen met de proportie van de werktijd dat men ziek is. Ook moet men de (zieke) werknemers meerekenen van wie het dienstverband tijdens de verslagperiode begint dan wel eindigt.

Voor de maximale duur van het ziekteverzuim gelden wettelijke regelingen.

## Berekening

Om de noemer van het ziekteverzuimpercentage te kunnen vaststellen, wordt het aantal fulltime equivalenten in de verslagperiode gebruikt. De meest nauwkeurige methode gaat als volgt: vermenigvuldig voor elk personeelslid de deeltijdfactor met het aantal kalenderdagen tussen de datum uit dienst (of 31 december) en de datum in dienst (of 1 januari). Tel de uitkomsten bij elkaar op en deel vervolgens door 365.

Een grovere methode is het gemiddelde van het aantal fulltime equivalenten aan het begin en het einde van de verslagperiode, of alleen het aantal fulltime equivalenten aan het begin van de verslagperiode. Als uitgangspunt voor de berekening van het ziekteverzuimpercentage gelden werkdagen of kalenderdagen. De kalenderdagmethode vergt minder administratie, want daarbij is het niet nodig het arbeidspatroon exact vast te leggen. Dat is een belangrijk voordeel gezien de toenemende flexibilisering van de arbeid.

Bron: Berekening van ziekteverzuim, standaard voor verzuimregistratie, Projectgroep uniformering verzuimgrootheden, WCC/CBS, 21 juni 1996

---

## 12 Wat is de correcte methode om een medewerker die in parttime werkt hersteld te melden?

Deze vraag heeft betrekking op de gewoonte/neiging binnen een specifieke gemeente om parttimers die zich hersteld melden als hersteld te registreren op de eerste dag dat ze niet meer hoefden te werken. Concreet: een medewerker die op maandag en dinsdag werkt, meldt zich op maandag ziek en de maandag daarop weer hersteld. Bij deze gemeente ontstond de gewoonte de voorgaande woensdag als hersteldatum te registreren. Het idee is dat zowel de fte-methodiek (d.w.z. rekening houden met de deeltijdfactor) als het precieze werkrooster van belang is.

Er zijn drie antwoorden op deze vraag

- 1 Wat is correct?
- 2 Wat meet je als je het op de ene of de andere manier doet?
- 3 Maakt het veel uit?

### 1 De correcte methode

Iemand is parttimer, werkt maandag en dinsdag, meldt zich maandag ziek en de maandag er op weer hersteld.

Je kunt hem dan met terugkerende kracht op de afgelopen woensdag hersteld melden (zoals kennelijk gebeurt) dan wel op maandag.

Correct is dat de medewerker op maandag hersteld wordt gemeld.

In de berekening volgens de definitie dat in fte's wordt gerekend geldt dan dat de betrokkene een week is ziek geweest waarvan 0,44% meetelt in de registratie. En dat klopt.

Meldt je de betrokkene op de voorgaande woensdag beter dan is de betrokkene 2 dagen ziek geweest waarvan vervolgens de berekening wordt gemaakt dat deze twee dagen voor 0,44% meetellen. En daar gaat het dan dus fout. Immers, op die manier wordt de parttime factor twee keer toegepast. Eerst door de leidinggevende en vervolgens nog eens door de berekening: de betrokkene telt dan dus maar voor 0,44% van twee dagen is 0,8 dag mee in plaats van 2 dagen.

### 2 Wat meet je eigenlijk?

Het rekening houden met de deeltijdfactor in de berekening volgens de normen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (en de officieel vastgestelde reknormen) is eigenlijk een beetje halfslachtig. (We gaan er nu even van uit dat de medewerker inderdaad een week ziek is geweest en niet zelf al heeft besloten dat hij, wellicht al eerder weer hersteld, zijn hersteldmelding heeft uitgesteld tot het moment dat hij weer aan de slag ging, de daarop volgende maandag dus).

Feit is dat de betrokkene dan een week ongezond en ziek is geweest, en daarnaast is een feit dat dat maar voor 0,4% wordt meegerekend.

Op basis daarvan kan je stellen dat niet de duur van het ziek zijn (een week) maar de duur van de kosten/niet-inzetbaarheid wordt berekend.

(Dat is nu eenmaal zo besloten maar in extreme gevallen kan dat tot gebrek aan beleid

leiden. Stel iemand werkt maar 1 dag per week en is twee maanden ziek. In de cijfers komt maar een klein percentage verzuim naar voren (8 dagen). Terwijl de persoon toch flink ziek is geweest.

Ergo: bij veel parttimers is het altijd belangrijk dat leiding en medewerkers wel bij hun verzuimBELEID de procedures en het overleg goed overeind houden zelfs al is het kostenaspect voor de gemeente niet zo groot.)

### 3 Maakt het veel uit?

Nee.

De niet geheel correcte registratiemethodiek die in de gemeente wordt gehanteerd is voornamelijk van belang bij het kort verzuim. Bij de niet correcte methode scheelt dat dan ten onrechte 1,2 dag (zie de berekening onder 1).

Nu duren bijna 70% van alle verzuimgevallen korter dan een week. Het kan dus best vaak voorkomen.

Maar: al dat korte verzuim betreft dan maar 1 of 2 dagen. Waarvan dan 1 dag niet wordt geteld. (En vaak minder omdat er ook medewerkers zullen zijn die maandag, woensdag en donderdag werken...).

En al dat korte verzuim tikt inhoudelijk aan omdat het lastig is. Maar qua percentage is al het korte verzuim samen opgeteld in de regel niet meer dan 1%.

Bij het middellange en lange verzuim, - waarbij het over veel meer dagen gaat - is het nauwelijks van belang.

Stel dat iemand 12 weken ziek is, d.w.z. 84 dagen. Als het dan om een parttimer gaat en hij wordt woensdag of maandag beter gemeld dat gaat het om een verschil van vier dagen op 80 en 84 dagen.

Kijk je nog eens naar de berekening onder 1 dan gaat het bij kort verzuim om een verschil van  $4/7 * 2\%$  en bij lang verzuim om  $80/84 * 25\%$  verzuim.

### Conclusie

De hersteldmelding op maandag is correcter. Veranderkundig is er echter een overweging. In de praktijk zullen leidinggevenden die streven naar een laag verzuim denken dat het helpt om iemand eerder hersteld te melden dan eigenlijk correct is. Pak je dat van ze af dan worden ze wellicht minder gemotiveerd.

Voorstel: meldt dat de hersteldmelding op maandag correcter is omdat al rekening wordt gehouden met de deelfactor. Maar maak er geen halszaak van. Zorg er eventueel voor dat managementassistenten dan wel P-adviseurs zorgen voor een correcte uitvoering.

