



Personeel- en verzuiminzicht

Inleiding

Voor u ligt een bondig overzicht van de samenstelling van uw personeelsbestand en de ontwikkeling van het verzuim in uw organisatie, aangevuld met uitgebreidere bijlagen. Met dit rapport bieden wij u overzicht en inzicht in de ontwikkeling van uw personeelsbestand en in de ontwikkeling van uw verzuimkosten. Met dit inzicht ondersteunen wij u graag om uw verzuimkosten in te toekomst te verlagen en vervolgens zo laag mogelijk te houden.

Echter, los van de directe verzuimkosten en werkgeverslasten heeft u extra kosten bij kort en langdurig verzuim. U kunt dan denken aan arbo- en reïntegratiekosten, omzetverlies en het aannemen van tijdelijke krachten om de werknemer te vervangen. Deze extra kosten kunt u niet verzekeren. Daarom is het van belang om samen met uw adviseur en andere specialisten deze rapportage goed door te nemen. Wat betekent het terugdringen van 1% verzuim bijvoorbeeld voor uw liquiditeitspositie?

Voor zover van toepassing vindt u in dit rapport aanbevelingen die bijdragen aan het beperken of voorkomen van uw verzuimkosten. Dit is van belang, omdat verzuimkosten drukken op uw resultaat, verzuimende medewerkers zorgen voor een extra belasting van de gezonde medewerkers en een hoog verzuim zorgt voor een hogere premie voor de verzuimverzekering. Kortom, voorkomen is -ook in dit kader- beter dan genezen.

De gegevens uit dit rapport zijn afkomstig van de medewerker gegevens die u jaarlijks aanlevert. De gegevens over het verzuim hebben wij verzameld uit de ziek- en herstel meldingen die u heeft gedaan in ons verzuimregistratiesysteem. Als wij in dit rapport een vergelijking maken met uw sector, dan doen we dat op basis van informatie van het CBS.

Dit rapport wordt u aangeboden door Felison.

Bedrijfsgegevens

Bedrijfsnaam
UWV Sector

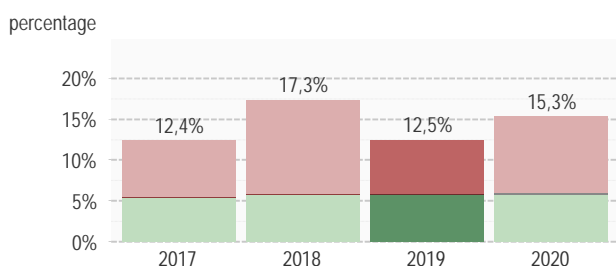
Adviseur

Geregistreerde ArboDienst
Loonsom laatste naverrekening

Werkgeversinzicht Personeels- en Verzuimopbouw



1. Verzuimpercentage ten opzichte van CBS norm



Toelichting grafiek:

Hier wordt het ziekteverzuimpercentage (exclusief vangnet) per kalenderjaar van het bedrijf getoond op basis van het aantal verzuimdagen gedeeld door het aantal dienstverband dagen.

In het donkerrood wordt het gemiddelde verzuimpercentage voor het betreffende jaar volgens het CBS getoond op basis van "UWV sector 35. Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen". Het deel van het verzuimpercentage dat hoger is dan het CBS gemiddelde wordt in het rood en het overige deel in het groen weergegeven.

Analyse:

Directe verzuimkosten vorig jaar	:€ 143.466
Indirecte verzuimkosten* vorig jaar	:€ 172.159

Totale verzuimkosten vorig jaar	:€ 315.625
Bij verlaging verzuim tot CBS norm	:€ 144.095

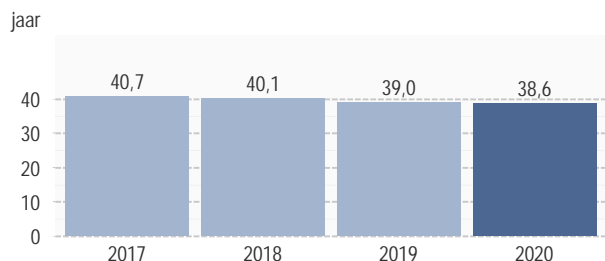
Mogelijke besparing	:€ 171.530

Uw verzuimpercentage (12,5%) was vorig jaar hoger dan het gemiddelde in uw sector (5,7%). Daardoor heeft u ten opzichte van uw concurrenten hogere verzuimkosten. Dat gaat ten koste van uw winstgevendheid en van uw concurrentiekracht! Als u uw verzuimpercentage weet terug te brengen tot het sectorgemiddelde, dan dalen uw totale verzuimkosten met €171.530 per jaar. Wij adviseren u graag over de mogelijkheden om meer grip te krijgen op uw verzuim.

* Naast de directe verzuimkosten (de loondoorbetaling), heeft u ook te maken met indirecte verzuimkosten. Daaronder worden onder andere de kosten van vervanging van de zieke werknemer, productieverlies en kosten van verzuimbegeleiding verstaan. De indirecte verzuimkosten zijn gemiddeld 1.2x de directe verzuimkosten volgens TNO Arbeid



2. Ontwikkeling gemiddelde leeftijd



Toelichting grafiek:

In het blauw ziet u de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd per kalenderjaar.

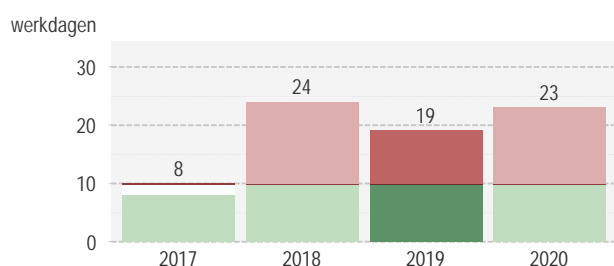
Analyse:

De gemiddelde leeftijd in 2020 is 38,6 jaar. Hiermee heeft u een mooie mix van jeugdigheid en ervaring in huis. Ook is het risico op toekomstig verzuim daarmee niet hoger dan gemiddeld.

Om de inzetbaarheid van uw medewerkers in de toekomst zo hoog mogelijk te houden is het aan te bevelen om voortdurend in gesprek te blijven met uw medewerkers over de taken die -ongeacht de leeftijdsfase- bij hem of haar passen. Met het stijgen van de leeftijd kan de belastbaarheid afnemen.



3. Gemiddelde verzuimduur ten opzichte van CBS norm



Toelichting grafiek:

Hier wordt de gemiddelde verzuimduur (exclusief vangnet) per kalenderjaar van het bedrijf getoond op basis van het aantal ziektedagen bij beëindiging van een ziekteperiode.

