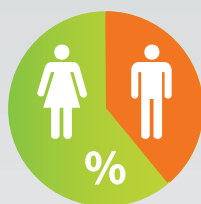


ZIEKTEVERZUIM IN HET HBO

VERZUIMGEGEVENS 2021



Colofon

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

April 2022

ZIEKTEVERZUIM IN HET HBO

VERZUIMGEGEVENS 2021

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage¹ in het hbo over 2021 bedraagt 4,32% (n=32) en vertoont hiermee een lichte stijging ten opzichte van 2020 (4,14%). Ondanks deze lichte stijging is het verzuimpercentage lager dan het verzuim in 2018 (4,75%) en 2019 (4,6%), de jaren voorafgaand aan de coronapandemie. Bij de individuele hogescholen loopt het beeld over 2021 uiteen: bij 10 hogescholen daalde het verzuim ten opzichte van 2020, bij 19 hogescholen steeg het en bij drie hogescholen 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 2021 zijn aangeleverd door 32 (van de 36) hogescholen; vier kleine hogescholen hebben geen gegevens aangeleverd. Naar fte komt dit neer op een respons van ruim 99%.²

Volgens het CBS was voor heel Nederland het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in 2021 4,9%. De gehele sector onderwijs scoort met 4,8% lager. Wel was er, zowel in het verzuim voor Nederland als in het verzuim in de sector onderwijs, in het vierde kwartaal 2021 een piek te zien in het verzuim. Het hbo scoorde met 4,3% dit jaar fors beneden het landelijk gemiddelde ziekteverzuim en daarbij ook ver onder het gemiddelde ziekteverzuim in het onderwijs.

		Verzuimcijfers 2020 jaargemiddelde	Verzuimcijfers 2021 jaargemiddelde
CBS	alle sectoren	4,8%	4,9%
	sector onderwijs	4,9%	4,8%
Zestor	hbo	4,1%	4,3%

Het landelijke gemiddelde is volgens het CBS in 2021 met 0,1% gestegen; van 4,8% naar 4,9%. Het landelijk gemiddelde in de sector onderwijs daalde. Het verzuim binnen het hbo steeg met 0,2%.

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de belangrijkste verzuimindicatoren voor het hbo in de periode 2017 t/m 2021:

Hbo	2017	2018	2019	2020	2021
Verzuimpercentage	4,35%	4,75%	4,60%	4,14%	4,32%
Verzuimfrequentie	0,72	0,75	0,75	0,43	0,41
Verzuimduur (in dagen)	24,4	25,9	27,2	42,2	42,2

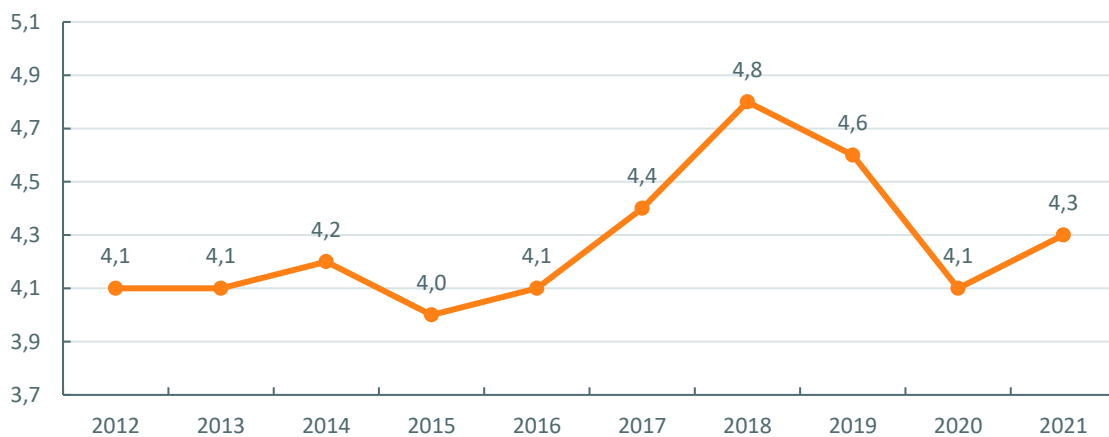
¹ Het ziekteverzuimpercentage is het totaal aantal ziekte-dagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare werkdagen van de werknemers in de verslagperiode. Het betreft het verzuim in de eerste twee ziektejaren en is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

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 2021 het ziekteverzuim binnen het hbo licht gestegen is ten opzichte van het verzuim in 2020. Het verzuimpercentage ligt nog wel lager dan in 2018 en 2019.

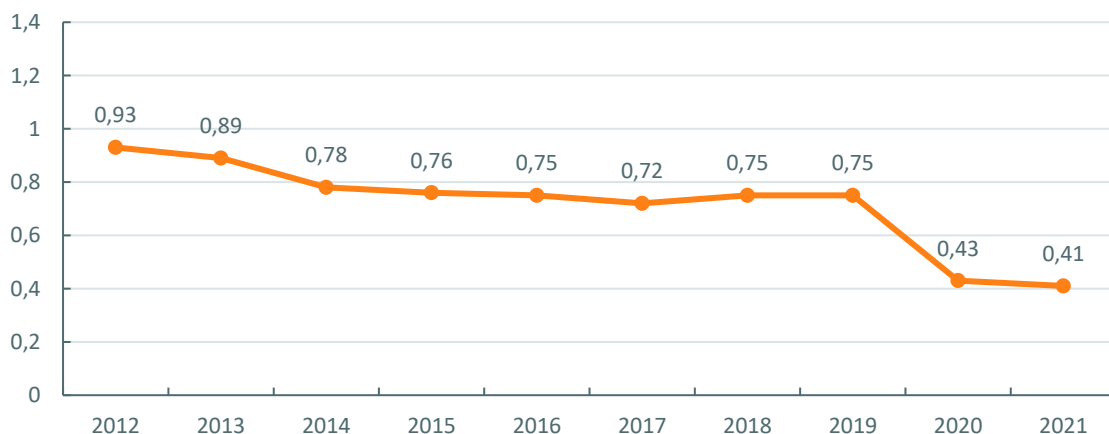
Grafiek 1: Verloop gemiddelde verzuimpercentage hbo 2012 – 2021



