



## Centraal Bureau voor de Statistiek

SRS  
SAV

---

### **BEREKENING VAN VERZUIM NVS STANDAARD VOOR VERZUIMREGISTRATIE: NATIONALE VERZUIMSTATISTIEK**

*Samenvatting: Deze standaard is een aangepaste versie van de in juni 1996 gepubliceerde 'Standaard voor berekening van het ziekteverzuim'. Aanleiding voor de aanpassing is de nieuwe wetgeving, de behoefte aan meer duidelijkheid over rekenregels en definities van verzuim en de totstandkoming van de nieuwe verzuimstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek: de Nationale Verzuimstatistiek.*

*Trefwoorden: Ziekteverzuim, Nationale Verzuimstatistiek, Verzuim*

---

Projectnummer:  
BPA-nummer:  
Datum:

CPC-  
-CPC  
31 oktober 2005

## 1. Inleiding

De standaard 'Berekening van ziekteverzuim' is in juni 1996 vastgesteld. Die standaard is tot stand gekomen in samenspraak met vertegenwoordigers van arbodiensten en bedrijfsartsen, bedrijfsverenigingen en particuliere verzekeraars, automatiseerders, sociale partners en overheden. In 2005 is deze standaard aangepast als gevolg van de nieuwe wetgeving, de behoefte aan meer duidelijkheid over rekenregels en definities van verzuim en de totstandkoming van de nieuwe verzuimstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek: de Nationale Verzuimstatistiek (NVS). De aangepaste standaard: 'NVS Standaard', is tot stand gekomen in samenspraak met vertegenwoordigers van arbodiensten, overheden, bedrijfsartsen, automatiseerders en verzuimdeskundigen.

De NVS Standaard bestaat uit twee delen. Het eerste deel (de kern; hoofdstuk 2) bevat uitleg over de volgende vier verzuimgrootheden:

ZVP: Ziekteverzuimpercentage en -klassen;

ZMF: Ziekmeldingsfrequentie en -klassen;

GZVD: Gemiddelde ziekteverzuimduur;

ZVKP: Ziekteverzuimkostenpercentage.

Bij iedere verzuimgrootheid hoort een definitie, een korte beschrijving van het nut van deze grootheid en de berekening ervan.

In hoofdstuk 3 staan achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht, economische activiteit en bedrijfsgrootte beschreven. Verder geeft dit deel bij elk kenmerk een advies voor een algemeen gangbare classificatie. De achtergrondkenmerken bestaan uit vier groepen:

- Persoonskenmerken
- Functiekenmerken
- Organisatiekenmerken
- Gevalskenmerken

## 2. Verzuimgrootheden

### 2.1 Kernbegrippen

Bij het berekenen van de verzuimgrootheden spelen de volgende begrippen een rol:

- *Aanvangsdatum*

De eerste dag waarop iemand zou moeten werken maar verzuimt, of verminderd inzetbaar is, wegens ziekte of een ongeval. Is er sprake van ziekte of een ongeval tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof en waarvoor men nog verzuimt na beëindiging van dat verlof, dan is de aanvangsdatum de dag waarop men zou moeten werken na beëindiging van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Tijdens regulier verlof wordt het verzuim ook meegeteld.

*Voorbeeld*

Een parttimer werkt van dinsdag tot en met donderdag. Als hij/zij op vrijdag verzuimt wegens ziekte, dan wordt het verzuim pas vanaf dinsdag geteld.

- *Herstelddatum*

De eerste dag waarop men weer gaat werken, of de eerste dag waarop het recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering ingaat, of de dag van overlijden van de werknemer, of de dag dat de werknemer uit dienst treedt, of de dag dat de werknemer in de WAO instroomt. Tijdens verlof wordt herstel ook geregistreerd.

*Voorbeeld*

Een parttimer werkt van dinsdag tot en met donderdag. Als hij/zij op woensdag zich ziek meldt en vrijdag hersteld is, dan geldt de herstelmelding pas op dinsdag.

- *Deeltijdfactor (= fulltime equivalent)*

Bedoeld voor werknemers die niet voor de volledige werktijd<sup>1</sup> in dienst zijn. Vaak vindt berekening plaats door op weekbasis het aantal werkuren te delen op het aantal werkuren bij een volledige aanstelling (bijvoorbeeld: bij korter werken  $24/38 = 0,63$ ; bij langer werken  $40/36 = 1,11$ ).

*Berekening:*

Deeltijdfactor = Werkuren week / Werkuren week volledige aanstelling

- *Duur van het verzuim*

Het aantal kalenderdagen vanaf de begindatum van het verzuim tot de hersteldatum. De duur van het verzuim is gemaximeerd door de wachttijd van de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO). Vanaf het jaar 2004 is dat 2 jaar na het begin van het verzuim. Voor het bepalen van de WAO-wachttijd telt men tijdvakken van verzuim samen als deze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen (artikel 29 lid 5 van de Ziektewet). Voor het bepalen van de duur van het verzuim en de verzuimmeldingsfrequentie zijn het echter wel aparte ziektegevallen.

*Berekening:*

*Duur verzuim = Herstelddatum - Aanvangsdatum*

- *Ziekte*

De definitie van het begrip ziekte is terug te vinden in de wettelijke bepalingen en jurisprudentie ten aanzien van loonderving bij afwezigheid wegens ziekte, met uitzondering van partieel verzuim. Van personen die gedeeltelijk ziek zijn of gedeeltelijk werken,

---

<sup>1</sup> Onder volledige werktijd ('fulltime') wordt verstaan het gebruikelijke aantal fulltime werkuren in het bedrijf of de branche. Werknemers die meer uren dan 'standaard-fulltime' werken, krijgen zowel in de teller als de noemer van het verzuimpercentage een gewicht dat groter is dan 1.

worden in het verzuimpercentage de uren die men werkt niet meegerekend als verzuim.

- *Populatie*

Het nauwkeurig bepalen van de populatie is van groot belang voor de berekening van verzuimcijfers. Tot de NVS populatie wordt gerekend:

Alle gevallen die binnen de verslagperiode voor minimaal één van de wetten WW, ZW en/of WAO verplicht verzekerd zijn geweest, door middel van het hebben van een dienstverband. Gevalsniveau is gedetailleerder dan persoonsniveau omdat één persoon meerdere dienstverbanden (en daarmee verzekeringsrelaties) kan hebben.

- *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

Dit bedraagt momenteel ten minste zestien weken. Het wettelijke zwangerschapsverlof kan langer dan zestien weken zijn, namelijk als het kind na de uiterekende datum ter wereld komt. Ziekte-dagen vóór of aansluitend aan dit verlof moet men niet meerekenen als zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Met ingang van 1 december 2001 valt het reguliere zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meer onder de Ziektewet, maar onder de Wet arbeid en zorg. Alleen ziekte als gevolg van zwangerschap valt nog onder de Ziektewet.

- *Werken op arbeidstherapeutische basis*

Werken op arbeidstherapeutische basis geldt als volledig verzuim als er sprake is van aanwezigheid zonder enige loonwaarde van de werknemer.

- *Partieel verzuim*

Als er sprake is van werken op arbeidstherapeutische basis waarbij een verminderde loonwaarde wordt verlangd óf als werknemers gedeeltelijk verzuimen, bijvoorbeeld een halve dag in de week, dan geldt dat als partieel verzuim.