In het donkerrood wordt de gemiddelde verzuimduur voor het laatste geregistreerde jaar volgens het CBS getoond op basis van "UWV sector 35. Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen". Het deel van het verzuimpercentage dat hoger is dan het CBS gemiddelde wordt in het rood en het overige deel in het groen weergegeven.

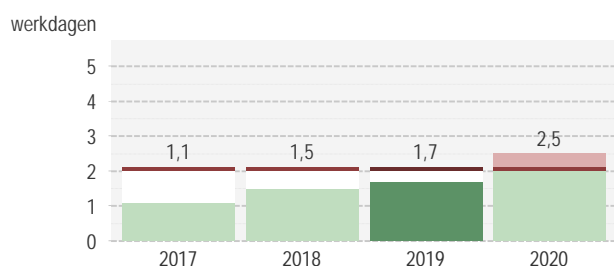
Analyse:

Uw gemiddelde verzuimduur (18,9 werkdagen) lag vorig jaar hoger dan het gemiddelde in uw sector (9,7 werkdagen).

Is er momenteel sprake van middellang of lang verzuim? Dan kan het goed zijn om –samen met uw casemanager en/of bedrijfsarts- nog eens te overleggen of alle re-integratiekansen worden benut. Heeft in de afgelopen jaren meerdere (middel)lange ziektegevallen gehad? Dan is het wenselijk om na te gaan of dat een toevallige samenloop is geweest of dat er herkenbare oorzaken voor zijn. Uw casemanager of bedrijfsarts kan u verder helpen om hier inzicht in te verkrijgen. Daarnaast adviseren wij u dit in de jaarlijkse evaluatie van de RI&E mee te nemen.



4. Gemiddelde meldingsduur



Toelichting grafiek:

Hier wordt de gemiddelde periode in werkdagen tussen de eerste ziektedag en de melding in ons meldportaal weergegeven. Het gedeelte boven 2 werkdagen wordt in het rood weergegeven, de periode binnen de 2 werkdagen wordt in het groen weergegeven.

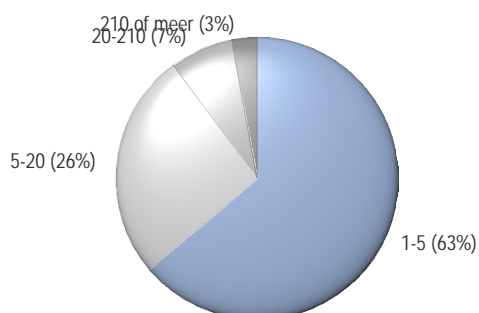
Analyse:

Uw gemiddelde meldingsperiode lag vorig jaar met 1,7 werkdagen onder de 2 werkdagen norm. Indien wij de doormelding verzorgen geeft u uw arbodienst de gelegenheid om het verzuimgeval tijdig op te pakken, wat een positieve invloed heeft op uw verzuimpercentage.

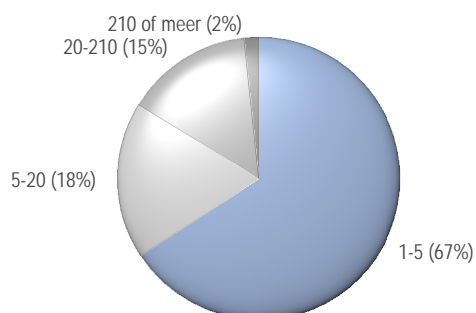


5. Vergelijking korte verzuimduur ten opzichte van cijfers CBS

Percentuele verdeling ziekte duur in werkdagen bij uw bedrijf in 2019



Percentuele verdeling ziekte duur in werkdagen UUV sector volgens laatste meting CBS



Analyse:

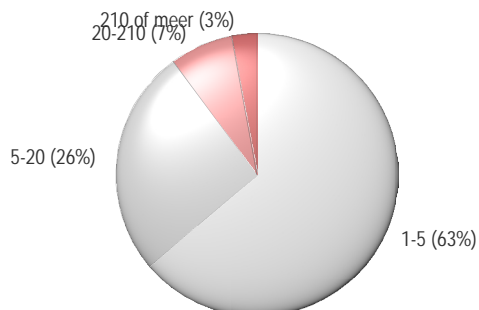
Uw percentage van afgeronde verzuimperiodes met kort verzuim (<7 werkdagen) lag in 2019 met 63,8% lager dan het gemiddelde in uw sector (66,8%).

Dit verschil lijkt echter niet significant (<25%). Een grotere afwijking zou erop kunnen wijzen dat dat niet al het kort verzuim wordt gemeld in ons meldportaal. Dit veroorzaakt onjuiste statistieken. Het te laat melden van verzuim kan tevens leiden tot het niet uitkeren van ziektedagen. U kunt hierover informatie inwinnen bij uw adviseur.

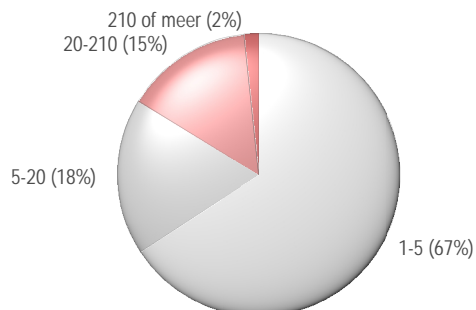


6. Vergelijking middellangverzuim ten opzichte van cijfers CBS

Percentuele verdeling ziekte duur in werkdagen bij uw bedrijf in 2019



Percentuele verdeling ziekte duur in werkdagen UUV sector volgens laatste meting CBS

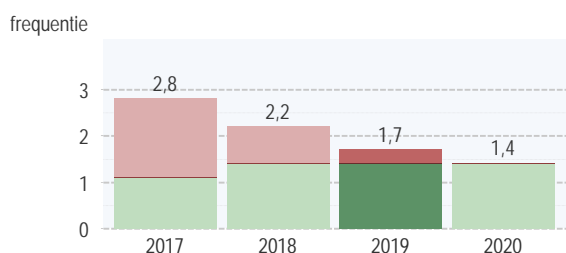


Analyse:

Uw percentage van afgeronde verzuimperiodes met (middel)lang verzuim (>20 werkdagen) lag in 2019 met 10,1% lager dan het gemiddelde in uw sector (16,5%).



7. Ontwikkeling gemiddelde verzuimfrequentie



Toelichting grafiek:

Hier wordt de ziekteverzuimfrequentie per kalenderjaar van het bedrijf getoond op basis van het aantal verzuimmeldingen (excl. vangnet) gedeeld door het aantal medewerkers.

