

## Rapportage benchmark ziekteverzuim SW-sector, 2012

---

### Prae Advies & Onderzoek mei 2013, Utrecht

#### Inleiding

##### Vergelijking

In deze rapportage presenteert Prae Advies & Onderzoek het overzicht van de verzuimgegevens binnen de SW-sector in 2012 naar verschillende categorieën. Deze rapportage verschilt van de voorgaande rapportages over de verzuimbenchmark van SBCM. Alleen in de laatste paragraaf worden de ontwikkelingen in de scores van 2012 ten opzichte van 2011 weergegeven. Omdat de respons over beide jaren uiteenloopt, is er voor gekozen de vergelijking tussen 2011 en 2012 alleen te maken op basis van organisaties die voor beide jaren de betreffende gegevens hebben aangeleverd. Daardoor kunnen de ontwikkelingen in de verzuimscores zuiverder worden geschetst.

##### Respons

Bijna alle 89 SW-organisaties kregen van SBCM de uitnodiging om de sheets via [www.sbcmverzuimbenchmark.nl](http://www.sbcmverzuimbenchmark.nl) in te vullen.<sup>1</sup> Van het onderzoeksbureau kregen zij de uitleg en de inlogcodes. In de praktijk verliep de interne uitvraag goed, op een paar organisaties na die technische problemen ervoeren bij het invullen. Zij hebben alsnog de benodigde gegevens via de post of de mail aangeleverd en wij hebben de gegevens verwerkt in de benchmark.

De bruto respons is 92%. Van 82 organisaties hebben we over 2012 (gedeeltelijk) verzuimgegevens ontvangen en verwerkt met behulp van de eenduidige verzuimrapportage.

##### Populatie

Via de gegevens van 82 organisaties hebben we de gegevens van in totaal 79.129 medewerkers met een SW-dienstverband. Tevens zijn volgens de opgaven bij de 82 organisaties 11.855 stafmedewerkers in de ondersteuning werkzaam.

Het aantal medewerkers met SW-dienstverband in de gehele sector is ca. 100.000. De in dit onderzoek over 2012 betrokken organisaties, vertegenwoordigen ca. 79% van de SW-medewerkers in de sector. Dat is een lagere score dan in 2011 (93%), ondanks de nabelacties van de medewerkers van SBCM.

Een paar van de grootste organisaties heeft aangegeven geen betrouwbare gegevens aan te kunnen leveren, en de grootste SW-organisatie is opgeheven na faillissement. Dat

---

<sup>1</sup> Licom NV werd niet aangeschreven, omdat de organisatie in oktober 2012 is opgeheven.

resulteert in een lagere respons over 2012, met name wat betreft aantal werknemers.

Vijf organisaties konden alleen de (verzuim)gegevens van de SW-populatie aanleveren.<sup>2</sup> De belangrijkste gegevens van de verzuimbenchmark zijn op de SW-populatie en staf gebaseerd. De gegevens van deze SW-bedrijven hebben we niet mee kunnen nemen in de overall gegevens, maar wel in de benchmark kunnen opnemen voor de afzonderlijke verzuimgegevens van de betreffende groep, in dit geval de SW-populatie.

Terugrapportage

Alle organisaties in de sector krijgen deze sectorale benchmarkrapportage en een gegevensoverzicht van de eigen organisatie. Daarmee zien zij op alle ingevulde variabelen hun score ten opzichte van het sectorgemiddelde en hun ranking ten opzichte van de andere organisaties.

### Sectorale gegevens

In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste verzuimgegevens over 2012 weergegeven.

**Tabel 1. Verzuimkengetallen 2012, excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof.**

77 organisaties, 87.738 SW en staf	2012
Verzuimpercentage <sup>3</sup>	12,3%
Meldingsfrequentie	1,9
Gem. verzuimduur (dagen)	24,1

**NOOT:** Conform de afspraken tijdens het arboconvenant voor de sector SW gelden de cijfers voor de gehele sector de medewerkers met een SW-indicatie en de medewerkers zonder SW-indicatie. Zie tabel 2 voor een onderscheid naar SW-dienstverbanden en stafmedewerkers.

<sup>2</sup> Bij enkele SW-organisaties valt de (ambtelijke) ondersteuning onder een andere juridische entiteit en kunnen de verzuimgegevens voor deze groep medewerkers niet worden aangeleverd.

<sup>3</sup> Exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof.

Verskil naar dienstverband In Tabel 2 splitsen we het verzuimpercentage naar inclusief en exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof en naar soort dienstverband.

**Tabel 2. Verzuimpercentage 2012, uitgesplitst SW-dienstverbanden en staf, en in- en exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof.**

	<b>2012</b>
<b>SW-dienstverbanden</b>	<b>Verzuim-%</b>
<b>Inclusief zwangerschap- en bevallingsverlof (N 2012 : 76 organisaties, 72.420 dienstverbanden)</b>	13,5%
<b>Exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof (N 2012 : 81 organisaties, 79.129 dienstverbanden)</b>	13,3%
<b>Staf</b>	
<b>Inclusief zwangerschap- en bevallingsverlof (N 2012 : 72 organisaties, 10.229 dienstverbanden)</b>	6,1%
<b>Exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof (N 2012 : 77 organisaties, 11.785 dienstverbanden)</b>	6,0%
<b>Totaal</b>	
<b>Inclusief zwangerschap- en bevallingsverlof (N 2012 : 72 organisaties, 79.473 dienstverbanden)</b>	12,4%
<b>Exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof (N 2012 : 77 organisaties, 88.341 dienstverbanden)</b>	12,3%

Zoals in eerdere jaren is geconstateerd is het verzuimpercentage bij de SW-dienstverbanden hoger dan bij de stafmedewerkers.