### Overigens

Er zijn veel vragen en mogelijkheden over verzuimcijfers. Het A+O fonds Gemeenten organiseert enkele keren per jaar daar een dag over. Zoek de precieze data op de website.

---

### 13 Kunt u mij informeren over de juiste definities m.b.t. kort, middellang en lang verzuim?

Vooralsnog hanteren wij deze als volgt: <7 dagen = kort, < 42 dagen = middellang > 42 dagen = lang.

Dat is correct.

Hier zit ook een belangrijk inhoudelijk aspect aan. Het korte verzuim bestaat vooral uit griep, maagklachten e.d., het middellang verzuim betreft zaken als sportblessures, redelijk goed aan te pakken gezondheidproblemen en het langdurig verzuim betreft vooral chronische arbeidsongeschiktheid of heel gecompliceerde fysiek of psychische problemen. Deze drie rubrieken van problemen vragen om specifiek en onderling verschillend beleid, zowel curatief als preventief.

---

### 14 Wat is de juiste wijze van verdeling van verzuim langer dan 7 dagen?

Toelichting op de vraag: bijvoorbeeld: medewerker A is 14 dagen ziek. Tellen deze 14 dagen dan geheel mee als middellang verzuim of tellen de eerste 7 dagen mee als kort verzuim en dag 8 tot en met 14 als middellang verzuim?

Het antwoord: verduidelijking van de indeling van duurklassen.

- Als iemand 14 dagen, dus langer dan een week ziek is, vallen alle dagen in de categorie middellang verzuim.
- Als iemand 100 dagen ziek is vallen alle dagen in het lange verzuim.
- als iemand 400 dagen ziek is vallen er per jaar 365 dagen in het lange verzuim.

Bij de berekening van verzuim langer dan een jaar vallen alleen de dagen in het lange verzuim die verzuimd zijn in de periode waarover de berekening gaat (let op: registratiesystemen maken hier nog wel eens een fout, het komt voor dat een systeem (PIMS), rustig 1200 dagen telde: onzin).

Als je het verzuim van de mensen langer dan een jaar wil berekenen dan moet je geen splitsing maken in je cijfers. Het wordt bijvoorbeeld zo: er is 3,6 procent aan lang verzuim, waarvan 0,6 aan verzuim dat langer dan een jaar heeft geduurd.

Het voordeel en de noodzaak van deze berekeningswijze is dat a) er een zuiver beeld wordt gegeven van de verschillende soorten verzuim en b) de cijfers onderling vergelijkbaar blijven met andere gemeenten en de Nederlandse bedrijven.

#### Enige referentiecijfers

- 68% van alle ziektegevallen betreft kort verzuim. Samen goed voor ongeveer 1% verzuim.
- 23% van alle ziektegevallen betreft middellang verzuim. Samen goed voor 1,5% van het verzuim.



- 9% van alle ziektegevallen betreft lang verzuim. Waar dat op uitloopt in verzuimpercentage is erg wisselend. Is het hoog (>3,5%) dan moet het verzuimbeleid worden verbeterd.

---

## 15 Volgens het ambtenarenrecht is een ambtenaar ziek of niet ziek maar nooit half ziek. Volgens de registratieregels geldt de loonwaarde om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen. Hoe is dit op te lossen bij de registratie van verzuim?

Veel vragen hebben voor een groot deel betrekking op de relatie ziek, arbeidsongeschikt en rechtspositie.

Om te beginnen de definitie van arbeidsongeschiktheid

Hieronder staat de definitie die het UWV hanteert en die ook in alle relevante wetten wordt gehanteerd:

**Mate van arbeidsongeschiktheid**

De mate van arbeidsongeschiktheid wordt berekend door het restinkomen af te trekken van het maatmaninkomen en dit bedrag vervolgens te delen door het maatmaninkomen en te vermenigvuldigen met 100%

Bij de definitie van verzuim is de ziekte niet doorslaggevend: niet aanwezigheid van ziekte of gebrek maar de mate waarin iemand vanwege ziekte of gebrek niet kan werken, uitgedrukt in loonwaarde is doorslaggevend.

Het gaat dus om geld en niet om ziekte. Op zich logisch want er zijn vele mensen met allerlei ziekten die gewoon werken.

Maar dat geeft inderdaad problemen bij andere begrippen en condities zoals rechtsposities en bijzondere werktijden. Daar kom ik nog op terug.

De rechtspositie van ambtenaren behelst dat iemand als ziek wordt beschouwd zolang hij nog niet volledig is hersteld en volledig d.w.z. 100% loonvormend actief is in zijn eigen functie.

Daar heeft altijd een probleem gezeten.

Een voorbeeld: een ambtenaar is door ziekte ongeschikt om zijn eigen functie als brandweerman te vervullen en doet ander werk. Als de werkgever deze brandweerman toch als ziek registreert volgt na 2 jaar een keuring voor de WIA. Deze zal zonder enige twijfel worden afgewezen.

Ook het tegenovergestelde leidt tot hetzelfde resultaat.

Een brandweerman kan wegens ziekte zijn eigen werk niet doen en blijft vanwege zijn rechtspositie thuis. Na twee jaar wordt zijn aanvraag/keuring voor de WIA ook nu weer volledig afgewezen: de werkgever en de werknemer hebben beiden te weinig gedaan aan re-integratie.

En dan, om het nog moeilijker te maken:

Een brandweerman kan wegens ziekte zijn eigen werk niet verrichten en doet ander werk. Na twee jaar is wel duidelijk dat hij nooit meer als brandweerman kan werken. De ambtenaar claimt nu dat zijn vervangende werk zijn nieuwe werk is geworden en eist die functie op. De rechter zal hem gelijk geven. Dat telt in het bedrijfsleven al na een half jaar, volgens het ambtenarenrecht kan de werkgever de brandweerman definitief herplaatsen in een andere functie.

De VNG stuurt in haar publicaties over verzuim nadrukkelijk op de werkwijze van het UWV en het bedrijfsleven bij al haar voorlichting over verzuim en passende arbeid.

Er is maar 1 conclusie: de rechtspositie van de ambtenaar, mits strikt uitgelegd, spoort niet met de regels over ziekte, de wet Poortwachter, de loondoorbetalingregelingen en WIA/WGA.

Bij veel overheidsinstellingen worden om die reden ambtenaren niet voor een specifieke functie maar 'in algemene dienst' aangenomen. Dat maakt juridisch dus soms veel uit. In de praktijk worden de regels uit het bedrijfsleven gevolgd, met als uitzondering dat er langer recht bestaat op re-integratie in eigen functie.