## 2.1 Ziekteverzuimpercentage (ZVP)

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

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

*Berekening van het totaal van de verzuimde dagen in de periode:*

1. Bepaal voor elke werknemer de som van de verzuimdagen voor zover deze binnen de verslagperiode (en dienstverband) vallen. Voor de berekening van het verzuimpercentage van het verzuim tot en met één jaar moet het aantal verzuimde dagen van werknemers die langer dan één jaar ziek zijn, worden afgekapt op 365 dagen. Voor de berekening van het verzuimpercentage van het verzuim langer dan één jaar (*vanaf het jaar 2005*) moet het aantal verzuimde dagen van werknemers die langer dan één jaar ziek zijn, worden meegeteld (maximaal 730 dagen). Gedeeltelijk verzuim moet proportioneel worden meegerekend. Zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt niet meegerekend, alleen ziekte ten gevolge van zwangerschap.
2. Vermenigvuldig voor elke werknemer het aantal dagen uit stap 1 met de deeltijdfactor (=fulltime-equivalent). Voor fulltimers verandert er dus niets.
3. Tel de uitkomsten uit stap 2 van alle medewerkers bij elkaar op.

*Berekening van de potentieel beschikbare dagen in de periode:*

4. Bereken van elke werknemer het aantal kalenderdagen dat hij/zij in de verslagperiode in dienst was.
5. Vermenigvuldig het aantal kalenderdagen uit stap 4 met de deeltijdfactor.
6. Tel de uitkomsten uit stap 5 van alle medewerkers op.

*Berekening van het verzuimpercentage:*

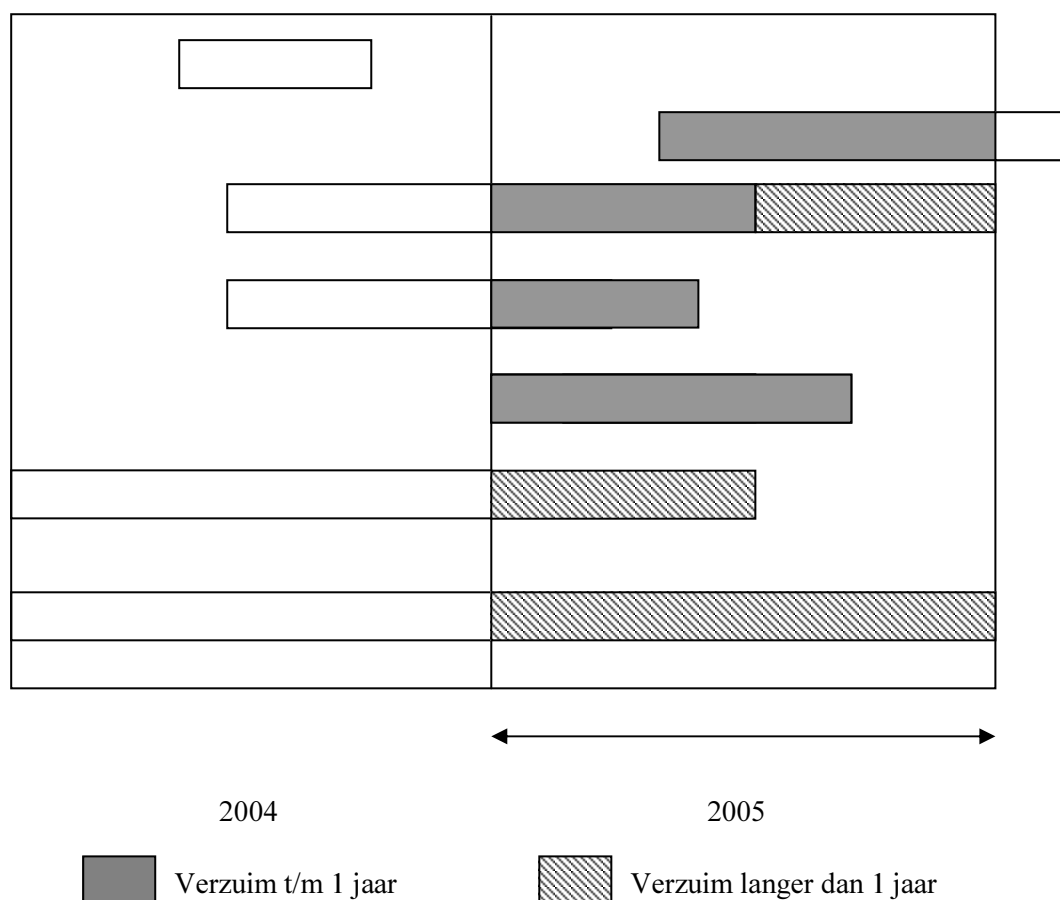
7. Deel de uitkomst uit stap 3 door de uitkomst van stap 6.
8. Vermenigvuldig de uitkomst van stap 7 met 100%.

De vaststelling van het verzuimpercentage gebeurt op basis van alle ziektegevallen die zich in de verslagperiode voordoen (dus niet op basis van nieuwe of beëindigde gevallen). Als gevolg van de Wet loondoorbetalingsverplichting tweede jaar worden er vanaf 2005 twee verzuimpercentages berekend: één waarbij het verzuim tot en met één jaar wordt meegerekend, en één met het verzuim langer dan een jaar. Alleen de dagen die binnen de verslagperiode vallen, moet men meerekenen. Betreft het verzuim 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.

Om de noemer van het verzuimpercentage te kunnen vaststellen, wordt het aantal fulltime equivalenten (zie kernbegrippen) in de verslagperiode gebruikt. De meest nauwkeurige methode gaat als volgt: vermenigvuldigd voor elk personeelslid de deeltijdfactor met het aantal kalenderdagen tussen de datum uit dienst (of einddatum van de verslagperiode) en de datum in dienst (of begindatum van de verslagperiode). Tel de uitkomsten bij elkaar op en deel vervolgens door 365 (jaarbasis) of 91 (kwartaalbasis) .

**Figuur 1**

Verzuimdagen die worden meegenomen bij de berekening van het verzuimpercentage (1<sup>e</sup> ziektejaar en 2<sup>e</sup> ziektejaar) voor bijvoorbeeld het kalenderjaar 2005.



*Voorbeeld berekening verzuim 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar:*

Personeelsbestand bedrijf X:

- Per 1 januari 2004 zijn er 10 werknemers waarvan 2 werknemers parttime (50%) werken.
- Op 1 juli 2005 treedt nog eens 1 extra fulltime werknemer in dienst, het totaal aantal werknemers bedraagt 11.
- Op 31 december 2005 zijn alle werknemers nog in dienst.
- Het gemiddeld aantal fulltime equivalenten in 2004 bedraagt dus 9 ( $8 + (2 * 0,5)$ ) en in 2005 9,5 ( $8 + (2 * 0,5) + (1 * 0,5)$ ).

Ziekteverzuim bedrijf X:

- Op 1 juli 2004 wordt een fulltime werknemer ziek. De persoon is op 1 juni 2005 weer hersteld (totale duur 11 maanden waarvan 6 maanden in 2004 en 5 maanden in 2005).
- Op 1 augustus 2004 wordt een parttime (50%) werknemer ziek. De persoon is op 1 januari 2006 weer hersteld (totale duur 17 maanden waarvan 5 maanden in 2004 en 12 maanden in 2005).
- Op 1 januari 2005 wordt een fulltime werknemer ziek. De persoon is op 1 februari 2005 weer hersteld (totale duur 1 maand).

Verslagperiode	Ziekteverzuimpercentage 1 <sup>e</sup> jaar	Ziekteverzuimpercentage 2 <sup>e</sup> jaar
2004	$\frac{6 + (5 * 0,5)}{9 * 12} = 7,9\%$	0 %
2005	$\frac{5 + (7 * 0,5) + 1}{9,5 * 12} = 8,3 \%$	$\frac{5 * 0,5}{9,5 * 12} = 2,2 \%$



### 2.3 Ziekteverzuimpercentage naar verzuimduurklassen

Voor de berekening van het verzuimpercentage voor kort, middellang en langdurend verzuim wordt eerst op basis van de duur van het ziektegeval vastgesteld tot welke categorie het verzuim van een werknemer behoort. De duur van het verzuim is het aantal kalenderdagen vanaf de eerste dag van verzuimmelding tot de hersteldatum (of de einddatum van de verslagperiode indien het een lopend ziektegeval is), en betreft dus niet alleen de ziekteperioden die in de verslagperiode vallen. Vervolgens worden voor de berekening van het verzuimpercentage alleen de ziekteperioden in de verslagperiode meegerekend.