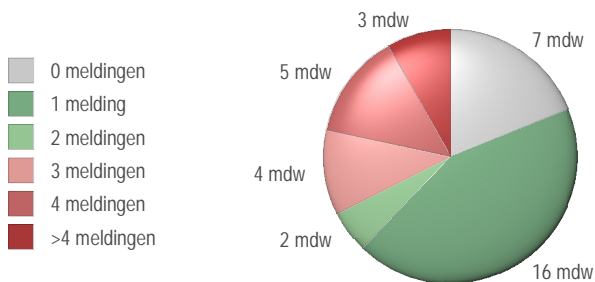
In het donkerrood wordt de gemiddelde verzuimfrequentie voor het laatst geregistreerde jaar volgens het CBS getoond op basis van "UWV sector 35. Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen". Het deel van het verzuimpercentage dat hoger is dan het CBS gemiddelde wordt in het rood en het overige deel in het groen weergegeven.

Analyse:

Uw verzuimfrequentie (1,7) was vorig jaar hoger dan het gemiddelde in uw sector (1,4). Het lijkt erop dat uw medewerkers zich vaker dan gemiddeld ziek melden. Heeft u de reden(en) daarvoor in beeld? Een hoge verzuimfrequentie kan voor onrust en irritatie op de werkvloer zorgen. En is soms een uiting voor dieperliggende problemen.



8. Frequent verzuim



Toelichting grafiek:

Hier ziet u een weergave van de frequentie van de verzuimmeldingen (excl. vangnet) per medewerker over de afgelopen 12 maanden. Een ziekmeldingsfrequentie van drie of hoger wordt als een hoge verzuimfrequentie beschouwd en in het rood weergegeven.

Analyse:

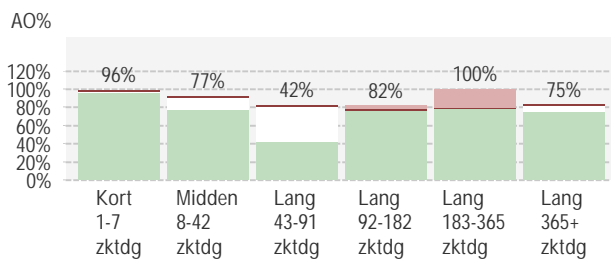
In de afgelopen 12 maanden hebben 12 medewerkers zich 3 maal of vaker ziek gemeld. Dit is 32% van uw personeelsbestand.

Het kan goed zijn om in gesprek te gaan over het verzuimgedrag van de betrokkene(n). Afhankelijk van de situatie kan zo'n gesprek drempelverhogend werken voor toekomstige ziekmeldingen. Ook kan het zijn dat door zo'n gesprek duidelijk wordt wat de reden is voor het hogere aantal ziekmeldingen. Denk u daarbij bijvoorbeeld aan ziekmeldingen i.v.m. een ziek kind (geen kinderopvang kunnen regelen), ziekmeldingen die worden gedaan om te ontsnappen aan oplopende stress door mantelzorg of bijvoorbeeld door oplopende werkdruk.

Het tijdig bespreekbaar maken van deze oorzaken kan langdurige uitval helpen voorkomen. Dat is beter voor alle partijen.



9. Ontwikkeling AO% ten opzichte van het gemiddelde



Analyse:

Bij 2 duurcategorieën scoort u hoger dan gemiddeld. Dit kan inhouden dat er minder gebruik wordt gemaakt van de benutbare mogelijkheden ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Controleer en optimaliseer de mogelijkheden van benutting door intensief overleg tussen u, de werknemer en eventueel een arbeidsdeskundige of andere arbospecialist.

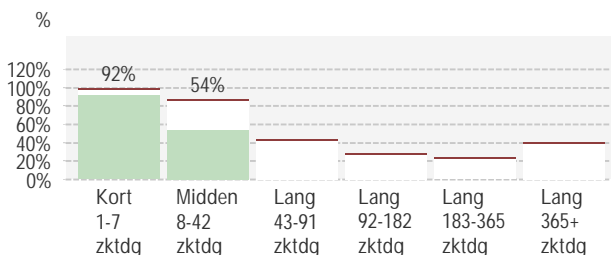
Toelichting grafiek:

In de grafiek ziet u per verzuimduurcategorie wat het gemiddelde arbeidsongeschiktheidspercentage was in 2019. Deze cijfers zijn afgezet tegen een vergelijkingsgroep.

In het groen ziet u het deel van het arbeidsongeschiktheidspercentage wat lager was dan dit gemiddelde, in het rood ziet u het deel wat boven dit gemiddelde lag.



10. Beeindigd verzuim zonder deelherstel ten opzichte van het gemiddelde



Analyse:

U scoort bij alle duurcategorieën lager dan het indicatieve gemiddelde. Dit kan betekenen dat uw bedrijf beter gebruik maakt van de benutbare mogelijkheden bij verzuim dan het gemiddelde.

Toelichting grafiek:

Als een werknemer voor (middel)lange termijn uitvalt door ziekte, dan verloopt het herstel veelal stapsgewijs. De bedrijfsarts stelt vaak een opbouwschema voor. Bij elke herstelverbetering daalt het arbeidsongeschiktheidspercentage. U ziet per verzuimduurcategorie het percentage van werknemers in 2019 dat - zonder dat er sprake is van deelherstel - volledig hersteld is gemeld. Deze percentages zijn afgezet tegen een vergelijkingsgroep. In het groen ziet u het deel dat lager was dan dit gemiddelde en in het rood het deel wat boven dit gemiddelde viel.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)

Uit onze informatie blijkt niet of u beschikt over een actuele Risico Inventarisatie en Evaluatie en bijbehorend Plan van Aanpak. Heeft u deze niet? Dan raden wij u aan om een RIE samen te stellen. Een RIE helpt om risico's op de werkvloer te benoemen en te verminderen waardoor onnodig verzuim door ongevallen, overbelasting (fysiek en mentaal) en dergelijke kunnen worden voorkomen. Wij raden u dan ook aan om te zorgen voor een actuele RIE en Plan van Aanpak. Voor meer informatie verwijzen wij u naar uw adviseur. Op www.rie.nl kunt u meer informatie vinden.

Nb: op het ontbreken van een RIE staat een boete. Ook hanteren sommige aansprakelijkheids-verzekeraars een hoger eigen risico als er geen actuele RIE aanwezig is.