**De basisregel is:**

Voor de sociale verzekeringswetgeving gericht op inkomenszekerheid (loonbetaling, kortingen, WIA+onderdelen) heeft het ambtenarenrecht op dit punt geen functie en geen betekenis. Voor het recht op re-integratie-inspanningen en het recht op een WIA-keuring m.b.t. de mogelijkheden in het eigen werk te re-integreren/mate van arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk heeft het juist een belangrijke functie.

---

## 16 Iemand met een specifieke functie wordt door ziekte arbeidsongeschikt voor die functie. Hij kan wel ander, passend werk, verrichten. Tot welke percentages ziekte leidt dit?

Er kunnen zich verschillende mogelijkheden voordoen:

- Het passend werk is gecreëerd maar is in feite niet loonvormend. In dat geval is er sprake van 100% verzuim en wordt dat ook zo geregistreerd.
- Het passend werk is wel loonvormend. Dan dient de mate van verzuim overeen te komen met het verschil tussen de loonwaarde in de oude functie en de loonwaarde in de nieuwe functie. Bijvoorbeeld iemand werkt loonvormend gelijk maar doet dat 2 van de vijf dagen: 60% ziek. Voorbeeld 2: Iemand werkt dezelfde werktijden als voorheen (doet er niet toe hoe dat er uit ziet) maar vormt de helft van de loonwaarde: 50% ziek.

Hier spoort iets niet met het ambtenarenrecht.

Uw oplossing om de persoon 1% ziek te laten zijn heeft voor- en nadelen voor het bedrijf en de ambtenaar. In het bedrijfsleven wordt iemand die volledig loonvormend is (op zijn gebruikelijke loonwaarde: de maatman) niet meer als ziek geregistreerd.

Dat kan een risico geven: als er meer dan 28 dagen zonder verzuim wordt gewerkt begint inderdaad de hele cyclus van twee jaar (tot de WIA-keuring) weer opnieuw. Maar dat risico is bij bijvoorbeeld de brandweer niet anders dan in het bedrijfsleven.

Het verschil is dat een ambtenaar gedurende twee jaar recht heeft op pogingen van hemzelf en van de werkgever om weer te re-integreren in zijn oude functie (als hij niet in algemene dienst is aangenomen).

Het is een goede keuze om verzuimdefinitie en rechtspositie te scheiden. Aan de ene kant geldt dan voor de registratie de 'gewone' definitie die tot al of niet gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid leidt (op basis van loonwaarde). En aan de andere kant hebben werkgever en werknemer beiden de verplichting tot inzet ten behoeve van herstel in oude functie. Dat hoeft elkaar niet te bijten.

---

## 17 Een laag verzuim vanwege passend werk (elders) kan gepaard gaan met hoge vervangingskosten. Geeft dat geen vals beeld? En hoe los je dat op?

Dat klopt inderdaad. Maar dat klopt vooral als het om gecreëerde loonvormende functies gaat. Een oplossing in het bedrijfsleven is de gedeeltelijke detachering (ter hoogte van de loonvorming) INCLUSIEF de bijpassende verrekening. Maar bij gecreëerde functies is dat niet mogelijk. Niet bij de brandweer en niet in het bedrijfsleven. De kern is dat verzuim aan het individu wordt toegerekend en niet aan een team of afdeling.

De oplossing wordt in de regel elders gevonden. Elk team of afdeling heeft een eigen begroting met daarin de kosten van vakantie, verzuim, opleiding en vervangingskosten.

---

## 18 Wat is het te registreren verzuimpercentage als iemand weer en steeds beter weer in zijn eigen oude functie werkt? En hoe ontloop je het risico dat, bij terugval, de hele verzuimcyclus van twee jaar weer opnieuw begint?

De loonwaarde bepaalt de mate van te registreren verzuim. Is de loonwaarde weer 100% dan is er geen verzuim meer om te registreren. Om het risico te verminderen dat na 28 dagen, bij nieuw verzuim, de twee jaar periode weer opnieuw begint, is het in het bedrijfsleven gebruikelijk iemand pas echt 100% beter te melden als iemand langer dan twee of drie maanden (maak zelf een keuze) weer volledig aan de slag is. Overigens is het wel zo dat daarbij een goed advies van een bedrijfsarts vanzelfsprekend en noodzakelijk is. Bij een aantal meestal chronische ziekten is het toekomstbeeld redelijk voorspelbaar. En, na 24 maanden kan een ambtenaar in een andere functie worden geplaatst.

Inmiddels heb ik uw vraag (anoniem) besproken met een groep deelnemers aan de periodieke workshop verzuimanalyse die ik af en toe geef voor het A+O fonds Gemeenten.

Zij benoemen en herkennen een z.g. Lourdes-effect: op het moment dat er een grote korting volgt of als de WIA dreigt verklaren zieke ambtenaren zich zelf soms ineens een stuk minder arbeidsongeschikt. Dat geeft twee inzichten:

- 1 Als het goed gaat en goed blijft gaan is er reden tot enige wrevel: er is onvoldoende inzet of kwaliteit betoond ergens door enige actoren tijdens de begeleiding.
- 2 Vaker gaat het niet goed en probeert de ambtenaar aan een reëel financieel risico te ontsnappen maar blijkt hij daartoe nog niet in staat. Dat had kunnen worden voorkomen door een goede beoordeling van de bedrijfsarts en eventueel een duidelijk doorspreken van de FML-beoordeling.

Overigens wordt er bij de gemeenten – als het registratiesysteem het toelaat – een dubbele registratie gevoerd. D.w.z. dat de verzuimregistratie volgens de regels uit het bedrijfsleven/UWV gaat maar dat daarnaast ook een registratie wordt gevoerd op basis van het ambtenarenrecht. Iemand kan dus volgens het eerste systeem arbeidsgeschikt zijn en volgens het tweede ziek.

---

## 19 Registratie van verzuim bij afwijkende roosterdiensten. Bij de brandweer wordt gemiddeld gewerkt in twee roosterdiensten van 24 uur per week. Als een brandweerman zich aan het begin van een rooster 's ochtends ziek meldt en de volgende ochtend weer beter meldt telt dat maar voor 1 kalenderdag (20% van de werktijd en 14% van de kalenderdagen in een week) terwijl er feitelijk 25% van de werktijd niet wordt gewerkt. Hoe kan je dan correct registreren?

Hierop zijn twee verschillende antwoorden.

Een correcte manier van registreren geeft hier inderdaad een verkeerd beeld. Je zou voor een oplossing dan kunnen denken aan het registreren in werkdagen of werktijden en niet meer in kalenderdagen. Maar zo iets is een enorme klus voor de leidinggevenden die dat voortaan allemaal op individuele werkbriefjes bij moeten gaan houden. Niet aan te raden. En er staat ook iets tegenover: als iemand ziek wordt op een dag dat hij geen dienst heeft leidt dat niet tot registratie van verzuim. En bij een brandweerman komt dat veel vaker voor dan bij reguliere arbeidstijden. De gemiddelde duur van kort verzuim is immers maar 2,5 dagen.

