



PAPER

ZIEKTEVERZUIM HBO 2020

GEBASEERD OP DE VERZUIMGEGEVENS OVER 2019



ZIEKTEVERZUIM HBO 2020

GEBASEERD OP DE VERZUIMGEGEVENS OVER 2019

Het gemiddelde verzuimpercentage¹ in het hbo over 2019 bedraagt 4,60 procent (n=35) en vertoont hiermee een daling ten opzichte van het jaar ervoor (2018: 4,75%). Vorig jaar groeide het verzuim nog met 0,4%. Bij de individuele hogescholen loopt het beeld uiteen: bij 22 hogescholen daalt het verzuim, bij 12 hogescholen stijgt het en bij één hogeschool bleef het gelijk.

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 over 2019 zijn aangeleverd door 35 (van de 36) hogescholen. Dit komt neer op een respons van 97%.²

Volgens het CBS was voor heel Nederland het ziekteverzuimpercentage in 2019 4,4%. De gehele sector onderwijs scoort met 5,0% relatief hoog. De cijfers laten zien dat het hbo boven het landelijk gemiddelde ziekteverzuim uitkomt, maar onder het gemiddelde ziekteverzuim in het onderwijs.

		Verzuimcijfers 2019 jaargemiddelde
CBS	Alle sectoren	4,4%
	Sector onderwijs	5,0%
Zestor	Hbo	4,6%

Het landelijke gemiddelde van alle sectoren is volgens het CBS in 2019 met 0,1% gestegen; van 4,3% naar 4,4%. Het verzuim binnen het hbo daalde met 0,15%.

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de belangrijkste verzuimindicatoren voor het hbo in de periode 2015 t/m 2019:

HBO	2015	2016	2017	2018	2019
Verzuimpercentage	3,96%	4,15%	4,35%	4,75%	4,60%
Verzuimfrequentie	0,76	0,75	0,72	0,75	0,75
Verzuimduur (in dagen)	21,3	22,2	24,4	25,9	27,2

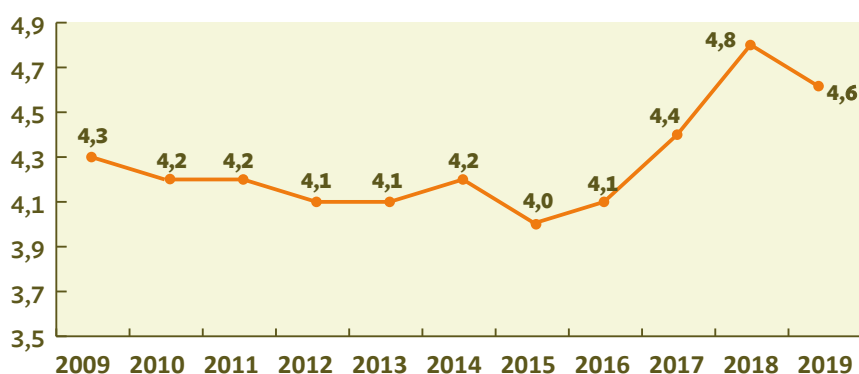
1 Het ziekteverzuimpercentage is het totaal aantal ziektedagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare werkdagen van de werknemers in de verslagperiode. Het betreft het verzuim in de eerste twee ziektejaren en is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2 Een gedeelte van de informatie is gebaseerd op een lagere respons; dit wordt steeds per onderwerp vermeld.

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 2019 het ziekteverzuim binnen het hbo aan het dalen is ten opzichte van het verzuim in 2018.

Grafiek 1: verloop gemiddelde verzuimpercentage hbo 2009 - 2019

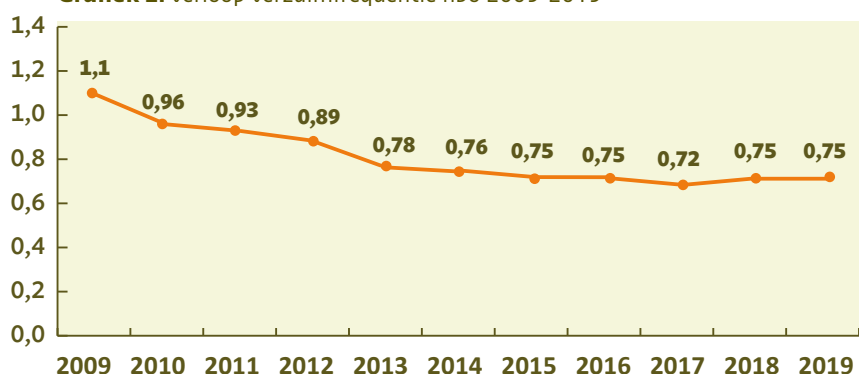


VERZUIMFREQUENTIE

De verzuimfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer per jaar aan.