Verzuimprotocol

Een groot gedeelte van het verzuim bestaat uit gedrag. Gedrag kan worden beïnvloed door duidelijke afspraken te maken over verwachtingen en rechten en plichten van werkgever en werknemers bij ziekte. Deze afspraken worden in de regel vastgelegd in een verzuimprotocol. Uiteraard gaat het erom dat u en uw werknemers op de hoogte zijn van deze afspraken en dat allen in de praktijk handelen volgens de afspraken uit het protocol. Het is echter aan te raden om uw verzuimprotocol - bij voorkeur in overleg met een juridisch adviseur - zo veel mogelijk aan te passen aan uw specifieke bedrijfssituatie.

Preventiemedewerker

Een veilige en gezonde werkomgeving is belangrijk. De preventiemedewerker is de aangewezen persoon binnen de onderneming om dit te bewerkstelligen. Elke onderneming is sinds 2005 verplicht een preventiemedewerker aan te stellen. De recente wijziging van de Arbowet (1 juli 2017) geeft de preventiemedewerker een nog belangrijkere rol binnen de organisatie. In kleine(re) ondernemingen kan de werkgever deze rol zelf vervullen, vanaf 25 werknemers moet hiertoe één of meerdere werknemer(s) worden aangewezen. Neem voor meer informatie contact op met uw adviseur.

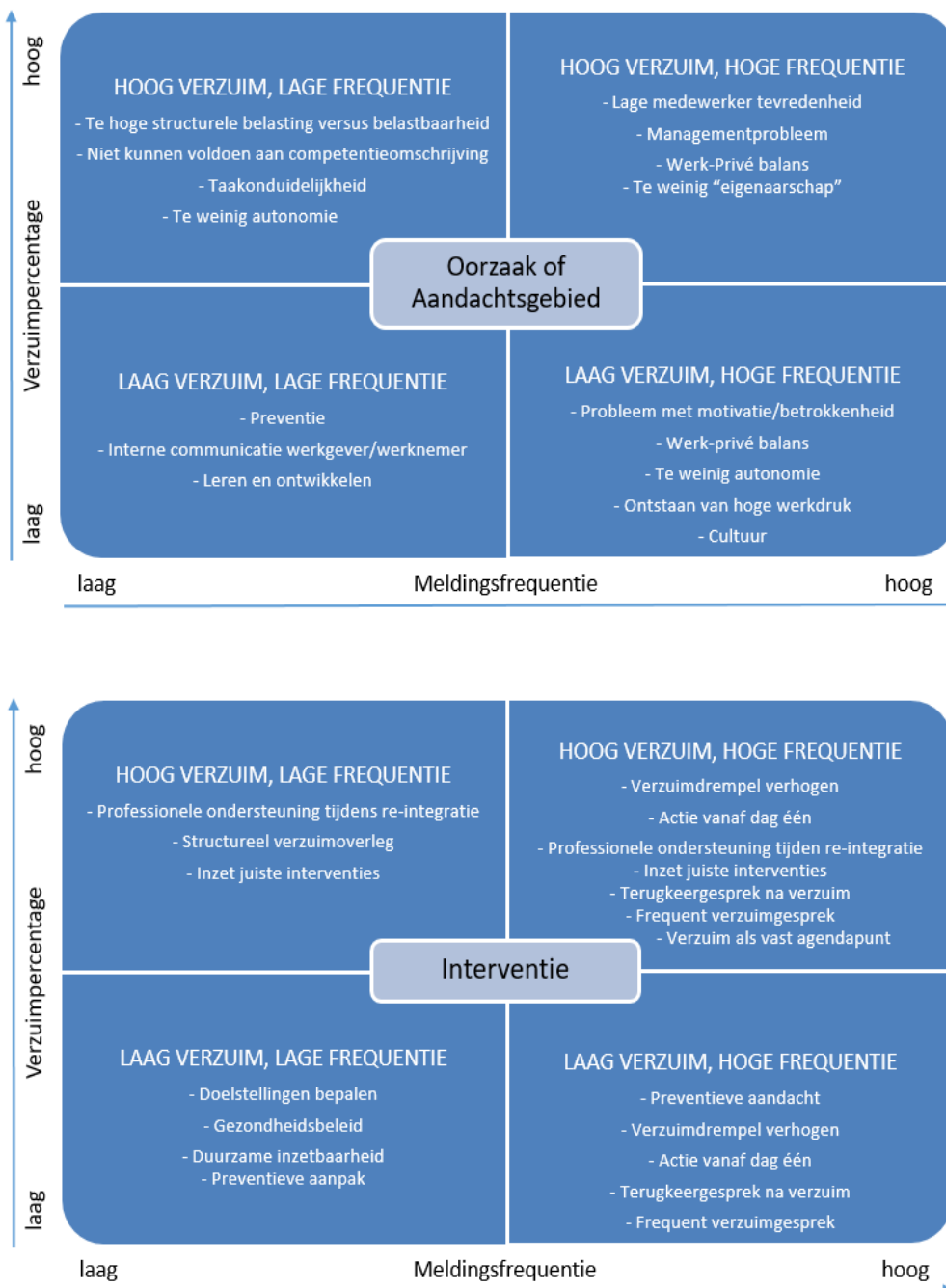
Tenslotte

Wij helpen u graag bij een gezonde bedrijfsvoering. Gezonde, gemotiveerde en vitale medewerkers helpen u immers bij een financieel gezonde bedrijfsvoering. Als de opbouw van uw personeelsbestand of de ontwikkeling van uw verzuim(kosten) aanleiding geven tot aanbevelingen, dan heeft u die in dit rapport kunnen lezen. Als u op basis van dit rapport ondersteuning wilt hebben bij de uitvoering van deze aanbevelingen dan staan wij graag voor u klaar.

Verzuimvenster

Als hulpmiddel om oorzaken en oplossingen te vinden voor het verzuim binnen uw bedrijf kunt u gebruikmaken van onderstaande verzuimvensters. In het eerste verzuimvenster kunt u per kwadrant aflezen welke aandachtsgebieden of oorzaken ten grondslag kunnen liggen aan het verzuim. In het tweede verzuimvenster kunt u interventies aflezen die passen bij uw verzuimcijfers.

NB: De verzuimvensters zijn louter ter indicatie. Bij een klein bedrijf zal bijvoorbeeld 1 verzuimgeval een grote impact hebben op het verzuimpercentage, terwijl er geen sprake hoeft te zijn van structurele problemen. Uw adviseur zal samen met u de juiste conclusie kunnen trekken.