Een niet helemaal correcte maar wel overtuigende argumentatie heeft betrekking op het zeer relatieve gewicht van het probleem. Het probleem telt rekenkundig alleen maar bij het zeer korte verzuim. Bij verzuim langer dan een week of nog veel langer speelt het rekenkundig nog nauwelijks een rol. Zeker bij de brandweer leidt al het korte verzuim bij elkaar niet tot meer dan 0,9% verzuim, meestal niet iets minder: 0,8%. Als het bij een deel van die verzuimmeldingen niet goed gaat kan dat hooguit leiden tot een verschil van 0,1%.

Een betere oplossing is overigens het maken van ruimere afspraken over aanpassing van werktijden bij een beperkt aantal medewerkers. Een voorbeeld daarvan is het maken van werkafspraken bij migrainepatiënten. Waarom zou iemand die maar heel even niet kan

werken niet van dienst ruilen? Tegenover de vrijheid in het beroep kan ook een zekere flexibiliteit van de werknemer staan....

---

## 20 Is de gemeentelijke verzuimnorm passend voor een veiligheidsregio?

Ja. Maar dan wel met een toekomstige aanpassing. De veiligheidsregio's treffen het dat de gemeentelijke berekenaar verzuimtargets flexibel is. Anders dan de Verbaan norm, die a) alles en iedereen een norm van 3,5% voorschrijft en te weinig rekening houdt met de samenstelling van het personeelbestand is de Gemeentelijke verzuimberekenaar flexibeler en veel preciezer.

Dat houdt o.a. in dat een veiligheidsregio zelf een eigen target kan bepalen en daarna met de berekenaar verzuimtargets voor onderdelen van de regio de targets kan berekenen. Nu kan het target worden bepaald door de personele omvang en de personele samenstelling (leeftijd/functie/geslacht) van de veiligheidsregio. In de benaming bij de Gemeentelijke verzuimnorm worden telkens gemeentegrootteklassen genoemd. Uitgangspunt is daarbij dat een gemeente met een grootte van tussen de 10.000 en 20.000 inwoners zelf tussen de 100 en 200 ambtenaren telt. Zo kan ook een veiligheidsregio makkelijk zijn eigen grootteklasse bepalen. In de toekomst is het goed mogelijk de verzuimcijfers van de verschillende veiligheidsregio's mee te nemen of via een eigen uitwisseling even vast te stellen. Een maatwerkadvies hierover is mogelijk.

---

## 21 Telt iemand die ziek is door een orgaandonatie mee in het verzuim?

Antwoord: Nee.

Verzuim wordt gedefinieerd als de mate waarin iemand niet in staat is zijn loonwaarde te realiseren. Maar bij een orgaandonatie neemt het UWV de loonbetaling over.

### Toelichting:

Wie een orgaan doneert bij leven, mag de tijd die hij daardoor niet kan werken als arbeidsongeschikt aanmerken. Voortaan geldt dat ook voor een vooronderzoek van minstens een halve dag. Dat is gunstig voor werkgevers, want zij kunnen de kosten voor dat verzuim dan ook vergoed krijgen.

Normaal gesproken is het zo dat werkgevers loon moeten doorbetalen aan mensen die niet kunnen werken vanwege arbeidsongeschiktheid. De meeste werkgevers zijn daar overigens voor verzekerd. Ook wanneer iemand bij leven donor wordt en daardoor tijdelijk niet kan werken, wordt door het UWV aangemerkt als arbeidsongeschikt. Wat nieuw is, is dat het UWV voortaan een vooronderzoek van minstens een halve dag om te kijken of iemand voor deze vorm van donatie geschikt is, ook als arbeidsongeschikt aanmerkt. Kort verzuim voor bijvoorbeeld nacontroles of spreekuurbezoek valt er niet onder.

De wijziging betekent dus dat werkgevers niet alleen de kosten vergoed kunnen krijgen van het UWV als een werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is vanwege afstaan van een orgaan maar voortaan dus ook voor de vooronderzoeken van minstens een halve dag. De wijziging is al ingegaan

## UWV-regeling

### Vangnet regeling:

In een aantal situaties neemt UWV de loondoorbetaling van medewerkers over of neemt UWV de loondoorbetaling van ex-medewerkers over. De meest actuele informatie over wet en regelgeving treft u altijd aan op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Met de vangnet regeling wordt bedoeld dat een werkgever de directe loonkosten van een werknemer bij verzuim onder bepaalde condities via UWV ontvangt. Vangnet is een toepassing van de Ziektewet. Een werknemer komt in de navolgende situaties in aanmerking voor vangnet:

- Een tijdelijk contract loopt af tijdens verzuim.
- een vrouw verzuimd als gevolg van zwangerschap en/of bevalling.
- Verzuim als gevolg van orgaandonatie.
- Verzuim van arbeidsgehandicapten / medewerkers met SFB status.

De vangnet regeling is eveneens van toepassing voor:

- Oproepkrachten en/of uitzendkrachten die verzuimen.
- Mensen met een WW uitkering die verzuimen.

---

## 22 Sommige gemeenten registreren de frequentie van verzuim per kwartaal of per maand.

### Is dat correct en wat is de betekenis er van?

De definitie van verzuimfrequentie gaat per jaar

meldingsfrequentie = totaal aantal ziekmeldingen in jaar t

-----  
gemiddeld aantal personeelsleden in jaar t

Uiteraard kan je dit ook per maand, per kwartaal of vanaf 1 januari jongstleden (dat noemen we: year-to-date) uitrekenen.

Je zult dan de periode in je registratiesysteem aan kunnen en moeten passen.

Een mogelijkheid is dan bijvoorbeeld om de frequentie in het eerste kwartaal te berekenen en die met vier te vermenigvuldigen om zicht te krijgen op de vermoedelijke uitkomst over het hele jaar.

Toch wordt sterk afgeraden om dit te doen.

De redenen daarvoor worden hieronder aangegeven:

Per maand berekend levert de frequentie vrijwel altijd iets op rond de '0', 0,1 of, een enkele keer 0,2.

Dat levert per maand het idee op dat er niets aan de hand is, terwijl er aan het eind van het jaar ineens toch een akelige 1,5 aan de oppervlakte komt....

Per kwartaal registreren en presenteren geeft nog meer vertekening: de frequentie is, meer nog dan het verzuim zelf, onderhevig aan de seizoenen.

