



PAPER

# ZIEKTEVERZUIM HBO 2019

GEBASEERD OP DE VERZUIMGEGEVENS OVER 2018



# ZIEKTEVERZUIM HBO 2019

## GEBASEERD OP DE VERZUIMGEGEVENS OVER 2018

**Jaarlijks brengt Zestor, op verzoek van cao-partijen, een verzuimpaper uit met gegevens over het ziekteverzuim in het hbo over een langere reeks van jaren. De verzuimcijfers zijn aangeleverd door (alle) 36 hogescholen. Dit komt neer op een respons van 100%.**

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage over 2018 bedraagt 4,75 % en vertoont hiermee een stijging ten opzichte van het jaar ervoor (2017: 4,35%). Voor het derde achtereenvolgende jaar stijgt het gemiddelde verzuim. Vorige jaren was de groei steeds 0,2%. En nu 0,4%.

Bij de individuele hogescholen loopt het beeld uiteen: bij 23 hogescholen is het verzuim gestegen, bij 11 hogescholen is het gedaald. (Van de overige twee hogescholen zijn geen adequate gegevens beschikbaar.)

Volgens **het CBS** was voor heel Nederland het ziekteverzuimpercentage in 2018 4,3%. De gehele sector onderwijs scoort met 5,1% relatief hoog. De cijfers laten zien dat het hbo boven het landelijk gemiddelde uitkomt, maar onder het gemiddelde ziekteverzuim in het onderwijs.

VERZUIMCIJFERS 2018		JAARGEMIDDELDE 2018
CBS	Alle sectoren	4,3%
	Sector onderwijs	5,1%
Zestor	Hbo	4,8%

Het landelijke gemiddelde van alle sectoren is volgens het CBS in 2018 met 0,3% gestegen; van 4,0% naar 4,3%. De groei van het verzuim binnen het hbo ligt hoger (+0,4%).

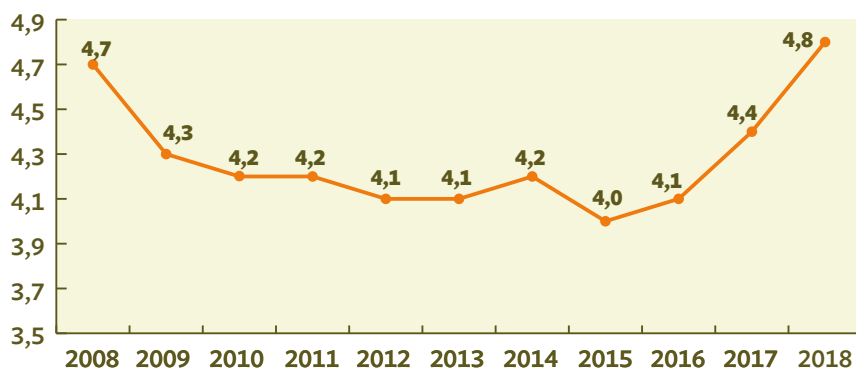
Onderstaande tabel bevat een overzicht van de belangrijkste verzuimindicatoren voor het hbo in de periode 2014 t/m 2018:

HBO	2014	2015	2016	2017	2018
Verzuimpercentage	4,19%	3,96%	4,15%	4,35%	4,75%
Verzuimfrequentie	0,78	0,76	0,75	0,72	0,75
Verzuimduur (in dagen)	20,2	21,3	22,2	24,4	25,9

## VERZUIMPERCENTAGE

Het verzuimpercentage geeft het gemiddelde aantal zieke werknemers weer per honderd werknemers. Onderstaande grafiek geeft een beeld van het verzuimpercentage in het hbo over de laatste tien jaar. Uit de grafiek is af te leiden dat in 2018 het ziekteverzuim binnen het hbo is uitgekomen op het hoogste niveau in 10 jaar.

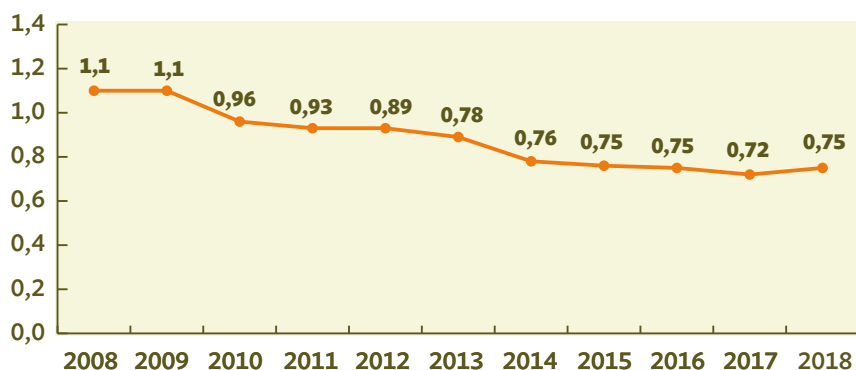
**Grafiek 1:** verloop gemiddelde verzuimpercentage hbo 2008 - 2018



## VERZUIMFREQUENTIE

De verzuimfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer per jaar aan. In 2018 hebben de medewerkers in het hbo zich gemiddeld 0,75 maal ziek gemeld.