Om te bepalen in welk kwadrant uw bedrijf valt kunt u de voorgaande grafieken raadplegen:

VERZUIMPERCENTAGE:
 Grafiek 1 (pag.3): Er is sprake van een hoog verzuimpercentage als uw verzuimpercentage hoger ligt dan het sectorgemiddelde.

MELDINGSFREQUENTIE:
 Grafiek 7 (pag.6): Er is sprake van een hoge meldingsfrequentie als uw meldingsfrequentie hoger ligt dan het sectorgemiddelde.

Bijlagen

Opbouw Personeelsbestand

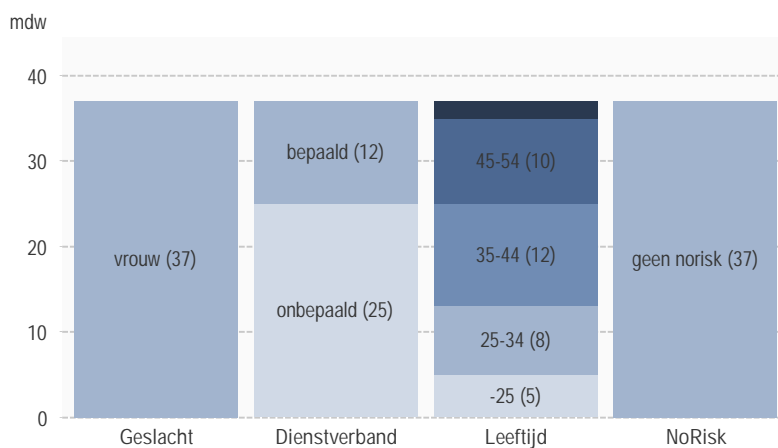
Ad1. Opbouw personeel

Hier ziet u de opbouw van het personeelsbestand in de verdeling:

- geslacht (man/vrouw)
- dienstverband (bepaald/onbepaald)
- leeftijd (-25/25-34/35-44/45-54/55-60/61-)

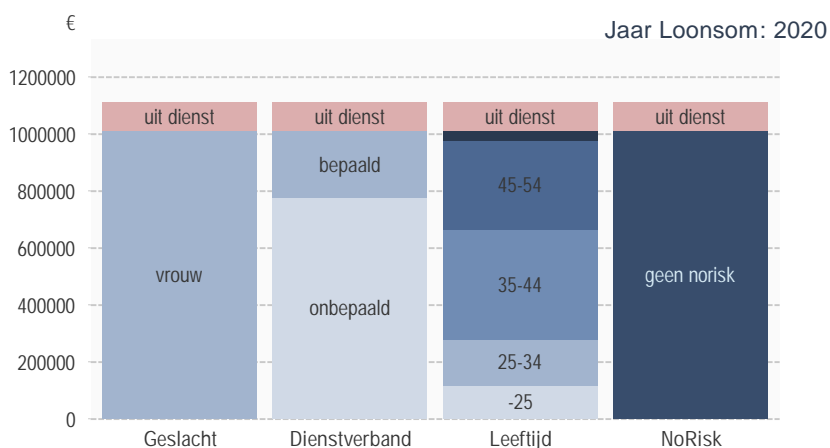
-NoRisk Status(Norisk/No Norisk)

Dit overzicht geeft het aantal medewerkers weer op basis van de actuele geregistreerde gegevens op het moment dat dit rapport is vervaardigd.



Ad2. Verdeling loonsom

Hier ziet u de opbouw van het personeelsbestand in de verdeling geslacht, dienstverband, leeftijd en Norisk polis. Dit overzicht geeft de verdeling qua loonsom weer. Deze cijfers zijn opgebouwd op basis van de actuele geregistreerde gegevens op het moment dat dit rapport is vervaardigd afgezet tegen de loonsom. Aangezien er gedurende de betreffende periode medewerkers uit dienst kunnen zijn gegaan, en er voor deze medewerkers derhalve geen recente informatie beschikbaar is, wordt de loonsom van deze medewerkers in lichtrood als 'uit dienst' weergegeven.

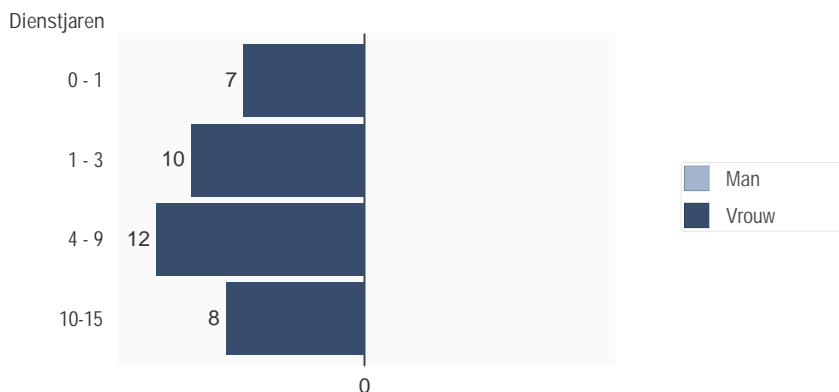


Opbouw Personeelsbestand

Ad3. Dienstjaren / Geslacht

Dit overzicht geeft een beeld bij het aantal jaren dat een medewerker bij u in dienst is afgezet tegen het geslacht van uw medewerkers.

Deze cijfers zijn opgebouwd op basis van de actuele geregistreerde gegevens op het moment dat dit rapport is vervaardigd.

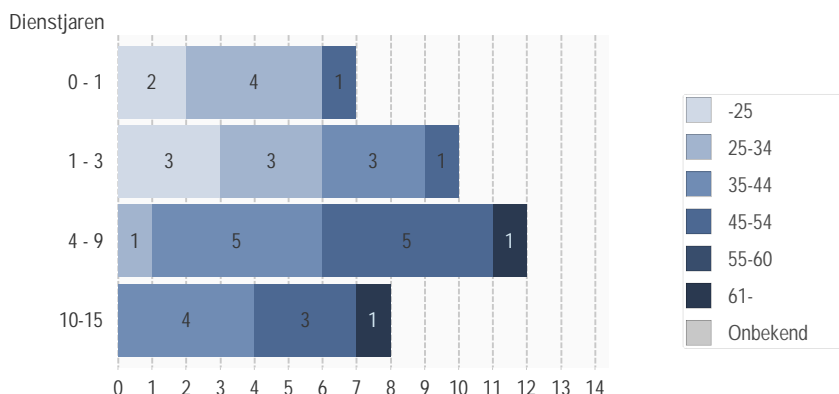


Ad4. Dienstjaren / Leeftijd

Hier ziet u het aantal dienstjaren afgezet tegen de leeftijdscategorie van de medewerker.