Wat betekent het als het verzuim van 0,4 in het eerste kwartaal daalt naar 0,1 in het derde kwartaal? Niets anders dan dat de zon schijnt en dat er veel mensen op vakantie zijn.

Extrapolatie van een willekeurige maand of een kwartaal geeft dus grote vertekeningen. Het beste is dus nog steeds de frequentie te berekenen op voortschrijdende basis, dus over de afgelopen 12 maanden.

Bij een expliciete aanpak van het frequent verzuim kan de behoefte aan meer dan dat aanwezig zijn.

De beste methodiek daarvoor is te vinden in het website document: aanpak van problematisch verzuim.

---

## 23 In welke mate is iemand ziek als hij (gedeeltelijk) passend werk verricht, welke rol speelt de loonwaarde daar bij en wie bepaalt de loonwaarde?

Er lopen 2 zaken naast en door elkaar heen.

Op basis van het ambtenarenrecht (dat ook door het UWV wordt gehanteerd) is iemand ziek/arbeidsongeschikt voor eigen functie en heeft iemand recht op re-integratie in eigen functie.

T.a.v. verzuim/arbeidsongeschiktheid ligt dat (ook volgens het UWV) totaal anders.

De definitie is: de mate waarin iemand niet in staat is de loonwaarde van zijn bedongen arbeid te realiseren bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid.

Het is dus een financiële en geen gezondheidskundige maat.

Zowel in het Burgerlijk Wetboek als bij Poortwachter staat dat de werkgever verplicht is passende arbeid te verschaffen (dat de gezondheid niet schaadt). De werknemer is daarbij verplicht redelijke instructies op te volgen. (Voor beide partijen: werkgever/werknemer), is er een second opinion mogelijkheid bij de UWV.)

Stel nu dat een werknemer die 5 dagen werkt 100% arbeidsongeschikt wordt geacht voor eigen werk maar voor 3 dagen elders passend werk verricht met dezelfde loonwaarde.

Dan dient de gemeente de betrokkene voor 40% (2 dagen) als arbeidsongeschikt te registreren.

Nu weet ik niet welk systeem Utrecht gebruikt maar er zijn 2 mogelijkheden:

- 1 In veel gemeenten wordt de betrokkene gewoon in het verzuimsysteem als 40% ziek geregistreerd. In een apart vakje van de database wordt dan daarbij de opmerking geregistreerd: ziek voor eigen werk. Dat verwijst dus naar een recht en niet naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 In Amsterdam wordt de betrokkene 100% ziek geregistreerd maar gebruiken ze een ander vakje in de database waarin de mate van re-integratie wordt aangegeven. Bij deze medewerker dus 60%. In de verzuimregistratie wordt dan 40% ziek geteld.

(Maar of jullie systeem dat ook kan weet ik niet, anders is optie 1 beter).

Nu de loonwaarde. Want die telt immers ook.

D.w.z. dat als een medewerker in een lager betaalde functie (zeg 10% minder) d.m.v. passend werk re-integreert bereikt de medewerker dus eigenlijk maar een loonwaarde van  $50/60 * 60\%$ .

Ik merk in de regel dat die maat nauwelijks wordt gebruikt.

In de regel is het niet de hrm-adviseur maar de leidinggevende die beslist over de loonwaarde. De leidinggevende is dus de bepalende persoon. Meestal vinden ze dat te moeilijk. En beperken ze zich tot de urenbeperking.

In de regel wordt dan meestal een ietwat te laag verzuimpercentage geregistreerd.

Dat is de praktijk.

Wil je het zuiverder dan is dat redelijk makkelijk te doen. Iemand moet gewoon de loonwaarde van de diverse functiegroepen op een Excellijstje zetten en dat via intranet aan alle p-adviseurs ter beschikking stellen. Die kunnen dan de registratiewaardebepaling van de leidinggevende in overleg corrigeren. Ik zie niet meteen dat leidinggevendenden dat zelf correct gaan uitvoeren: meestal hebben ze het daar te druk voor.

Mocht de arbeidsongeschiktheid erg lang duren en komt de WIA-keuring in zicht dan is het handig daar extra aandacht aan te besteden en daarover contact op te nemen met de UWV. Feitelijk verdient iemand dan immers minder loonwaarde dan aan het UWV wordt opgegeven. In extreme gevallen is dat niet handig.

---

## 24 Moeten we op het moment dat de werkgever bepaalt dat iemand die niet meer in staat geacht mag worden om zijn oude functie ooit nog weer te doen maar wel ander passend werk kan doen, nog in zijn verzuimcijfers meenemen als ziek op het moment dat dat andere, passende werk nog niet gevonden is?

Verdiencapaciteit is inderdaad een sleutelwoord maar dat moet dan wel blijken uit reëel werk en feitelijk werken. De situatie die jij schetst komt overeen met een werknemer die arbeidsongeschikt is voor zijn eigen werk en waarvoor de werkgever nog geen passend ander werk heeft gevonden (dan wel niet aanbiedt). Dan is de persoon dus gewoon ziek en telt hij/zij mee in het verzuim.

Het UWV en het Burgerlijk Wetboek (BW7-622-658) leggen de werkgever de verplichting op om bij verzuim (ik gebruik nu de formele termen) te voorzien in passend werk dat overeenkomt met de krachten en bekwaamheden van de werkgever en dat de gezondheid niet schaadt. Het UWV gaat er tegenwoordig van uit dat werkgevers moeten bewijzen dat ze hun best hebben gedaan en bovendien dat er bij grote bedrijven altijd wel een plekje is te vinden. Indien dat niet gebeurt legt het UWV een sanctie op, d.w.z.

loondoorbetaling.

Los daarvan geldt dat een ambtenaar recht heeft op re-integratie in eigen werk. Zolang dat niet het geval is heeft de ambtenaar recht op inspanningen van de werkgever richting eigen werk.



---

## 25 Kunt u mij uitleggen wat de functiegroepen betekenen?

fg betekent functiegroep

Er zijn dus verschillende functiegroepen. In zijn algemeenheid slaan die op het opleidings- en werkniveau van medewerkers.

Er is een statistisch verband tussen een laag werkniveau en verzuim. In zijn algemeenheid hangt dat samen met: lage functie = weinig regelmogelijkheden. Deze wordt sterker naarmate mensen ouder worden.

De verschillende genoemde functiegroepen slaan op salarisschalen die je binnen gemeenten vindt.

Iets grover gezegd gaat het om:

1- 3	ongeschoold
3-6	laaggeschoold mbo
6-9	beter geschoold havo/atheneum verschillende beroepsgerichte opleidingen
9 en hoger	hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk niveau

---

## 26 In hoeverre telt iemand met een WGA of IVA uitkering mee in het verzuimsysteem?

Bij een WGA-uitkering wordt nog wel een herstel - op termijn - van het arbeidsvermogen mogelijk geacht.