In 2019 hebben de medewerkers in het hbo zich gemiddeld 0,75 maal ziek gemeld. Dit staat gelijk aan de frequentie in 2018.

Grafiek 2: verloop verzuimfrequentie hbo 2009-2019



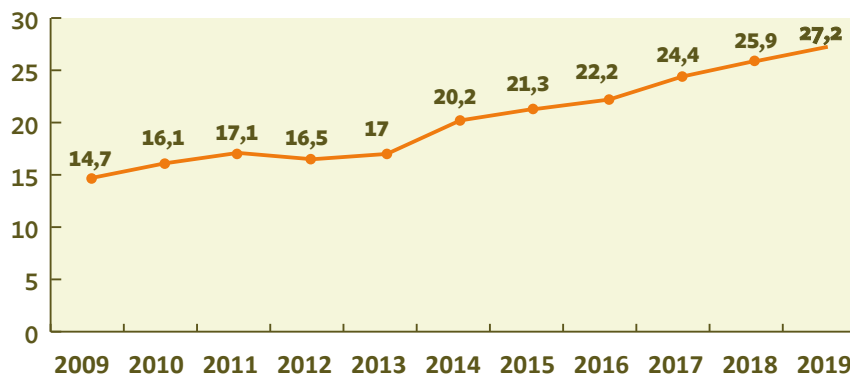
De verzuimfrequentie, oftewel het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer in het kalenderjaar, is in het hbo met 0,75 relatief laag te noemen ten opzichte van het landelijke cijfer. In heel Nederland is de gemiddelde verzuimfrequentie in 2019 gestegen: van 1,0 naar 1,2 (Bron: [NEA](#), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, TNO/CBS).

Het percentage nulverzuimers is door 18 hogescholen ingevuld en bedraagt op basis van het gewogen gemiddelde 59%. Dat wil zeggen dat gemiddeld 59% van de medewerkers zich in heel 2019 niet ziek heeft gemeld.

VERZUIMDUUR

De gemiddelde verzuimduur is in 2019 gestegen van 25,9 naar 27,2 verzuimdagen. Dit cijfer geeft aan hoeveel dagen gemiddeld verzuimd is per verzuimmelding.

Grafiek 3: verloop gemiddelde verzuimduur hbo 2009-2019 (in dagen)



Over de laatste 11 jaar zien we de gemiddelde verzuimduur oplopen. Dat is op zichzelf geen onrustbarende stijging, aangezien de hoge verzuimduur vooral wordt verklaard door de daling van de verzuimfrequentie over diezelfde periode. De verzuimfrequentie is, zoals eerder opgemerkt, veel lager dan in andere sectoren in Nederland. Aangenomen wordt dat medewerkers in het hbo zich minder snel ziek melden voor één of twee dagen, bijvoorbeeld vanwege plichtsgevoel richting de studenten of richting hun collega's. De korte verzuimgevallen ontbreken dus grotendeels in het hbo, in vergelijking tot de rest van Nederland. Dit zorgt voor een hogere gemiddelde verzuimduur.

Ook uit het onderstaande overzicht van de verzuimpercentages per duurklasse blijkt dat in 2019 het lang verzuim de belangrijkste factor is in het totale verzuim van het hbo. Het kort en middellang verzuim scoren aanzienlijk lager.

VERZUIMPERCENTAGE KORT (1 - 7 DAGEN)	VERZUIMPERCENTAGE MIDDELLANG (1 - 6 WEKEN)	VERZUIMPERCENTAGE LANG (7 - 104 WEKEN)
0,51%	0,47%	3,53%

Deze gegevens zijn gebaseerd op de respons van twintig hogescholen. Er zijn geen landelijke gegevens beschikbaar voor wat betreft een indeling in kort, middellang en lang verzuim.

VERZUIMGEGEVENS NAAR CATEGORIEËN PERSONEEL

Dit onderdeel is bij de invoer van verzuimgegevens geen verplichte rubriek. Deze informatie is daarom gebaseerd op een lagere respons.