Spreiding De meeste organisaties hebben een verzuimpercentage (exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof) dat tussen de 9,9% en 13,8% in zit. De hoogste waarde voor het verzuimpercentage excl. zwangerschap en voor SW en staf is 17,3% en de laagste waarde is 7% (was in 2011 respectievelijk 18,7% en 7,0%). De standaarddeviatie, een maatstaf voor de spreiding of variatie in verzuimcijfers, is 2,4. Dat wil zeggen dat het merendeel van de SW-organisaties ongeveer 2,4 procentpunt boven of onder het sectorgemiddelde zit.

Kwartielen Een andere maatstaf voor de spreiding is om kwartielen weer te geven.<sup>4</sup> De helft van de organisaties zit met het verzuimcijfer tussen de waarde van het 1<sup>e</sup> en het 3<sup>e</sup> kwartiel in. In Tabel 3 zijn onder andere de eerste en derde kwartielen van de meldingsfrequentie, gemiddelde verzuimduur en verzuimpercentage weergegeven.

<sup>4</sup> Kwartielen verdelen de verzuimcijfers in 4 groepen, van elk 25% van de scores. Het eerste kwartiel is de score waaronder het eerste kwart van de scores liggen, het tweede kwartiel is de score waaronder de helft van de scores liggen, het derde kwartiel is de score waaronder driekwart van de score liggen en tot slot is het vierde kwartiel de score waaronder alle scores liggen oftewel de maximale score.

**Tabel 3. Standaarddeviatie, kwartielen, minimale en maximale waarde van de meldingsfrequentie, gemiddelde verzuimduur en het verzuimpercentage, exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof 2012.**

2012	Meldingsfrequentie	Gemiddelde verzuimduur	Verzuimpercentage
Aantal organisaties	75	76	77
Aantal dienstverbanden	84.799	85.678	88.341
Minimale waarde	0,5 <sup>5</sup>	10,0	7,0
1 <sup>e</sup> kwartiel	1,7	17,4	9,9
Gemiddelde sector	1,9	24,1	12,3
3 <sup>e</sup> kwartiel	2,2	27,3	13,8
Maximale waarde	2,8	56,9 <sup>6</sup>	17,3
Standaarddeviatie	0,4	7,5	2,4

De helft van de SW-organisaties die gegevens heeft aangeleverd voor de benchmark 2012 scoort tussen 1,7 en 2,2 wat betreft meldingsfrequentie. De helft van de organisaties heeft een gemiddeld verzuim tussen 17,4 en 27,3 dagen en een verzuimpercentage tussen 9,9% en 13,8%.

Dat wil dus ook zeggen dat een kwart van de organisaties, het kwart met de laagste verzuimcijfers, een verzuim heeft tussen de 7,0% en 9,9%. Het kwart organisaties met de hoogste verzuimcijfers heeft aldus een verzuimpercentage tussen 13,8% en 17,3%.

Organisatiegrootte

Wanneer we de organisaties indelen naar grootte (minder dan 500, 500-999, 1.000-1.499 en gelijk of meer dan 1.500) dan krijgen we het beeld zoals in Tabel 4.

**Tabel 4. Verzuimpercentages naar grootte van SW-organisaties, 2012.**

2012		
Aantal mw.	vz-%	N
< 500	11,3%	10
500-999	11,2%	29
1.000-1.499	11,8%	18
≥ 1.500	13,1%	20
<b>Totaal</b>	<b>12,3%</b>	<b>77</b>

De organisaties met 1.500 of meer medewerkers scoren, evenals voorgaande jaren, gemiddeld hoger dan het sectorgemiddelde. De kleinere organisaties scoren over het algemeen lager op verzuim.