**Grafiek 2:** verloop verzuimfrequentie hbo 2008-2018



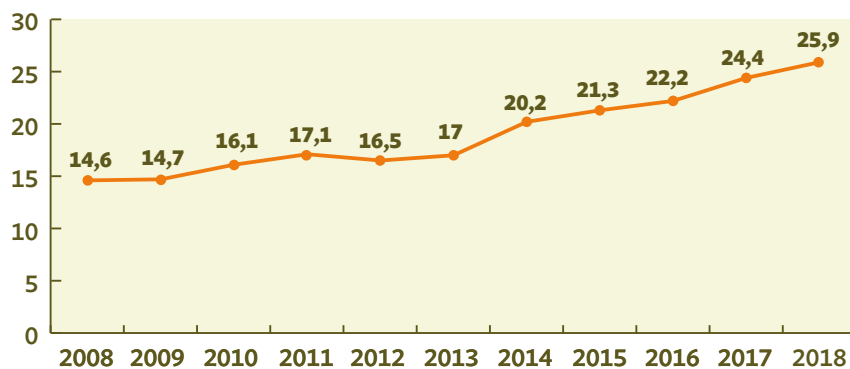
De verzuimfrequentie, oftewel het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer in het kalenderjaar, is in het hbo met 0,75 relatief laag te noemen. Na een jarenlange daling is er in 2018 een lichte stijging opgetreden. In heel Nederland is de gemiddelde verzuimfrequentie in 2018 overigens veel meer gestegen: van 1,0 naar 1,2 (Bron: **NEA**, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, TNO/CBS).

Het percentage nulverzuimers is, op basis van meldingen van 19 hogescholen, gemiddeld 60%. Dat wil zeggen dat gemiddeld 60% van de medewerkers zich in heel 2018 niet ziek heeft gemeld.

## VERZUIMDUUR

De gemiddelde verzuimduur is in 2018 wederom gestegen, ditmaal van 24,4 naar 25,9 verzuimdagen. Dit cijfer geeft aan hoeveel dagen gemiddeld verzuimd is per verzuimmelding. (Hierbij is geen vergelijking met het landelijk gemiddelde mogelijk)

**Grafiek 3:** verloop gemiddelde verzuimduur hbo 2008-2018 (in dagen)



Gedurende de afgelopen 10 jaar is de verzuimduur in het hbo fors gestegen. Deze toename is de voornaamste oorzaak van de stijging van het verzuimpercentage.

Ook uit het onderstaande overzicht van de verzuimpercentages per duurklasse blijkt dat in 2018 het lang verzuim de belangrijkste factor is in het totale verzuim van het hbo. Het kort en middellang verzuim scoren laag.

VERZUIMPERCENTAGE KORT (1 - 7 DAGEN)	VERZUIMPERCENTAGE MIDDELLANG (1 - 6 WEKEN)	VERZUIMPERCENTAGE LANG (7 - 104 WEKEN)
0,61%	0,57%	3,62%

Deze gegevens zijn gebaseerd op de respons van 21 hogescholen en zijn de voorgaande jaren niet uitgevraagd. Er zijn geen landelijke gegevens beschikbaar.

## CATEGORIEËN PERSONEEL

Bij de invoer van verzuimgegevens wordt onderscheid gemaakt in 'verplichte' en 'niet verplichte' rubrieken. Onderstaande informatie is gebaseerd op een lagere respons dan bij bovengenoemde gegevens. Dit komt doordat niet alle hogescholen gegevens hebben ingevoerd over categorieën van personeel.

### **Geslacht**

Het verzuimpercentage onder vrouwelijke medewerkers in het hbo ligt over het jaar 2018 1,6% hoger dan onder mannen (5,3% versus 3,7%). Deze meting is gebaseerd op de invoer van 28 van de 36 hogescholen. Ten opzichte van vorig jaar is het verschil in het verzuimpercentage tussen mannen en vrouwen ongeveer gelijk gebleven. Ook landelijke verzuimcijfers van het CBS tonen een gemiddeld hoger verzuim aan onder vrouwelijke medewerkers; in het hbo is het verschil tussen mannen en vrouwen iets kleiner.