Geslacht

Het verzuimpercentage onder vrouwelijke medewerkers in het hbo is 1,8% hoger dan het verzuimpercentage onder mannen (5,4% versus 3,6%). Deze meting is gebaseerd op de invoer van 25 van de 36 hogescholen. Ten opzichte van vorig jaar is het verschil in het verzuimpercentage tussen mannen en vrouwen iets gestegen. Ook **landelijke verzuimcijfers van het CBS** tonen een gemiddeld hoger verzuim aan onder vrouwelijke medewerkers. In 2019 gaat het om een landelijk verzuimpercentage van 3,7% onder mannen en 5,3% onder vrouwen.

HBO	2015	2016	2017	2018	2019
Verzuimpercentage man	3,46%	3,35%	3,49%	3,66%	3,61%
Verzuimpercentage vrouw	4,53%	4,84%	4,98%	5,32%	5,43%
Verskil verzuim man-vrouw	1,07%	1,49%	1,49%	1,66%	1,82%

Onderwijzend / Ondersteunend personeel

Het ziekteverzuimpercentage bij ondersteunend personeel is 5,42% en daarmee 1,22% hoger dan bij onderwijsgevend personeel (4,20%). Deze meting is gebaseerd op 21 van de 36 hogescholen. Vorig jaar was het verschil 1,3%.

HBO	2015	2016	2017	2018	2019
Ondersteunend personeel (OOP)	4,62%	4,99%	4,93%	5,67%	5,42%
Onderwijzend personeel (OP)	3,73%	3,75%	3,89%	4,45%	4,20%
Verskil OOP - OP	0,89%	1,24%	1,04%	1,22%	1,22%

Leeftijd

Als het verzuimpercentage wordt uitgesplitst naar leeftijdscategorieën, is te zien dat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage toeneemt met de leeftijd. Ook landelijke cijfers vanuit het CBS laten dit beeld zien. De gegevens in onderstaande tabel zijn gebaseerd op de invoer van 21 hogescholen.

LEEFTIJD SKLASSEN	25-34	35-44	45-54	55 EN HOGER
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 %
Verzuimpercentage 2019	3,18 %	4,10 %	4,49 %	5,43 %

AANBEVELINGEN

Na een periode van stijging van het ziekteverzuim is het positief om te zien dat deze lijn is doorbroken en dat het ziekteverzuimpercentage in 2019 is gedaald. Hieronder volgen een aantal aanbevelingen om rekening mee te houden bij de aanpak van (langdurig) verzuim.

- **Aandacht voor specifieke risicogroepen**
Uit de literatuur komen een aantal risicogroepen naar voren met een hoger risico op verzuim. Het gaat hierbij onder meer om de groep 'jonge ouders' en 'ouderen'. Ook de groep mantelzorgers verdient extra aandacht³.
- **Kijk naar specifieke oorzaken**
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.
- **Bekijk verzuim vanuit een brede invalshoek**
Niet alleen vanuit een medische invalshoek, maar ook vanuit individueel en organisatorisch perspectief. Factoren als steun uit sociale omgeving van de werknemer en de arbeidswaardering hebben invloed. Vanuit de organisatie speelt verzuimcultuur een rol. Soms kan een externe casemanager meer bereiken dan een interne casemanager.
- **Zorg ervoor dat het ziekteverzuim hoog op de agenda staat in alle lagen van de organisatie**
Van College van Bestuur, HRM, teamleiders tot aan individuele medewerkers.
- **Signaleer tijdig door aandacht voor de medewerker**
Door in gesprek te zijn, oprechte aandacht te hebben voor het welzijn en de werk-privé balans van de medewerker kan disbalans vroegtijdig worden gesignaleerd.
- **Spreek als leidinggevende over wat de medewerker kan, in plaats van wat niet lukt**
Een voorbeeld hiervan is de Hogeschool Rotterdam, die een succesvol initiatief heeft genomen om re-integratiekandidaten te verbinden met langstudeerders. [Meer informatie](#)
- **Richt je op een beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid**
Beleid waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich op jong en oud.

3 Bron: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2015/03/15/concurrentie-tussen-mantelzorg-en-betaald-werk/Concurrentie+tussen+mantelzorg+en+betaald+werk.pdf>

WWW.ZESTOR.NL

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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