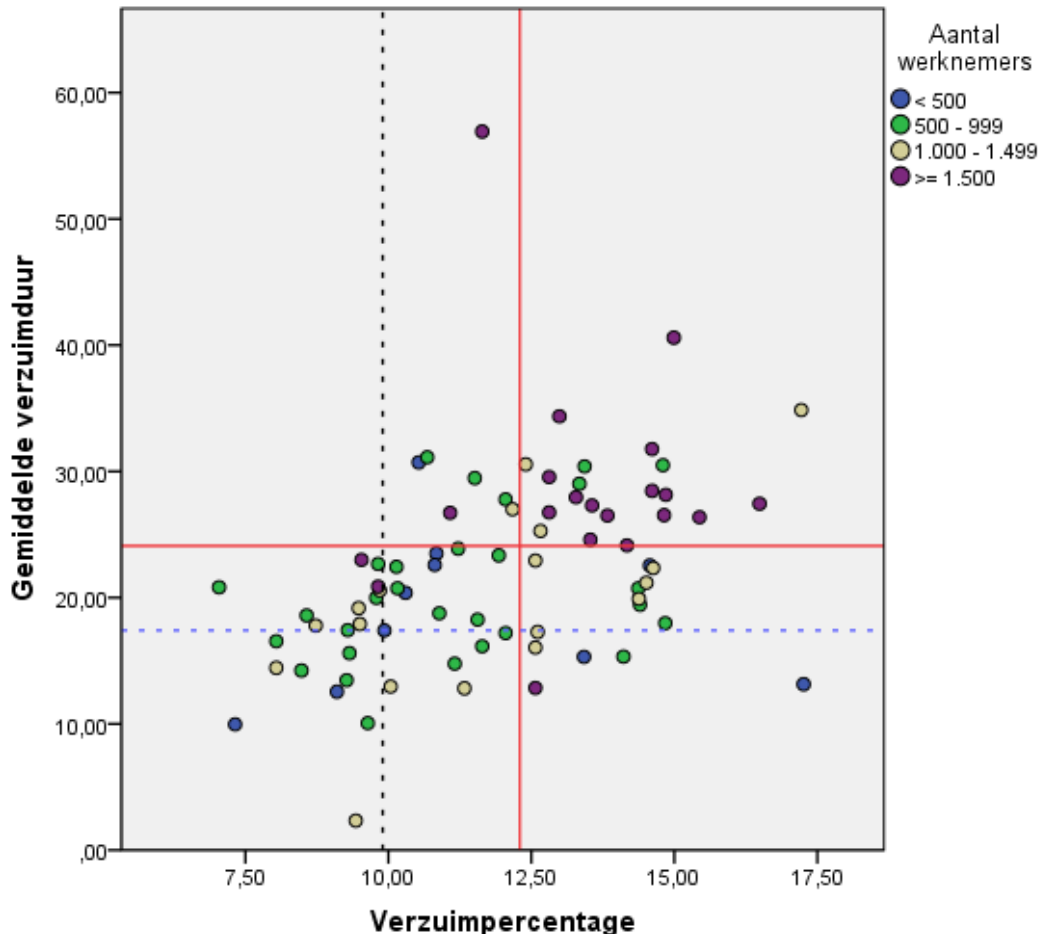
<sup>5</sup> Bij nabellen bleek deze lage meldingsfrequentie juist te zijn

<sup>6</sup> Zoals eerder in noot 5 aangegeven is bij deze organisatie een groot aantal werknemers langer dan 2 jaar ziek, waardoor dit cijfer heel hoog uitkomt.

## Verzuimgrafiek 1

Wanneer we in een grafiek het verzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur tegen elkaar afzetten en een onderscheid maken naar organisatiegrootte krijgen we de volgende grafiek.

### Verzuimgrafiek 1 Verzuimpercentage x gemiddelde verzuimduur (2012)



- = sectoraal gemiddelde verzuimpercentage (excl. zw.) of sectoraal gemiddelde verzuimduur
- - = 1<sup>e</sup> kwartiel sectoraal verzuimpercentage (excl. zw.) of 1<sup>e</sup> kwartiel sectoraal gemiddelde verzuimduur

In verzuimgrafiek 1 kunnen we vier kwadranten onderscheiden, met behulp van het gemiddelde verzuimpercentage (12,3% = rode lijn op de X-as) en de gemiddelde verzuimduur (24,1 dagen = rode lijn op de Y-as). De vier kwadranten met de rode Romeinse cijfers geven de volgende beleidsinformatie :

#### Beleidsinformatie

Kwadrant I : verzuim% en gemiddelde verzuimduur beneden sectorgemiddelde (advies: vinger aan de pols blijven houden en wellicht hogere ambities formuleren)

Kwadrant II : verzuim% onder sectorgemiddelde en gemiddelde verzuimduur boven sectorgemiddelde (veel langdurige verzuimgevallen, advies : inzetten op re-integratie)

Kwadrant III : verzuim% boven sectorgemiddelde en gemiddelde verzuimduur onder sectorgemiddelde

(kortdurend frequent verzuim, advies : inzetten op handhaving en/of re-integratie)

Kwadrant IV : verzuim% en gemiddelde verzuimduur boven sectorgemiddelde (advies: inzetten op re-integratie en handhaving, verzuimbeleid doorlichten)

De meeste organisaties met minder dan 1.000 medewerkers zitten in het kwadrant met rode I. De sectorale verzuimcijfers worden grotendeels beïnvloed door grotere organisaties met een hoog verzuimpercentage en hoge gemiddelde verzuimduur. Op vijf na zitten alle organisaties met meer dan 1.500 werknemers in het rode kwadrant IV. Slechts 2 grotere organisaties zijn in kwadrant I aanwezig.