#### *Ziekteverzuimpercentage kort*

Ziektegevallen die maximaal 7 kalenderdagen duren, worden meegenomen in de berekening.

#### *Ziekteverzuimpercentage middellang*

Ziektegevallen die minimaal 8 en maximaal 42 kalenderdagen duren, worden meegenomen in de berekening.

#### *Ziekteverzuimpercentage lang*

Vier categorieën langdurend verzuim worden onderscheiden. Ziektegevallen die minimaal 43 en maximaal 91 kalenderdagen duren worden meegenomen voor de eerste categorie langdurend verzuim. In de tweede categorie worden meegenomen de ziektegevallen die minimaal 92 en maximaal 182 kalenderdagen duren. Voor de derde categorie langdurend verzuim worden de ziekteperioden meegenomen van de ziektegevallen die minimaal 183 en maximaal 365 kalenderdagen duren. In het kader van de Wet loondoorbetalingsverplichting tweede jaar, is vanaf het jaar 2005 een extra categorie toegevoegd. Bij de vierde categorie langdurend verzuim worden de ziekteperioden meegenomen van de ziektegevallen die minimaal 366 en maximaal 730 kalenderdagen duren.

#### *Berekening van het totaal van de verzuimde dagen per verzuimduurklasse:*

1. Bepaal voor elke werknemer de som van de verzuimdagen vanaf de eerste dag van verzuimmelding tot de hersteldatum (of de einddatum van de verslagperiode indien het een lopend ziektegeval is). Dus ook de ziekteperioden die niet in de verslagperiode vallen.
2. Stel voor elke verzuimgeval van iedere werknemer vast tot welke verzuimduurklasse het verzuim van de werknemer behoort.
3. Bepaal voor elke werknemer de som van de verzuimdagen in de verslagperiode en ken die toe aan de verzuimduurklasse die in stap 2 is vastgesteld.  
Gedeeltelijk verzuim moet proportioneel worden meegerekend. Zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt niet meegerekend, alleen ziekte ten gevolge van zwangerschap.
4. Vermenigvuldig voor elke werknemer het aantal dagen uit stap 3 met de deeltijdfactor (=fulltime-equivalent). Voor fulltimers verandert er dus niets.

5. Tel de uitkomsten uit stap 4 van alle medewerkers voor elke verzuimduurklasse bij elkaar op.

*Berekening van de potentieel beschikbare dagen in de periode:*

6. Bereken van elke werknemer het aantal kalenderdagen dat hij/zij in de verslagperiode in dienst was.
7. Vermenigvuldig het aantal kalenderdagen uit stap 6 met de deeltijdfactor.
8. Tel de uitkomsten uit stap 7 van alle medewerkers op.

*Berekening van het verzuimpercentage:*

9. Deel de uitkomst van elke verzuimduurklasse uit stap 5 door de uitkomst van stap 8.
10. Vermenigvuldig de uitkomsten van stap 9 met 100%.

*Voorbeeld:*

Bedrijf met 25 werknemers met een fulltime dienstverband: 25 x 365 = 9125 gewerkte dagen

	Verzuimmelding	Hersteldmelding	Verzuimduur (Dagen)	Verzuimdagen
Ziektegeval 1 (Z1)	1 Januari 2005	6 Januari 2005	5	5
Ziektegeval 2 (Z2)	1 Januari 2005	4 Januari 2005	3	3
Ziektegeval 3 (Z3)	1 Januari 2005	1 April 2005	90	90
Ziektegeval 4 (Z4)	1 Januari 2005	1 Oktober 2005	273	273
Ziektegeval 5 (Z5)	1 Januari 2004	1 Februari 2005	397	31
Ziektegeval 6 (Z6)	1 Januari 2004	1 September 2005	609	243

Verzuimpercentage (ZVP) naar verzuimduurklassen (Dg = dagen), Jaar = 2005							
	1-7 Dg	8-42 Dg	43-91 Dg	92-182 Dg	183-365 Dg	366-730 Dg	Totaal
Z1	5						5
Z2	3						3
Z3			90				90
Z4					273		273
Z5						31	31
Z6						243	243
Totaal	8		90		273	274	645
VP	0,1		1,0		3,0	3,0	7,1 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> ZVP = (Verzuimdagen / Gewerkte dagen \* 100%)

## 2.4 Ziekmeldingsfrequentie (ZMF)

Deze maat betreft het gemiddeld aantal nieuwe ziektegevallen per werknemer in een bepaalde periode, omgerekend naar jaarbasis.

$$\text{ZMF} = \frac{\text{aantal meldingen verzuimgevallen in periode t}}{\text{aantal werknemers in periode t}} \times \frac{\text{aantal dagen in jaar}}{\text{gemiddeld aantal dagen in verslagperiode}}$$

Het bepalen van de verzuimmeldingsfrequentie gebeurt op basis van de nieuwe gevallen die zich voordoen in de verslagperiode. Het gemiddeld aantal werknemers dat verzuimd heeft, is heel nauwkeurig maar ook op een globale manier te berekenen. Een globale benadering is het gemiddelde van het aantal werknemers aan het begin en het einde van de verslagperiode, of alleen het aantal werknemers aan het begin van de verslagperiode. Ziektegevallen die elkaar opvolgen na een onderbreking van minder dan vier weken gelden voor het bepalen van de meldingsfrequentie als aparte ziektegevallen.

Een ziektegeval voorafgaande aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof eindigt op de dag waarop dit verlof ingaat. Een ziektegeval dat direct aansluit aan dit verlof moet men eveneens als een apart ziektegeval zien. Het zwangerschapsverlof als zodanig moet men niet als ziektegeval meerekenen. Overgang van volledig naar gedeeltelijk verzuim is niet als een aparte melding te beschouwen. De verzuimmeldingsfrequentie wordt meestal weergegeven als een gemiddelde voor groepen werknemers.

*Berekening van de verzuimmeldingsfrequentie:*

- 1) Bepaal het aantal nieuwe verzuimgevallen binnen (het dienstverband) in de verslagperiode.
- 2) Deel dit aantal door het gemiddeld aantal personeelsleden.  
Het gemiddeld aantal personeelsleden wordt als volgt berekend:
  - a) bereken per personeelslid het aantal kalenderdagen dat hij/zij in de verslagperiode in dienst was;
  - b) deel dit getal per personeelslid door het aantal kalenderdagen in de verslagperiode;
  - c) tel de uitkomsten van stap 2b bij elkaar op.
- 3) Deel de uitkomst van stap 1 door de uitkomst van stap 2c.
- 4) Deel het aantal dagen in het jaar door het aantal dagen in de verslagperiode.
- 5) Vermenigvuldig de uitkomsten van stap 3 en stap 4 met elkaar.