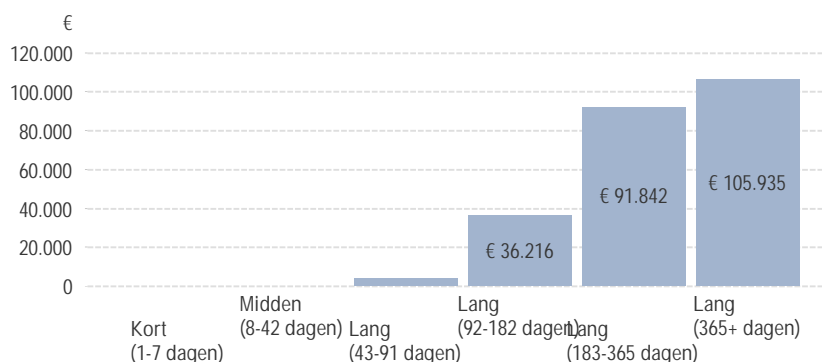
32% van uw medewerkers is 45 jaar of ouder en 0% van uw medewerkers is langer dan 20 jaar in dienst.

Wij adviseren u om extra aandacht te besteden aan de inzetbaarheid van deze groep medewerkers. Wij helpen u graag met een praktische aanpak.



Ad5. Transitievergoeding

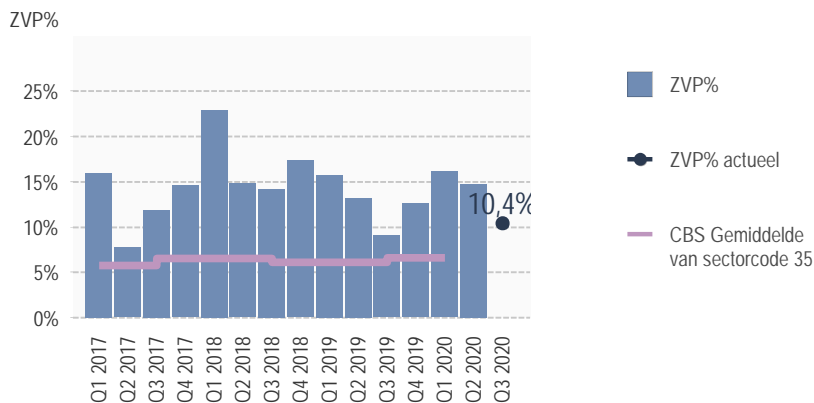
Hier ziet u de actueel lopende verzuimgevallen afgezet tegen de verzuimduurcategorie met de bijbehorende transitievergoeding die uitbetaald zou moeten worden indien de medewerker uit dienst zou gaan.



Ontwikkeling verzuimgegevens

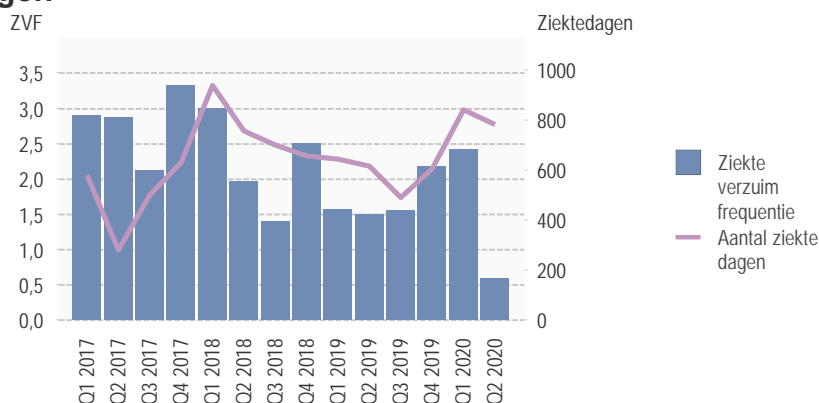
Ad6. Ziekteverzuimpercentage

Hier ziet u de ontwikkeling van het verzuimpercentage afgezet tegen het CBS gemiddelde voor de sector waarin uw bedrijf is geregistreerd. Het verzuimpercentage wordt berekend door het aantal verzuimdagen (excl. vangnet) te delen door de dienstverbanddagen.



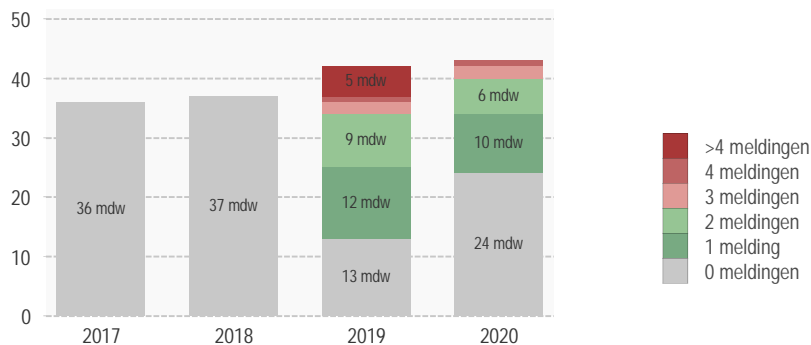
Ad7. Verzuimfrequentie / ziektedagen

Hier ziet u de ontwikkeling van de ziekteverzuimfrequentie afgezet tegen het aantal ziektedagen per kwartaal. De verzuimfrequentie wordt berekend door het aantal verzuimmeldingen (excl. vangnet) te delen door het aantal medewerkers.



Ad8. Frequent Verzuim

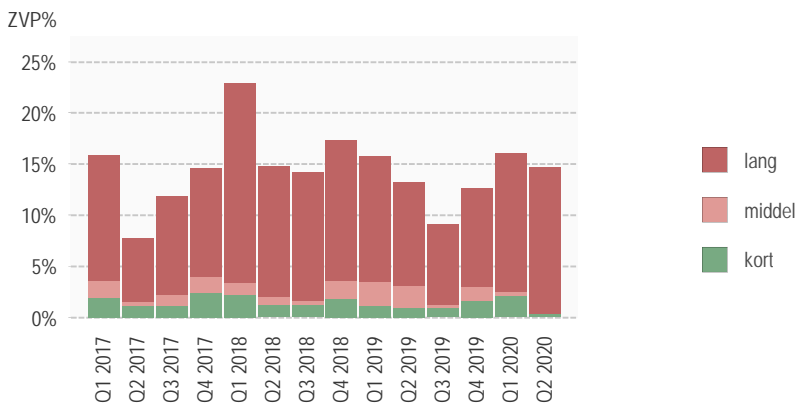
Hier ziet u een weergave van de frequentie van de verzuimmeldingen per medewerker per kalenderjaar. Een ziekmeldingsfrequentie van drie of hoger wordt als een hoge verzuimfrequentie beschouwd en in het rood weergegeven.