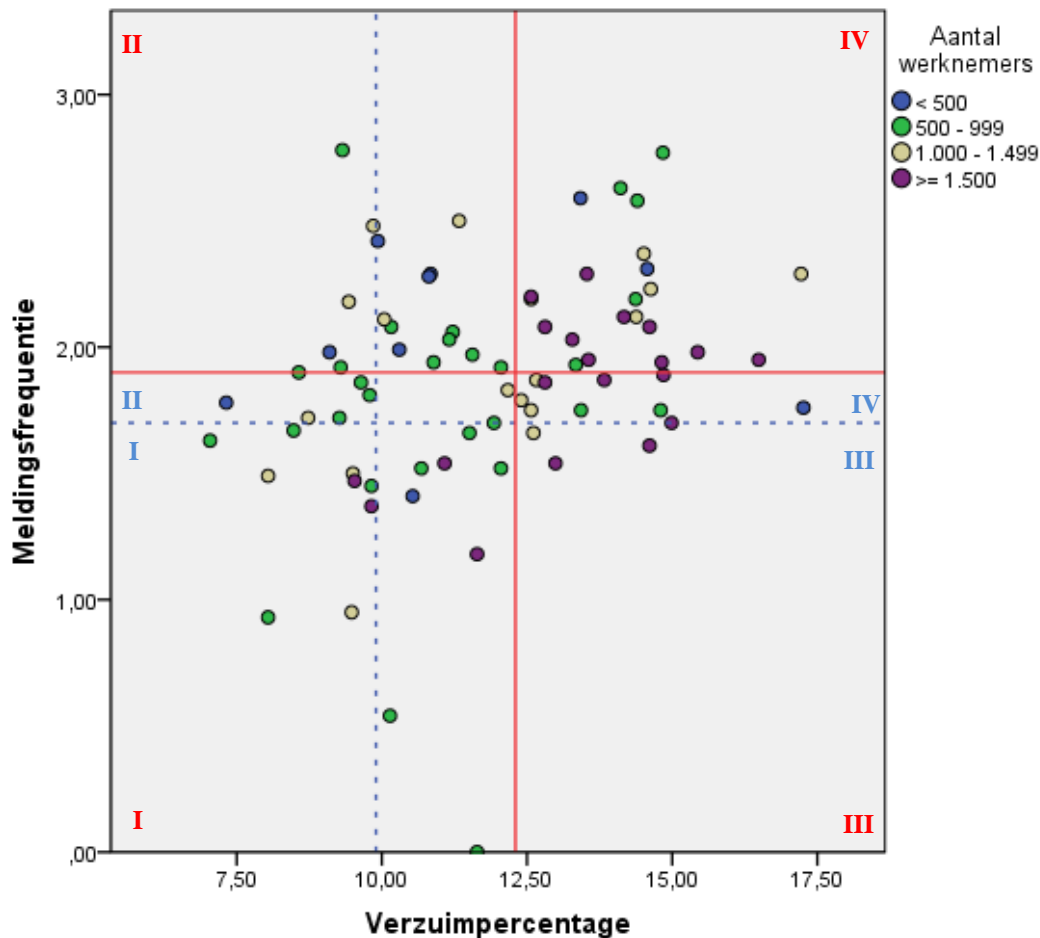
In verzuimgrafiek 1 zijn ook de 1<sup>e</sup> kwartielen van verzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur weergegeven. Dat zijn de blauw gestippelde lijnen : verzuimpercentage 9,9% op de X-as; gemiddelde verzuimduur 17,4 op de Y-as. Met de combinatie van deze parameters zien we dat 9 organisaties zich bevinden in het kwadrant linksonder (kwadrant met blauw I).

Daarmee kan een ambitie worden weergegeven voor de andere organisaties in de sector, namelijk behorend tot kwadrant blauw I met een verzuim lager dan 9,9% en een gemiddelde verzuimduur lager dan 17,4 dagen.

Verzuimgrafiek 2

Een andere vorm van de verzuimgrafiek is het verzuimpercentage afzetten tegen de meldingsfrequentie, zoals in de volgende grafiek is weergegeven. Ook hier is onderscheid gemaakt naar organisatiegrootte.

## Verzuimgrafiek 2 Verzuimpercentage x meldingsfrequentie (2012)



- = sectoraal gemiddelde verzuimpercentage (excl. zw.) of sectoraal gemiddelde meldingsfrequentie
- - = 1<sup>e</sup> kwartiel sectoraal verzuimpercentage (excl. zw.) of 1<sup>e</sup> kwartiel sectoraal gemiddelde meldingsfrequentie

Ook in verzuimgrafiek 2 kunnen we vier kwadranten onderscheiden, met behulp van het gemiddelde verzuimpercentage (12,3% = doorlopende rode lijn op de X-as) en de meldingsfrequentie (1,9 = doorlopende rode lijn op de Y-as). De vier kwadranten met de rode Romeinse cijfers geven de volgende beleidsinformatie:

### Beleidsinformatie

Kwadrant I : verzuim% en meldingsfrequentie beneden sectorgemiddelde (advies: vinger aan de pols blijven houden en wellicht hogere ambities formuleren)  
 Kwadrant II : verzuim% onder sectorgemiddelde en meldingsfrequentie boven sectorgemiddelde (veel kortdurende frequent verzuim, advies : inzetten op handhaving en/of re-integratie)  
 Kwadrant III : verzuim% boven sectorgemiddelde en meldingsfrequentie onder sectorgemiddelde (veel langdurige verzuimgevallen, advies : inzetten op re-integratie)

Kwadrant IV : verzuim% en meldingsfrequentie boven sectorgemiddelde (advies: inzetten op re-integratie en handhaving, verzuimbeleid doorlichten)

We zien in verzuimgrafiek 2 dat het rode kwadrant II meer is gevuld dan in verzuimgrafiek 1. Dat wil zeggen, er zijn veel organisaties die een relatief hoge meldingsfrequentie hebben, in combinatie met een relatief laag verzuimpercentage. Het zijn met name kleine(re) organisaties, tot 1.000 medewerkers, die in deze categorie zitten. Zonder nader onderzoek is het lastig deze gegevens te duiden, maar op het eerste oog lijken de kleinere organisaties meer dan de grotere organisaties moeite te hebben de meldingsfrequentie laag te houden. De grotere organisaties lijken meer moeite te hebben om de verzuimduur laag te houden (zie verzuimgrafiek 1.)