Bij een IVA uitkering van 80-100% is door het UWV geoordeeld dat het gaat om duurzame algehele arbeidsongeschiktheid.

Op basis daarvan wordt een uitkering verstrekt, rekening houdend met 80-100% arbeidsongeschiktheid.

De mate van verzuimregistratie hangt af van het verschil in loonwaarde tussen wat iemand zou kunnen verdienen (d.w.z. loonwaarde creëert) vgl. met zijn eigen functie.

Bij een 100% IVA-uitkering wordt verondersteld dat de betrokkene geen loonwaarde meer kan creëren in zijn/haar werk (welke functie dan ook).

De betrokkene hoort dus niet meer in de verzuimregistratie thuis.

Dat zou anders zijn als er bijvoorbeeld sprake is van een WGA-uitkering van 35% en de betrokkene is voor 45% ziek. Dan hoort voor  $45-35=10\%$  verzuim te worden geregistreerd.

Bij 100% ziek zou dan  $100-35=65\%$  verzuim moeten worden geregistreerd.

### Een financieel verschil:

Uiteraard is ook de bron van de uitkering van belang: bij een WGA-uitkering heeft dat repercussies voor de specifieke werkgever, bij een IVA-uitkering is de bron: een omslag over alle werkgevers gezamenlijk.

---

27 Waar kan ik de basisinformatie over deze stelling vinden?  
“De rechtspositie van ambtenaren behelst dat iemand als ziek wordt beschouwd zolang hij nog niet volledig is hersteld en volledig d.w.z. 100% loonvormend actief is in zijn eigen functie.”

(website: <http://www.aeno.nl/wp-content/uploads/2014/08/Veel-gestelde-vragen-verzuim.pdf>)

De vraag is overigens wat er mee bedoeld wordt. Het gaat er om dat een ambtenaar recht heeft op re-integratie(pogingen) in eigen functie.

T.a.v. de Wet verbetering Poortwachter en vooral de WIA ligt dat heel anders. Is de persoon niet gere-integreerd terwijl er wel (min of meer) passend werk te vinden/was dan wordt het UWV heel erg streng en afkeurend. De UWV-eis is: zodra ander passend (deel)werk mogelijk is moet dat worden geprobeerd.

De balans is: volgens het ambtenarenreglement moet een werkgever zijn uiterste best doen voor re-integratie in eigen functie. De ambtenaar heeft daar recht op. Of: uiteindelijke re-integratie in eigen functie. Dat betekent niet dat er, onderweg, daar naar toe of zolang niet eenduidig is vastgesteld dat dat niet kan, passend werk gezocht en door de werknemer aanvaard moet worden. Dan loop je overigens tegen een ander fenomeen aan: als iemand redelijk functioneert in een andere functie is dat na een half jaar zijn eigen functie (volgens het UWV).

---

28 Wordt het verzuim, naast geslacht leeftijd en functieniveau, mogelijk ook beïnvloed door het type functie? Is er bijvoorbeeld sprake van hoger verzuim bij teams die meer publiekscontacten hebben (bijvoorbeeld door meer agressie)? Zijn hier ook (nog) normgegevens voor?

Het verzuim is jarenlang onderwerp van onderzoek geweest, ook wat betreft functies en verzuim.

Het idee is natuurlijk dat bijvoorbeeld fysiek buitenwerk een hoger verzuim heeft of een verpleegkundige meer emotionele belasting heeft.

T.a.v. de publieksfuncties bestaat ook al langer het idee dat agressie een factor kan zijn. Maar eerlijk gezegd zijn die onderwerpen al langere tijd gestopt wegens gebrek aan resultaat.

De reden daarvoor is dat door regressieanalyse d.w.z. het statistisch zoeken naar het verschil tussen vermijdbare en niet-vermijdbare factoren en naar mogelijke causale oorzaken alleen de factoren zijn ontdekt die in de normberekenaar zijn opgenomen. Leeftijd, functieniveau, m/v en bedrijfsgrootte.

Samen bepalen die, in bovengenoemde volgorde 25% van de variantie in verzuim.

De factoren die dan nog volgen hebben minder dan 1% variantie (dus bijv. van 4 naar 3,94%).

Ze zijn overigens wel bekend: te weinig leidinggevend en op een te grote groep mensen en te weinig administratieve ondersteuning.

Dat betekent niet dat er bij publiekscontacten niets aan de hand is.

De paar keer dat de verzuimberekenaar door mij is toegepast bleek dat bij die functies gemiddeld een lager scholingsniveau was en, nogal verbazend, dat de gemiddelde leeftijd hoger lag. Functie/niveau c.q. salarisschaal kan inzicht leveren in te weinig regelmogelijkheden op het werk.

---

29 Over de gemeentelijke verzuimnorm heb ik gelezen op de website van A+O fonds Gemeenten dat het verzuimpercentage/de verzuimnorm voor G4 7% hoger ligt dan de 100.000+ gemeenten. Ik ben echter benieuwd hoe dan een norm bepaald/berekend zou worden als wij gebruik zouden maken van deze norm. De beste kwartielscore is bij de G4 namelijk niet per se 7% hoger dan de norm voor 100.000+ gemeenten. Kunnen jullie uitleg geven?

Ik bereken voor het A+O fonds Gemeenten jaarlijks de normen op basis van de gegevens van de gemeentemonitor. De gemeentelijke verzuimnorm is een kwartielnorm rekening houdend met bedrijfsgrootte. Naarmate een organisatie groter is worden medewerkers anoniemer en zijn de aanpassingsmogelijkheden groter. Bij een klein bedrijf is minder mogelijk dan bij een groot bedrijf. Op een gegeven moment is het effect van grootte echter wel uitgewerkt. Er is dus eigenlijk geen reden voor de G4 om te veronderstellen dat zij – vanwege hun grootte – een andere norm zouden meten gebruiken dan de 100.000+ gemeenten. De enige reden dat dit toch gebeurt is op verzoek van de G4 zelf. De norm wordt dan: de laagst scorende van deze 4. Normaal gesproken kan je beter de norm gebruiken die voor de 100.000+ gemeenten is berekend.

Een bijzonderheid voor dit jaar is dat op verzoek van Amsterdam – die de verzuimnorm van het A+O fonds Gemeenten gaat hanteren, een verbijzondering is gemaakt van kort, middel, lang en XL-verzuim.