### **Onderwijzend / Ondersteunend personeel**

Het ziekteverzuimpercentage bij ondersteunend personeel is 5,7% en daarmee 1,3% hoger dan bij onderwijsgevend personeel (4,4%). Deze meting is gebaseerd op 26 van de 36 hogescholen. Vorig jaar was het verschil 1,0%.

### **Leeftijd**

Als het verzuimpercentage wordt uitgesplitst naar leeftijdscategorieën, is te zien dat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage toeneemt met de leeftijd. De gegevens in onderstaande tabel zijn gebaseerd op de invoer van 25 hogescholen. Na enkele jaren stijging daalt in 2018 het verzuim onder 55-plussers. Toch blijft in deze leeftijdscategorie het ziekteverzuim het hoogst.

De percentages in de drie leeftijdsklassen onder de 55 jaar zijn in 2018 hoger dan in de voorgaande jaren. Zo worden de verschillen met de 55-plussers kleiner.

LEEFTIJD SKLASSEN	25-34	35-44	45-54	55 EN HOGER
Verzuimpercentage 2015	2,63 %	4,11 %	4,21 %	5,09 %
Verzuimpercentage 2016	3,02 %	4,00 %	3,98 %	5,70 %
Verzuimpercentage 2017	2,96 %	4,17 %	4,11 %	6,12 %
Verzuimpercentage 2018	3,35 %	4,29 %	4,69 %	5,60 %

## AANBEVELINGEN

Op grond van de verzuimcijfers van de eigen hogeschool kun je met de volgende aanbevelingen tot een gerichte aanpak van het ziekteverzuim komen.

### AANBEVELINGEN ROND LANG VERZUIM

- Zorg dat de arbodienst/bedrijfsarts regelmatig een overzicht verstrekt van werkgerelateerde oorzaken van ziekte. Maak daarbij afspraken over bruikbare uitsplitsing van die cijfers, zodat te zien is welke werkgerelateerde oorzaken van toepassing zijn op welke functies en/of organisatieonderdelen. Let daarbij goed op de privacy! De uitsplitsing kan niet zo fijnmazig zijn, dat gegevens naar personen te herleiden zijn. Ga vervolgens na, bij voorkeur in samenspraak met betrokkenen, welke preventieve maatregelen bij hogere scores tot verbetering kunnen leiden.
- Evalueer de begeleiding van zieke medewerkers, met name in de organisatieonderdelen met veel lang verzuim. Worden de overeengekomen stappen in de ziektebegeleiding daadwerkelijk uitgevoerd en ook op de afgesproken manier? Zijn leidinggevenden en casemanagers voldoende toegerust voor hun begeleidende taken? Is met name de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid aan verbetering toe, of is meer heil te verwachten van aanpassing van dit beleid zelf?

### AANBEVELINGEN ROND CATEGORIEËN PERSONEEL

- Zeker als het ziekteverzuim onder oudere medewerkers hoger is dan het gemiddelde binnen het hbo en/of stijgend is, kan dat het belang onderstrepen van een concreet uitgewerkt beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Een analyse van de huidige oorzaken van een grotere uitval bij oudere medewerkers is daarvoor een belangrijke basis.
- Ook als in andere personeelscategorieën opvallend hoge cijfers voorkomen, is het aan te bevelen om – eventueel in samenspraak met de arbodienstverlener en betrokkenen – na te gaan welke specifieke oorzaken daarvoor aan de orde zijn en welke preventieve maatregelen daarbij passen.

## OVERIGE AANBEVELINGEN

- Zet het ziekteverzuimregistratiesysteem van je hogeschool zodanig op, dat steeds per relevante functie/organisatieonderdeel de verhouding tussen kort, middellang en lang verzuim te zien is. Daar waar het kort verzuim hoog is, is het goed om de specifieke oorzaken daarvan te achterhalen. Het zou bijvoorbeeld een indicatie kunnen zijn van onvrede bij medewerkers over hun werk of de relatie met de werkgever of de collega's. Waar het middellange verzuim hoog scoort zou dat kunnen duiden op een afwachtende houding van leidinggevende en/of zieke medewerker; men wacht op de probleemanalyse van de bedrijfsarts.
- Richt je ook op organisatieonderdelen die opvallen door een relatief laag verzuim. Ga na wat de succesfactoren zijn voor zo'n positief resultaat en zorg dat die waar mogelijk verwerkt worden in de ziekteverzuimaanpak elders in de organisatie.

**WWW.ZESTOR.NL**

Prinsessegracht 21  
Postbus 123  
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77  
F 070 312 21 00  
info@zestor.nl