In verzuimgrafiek 2 zijn ook de 1<sup>e</sup> kwartielen van verzuimpercentage en meldingsfrequentie aangegeven. Dat zijn de blauw gestippelde lijnen, verzuimpercentage 9,9% op de X-as en meldingsfrequentie 1,7 op de Y-as. Met de combinatie van deze parameters zien we dat zich slechts 9 organisaties bevinden in het kwadrant linksonder de blauwe stippellijnen het kwadrant met de blauwe I.

Aanbeveling

Dat betekent dat organisaties die in kwadrant I (links onder de rode lijnen) aanwezig zijn, maar niet in het eerste kwartiel (links onder de blauwe stippellijnen), een aangescherpte ambitie op meldingsfrequentie (lager dan 1,7) en/of verzuimpercentage (lager dan 9,9%) kunnen formuleren.

Geslacht

In Tabel 5 geven we het onderscheid in verzuimpercentages naar geslacht, met een onderscheid naar SW-dienstverbanden en stafmedewerkers.

**Tabel 5. Verzuimpercentages naar geslacht, 2012, exclusief zwangerschapsverlof.**

<b>2012</b>			
<b>Man</b>	<b>N bedr.</b>	<b>N dvb</b>	<b>Verzuim-%</b>
<b>SW-dvb</b>	<b>75</b>	<b>49.746</b>	12,8%
<b>Staf</b>	<b>71</b>	<b>5.825</b>	5,9%
<b>Vrouw</b>			
<b>SW-dvb</b>	<b>74</b>	<b>21.114</b>	15,0%
<b>Staf</b>	<b>70</b>	<b>3.641</b>	6,5%

De vrouwelijke medewerkers in beide categorieën scoren hoger op ziekteverzuim dan de mannelijke medewerkers.



Leeftijd

Wanneer we de verzuimpercentages van de leeftijdsklassen weergeven krijgen we het beeld zoals in Tabel 6.

**Tabel 6. Verzuimpercentage naar leeftijdsklasse, 2012, exclusief zwangerschapsverlof.**

			2012
SW-dienstverbanden			Verzuim-%
Leeftijd	N bedr.	N dvb	
< 25 jaar	73	2.601	8,0%
25-34 jaar	73	8.692	11,0%
35-44 jaar	73	14.254	12,4%
45-54 jaar	73	23.787	14,2%
> 54 jaar	73	20.225	15,0%
<b>Staf</b>			
< 25 jaar	68	499	5,9%
25-34 jaar	68	1.042	6,1%
35-44 jaar	68	1.971	5,6%
45-54 jaar	68	2.921	5,7%
> 54 jaar	68	2.716	6,4%

Met een toenemende vergrijzing drukt de categorie met oudere medewerkers een grotere stempel op de verzuimcijfers van de sector. Gezien het hogere verzuimpercentage van de oudste categorie, valt te verwachten dat het verzuimpercentage, op grond van demografische ontwikkelingen, verder zal toenemen bij ongewijzigd beleid.

Verzuimduur

Van 72 organisaties hebben we in 2012 gegevens van categorieën verzuimduur, zie tabel 7.<sup>7</sup>

**Tabel 7. Percentage verzuimgevallen naar duur, 2012.**

N = 71 organisaties	2012
1-7 dagen	60,4%
8-42 dagen	28,6%
43-365 dagen	9,9%
> 365 dagen	1,2%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>

0-verzuimers

Hiervoor hebben we de verzuimgevallen naar duur weergegeven, maar er zijn ook medewerkers die 0 keer verzuimen. Deze maken 33% van het totale bestand aan medewerkers uit van de 65 organisaties die dit gegeven hebben aangeleverd, SW-dienstverbanden en stafmedewerkers. Dat is gelijk aan het aandeel 0-verzuimers in 2011.

<sup>7</sup> Een organisatie gaf ongewone hoge gegevens voor de categorie '> 365 dagen' op. Bij navraag bleek dat daarin een aantal werknemers aanwezig was dat langer dan 2 jaar verzuimde, en deze kwamen nog steeds op de loonlijst van de betreffende organisatie voor. We hebben deze hoge score hier buiten beschouwing gelaten.

Als we een onderscheid maken tussen beide soorten dienstverbanden, dan zien we dat 28% van de SW-ers 0 keer verzuimt en 62% van de stafmedewerkers.