Naast de berekening als gemiddelde kan men de verzuimmeldingsfrequentie ook in een aantal absolute klassen weergeven. Dit noemen we het verzuimmeldingsfrequentie-patroon. De klassen die we dan kunnen onderscheiden, zijn bijvoorbeeld 'nulverzuimers'<sup>2</sup>, werknemers met één verzuimgeval en werknemers met twee verzuimgevallen in de betreffende periode. Het patroon van verzuimmeldingsfrequentie is uiteraard afhankelijk

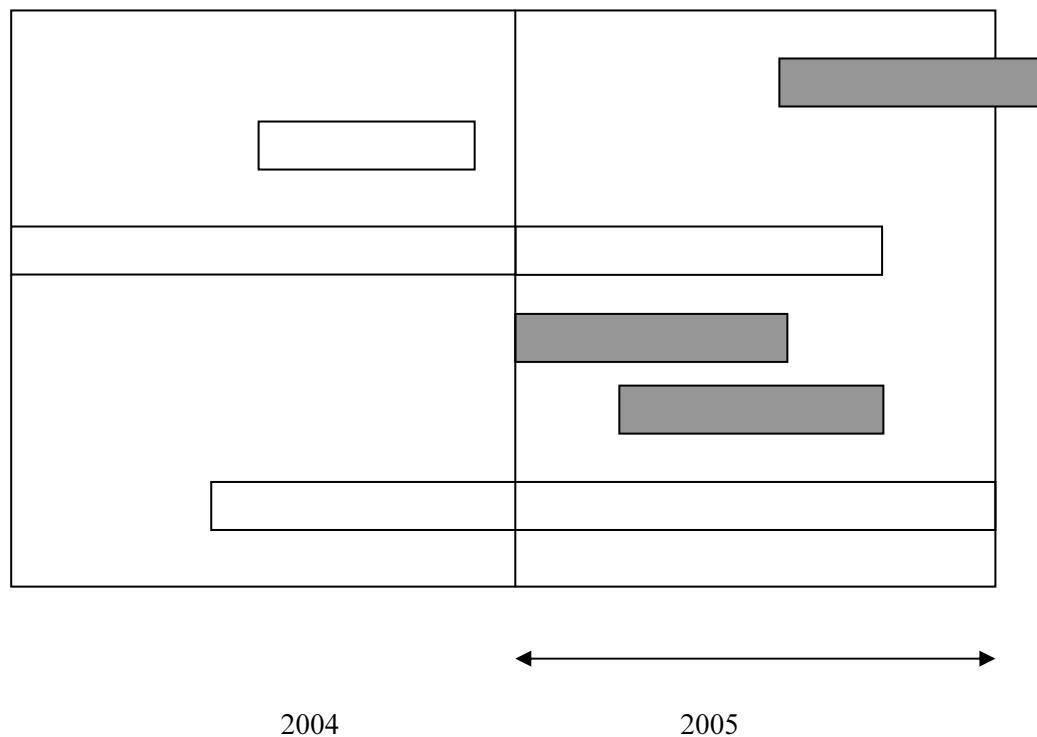
---

<sup>2</sup> Werknemers die in de verslagperiode geen enkele dag ziek zijn geweest.

van de duur van de verslagperiode. Daarom moeten bij vergelijkingen van dit patroon de verslagperiodes even lang zijn.

**Figuur 2**

Verzuimgevallen die worden meegenomen (grijs gekleurd) bij de berekening van de ziekmeldingsfrequentie voor bijvoorbeeld het kalenderjaar 2005



## 2.5 Gemiddelde ziekteverzuimduur

Deze maat heeft betrekking op de duur van de ziekte (maximaal 365 kalenderdagen). Een eenduidige interpretatie van de stijging of de daling van de gemiddelde verzuimduur is niet mogelijk zonder daarin het ziekteverzuimpercentage en de ziekmeldingsfrequentie te betrekken.

$$\text{GZVD} = \frac{\text{som van de duur verzuimgevallen in periode t beëindigde gevallen}}{\text{aantal beëindigde verzuimgevallen in periode t}}$$

De gemiddelde verzuimduur is gebaseerd op de beëindigde verzuimgevallen in de verslagperiode. De duur van een verzuimgeval bedraagt het aantal kalenderdagen vanaf de aanvangsdatum van het verzuim tot de hersteldatum. Gedeeltelijk verzuim geldt als volledig verzuim. Per definitie valt deze hersteldatum dus binnen periode t. Om de ziekteduur van deeltijders te kunnen vaststellen, zijn de deeltijders meegerekend als fulltimers. Met andere woorden: bij deeltijders wordt voor de verzuimduur de deeltijdfactor niet toegepast. Een deeltijder (werkt maandag en vrijdag de hele dag, dinsdag en donderdag halve dagen en woensdag niet – deeltijdfactor is  $24/40 = 0,6$ ) die twee weken niet werkt wegens ziekte is dus volgens de kalenderdagmethode veertien dagen ziek.

Als in werkdagen wordt geregistreerd, is voor niet te kleine aantallen fulltime werknemers tezamen de totale verzuimduur bij benadering vast te stellen door het totale aantal verzuimdagen met de factor  $7/5$  te vermenigvuldigen (zie ook bijlage 3).

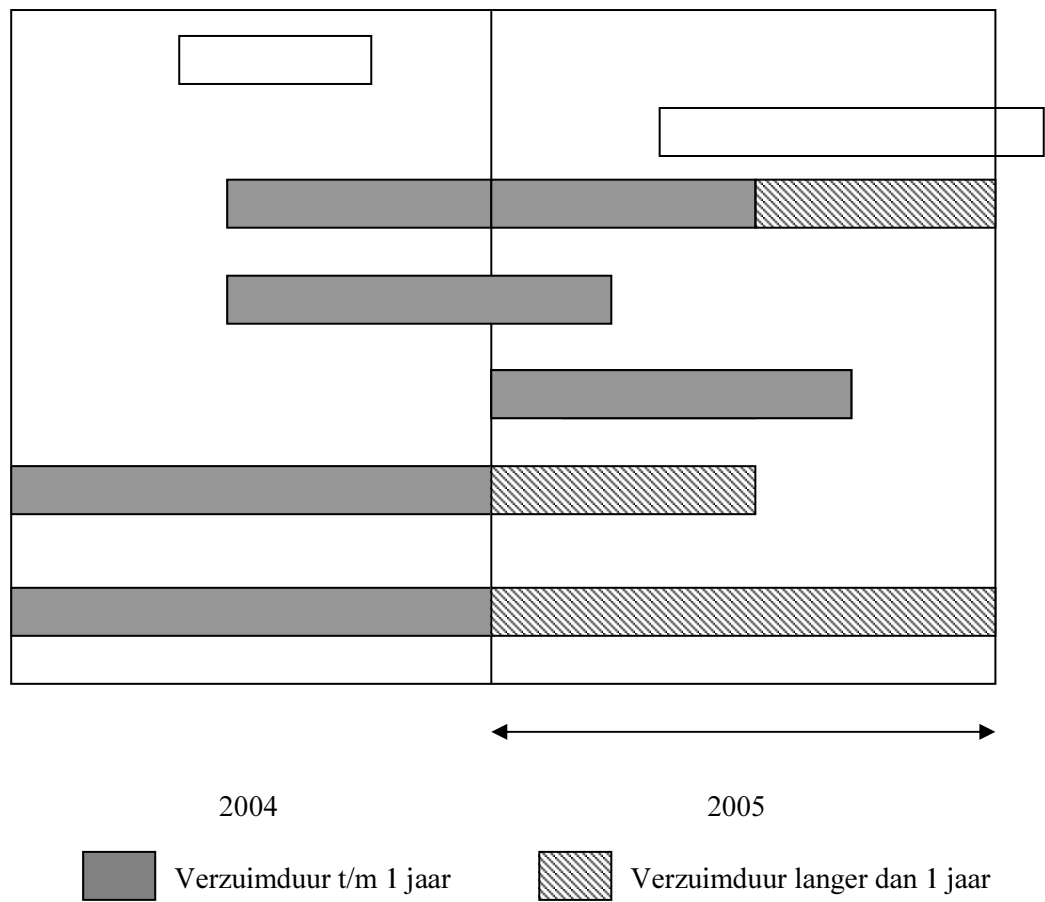
Per individuele deeltijder of per identiek cluster deeltijders doet men hetzelfde na de verzuimduur eerst vermenigvuldigd te hebben met  $100\%$ /deeltijdfactor (uitgedrukt in procenten). De deeltijder in bovenstaand voorbeeld is volgens de werkdagmethode nu zes werkdagen ziek. Omgerekend naar de kalenderdagmethode is dat  $6 \times 100\%/60\% = 10 \times 7/5 = 14$  kalenderdagen.