Voor Amsterdam heb ik op basis van dezelfde gegevens berekend:

ik heb de normcijfers voor XL verzuim berekend voor twee groepen

De 106 gemeenten met meer dan 200 werknemers die KMLXL verzuim goed hadden doorgegeven

1e kwartiel XL=0,30

2e kwartiel XL=0,70

Het gemiddelde: XL= 0,81

De 42 gemeenten met meer dan 500 werknemers verzuim goed hadden doorgegeven

1e kwartiel= 0,5

2e kwartiel= 0,8

Het gemiddelde = 0,79

Je moet dan bij mijn referentiecijfers XL van L aftrekken....

---

# Beleidsvragen

# Beleidsvragen

---

## Vragen

---

- |   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Ons verzuimbeleid dateert van lang geleden. Heeft het A+O fonds Gemeenten een nieuwe en moderne versie die als voorbeeld kan dienen?   | <a href="#">&gt;&gt;</a> |
| 2 | Wij willen onze verzuimrapportages vernieuwen. Heeft het A+O fonds Gemeenten daar voorbeelden voor?  | <a href="#">&gt;&gt;</a> |
| 3 | Is het juridisch aanvaardbaar om (in het kader van gezondheidsmanagement) medewerkers te belonen bij een laag ziekteverzuim? Zijn er ervaringscijfers of onderzoeksgegevens bekend over welk effect van een dergelijke aanpak mag worden verwacht? | <a href="#">&gt;&gt;</a> |
| 4 | Kan de organisatie beter een bedrijfsarts inhuren (ZZP) of zelf in dienst nemen?   | <a href="#">&gt;&gt;</a> |
| 5 | Wat zijn de voordelen van de Gemeentelijke verzuimnorm en de bijbehorende Berekenaar Verzuimtargets vergeleken met de Verbaannorm?   | <a href="#">&gt;&gt;</a> |
- 

## 1 Ons verzuimbeleid dateert van lang geleden. Heeft het A+O fonds Gemeenten een nieuwe en moderne versie die als voorbeeld kan dienen?

Ja. Hieronder vindt u de kenmerken van een vernieuwd verzuimbeleid. Ook een uitgewerkt voorbeeld is beschikbaar. Zie daarvoor het onderdeel 'vernieuwd verzuimbeleid' bij de rubriek voorbeelden. Eventueel is ook het document 'Overzicht verzuimmodellen' voor u van belang.

Er zijn mogelijke verschillen tussen al langer bestaande en nieuwe documenten over verzuimbeleid. In de al wat langer bestaande documenten komen dikwijls twee onderwerpen voor:

- De visie op beleid.
- De relatie met wetgeving, met name de Wet verbetering Poortwachter en de uitwerking ervan in een verzuimprocedure.

## Vernieuwingen

In de visie op beleid werd vaak aandacht besteed aan de wil van de gemeente om mee te werken aan gezond werk en gezonde arbeidsomstandigheden. Daarnaast wordt vaak ook de visie op de factoren gedrag en keuzes bij verzuim gepresenteerd. Een populair uitgangspunt is: "ziekte overkomt je maar verzuim is een keuze". En vervolgens wordt een belangrijke rol verwacht van de leidinggevenden. In overleg met de medewerkers moeten zij sturen op het bespreken van de mogelijkheden naast de beperkingen die de medewerker ziet.

Er zijn verschillende vernieuwingen mogelijk en deels ook noodzakelijk.

- Sinds enkele jaren wordt verzuimbeleid ontwikkeld tot een breder concept zoals inzetbaarheidsbeleid en gezondheidsbeleid.
- Naast de rol van de leidinggevende is er behoefte om sterker de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker in het beleid mee te nemen. Dat past ook in een zekere verzakelijking van de arbeidsverhoudingen en bij de erkenning dat de medewerker mens genoeg is om ook zelf te werken aan preventie van verzuim en duurzame eigen inzetbaarheid.
- Naast een beleidsvisie ontbreekt vaak een werkende methodiek voor de ontwikkeling van beleid. Uit onderzoek is gebleken dat een groot aantal gemeenten moeite heeft met het continueren van grip en regie op verzuim. Daarom is meer aandacht nodig voor de jaarlijkse beleidscyclus bij verzuimbeleid. Op basis van de beleidscyclus kan gereageerd worden op ontwikkelingen in het verzuim.
- De relatie met de wetgeving is soms nog niet compleet. Met name de ziekmeldingsprocedure is soms nog geënt op de al lang niet meer geldende Ziektewet. En daarnaast zijn de termijnen die in de wet verbetering Poortwachter worden gepresenteerd – hoe handig vroeger ook – niet meer echt handig bij de huidige indeling van kort, middellang en lang verzuim.

Op de website zijn voorbeelden van beleidsdocumenten te vinden waarin drie vernieuwingen zijn opgenomen: de ontwikkeling van het gedragsmodel naar het model van een volwassen arbeidsrelatie t.a.v. inzetbaarheid, een verbeterde beleidscyclus en een aangescherpte verzuimprocedure.

---

## 2 Wij willen onze verzuimrapportages vernieuwen. Heeft het A+O fonds Gemeenten daar voorbeelden voor?

Op de website van het A+O fonds Gemeenten is veel te vinden over verzuimrapportages. Er zijn enkele basisproblemen.

- De gebruikelijke verzuimregistratiesystemen leveren soms veel meer gegevens dan nodig is. Dat maakt de interesse van minder en de bruikbaarheid voor leidinggevenden en besluitvorming moeilijker. Vereenvoudiging en het kiezen van aansprekende monitorgegevens kan dan helpen. Op de website zijn voorbeelden te vinden van aansprekende rapportages.
- Het vermijden van rapportagefouten kan ook helpen. Bij een aantal gemeenten worden nog minder gelukkige meeteenheden gebruikt. Het komt voor dat gegevens niet worden vergeleken met dezelfde periode van een jaar geleden. En vaker worden

frequentiecijfers per maand berekend, deze zijn dan nietszeggend en weinig stimulerend.

Goede keuzes zijn:

- Per jaar vaststellen van targets met behulp van de gemeentelijke verzuimnorm.
- Maandelijks rapportages aan de hand van een grafiek over het lopende en het voorgaande jaar.
- Per kwartaal een verdergaande analyse, bijvoorbeeld over kort, middellang en langdurig verzuim.
- Periodiek een nadere analyse van frequent en langdurig verzuim.

Op de website zijn enkele voorbeelden opgenomen van goede rapportages. Daarnaast is er informatie te vinden over vereenvoudiging van rapportages en oplossingen voor soms voorkomende fouten. Meerdere keren per jaar wordt ook een workshop over verzuimanalyse georganiseerd.

---

### 3 Is het juridisch aanvaardbaar om (in het kader van gezondheidsmanagement) medewerkers te belonen bij een laag ziekteverzuim?