#### Gedetacheerden

In het onderzoek naar de beïnvloedbaarheid van het verzuim dat in 2007 in opdracht van SBCM is uitgevoerd, kwam naar voren dat de indruk was dat gedetacheerde SW-medewerkers minder zouden verzuimen dan de medewerkers op de interne werkplaatsen. Dat was aanleiding om in de verzuimbenchmark gedetacheerden apart te onderscheiden. De indruk uit het onderzoek werd in de benchmark over 2007 bevestigd, door een waarneming bij 46 SW-organisaties. In 2012 is het verzuim van gedetacheerden nog steeds lager dan het verzuim van niet gedetacheerden, namelijk 9,3% op basis van gegevens van 66 organisaties. Dat is 4 procentpunten onder het sectorale gemiddelde voor de SW-populatie.

**Tabel 8. Percentage verzuimgevallen gedetacheerden (SW), 2012.**

	2012
Verzuim-% SW- gedetacheerden	9,3%
Aantal organisaties	66

## Top 5

### Top 5 laagste verzuim

In een benchmark is het zinvol om 'good practices' te laten zien. In de volgende tabel staan vijf SW-organisaties met de laagste verzuimpercentages, gerangschikt naar oplopend verzuimpercentage voor de gehele organisatie (SW-medewerkers en staf).

**Tabel 9. Cijfers van SW-organisaties met de laagste verzuimcijfers, 2012.**

	<b>vz-% SW (aantal dienst- verbanden)</b>	<b>vz-% Staf (aantal dienstverbanden)</b>	<b>vz-% totaal (aantal dienst- verbanden)</b>
<b>1. Biga Groep (2)</b>	7,7% (344)	2,2% (42)	7,0% (386)
<b>2. De Zuidhoek (3)</b>	7,8% (190)	2,6% (17)	7,3% (207)
<b>3. WVK (-)</b>	8,4% (450)	3,7% (46)	8,0% (496)
<b>4. Empatec (4)</b>	8,6% (884)	4,2% (114)	8,0% (998)
<b>5. De Meergroep (-)</b>	9,0% (459)	3,4% (35)	8,5% (494)

Noot.<sup>8</sup>

In de top vijf van SW-organisaties met het laagste verzuim zijn twee nieuwe organisaties binnen gekomen, in 2012. Het zijn de kleinere SW-organisaties, met minder dan 1.000 medewerkers die de laagste verzuimpercentages laten zien.

### Verschuivingen 2011-2012

SW-organisaties met mogelijk een hoog percentage, die met inspanning het verzuimpercentage in 2012 (fors) omlaag hebben weten te brengen, mogen zonder meer ook trots zijn op hun prestaties. Vandaar dat het leerzaam en aardig is om niet alleen de top vijf met het laagste verzuim te presenteren, maar ook de organisaties die winst hebben geboekt met de verzuimreductie.

Er zijn in de benchmark 52 SW-organisaties die het verzuim in 2012 hebben weten terug te dringen, Dat zijn er 10 meer dan de 42 in 2011. De vijf sterkste dalers zijn in Tabel 10 weergegeven. Tussen haakjes staan de aantallen medewerkers in de betreffende organisaties.

<sup>8</sup> De nummer één van de top vijf van de verzuimbenchmark van 2011 heeft over 2012 geen gegevens aangeleverd.

**Tabel 10. Cijfers van SW-organisaties met de grootste daling verzuimpercentage, totaal aantal dienstverbanden, 2011-2012.**

Totaal aantal dienstverbanden	vz-% 2011	vz-% 2012	daling in %-punten
1. Paswerk (1.112)	14,2%	9,5%	4,7%
2. Impact (503)	11,6%	8,6%	3,0%
3. ... (...)	16,5%	13,6%	2,9%
4. Atlant Groep (1.854)	14,5%	11,6%	2,9%
5. Op/maat (760)	11,5%	9,3%	2,2%

Noot.<sup>9</sup>

Er zijn, net als in 2011, ook weer drie organisaties met meer dan 1.000 werknemers in de top vijf van de dalers. Het blijkt mogelijk, ook voor de relatief grotere SW-organisaties, een forse daling van het verzuimpercentage te realiseren.

In Tabel 11 worden de grootste vijf dalers in het verzuimpercentage tussen 2011 en 2012 van de SW-dienstverbanden en stafmedewerkers weergegeven.

**Tabel 11. Cijfers van SW-organisaties met de grootste daling verzuimpercentage, uitgesplitst naar SW-dienstverbanden en stafmedewerkers, 2011-2012.**  
14

SW-dienstverbanden (N)	vz-% 2011	vz-% 2012	daling in %-punten
1. Paswerk (978)	15,1%	10,4%	4,7%
2. ... (...) <sup>10</sup>	17,5%	14,1%	3,4%
3. Atlant Groep (1.640)	16,0%	12,7%	3,3%
4. ... (...)	12,2%	9,8%	2,4%
5. Combiwerk (709)	17,1%	14,8%	2,3%
Stafmedewerkers (N)	vz-% 2011	vz-% 2012	daling in %-punten
1. WHW (14)	8,5%	2,0%	6,5%
2. Paswerk (134)	7,5%	2,8%	4,7%
3. Pauwbedrijven (70)	9,8%	5,8%	4,0%
4. ... (...) <sup>15</sup>	6,6%	3,0%	3,6%
5. De Zuidhoek (27)	5,9%	2,6%	3,3%

Noot.<sup>11</sup>

Net als in 2011 worden de grootste dalingen in verzuimpercentages gerealiseerd bij de ondersteunende en staf-functies. Het zijn kleinere groepen werknemers en het verzuim lijkt bij deze categorie makkelijk te beïnvloeden. Maar ook bij de SW-dienstverbanden worden grote dalingen in verzuimpercentages gerealiseerd, ook bij relatief grote organisaties met meer dan 1.500 dienstverbanden.