Ontwikkeling verzuimgegevens

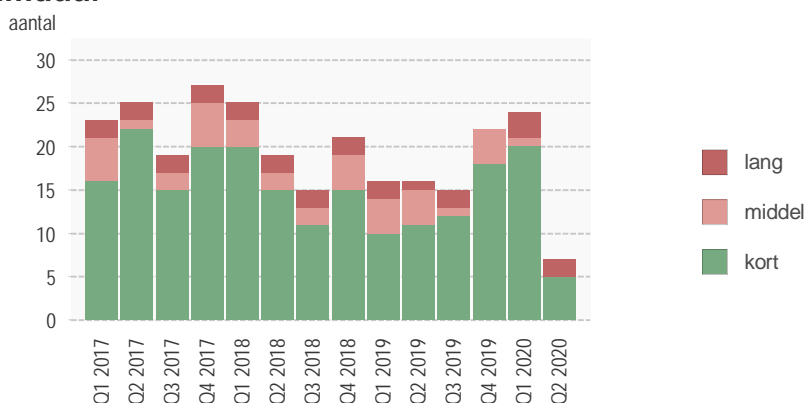
Ad9. Ziekteverzuimpercentage / Verzuimduur

Hier ziet u de ontwikkeling van het verzuimpercentage afgezet tegen de verzuimduur. Kort (1-7 kalenderdagen), Middel (8-42 kalenderdagen) en lang (langer dan 42 kalenderdagen).



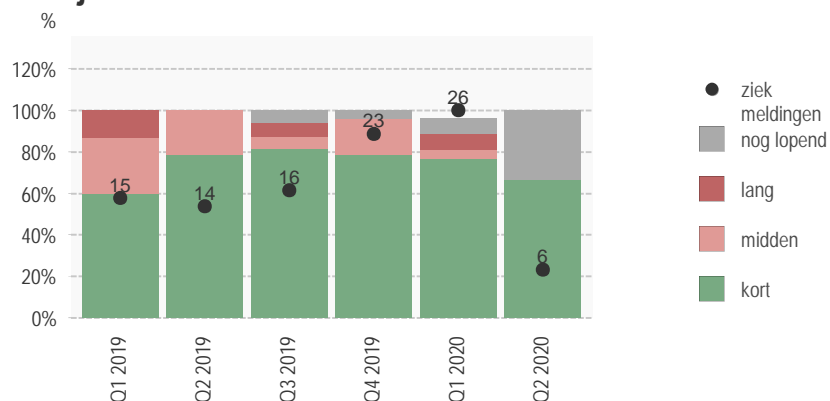
Ad10. Hersteldmeldingen / Verzuimduur

Hier ziet u de ontwikkeling van het aantal hersteldmeldingen per kwartaal. Ook wordt de duurcategorie weergegeven waarin het verzuim is afgesloten.



Ad11. Ziekmeldingen / Verzuimduur bij hersteld

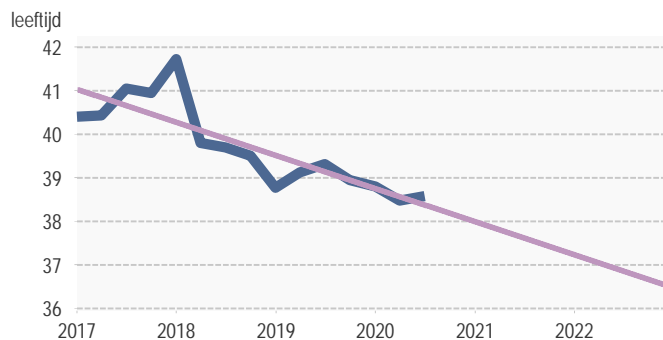
Hier ziet u het aantal ziekmeldingen die wij in enig kwartaal ontvingen, per kwartaal staat vermeld hoelang iemand ziek is geweest tot het moment van herstel; kort (1-7), midden (8-42 dagen) en lang (langer dan 42 kalenderdagen). Medewerkers die op dit moment nog niet volledig zijn hersteld staan in het grijs aangegeven. De geplote punt geeft het aantal verzuimmeldingen per kwartaal weer.



Trends

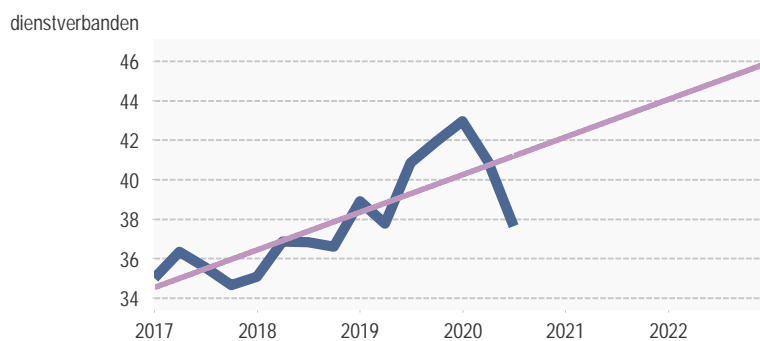
Ad12. Ontwikkeling gemiddelde leeftijd

In het blauw ziet u de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd. De paarse trendlijn geeft de verwachte ontwikkeling aan op basis van voorgaande periode.



Ad13. Ontwikkeling aantal dienstverbanden

In het blauw ziet u de ontwikkeling van het aantal dienstverbanden. De paarse trendlijn geeft de verwachte ontwikkeling aan op basis van voorgaande periode.

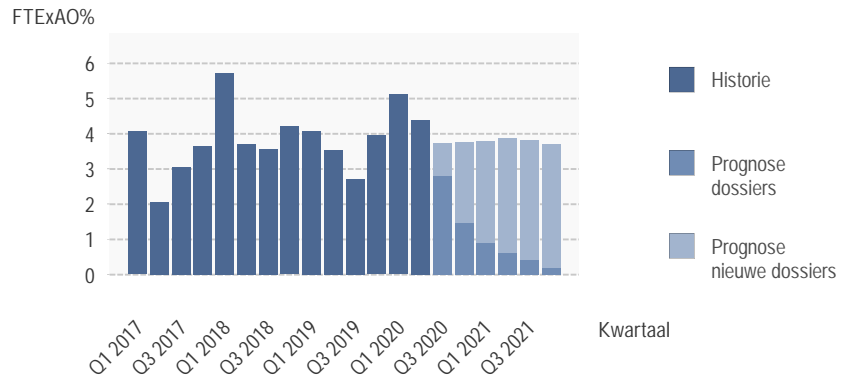


Verzuimanalyse

Ad14. Ontwikkeling verzuim

Hier ziet u de ontwikkeling van het aantal FTE* wat verzuimt (opgebouwd uit het FTE van de medewerker vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage). In het lichtere blauw de verwachte ontwikkeling op basis van de actueel lopende dossiers en in het lichtste blauw de nieuw te verwachten verzuimmeldingen op basis van de verzuimfrequentie van het afgelopen jaar.