Er zijn geen juridische beletselen om medewerkers te belonen bij een laag verzuim. In het bedrijfsleven wordt deze methode gebruikt door 20% van de organisaties. Het alternatief, straffen bij met name frequent verzuim, komt, in verschillende vormen, bijna even vaak voor. Dat betreft dan met name de selectie bij tijdelijk personeel of personeel op nulurencontracten.

Er zijn wel financiële en sociale kanttekeningen bij. Er zijn gemeenten die principieel stellen dat medewerkers al betaald worden voor het aantal uren arbeid dat is overeengekomen en dat extra geld bij nulverzuim dus niet logisch is. Een tweede kanttekening betreft het punt dat een bonussysteem vooral de medewerkers geld oplevert die zich toch al niet ziekmelden. De financiële effectiviteit is te berekenen op 20% van het uitgelopen totaalbedrag. Een derde kanttekening die wel eens wordt gemaakt is dat medewerkers met een serieuze ziekte ten onrechte gestraft worden. Uit onderzoek blijkt dat bonussen tijdelijk en niet blijvend helpen. Na twee jaar is het effect weg. Het gaat daarom niet om een vervanging maar om een eventuele tijdelijke versterking van het beleid.

---

### 4 Kan de organisatie beter een bedrijfsarts inhuren (ZZP) of zelf in dienst nemen?

Uit A+O onderzoek in 2010 blijkt dat tachtig procent van de gemeenten liefst de gehele regie over het verzuim zelf willen invullen. Het merendeel wil op den duur ook geen relatie meer hebben met een arbodienst maar zelf professionals contracteren. In werkelijkheid wordt in de meeste gevallen nog een arbodienst in de arm genomen. Er is wel in toenemende mate ervaring met het zelf inhuren van een zelfstandige bedrijfsarts. Een bedrijfsarts zelf in dienst nemen lijkt een minder goed idee.

Uit onderzoek door het FNV en de NVAB (de beroepsvereniging van bedrijfsartsen) blijkt dat bedrijfsartsen aangeven dat er een spanningsveld is tussen de beroepseis om onafhankelijk te kunnen werken en oordelen en de invloed vanuit de werkgever.

Uiteraard zijn er verschillende condities van belang. Zo is er de volgende indeling:

- 1 De gemeente leunt geheel op de arbodienst.
- 2 De gemeente bepaalt zelf de regie en het beleid maar laat de uitvoering over aan arbodienstverleners.
- 3 De leidinggevenden laten zich adviseren door een casemanager en bepalen na diens advies zelf het beleid.
- 4 De leidinggevenden bepalen zelf het beleid, ondersteund door P-adviseurs.
- 5 De gemeente huurt het IZA-bedrijfspakket in en beschikt daarmee over een eigen providerboog (aanvullende professionals zoals BMW, psycholoog, fysiotherapie, gezondheidszorgbemiddeling).
- 6 De gemeente richt zelf een providerboog in en stuurt zelf op en heeft de regie op een providerboog.

Een zelfstandige bedrijfsarts heeft pas echt zin vanaf punt 4.

Doorslaggevend voor het succes van een individueel ingehuurde ZZP-arts is niet de correcte uitvoering van alle logisch bedachte activiteiten en procedures maar is de bereidheid van gemeente en bedrijfsarts om pro-actief te handelen en verbetermogelijkheden te bedenken bij problemen rond diagnosethema's (hoe gaan we om met psychische en sociale problematiek of met aangepast werk) en relationele problemen (goede contacten opbouwen en onderhouden) dan wel verschil van mening bij gecompliceerd verzuim.

Bij grotere gemeenten is het raadzaam niet één maar twee bedrijfsartsen te contracteren. Ze kunnen dan elkaar in beleid completeren.

Bij de helpdesk is een voorbeeld van een selectie/wervingsprofiel voor een bedrijfsarts beschikbaar.

---

## 5 Wat zijn de voordelen van de Gemeentelijke verzuimnorm en de bijbehorende normberekenaar vergeleken met de Verbaannorm?

De voordelen van de gemeentelijke verzuimnorm boven de Verbaannorm blijken uit de verschillen in de berekening ervan.

Verschillen:

### 1 - Basis:

- De Verbaannorm is niet wetenschappelijk geijkt en baseert zich op een dertig klanten van het bedrijf Falke en Verbaan, voornamelijk het bedrijfsleven.
- De gemeentelijke verzuimnormberekenaar wordt jaarlijks geijkt op gegevens van alle gemeenten.

De gemeentelijke verzuimnorm is niet gebaseerd op wat in het algemeen wellicht mogelijk is maar is heel precies: de norm is het percentage van het laagste kwartiel van



gemeenten in een vergelijkbare grootteklasse. In gewoon Nederlands: de norm geeft aan wanneer je tot de best presterende 25% gemeenten hoort.

## 2 Verschillen in kenmerken en uitkomsten:

- De Verbaannorm houdt geen rekening met een aantal aspecten:
  - Het verschil tussen grote en kleine bedrijven.
  - Het verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen.
- De gemeentelijke verzuimnorm en de verzuimnormberekenaar doen dat wel.

## 3 Verschillen in normen

- De Verbaannorm berekent alleen het verzuim.
- De normberekenaar berekent ook normen voor de frequentie van verzuim.

## 4 Verschillen in gegevens

- De Verbaannorm berekent alleen een einddoel over een verzuimpercentage.
- De gemeentelijke verzuimnorm geeft veel meer informatie: over leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen, over de kosten en de winstverwachtingen bij verzuim enz.
- De gemeentelijke verzuimnorm geeft ook een aantal bijkomende referenties, zoals over kort, middellang en lang verzuim.

## 5 Verschillen in beleidsmogelijkheden

- De Verbaannorm berekent alleen op basis van een verzuim van 3,5%.
- Bij de gemeentelijke normberekenaar kan een gemeente kiezen voor die norm van 3,5% maar ze kan ook zelf een eigen target kiezen.

## 6 Berekeningen op afdelingsniveau

- Zowel de Verbaannorm als de Gemeentelijke normberekenaar zijn zowel op organisatieniveau als op afdelingsniveau te gebruiken.
- De gemeentelijke verzuimnormberekenaar heeft ook een onderdeel waarin afdelingen met elkaar kunnen worden vergeleken op basis van een indexering.

# Colofon

## **Opdrachtgever**

Stichting A+O fonds Gemeenten  
Postbus 30435  
2500 GK Den Haag  
070 373 83 56

[www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)  
[secretariaat@aeno.nl](mailto:secretariaat@aeno.nl)

## **Projectteam**

Naam

## **Auteur**

Naam

## **Met dank aan**

Naam

## **Uitgave**



© Stichting Arbeidsmarkt- en opleidingsfonds Gemeenten,  
Den Haag september 2015

Stichting A+O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl).

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.