<sup>9</sup> We meten in de benchmark de gegevens voor zover deze door organisaties worden aangeleverd. Het kan voorkomen dat SW-organisaties een grotere daling in verzuimpercentage in 2012 hebben gerealiseerd. Echter, als wij niet over de volledige gegevens over de jaren 2011 en 2012 beschikken, kan de vergelijking niet gemaakt worden.

<sup>10</sup> Deze organisatie heeft aangegeven niet met naam genoemd te willen worden in de benchmarkrapportage.

## Vergelijking 2011-2012

In deze paragraaf zijn de geaggregeerde gegevens uit de verzuimbenchmark van SBCM over 2012 vergeleken met dezelfde gegevens uit de verzuimbenchmark over 2011.

Bij elke meting van het verzuim leveren SW-organisaties verzuimgegevens aan volgens een van te voren opgesteld format. Echter, niet alle bedrijven leveren elk jaar alle gegevens aan. Daardoor verschilt het aantal organisaties en aantal dienstverbanden elk jaar en per verzuimparameter. De respons bij de verzuimmeting over 2011 was het grootst in de metingen vanaf 2000. Als dan de respons lager is in de meting over het jaar daarna en enkele, met name grote, organisaties niet in staat zijn adequate verzuimgegevens aan te leveren, dan is het lastig om de gegevens goed te vergelijken. Om de vergelijkbaarheid te vergroten en de trends het meest zuiver te kunnen constateren is in deze paragraaf bij elke parameter alleen gekeken naar dezelfde organisaties in 2011 en 2012. Daardoor verschilt het aantal organisaties en het aantal medewerkers in de verschillende tabellen, maar bij elke parameter apart is het aantal organisaties over 2011 en 2012 steeds dezelfde. Dan nog kunnen er verschillen optreden in het aantal dienstverbanden tussen 2011 en 2012. Dat valt te verklaren door reorganisaties en fusies van SW-organisaties in de loop van 2012.

Hieronder volgen de tabellen met de verzuimgegevens over 2011 en 2012, afkomstig van de verzuimbenchmark SBCM. Tussen haakjes is steeds eerst het aantal organisaties die de betreffende parameter hebben aangeleverd weergegeven en daarna het aantal dienstverbanden in deze organisaties.

**Tabel 12. Belangrijkste verzuimparameters, excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof, 2011-2012.**

	2011	2012
<b>Verzuimpercentage, SW en staf</b>	12,9% (75, 85.606)	12,3% (75, 84.811)
<b>Meldingsfrequentie, SW en staf</b>	1,94 (70, 75.963)	1,88 (70, 75.675)
<b>Gemiddelde verzuimduur, SW en staf</b>	24,2 (71, 76.795)	24,1 (71, 76.554)

In Tabel 12 zien we in 74 SW-organisaties het gemiddelde verzuim dalen tot 12,3%. De meldingsfrequentie daalt zeer licht en de gemiddelde verzuimduur daalt in 2012 naar 24,1 dagen.

**Tabel 13. Verzuimpercentage in- en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof, 2011-2012.**

		2011	2012
<b>SW</b>	<b>Verzuim-% inclusief</b>	14,0% (69, 66.171)	13,5% (69, 66.391)
	<b>Verzuim-% exclusief</b>	13,9% (74, 71.744)	13,3% (74, 72.210)
<b>Staf</b>	<b>Verzuim-% inclusief</b>	6,7% (68, 10.269)	6,1% (68, 9.814)
	<b>Verzuim-% exclusief</b>	6,7% (69, 10.393)	5,9% (69, 9.816)
<b>Tot. SW en staf</b>	<b>Verzuim-% inclusief</b>	13,0% (69, 76.350)	12,5% (69, 76.045)
	<b>Verzuim-% exclusief</b>	12,9% (75, 85.606)	12,3% (75, 84.811)

Bij beide categorieën, SW-medewerkers en staf, daalt het verzuim (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof) met respectievelijk 0,6 procentpunt en 0,8 procentpunt.

**Tabel 14. Verzuimpercentage exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof naar geslacht, 2011-2012.**

		2011	2012
<b>SW</b>	<b>Man</b>	13,2% (70, 44.874)	12,7% (70, 45.170)
	<b>Vrouw</b>	15,3% (70, 19.261)	14,8% (70, 19.378)
<b>Staf</b>	<b>Man</b>	6,1% (66, 6.897)	5,9% (66, 5.441)
	<b>Vrouw</b>	7,4% (66, 3.915)	6,5% (66, 3.462)

Met name bij de vrouwelijke stafmedewerkers is de daling van het ziekteverzuim in 2012 te zien, 0,9 procentpunt. Dit is de kleinste deelgroep, dus telt niet heel erg zwaar mee in het gewogen landelijk gemiddelde. Bij de SW-dienstverbanden daalt het ziekteverzuim bij beide geslachten met 0,5 procentpunt.