*FTE: Fulltime Equivalent. Een FTE staat gelijk aan 1 fulltime dienstverband.

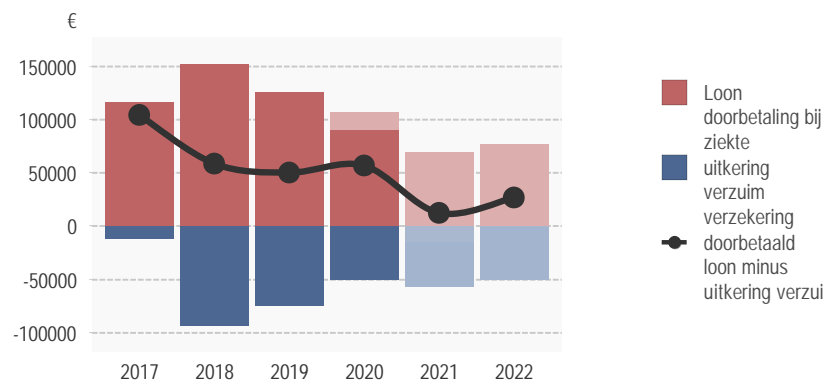


Ad15. Ontwikkeling niet verzekerde loonkosten bij ziekte

Hier ziet u de ontwikkeling van de niet verzekerde loonkosten bij ziekte (zwarte lijn). Deze verzuimkosten zijn opgebouwd uit het door u doorbetaalde loon bij ziekte (rood) minus de uitkering van de verzuimverzekering (blauw).

Het doorbetaalde loon is exclusief werkgeverslasten. Indien u op de polis werkgeverslasten heeft meeverzekerd is de uitkering uit de verzuimverzekering inclusief werkgeverslasten.

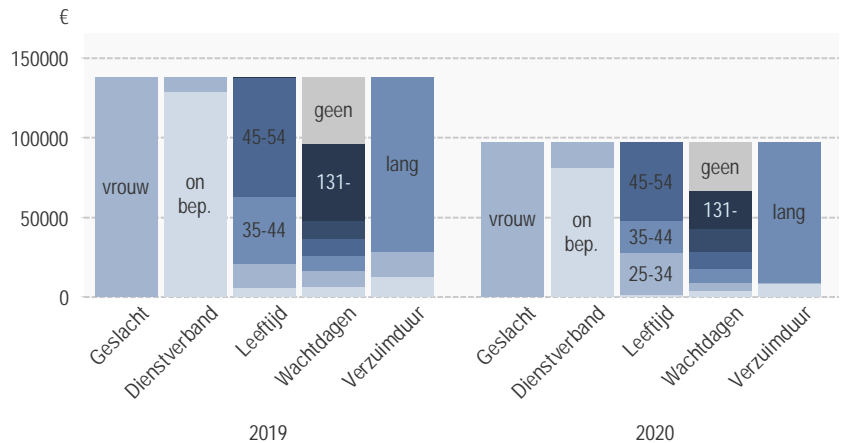
De lichtere kleuren blauw en rood zijn de prognoses op basis van lopende dossiers, de lichtste kleuren blauw en rood zijn de prognoses op basis van het aantal te verwachten nieuwe verzuimdossiers.



Verzuimanalyse

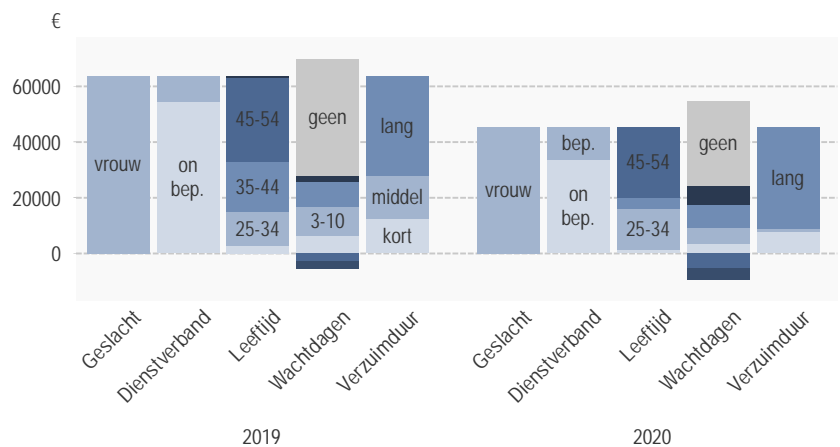
Ad16. Verdeling doorbetaald loon bij ziekte

Hier ziet u het door u doorbetaald SV-loon zoals ingevoerd in ons systeem bij ziekte (exclusief werkgeverlasten) afgezet tegen geslacht, dienstverband, leeftijd, lopende wachtdaggroepering en lopende verzuimduur. Het door u doorbetaald loon bij ziekte wordt bepaald op basis van arbeidsongeschiktheidspercentage x SV-dagloon.



Ad17. Niet verzekerde loonkosten bij ziekte

Hier ziet u het in ons systeem ingevoerde SV-loon bij ziekte minus een benadering van de uitkering van de verzuimverzekering afgezet tegen geslacht, dienstverband, leeftijd, wachtdaggroepering en lopende verzuimduur. De niet verzekerde loonkosten worden bepaald op basis van (arbeidsongeschiktheidspercentage x dagloon) minus de uitkering van de verzuimverzekering.



Ad18. Wachtdagscenarios

Hier ziet u de indicatieve verzuimkosten voor het product "ziekteverzuim conventioneel" afgezet tegen de keuze voor het aantal wachtdagen. De paarse lijn is het actueel aantal wachtdagen op de polis. De verzuimkosten bestaan uit de door u te betalen loon bij ziekte minus de ontvangen uitkering uit de verzuimverzekering. Wilt u het aantal wachtdagen aanpassen? Neemt u daarvoor contact op met uw adviseur. Voor een kortere wachttijd is toestemming van uw verzekeraar vereist.