*Berekening van de gemiddelde ziekteverzuimduur:*

- 1) Bepaal de duur van alle in de verslagperiode beëindigde verzuimgevallen.
- 2) Tel de duur van alle in de verslagperiode beëindigde verzuimgevallen op.
- 3) Deel de uitkomst van stap 2 vervolgens door het aantal beëindigde verzuimgevallen.

**Figuur 3**

Verzuimdagen die worden meegenomen bij de berekening van de gemiddelde ziekteverzuimduur (1<sup>e</sup> ziektejaar en 2<sup>e</sup> ziektejaar) voor bijvoorbeeld het kalenderjaar 2005



## 2.6. Ziekteverzuimkostenpercentage (ZVKP)

Het ziekteverzuimkostenpercentage geeft inzicht in de bedrijfseconomische gevolgen van verzuim en hoeveel geld het verzuim eigenlijk kost. Hierbij gaat het nadrukkelijk om inzicht in de directe onkosten van verzuim.

$$\text{ZVKP} = \frac{\text{loonkosten per dag in periode t} \times (\text{verzuimde werkdagen} - \text{wachtdagen in periode t})}{\text{totale loonkosten in periode t}} \times 100\%$$

Relevante loonkosten voor de werkgever zijn: salaris, sociale lasten (premie voor de dekking van het ziekterisico, premie WW, premie ZFW, Overhevelingstoelage) en bijdrage aan andere regelingen zoals pensioenregelingen, VUT en ziektekostenregelingen. Het aantal verzuimde werkdagen in de periode is het aantal dagen zoals vastgelegd in het verzuimregistratiesysteem. Het gaat hier alleen om het aantal verzuimde werkdagen en niet om het aantal verzuimde kalenderdagen. Voor verzuimde niet-werkdagen maakt een werkgever immers geen kosten.

*Berekening van het ziekteverzuimkostenpercentage:*

- 1) Bepaal voor elke medewerker afzonderlijk de loonkosten per dag in de verslagperiode.
- 2) Stel voor elke medewerker afzonderlijk het aantal verzuimde werkdagen in de verslagperiode vast (verzuimde werkdagen = verzuimde kalenderdagen x 0,71). Hierbij moet men het aantal verzuimde werkdagen verminderen met het aantal niet doorbetaalde wachtdagen dat voor eigen risico van de werknemer komt.
- 3) Vermenigvuldig voor elke medewerker afzonderlijk 1 met 2. De totale doorbetaalde loonkosten bij ziekte zijn nu per medewerker berekend. Door dit voor alle medewerkers te doen, krijgt een bedrijf of instelling inzicht in de absolute directe verzuimkosten van de organisatie(onderdeel). Wel moet men rekening houden met de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte. Voorbeeld: bij doorbetaling van 70 % van het reguliere loon moet men de verzuimkosten met 0,7 vermenigvuldigen.
- 4) Stel de totale loonkosten voor alle medewerkers vast.
- 5) Deel de som van 3 door 4 en vermenigvuldig met 100 procent.  
Het kan wenselijk zijn het ZVKP te onderscheiden naar de eigenrisicoperiode en de verzekerde periode. Dit kan bijvoorbeeld opleveren dat van de 6% totale verzuimkosten in een bepaalde periode 2% voor eigen risico is geweest. De lengte van de eigen risicoperiode kan per bedrijf verschillen. Er is dus geen algemeen geldende duur van de eigen risicoperiode te geven.

Al met al geeft het hierboven gepresenteerde ZKVP inzicht in het minimum aan verzuimkosten van een bedrijf. In werkelijkheid zullen de verzuimkosten hoger uitvallen vanwege de indirecte kosten die met het verzuim samenhangen. Indirecte verzuimkosten als toeslagen en overhead zijn voor het ZKVP in deze standaard echter niet meegerekend. Deze gegevens zijn vaak lastig te achterhalen. Dat geldt ook voor het verrekenen van productiviteitsverlies als kostenpost. De mate van verlies aan productiviteit bij verzuim kan per bedrijf of organisatie sterk verschillen. Bij de een blijft



het werk gewoon even liggen terwijl de ander direct vervangende arbeid inhuurt.

### 3. Achtergrondkenmerken

#### Inleiding

Een achtergrondkenmerk is een aanduiding waarnaar verzuimgrootheden zijn in te delen, bijvoorbeeld naar leeftijd en geslacht van de werknemers of de reden voor het verzuim. Informatie over dit soort kenmerken is nodig, omdat het verzuim niet voor alle werknemers gelijk is. Persoonskenmerken bijvoorbeeld zijn van invloed op de hoogte, duur en frequentie van verzuim. Vooral leeftijd en geslacht gelden van oudsher als achtergrondkenmerken. Maar ook kenmerken van functie en organisaties kunnen een duidelijker licht werpen op het ontstaan van bepaalde verzuimpatronen. Dergelijke kenmerken zijn in verzuimregistraties steeds vaker terug te vinden.

#### Hulpmiddel om verzuim te verklaren

Kennis van achtergrondkenmerken is onmisbaar voor een effectieve aanpak van verzuim. Daarom is in dit hoofdstuk ook een aparte opsomming terug te vinden van definities en classificaties van achtergrondkenmerken. Elk hieronder beschreven kenmerk kan een hulpmiddel zijn om de ontwikkeling van het verzuim (en de verschillen ertussen) te verklaren. Kenmerken die het meest van invloed zijn op verzuim zijn in hoofdletters beschreven. De te behandelen achtergrondkenmerken (met paragraafaanduiding) zijn:

<b>Soort kenmerk</b>			
<b>persoons-kenmerk</b>	<b>functie-kenmerk</b>	<b>organisatie-kenmerk</b>	<b>gevals-kenmerk</b>
GESLACHT (3.1)	loon (3.3)	ECONOMISCHE ACTIVITEIT (3.7)	klacht (3.10)
LEEFTIJD (3.2)	wekelijkse arbeidsduur (3.4)	BEDRIJFSGROOTTE (3.8)	oorzaak (3.11)
		regio (3.9)	
	dienstverband /deeltijdfactor (3.5)		
	beroep (3.6)		

#### Classificatie

Per achtergrondkenmerk kan men meerdere niveaus van classificatie (ofwel: indeling in klassen) geven, zodat de informatie zinvol valt te gebruiken. Er worden meerdere classificaties per achtergrondkenmerk gegeven. Bedrijven, instellingen en onderzoeksbureaus hebben wisselend behoefte aan een nadere uitsplitsing naar achtergrondkenmerken. In dit hoofdstuk zijn de classificaties op verschillende niveaus visueel weergegeven. Niveau 1 beschrijft telkens de meest diepgaande classificatie. Niveau 2 is een aggregatie van niveau 1, etcetera.

### 3.1 Geslacht

#### Definitie

Onbetwist

#### Classificatie

- 1 man
- 2 vrouw
- 9 onbekend
- 99 ongeldige score

### 3.2 Leeftijd

#### Definitie

De leeftijd van de werknemer aan het eind van de verslagperiode.

Classificatie		
niveau 1	niveau 2	niveau 3
15-19 jaar		
20-24 jaar	15-24 jaar	15-24 jaar
25-29 jaar		
30-34 jaar	25-34 jaar	
35-39 jaar		
40-44 jaar	35-44 jaar	25-44 jaar
45-49 jaar		
50-54 jaar	45-54 jaar	
55-59 jaar		
60-64 jaar	55-64 jaar	45-64 jaar

### 3.3 Loon

#### Definitie

Gemiddeld bruto loon sociale verzekeringen (BLSV) per werknemer. Het BLSV is het loon waarover de premies voor werknemersverzekeringen (zoals de Werkloosheidswet (WW) en Ziekenfondswet (ZFW)) worden berekend. Het gaat hierbij om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat door de werkgever aan de werknemer wordt betaald. Het BLSV wordt berekend over de verslagperiode. Indien de werknemer gedurende de verslagperiode meerdere banen heeft gehad, dan wordt het BLSV van al die banen meegenomen.