**Tabel 15. Verzuimpercentage exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof naar leeftijd, 2011-2012**

		2011	2012
<b>SW</b>	<b>&lt; 25 jaar</b>	8,1% (70, 2.598)	8,0% (70, 2.470)
	<b>25 – 34 jaar</b>	11,7% (70, 8.168)	10,8% (70, 8.248)
	<b>35 –44 jaar</b>	13,0% (70, 13.727)	12,3% (70, 13.424)
	<b>45 – 45 jaar</b>	14,6% (70, 22.559)	14,1% (70, 22.401)
	<b>&gt; 54 jaar</b>	15,3% (70, 18.326)	15,0% (70, 19.064)
<b>Staf</b>	<b>&lt; 25 jaar</b>	6,2% (30, 763)	5,8% (30, 481)
	<b>25 – 34 jaar</b>	6,4% (64, 1.308)	6,1% (64, 1.003)
	<b>35 –44 jaar</b>	6,4% (65, 2.273)	5,7% (65, 1.912)
	<b>45 – 45 jaar</b>	6,0% (65, 3.131)	5,7% (65, 2.815)
	<b>&gt; 54 jaar</b>	7,1% (65, 2.690)	6,3% (65, 2.610)

In alle leeftijdscategorieën daalt het gemiddelde verzuimpercentage. Het sterkst is de daling in de categorieën 25-34 jaar bij de SW-ers (0,9 procentpunt) en ouder dan 54 jaar bij de stafmedewerkers (0,8 procentpunt).

**Tabel 16. Verzuimpercentage exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof naar organisatiegrootte, 2011-2012**

Aantal medewerkers, SW en staf	2011	2012
< 500	11,1% (11, 3.883)	11,3% (10, 3.406)
500 - 999	11,6% (26, 18.330)	11,2% (28, 20.067)
1.000 – 1.499	12,4% (16, 18.815)	11,9% (16, 18.994)
> 1.500	13,9% (21, 42.921)	13,1% (20, 42.222)

Opvallend is de stijging van het gemiddelde verzuimpercentage bij de kleinere organisaties met minder dan 500 werknemers (staf en SW). Het zijn de grotere organisaties, met name de organisaties met meer dan 1.500 werknemers, met een verlaging van het verzuimpercentage met 0,8 procentpunt in 2012 ten opzichte van 2011, die daling de sectorale gemiddelde veroorzaken. Maar ook de categorieën 500 – 999 en 1.000 – 1.499 dalen in verzuim met respectievelijk 0,4 en 0,5 procentpunt.

**Tabel 17. Verzuimduur exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof naar percentage van totaal aantal verzuimgevallen, 2011-2012.**

Aantal medewerkers, SW en staf	2011 (65 organisaties, 70.010 werknemers)	2012 (65 organisaties, 69.829 werknemers)
1-7 dagen	60,7%	60,4%
8-42 dagen	28,2%	28,6%
43-365 dagen	9,9%	9,8%
> 365 dagen	1,2%	1,2%
<b>Totaal</b>	100,0%	100,0%

Het aantal kortdurende verzuim (1-7 dagen) is relatief gezien afgenomen in 2012, evenals de verzuimcategorie 43 – 365 dagen. De categorie 8 – 42 dagen verzuim is toegenomen en het aantal gevallen langer dan 1 jaar verzuim is constant gebleven. Bemoedigend is dat het aantal de kortdurende gevallen is afgenomen, wat kan duiden op een stringente(re) naleving van het verzuimbeleid in de organisaties. Het langdurige verzuim is wat het meest zorgen baart, daar deze categorie relatief zwaar meetelt in de verzuimstatistiek. Tevens zien we bij een aantal organisaties ook veel gevallen die langer dan 2 jaar verzuimen en niet terugstromen naar het UWV.

**Tabel 18. Verzuimpercentage exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof gedetacheerden, 2011-2012 (ongewogen, onbekend aantal gedetacheerden).**

	2011	2012
<b>Verzuim-% gedetacheerden</b>	9,7% (54 organisaties)	9,2% (54 organisaties)

Net zoals bij het totale verzuim in de sector daalt het verzuim van de gedetacheerde SW-medewerkers in 2012, met 0,5 procentpunt van 9,7% naar 9,2%. In het totale verzuim zijn de gedetacheerde medewerkers overigens wel meegenomen. Evenals in voorgaande jaren is het verzuim van gedetacheerde SW-medewerkers lager dan het verzuim van de gehele SW-populatie.

**Tabel 19. Nulverzuimers als percentage op aantal medewerkers, 2011-2012**

	2011	2012
<b>SW-dienstverbanden</b>	26,3% (50, 50.615)	27,7% (50, 50.804)
<b>Stafmedewerkers</b>	58,3% (50, 7.641)	54,5% (50, 7.626)
<b>Totaal</b>	30,5% (50, 58.256)	31,2% (50, 58.430)

Het aandeel nulverzuimers bij de SW-ers stijgt met 1,4 procentpunt. Dat is een goed teken, daar het betekent dat het aandeel medewerkers dat zich niet ziek meldt in 2012 is toegenomen. Opvallend is dat het aandeel nulverzuimers bij de stafmedewerkers omlaag is gegaan in 2012, met 3,8 procentpunt. Voor de gehele populatie, SW en staf, komt de stijging van het aandeel nulverzuimers uit op 0,7 procentpunt.