

Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



Onderzoek: wat is de echte kost van absenteïsme?

Absenteïsme is een actueel probleem in menige organisatie. Maar wat is nu de kostprijs van langdurig ziekteverzuim? Prof. dr. Frederik Anseel en Cédric Velghe van the VIGOR Unit, spin-off UGent, presenteerden hun onderzoeksanalyse op de Health Day 2020. Benieuwd wat u hebt gemist of wil u gewoon een terugblik? Bekijk dan snel deze samenvatting.

Wat beïnvloedt absenteïsme?

Er zijn verschillende factoren die een impact uitoefenen op absenteïsme (afwezigheid die langer dan een maand duurt). Laten we beginnen bij het **demografische facet**. Vrouwen, ongehuwde personen en mensen die ouder zijn dan 50 jaar hebben een verhoogd risico op langdurig verzuim. Ook is de kans op absenteïsme groter bij een laag **opleidingsniveau**.



Cédric Velghe
The VIGOR Unit



Prof. dr. Frederik Anseel
The VIGOR Unit

Daarnaast speelt het **welzijn** een fundamentele rol. Werknemers met een algemeen zwakke gezondheid zijn vaker langdurig afwezig. Verder zijn functionele beperkingen, onder- of overgewicht, negatieve percepties van de eigen gezondheid van tel. Maar welzijn omvat ook het mentale. Het is vanzelfsprekend dat werknemers met burn-out symptomen of andere psychologische klachten sneller voor langdurig verzuim zorgen. Een opvallende bevinding uit de enquête? **25% van de bevroegde werknemers stelt dat er een grote kans is dat ze in de komende 3 jaar meer dan een maand arbeidsongeschikt zullen zijn** door stress. Meer nog, 77% van hen vindt dat vooral de werkgever verantwoordelijk is voor stresspreventie.

Daarom is het een goede zaak om werk te maken van een welzijnsbeleid. Dat kan bovendien inspelen op een **gezonde levensstijl**, dat ook een correlatie heeft met absenteïsme. Door het stilgevallen woon- en werkverkeer van de afgelopen maanden kregen veel mensen minder lichaamsbeweging.

Wist u dat de **werkcontext** zelf een impact heeft op werkverzuim? Zo zijn landschapskantoren nefaster dan individuele. En hebben herstructureringen vaak een negatieve uitkomst.

Minstens zo bepalend zijn ten slotte **sociale werkrelaties**. We hoeven u waarschijnlijk niet uit te leggen dat een slechte band met de leidinggevende en collega's de gezondheid niet bepaald bevordert.

De kost voor uw organisatie

Het is **geen evidentie** om de kostprijs van absenteïsme in te schatten, zeker bij kennis-, team- of relationeel werk. Als leidinggevende moet u dan **kwantiteit, kwaliteit én omzet in kaart brengen**. Vaak wordt de afwezigheid in tijdseenheden vermenigvuldigd met de loonkost per tijdseenheid. De praktijk leert ons echter dat er, bij dergelijke berekeningen over- en onderschattingen kunnen zijn.

Wat betreft de overschatting, mogen werkgevers niet vergeten dat bepaalde taken best uitstelbaar zijn. Ook is een potentiële vervanger misschien productiever dan zijn of haar voorganger. Aan de andere zijde onderschatten ze misschien de ernst van de situatie. Zo kan de samenwerking verstoord raken, worden deadlines niet gerespecteerd, ontstaan er collegiale conflicten en een beschadigd werkklimaat.

De kunst bestaat erin om **niet zozeer te zoeken naar de juiste formule, maar wel naar een interne consensus** over welke berekening er wordt gehanteerd. Zo is elke analyse, besluit of aanbeveling gebaseerd op een gedeeld begrip.

Leg de volgende vragen alvast eens op tafel in uw bedrijf:

- Welke vergoedingen en voordelen worden wel of niet meegerekend als loonkost?
- Welke maximale termijnen worden toegepast voor bijvoorbeeld het gewaarborgd loon?
- Voor welke kritische functies of profielen passen we een hogere wegingsfactor toe?

Tot slot nog dit: bij het vaststellen van potentieel problematisch absenteïsme worden veelvuldige kortstondige afwezigheden vaak zwaarder meegerekend dan langere periodes afwezigheid. Deze bekende meetmethode heet de **Bradford-index** en wordt door veel HR-diensten in één of andere vorm gebruikt. Maar onderzoek heeft uitgewezen dat deze index **te rigide** zou zijn. De oorzaken en patronen van de afwezigheid zijn namelijk veel belangrijker.

Werk van lange adem

De strijd tegen absenteïsme is in elk geval een werk van lange adem. Volgens Frederik Anseel en Cédric Velghe zijn **zowel preventieve als curatieve maatregelen nodig**. In die eerste categorie zijn programma's voor **meer lichaamsbeweging en een betere voeding** goede voorbeelden. Initiatieven zoals griepvaccinaties en psychologische interventies zijn dan weer nuttig voor het fysieke en mentale welzijn.

Ook **return-to-work-interventies** zijn het overwegen waard: verschillende wetenschappelijke studies tonen een duidelijke positieve impact op het jaarlijks absenteïsme binnen organisaties. Meer zelfs, ze kunnen het absenteïsme van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer jaarlijks met gemiddeld 36 dagen verkorten!

Bovenstaande suggesties verduidelijken hoe dan ook **het belang van een holistisch welzijnsbeleid** in elke organisatie. Tijd dus om daar nu op in te zetten.

Conclusie?

1. De strijd tegen absenteïsme is een werk van lange adem, waarbij preventieve en curatieve maatregelen nodig zijn.
2. In die eerste categorie zijn initiatieven voor meer beweging en een betere voeding belangrijk, naast programma's voor het mentale (psychologische interventies) en fysieke welzijn (griepvaccinatie).
3. Op curatief niveau zijn return-to-work interventies het overwegen waard: verschillende wetenschappelijke studies tonen een duidelijke positieve impact op het jaarlijks absenteïsme binnen organisaties.