Het loon is als achtergrondkenmerk van verzuim van belang, omdat het iets zegt over het functieniveau. Bij parttimers is het loon echter ook afhankelijk van de deeltijdfactor. Om werknemers wat loon betreft gelijkwaardig te kunnen vergelijken, moet men bij parttimers het loon terugrekenen naar loon op fulltime basis (= loon parttimer/deeltijdfactor). Bij werknemers die slechts

een deel van de periode in dienst zijn geweest, moet men het loon terugrekenen tot loon op jaarbasis.

<b>Classificatie (bedragen in euro's)</b>		
<b>niveau 1</b>	<b>niveau 2</b>	<b>niveau 3</b>
< 5.000		
5.000 -< 10.000	< 10.000	
10.000 -< 15.000		
15.000 -< 20.000	10.000 -< 20.000	
20.000 -< 25.000		
25.000 -< 30.000	20.000 -< 30.000	< 30.000
30.000 -< 35.000		
35.000 -< 40.000	30.000 -< 40.000	30.000 -< 40.000
40.000 -< 45.000		
45.000 -< 50.000	40.000 -< 50.000	40.000 -< 50.000
≥ 50.000	≥ 50.000	≥ 50.000

### **3.4 Wekelijkse arbeidsduur**

#### **Definitie**

De wekelijkse arbeidsduur exclusief overwerk.

<b>Classificatie</b>	
<b>niveau 1</b>	<b>niveau 2</b>
0 - 11 uur	0 - 11 uur
12 - 19 uur	12 - 19 uur
20 - 24 uur	
25 - 29 uur	
30 - 34 uur	20 - 34 uur
35 uur of meer	35 uur of meer

### **3.5 Dienstverband/deeltijdfactor**

#### **Definitie/classificatie**

Met de variabelen 'dienstverband' en 'deeltijdfactor' zijn twee groepen werknemers te onderscheiden:

- voltijdwerknemers (met een volledige weektaak);
- deeltijdwerknemers (met een onvolledige weektaak, maar met een vaste overeengekomen wekelijkse arbeidsduur).

### **3.6 Beroep**

#### **Definitie**

Binnen de Standaard Beroepenclassificatie 1992 van het CBS wordt een beroep omschreven als een verzameling van gelijksoortige takenpakketten te verrichten door een individu in het kader van economische activiteiten. De gelijksoortigheid is gebaseerd op het niveau en de richting van de benodigde bekwaamheden.

#### **Classificatie**

Er zijn vier schalen te onderscheiden:

- 5 beroepsniveaus (bij voorbeeld lagere beroepen)
- 43 beroepsklassen (bij voorbeeld lagere technische beroepen)
- 121 beroepsgroepen (bij voorbeeld lagere weg- en waterbouwkundige beroepen)
- 1211 beroepen (bijvoorbeeld kabelwerker, gasleidinglegger)

Bij het CBS is een elektronische versie verkrijgbaar waarin zowel op criteria als functienamen gezocht kan worden.

### **3.7 Economische activiteit**

#### **Definitie**

De economische activiteit van een bedrijf wordt bepaald met behulp van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) 1993 van het CBS. De SBI is een indeling van alle economische, dat wil zeggen op de productie van goederen of diensten gerichte activiteiten. Het gaat hier niet alleen om activiteiten van het bedrijfsleven, maar ook om activiteiten van non-profit organisaties en de overheid.

#### **Classificatie**

Er worden vijf schalen onderscheiden:

- 17 bedrijfssecties (bijvoorbeeld industrie)
- 58 bedrijfsafdelingen (bijvoorbeeld vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken)
- 211 bedrijfsgroepen (bij voorbeeld slachterijen en vleesverwerking)
- 491 bedrijfsklassen (bij voorbeeld vleesverwerking)
- 829 bedrijfssubklassen (bij voorbeeld vervaardiging van snacks en kant-en-klaarmaaltijden).

De indeling in bedrijfssecties is als volgt:

<b>Bedrijfssecties</b>	<b>SBI code</b>
Landbouw	01-02
Visserij	05
Delfstoffenwinning	10-14
Industrie	15-37
Energie- en waterbedrijven	40-41
Bouwnijverheid	45
Handel	50-52
Horeca	55
Vervoer en communicatie	60-64
Financiële instellingen	65-67
Zakelijke dienstverlening	70-74
Openbaar bestuur	75
Onderwijs	80
Gezondheids- en welzijnszorg	85
Cultuur en overige dienstverlening	90-93
Personeel in dienst van huishoudens	95
Internationale gemeenschapsorganen	99

Bij het CBS is een elektronische versie verkrijgbaar van de SBI 1993.

### **3.8 Bedrijfsgrootte**

#### **Definitie**

Onder bedrijf wordt verstaan een vestiging. Onder bedrijfsgrootte verstaan we het aantal werkzame personen in loondienst waarvan de onderneming of instelling in juridische zin de werkgever is.

<b>Classificatie</b>	
<b>niveau 1</b>	<b>niveau 2</b>
1	
2 - 4	
5 - 9	1 – 9
10 - 19	
20 - 49	
50 - 99	10 – 99
100 - 199	
200 - 499	
500 of meer	100 of meer

### 3.9 Regio

**Definitie:**

De geografische ligging of vestiging van de onderneming of instelling waar de werknemer in dienst is. De gehanteerde indeling volgt de Corop-indeling van het CBS en is weer te geven op provincieniveau.

<b>Classificatie</b>		
<b>niveau 1</b>	<b>niveau 2</b>	<b>niveau 3</b>
Oost-Groningen		
Delfzijl e.o.		
Overig Groningen	Groningen	
Noord-Friesland		
Zuidwest-Friesland		
Zuidoost-Friesland	Friesland	
Noord-Drenthe		
Zuidoost-Drenthe		
Zuidwest-Drenthe	Drenthe	Noord-Nederland
Noord-Overijssel		
Zuidwest-Overijssel		
Twente	Overijssel	
Flevoland	Flevoland	
Veluwe		
Achterhoek		
Aggl. Arnhem-Nijmegen		
Zuidwest-Gelderland	Gelderland	Oost-Nederland
Utrecht	Utrecht	
Kop van Noord-Holland		
Alkmaar		
IJmond		
Aggl. Haarlem		
Zaanstreek		
Groot-Amsterdam		
Het Gooi en Vechtstreek	Noord-Holland	
Aggl. Leiden en Bollenstreek		
Aggl. 's-Gravenhage		
Delft en Westland		

<b>Classificatie</b>		
<b>niveau 1</b>	<b>niveau 2</b>	<b>niveau 3</b>
Oost Zuid-Holland		
Groot Rijnmond		
Zuidoost Zuid-Holland	Zuid-Holland	West-Nederland
Zeeuws-Vlaanderen		
Overig Zeeland	Zeeland	
West Noord-Brabant		
Midden Noord-Brabant		
Noordoost Noord-Brabant		
Zuidoost Noord-Brabant	Noord-Brabant	
Noord-Limburg		
Midden-Limburg		
Zuid-Limburg	Limburg	Zuid-Nederland

### **3.10 Klacht**

#### **Definitie**

De verzuimreden die de werknemer rapporteert. De classificatie van klachten wordt alleen gebruikt voor de fase waarin de werknemer die verzuimt nog geen direct contact met de bedrijfsarts heeft. De classificatie van klachten is gebaseerd op de CAS (Classificaties voor Arbo en Sociale Verzekeringsgeneeskunde) - een afgeleide van de ICD-10. Vanaf het eerste contact met de cliënt kan de bedrijfsarts de classificatie van ziekten (CAS) gebruiken.

#### **Classificatie**

1. Psychische klachten: overspannen, gejaagd, enzovoorts
2. Klachten van botten, gewrichten, steunweefsel en spieren: rugpijn, spierpijn enzovoorts
3. Klachten van zenuwstelsel en zintuigen: duizeligheid en draaiurig, enzovoorts
4. Klachten van hart en vaatstelsel
5. Klachten van luchtwegen: griep, verkouden enzovoorts
6. Klachten van spijsverteringskanaal: misselijkheid, braken, diarree enzovoorts
7. Klachten over de huid
8. Klachten van urinewegen en genitaalstelsel: pijn met plassen enzovoorts
9. Klachten betreffende zwangerschap, bevalling en kraambed
0. Overige en onduidelijke klachten: moe, hoofdpijn etc.



### **3.11 Oorzaak**

#### **Definitie**

Oorzaak is de factor die de klacht in principe veroorzaakt heeft. De classificatie van oorzaken wordt gebruikt voor de fase waarin de verzuimende werknemer nog geen direct contact met de bedrijfsarts heeft. De classificatie van oorzaken is gebaseerd op de CAS (Classificaties voor Arbo en Sociale Verzekeringsgeneeskunde) - een afgeleide van de ICD-10. Vanaf het eerste contact met de cliënt kan de bedrijfsarts de uitgebreide classificatie van oorzaken (CVO) gebruiken.

#### **Classificatie**

1. Onbekend, geen of onvoldoende informatie

Arbeidsgebonden ongevallen:

2. Bedrijfsportongeval
3. Bedrijfsverkeersongeval
4. Overige bedrijfsongevallen

Privé ongevallen:

5. Sportongeval
6. Verkeersongeval
7. Overige privé-ongevallen

Overige oorzaken:

8. Overige privé-oorzaken
9. Overige arbeidsgebonden oorzaken

## BIJLAGE 1

### DE KEUZE VOOR KALENDERDAGEN OF WERKDAGEN

De berekeningsgrondslag voor de verzuimgegevens, kalenderdagen of werkdagen, ziet men vaak als een cruciaal element. Hiervoor is al aangegeven dat op groepsniveau, bij een groep werknemers van redelijke omvang, de resultaten volgens beide methoden nauwelijks uiteenlopen, indien parttimers in de kalenderdagmethode proportioneel worden meegeteld. Hieronder staan de argumenten op een rij. Ook wordt de kwestie van de parttimers besproken. De kwestie kalenderdagen/werkdagen kent eigenlijk twee elementen. In de kern gaat het om de vraag of een werknemer met een week verzuim zeven dan wel vijf dagen ziek gerekend moet worden. Met de toename van parttime werken is er de vraag bij gekomen of een parttimer als fulltimer of als parttimer meegerekend moet worden. Voor een goed begrip wordt het verschil tussen beide methodes eerst nagegaan voor fulltimers, en vervolgens voor parttimers. Daarna wordt een nieuwe methode voorgesteld die de voordelen van beide methoden combineert.

#### **Kalenderdagen versus werkdagen bij fulltimers**

Uitgegaan wordt van een fulltime aanstelling, waarbij op doordeweekse dagen gewerkt wordt. Als een werknemer gedurende een geheel aantal weken ziek is dan blijken beide methoden exact hetzelfde verzuimpercentage op te leveren:

Bijvoorbeeld: 6 weken ziek

- kalenderdagmethode:  
 $(6 \text{ weken} \times 7 \text{ dagen}) / (1 \times 365 \text{ dagen}) \times 100\% = 11,5\%$
- werkdagmethode:  
 $(6 \text{ weken} \times 5 \text{ dagen}) / (1 \times 261 \text{ dagen}) \times 100\% = 11,5\%$

Een verschil kan zich wel voordoen als de ziekte duur geen geheel aantal weken betreft.

Bijvoorbeeld iemand is 6 weken en 2 dagen ziek, waarbij die 2 dagen geen weekend betreffen:

- kalenderdagmethode:  
 $(6 \text{ weken} \times 7 \text{ dagen} + 2 \text{ dagen}) / (1 \times 365 \text{ dagen}) \times 100\% = 12,1\%$
- werkdagmethode:  
 $(6 \text{ weken} \times 5 \text{ dagen} + 2 \text{ dagen}) / (1 \times 261 \text{ dagen}) \times 100\% = 12,3\%$

We zien dat hier de kalenderdagmethode een lager resultaat geeft. In het algemeen geldt dat, als in de 'extra-dagen' (de dagen boven een geheel aantal weken) een of meer weekenddagen vallen, de kalenderdagmethode hoger uitkomt dan de werkdagmethode. Indien die extra dagen buiten het weekend gelegen zijn, valt de werkdagmethode hoger uit.

Wat zijn nu de verschillen tussen beide methoden bij een groot aantal ziektegevallen? Als we veronderstellen dat op elke dag van de week (inclusief de weekenddagen) de kans om ziek te worden even groot is, is dit eenvoudig te illustreren. Het uitgangspunt dat elke dag evenveel

ziekmeldingen kent is in werkelijkheid niet waar. Vrijhof (1985) toonde aan dat er verschillen zijn, maar dat deze voor een groot deel ontstaan door het ontbreken van meldingsgelegenheid in het weekend. Als we hiermee rekening houden, zoals in onderstaand voorbeeld gebeurt, dan zijn de verschillen van geringe betekenis: op maandag en vrijdag zijn er wat minder verzuimmeldingen en de maandag kent méér en de vrijdag kent minder meldingen van herstel. Uitgangspunt is de werkelijke ziekteduur, dus het aantal dagen dat men echt ziek is, niet het aantal dagen dat wordt geregistreerd. Voor elke ziekteduur blijkt dat gemiddeld over alle mogelijke begindagen de resultaten van beide methoden gelijk zijn. Voor de ziekteduur van één, vier en dertien dagen is dat uitgewerkt in onderstaande tabel:

Tabel 1: Geregistreerde duur volgens de kalenderdag- en werkdagmethode naar begindag van de ziekte; voor enkele ziekteduren

	werkelijke ziekteduur					
	1 dag		4 dagen		13 dagen	
	kal. dagen	werkdagen	kal. dagen	werkdagen	kal. dagen	werkdagen
maandag	1	1	4	4	14	10
dinsdag	1	1	6	4	13	9
woensdag	1	1	5	3	13	9
donderdag	1	1	4	2	13	9
vrijdag	3	1	4	2	13	9
zaterdag	0	0	2	2	11	9
zondag	0	0	3	3	14	10
kolomtotaal	7	5	28	20	91	65

Zoals in tabel 1 te zien is, komt een ziektegeval dat op vrijdag begint met een ziekteduur van een dag gerekend in kalenderdagen dus uit op drie dagen (vrijdag, zaterdag en zondag) en gerekend in werkdagen op 1 dag (vrijdag). Een ziektegeval van vier dagen dat begint op dinsdag komt uit op zes kalenderdagen (dinsdag tot maandag) en vier werkdagen (dinsdag tot zaterdag).

Het blijkt dat opgeteld over alle begindagen het totale aantal geregistreerde ziektedagen volgens de kalenderdagmethode 7/5 maal groter is dan het aantal geregistreerde dagen volgens de werkdagmethode. Uitgedrukt in het verzuimpercentage blijken beide methodes dan hetzelfde resultaat te geven, omdat de noemer van het verzuimpercentage in de kalenderdagmethode ook 7/5 groter is dan de noemer bij de werkdagmethode. Dit blijkt niet alleen op te gaan voor de gegeven ziekteduren, maar geldt voor alle ziekteduren.

Voor een bepaald ziektegeval kan het verzuimpercentage, berekend volgens de twee methoden, wel verschillen. Bijvoorbeeld een ziektegeval van een dag beginnend op maandag geeft in kalenderdagen gerekend een verzuimpercentage van 14,3% op weekbasis ( $1/7 \times 100\%$ ) en in werkdagen gerekend 20% ( $1/5 \times 100\%$ ).

Afgeleid kan worden dat de meldingsfrequentie gelijk is volgens beide methoden. De gemiddelde verzuimduren verschillen wel, maar zijn

gemakkelijk naar elkaar te vertalen. De gemiddelde verzuimduur volgens de kalenderdagmethode is namelijk 7/5 van de gemiddelde verzuimduur volgens de werkdagmethode.

De conclusie is dat uitgaande van een bepaalde ziekteduur gemiddeld over alle begindagen voor fulltimers die op doordeweekse dagen werken de kalenderdagmethode en werkdagmethode hetzelfde verzuimpercentage geven. De meldingsfrequentie is ook gelijk. De gemiddelde verzuimduur verschilt systematisch (met een factor 7/5).

### **Kalenderdagen versus werkdagen bij parttimers**

Er zijn twee typen parttimers: zij die minder dan vijf dagen per week werken, maar wel de gehele dag, en zij die wel vijf dagen per week werken, maar niet de gehele dag. Uiteraard is ook een combinatie van beide mogelijk.

De verschillen in de berekende verzuimcijfers tussen de kalenderdag- en werkdagmethode doen zich alleen voor bij parttimers die minder dan vijf dagen per week werken. Bij het registreren van verzuim van parttimers zijn er twee eisen. Enerzijds moet het verzuim van parttimers zo geregistreerd worden dat het vergelijkbaar is met dat van fulltimers, dat wil zeggen dat de registratiemethode het verzuim van parttimers niet kunstmatig verhoogd of verlaagd. Anderzijds is het streven om het verzuim van parttimers naar rato van de aanstelling mee te rekenen.

Door parttimers mee te rekenen als fulltimers in de teller en noemer van het verzuimpercentage overschat men hun arbeidscapaciteit. En daardoor wordt dus ook hun verzuim te zwaar meegenomen.

Wat betreft het verzuimpercentage voldoet de werkdagmethode aan beide eisen. De kalenderdagmethode voldoet alleen aan de eerste eis. Dit wordt geïllustreerd in onderstaande tabel. Er wordt uitgegaan van een bepaalde, werkelijke ziekteduur, namelijk drie dagen.

Tabel 2. Geregistreerde duur volgens de kalenderdag- en werkdagmethode naar begindag van de ziekte en een verschillende aanstelling bij een werkelijke ziekteduur van 3 dagen.

begindag	kalenderdagen				werkdagen			
	werkzaam op:				werkzaam op:			
	alle dagen	vr niet	di & vr niet	vr	alle dagen	vr niet	di & vr niet	vr
maandag	3	3	3	0	3	3	2	0
dinsdag	3	6	5	0	3	3	2	0
woensdag	5	5	5	7	3	2	2	1
donderdag	4	4	4	7	2	1	1	1
vrijdag	3	0	0	7	1	0	0	1
zaterdag	1	1	2	0	1	1	1	0
zondag	2	2	2	0	2	2	1	0
kolomtotaal	21	21	21	21	25	12	9	3

In kalenderdagen gerekend komen fulltimers en alle onderscheiden parttimers gemiddeld over alle begindagen op een gelijk aantal ziektedagen uit. Het verzuimpercentage verschilt dan niet, want in kalenderdagen gerekend, is de noemer van het verzuimpercentage gelijk voor fulltimers en parttimers. Fulltimers en parttimers zijn dus vergelijkbaar in deze methode. Aan de tweede eis wordt niet voldaan: parttimers worden in dit geval als fulltimers meegerekend.

Voorts valt het op dat bij parttimers een aantal ziektegevallen niet wordt geregistreerd omdat ze in de vrije periode vallen. Bij de parttimer die alleen op vrijdag werkt, komen in het voorbeeld de ziektegevallen die op maandag en dinsdag beginnen niet tot melding. De gemiddelde verzuimduur valt als gevolg van het minder aantal geregistreerde gevallen hoger uit bij parttimers. Tot dezelfde conclusies komt Vrijhof (1984).

In werkdagen gerekend is te zien dat het aantal dagen wel verschilt tussen fulltimers en parttimers, maar wel juist evenredig aan de parttime factor. Zij die een dag minder werken, krijgen ook 1/5 minder verzuim toebedeeld, etcetera. Omdat bij de werkdagmethode de noemer het werkelijke aantal werkdagen betreft, komen de verzuimpercentages voor de fulltimers en verschillende vormen van parttimers gelijk uit.

Nu wordt aan beide eisen voldaan: vergelijkbaarheid van het verzuimpercentage tussen fulltimers en parttimers én het meerekenen van parttimers evenredig aan de aanstelling. Overigens hebben in deze methode parttimers ook een lagere meldingsfrequentie. De verzuimduur is ook lager, maar als rekening wordt gehouden met de parttime factor is deze net als bij de kalenderdagmethode hoger bij parttimers. Het bovenstaande geldt uiteraard niet alleen voor een, werkelijke, ziekteduur van drie dagen maar voor alle mogelijke ziekteduren.

### **Kalenderdagmethode met parttime factor**

Traditioneel zijn verzuimgrootheden altijd berekend op basis van werkdagen. Dit heeft als grote voordeel dat een precieze indruk ontstaat van het verlies aan arbeidscapaciteit door ziekte. Bovendien wordt het verzuim van parttimers evenredig aan hun aandeel in de arbeidscapaciteit meegerekend.

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat in 1994 87% van de bedrijven het verzuim op basis van werkdagen of werkuren registreerde. Deze bedrijven hebben samen 70% van alle werknemers in dienst. De uitkomsten zijn gebaseerd op gegevens van 620 bedrijven en instellingen.

Mede door het Normalisatierapport uit 1959 en het administratieve gemak is het gebruik van de kalenderdagmethode toegenomen. Zoals reeds gezegd leidt dit op groepsniveau tot resultaten die vergelijkbaar zijn met de werkdagmethode. Het verzuim van parttimers wordt echter te zwaar meegerekend in de bedrijfsgemiddelden indien dit even zwaar wordt gewogen als het verzuim van fulltimers.

Gemiddeld 13% van de bedrijven hanteerde in 1994 de kalenderdagmethode. Zij hebben 30% van de werknemers in dienst. Grote bedrijven maken over het algemeen vaker gebruik van de kalenderdagmethode dan bedrijven met een klein aantal werknemers. Het administratieve gemak kan een steeds belangrijker argument worden, gelet op de toename van parttime werk en diverse vormen van flexibilisering van de arbeid, bijvoorbeeld verlaging van de wekelijkse arbeidsduur.

De voordelen van beide methoden zijn te combineren in een nieuwe methode: de kalenderdagmethode waarbij het verzuim van parttimers evenredig aan hun parttime factor wordt meegenomen. Deze methode wordt sinds 1991 toegepast binnen de rijksoverheid. Deze methode is in paragraaf 1.1 gepresenteerd.

Het komt er op neer dat in de teller en noemer van het verzuimpercentage de parttime factor wordt toegepast. In de teller wordt dus het aantal ziektedagen van parttimers vermenigvuldigd met de parttime-factor. In de noemer wordt het aantal kalenderdagen in de periode ook met deze factor vermenigvuldigd. Op groepsniveau wordt de noemer dus gevormd door het aantal fulltime-equivalenten vermenigvuldigd met aantal kalenderdagen in de verslagperiode.

Zoals gezegd moet men de parttime factor voor individuele gevallen toepassen op de ziektedagen (dus niet de gemiddelde parttime factor toepassen op het totaal van de ziektedagen van parttimers).