Verzuimfrequentie

De verzuimfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer per jaar aan. In 2021 hebben de medewerkers in het hbo zich gemiddeld 0,41 keer ziek gemeld. Dit is iets beneden de frequentie in 2020.

Grafiek 2: verloop verzuimfrequentie hbo 2012-2021



De verzuimfrequentie is in het hbo met 0,41 erg laag te noemen ten opzichte van de jaren voorafgaand aan de coronapandemie. Er zijn voor 2021 geen landelijke cijfers bekend voor wat betreft verzuimfrequentie.

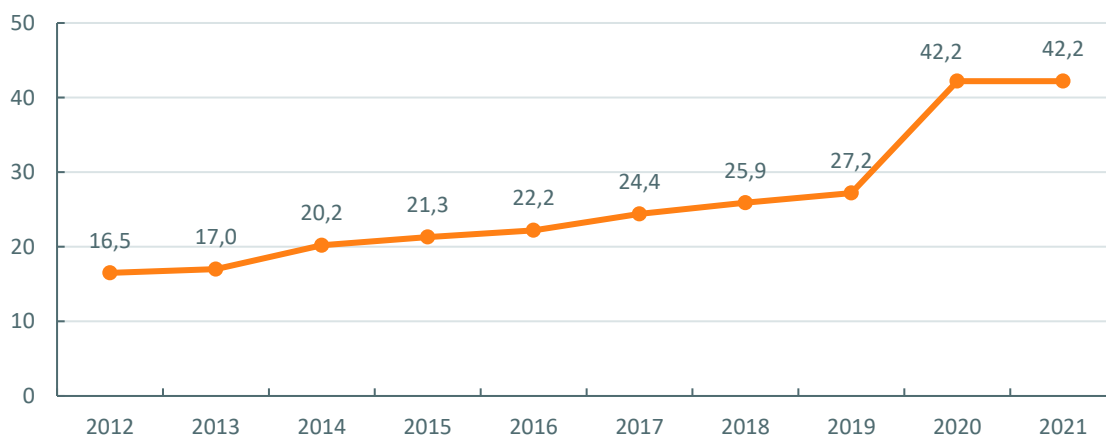
Nulverzuim

Het percentage nulverzuimers is door 23 hogescholen ingevuld en bedraagt op basis van het gewogen gemiddelde 72%. Dat wil zeggen dat gemiddeld 72% van de medewerkers zich in heel 2021 niet ziek heeft gemeld. In 2020 was dat 69%.

Verzuimduur

De gemiddelde verzuimduur geeft aan hoeveel dagen gemiddeld verzuimd is per verzuimmelding. De gemiddelde verzuimduur is gelijk gebleven ten opzichte van 2020, namelijk 42,2 dagen. Dit is voornamelijk te verklaren door de sterke afname van de verzuimfrequentie en het kort verzuim in vergelijking met 2019. Minder werknemers melden zich 1-7 dagen ziek, waardoor de **gemiddelde** verzuimduur toeneemt.

Grafiek 3: verloop gemiddelde verzuimduur hbo 2012-2021 (in dagen)



Gedurende de afgelopen tien jaar steeg de verzuimduur in het hbo al gestaag.

In onderstaande tabel is de onderverdeling van het verzuimpercentage naar kort, middellang en lang verzuim weergegeven. De cijfers over 2021 hebben voor het korte en middellange verzuim betrekking op 19 hogescholen en voor het lange verzuim betrekking op 15 hogescholen.

	Verzuimpercentage kort (1 – 7 dagen)	Verzuimpercentage middellang (1 – 6 weken)	Verzuimpercentage lang (7 – 104 weken)
2019	0,51%	0,47%	3,53%
2020	0,29%	0,48%	3,20%
2021	0,33%	0,56%	3,84%

In alle categorieën is het verzuim toegenomen ten opzichte van 2020. Het lang verzuim is zowel absoluut als relatief het meest gestegen ten opzichte van 2020.

Waar het kort verzuim nog steeds aanzienlijk lager ligt dan in 2019, ligt het middellang en lang verzuim hoger dan in 2019. Het totale verzuimpercentage lang verzuim bedraagt 3,84% (respectievelijk 2,69% in het eerste ziektejaar en 1,15% in het tweede ziektejaar).

Er zijn geen landelijke gegevens beschikbaar voor wat betreft een indeling in kort, middellang en lang verzuim.

Verzuimgegevens naar categorieën personeel

Een aantal hogescholen maakt geen onderverdeling naar personeelscategorieën in de verzuimgegevens. De gegevens zijn dan ook gebaseerd op een lagere respons.

Geslacht

Het verzuimpercentage onder vrouwelijke medewerkers in het hbo is 0,92% hoger dan het verzuimpercentage onder mannen (4,57% versus 3,65%). Ten opzichte van vorig jaar is het verschil in het verzuimpercentage tussen mannen en vrouwen daarmee nog verder gedaald. Er zijn geen landelijke cijfers bekend over 2021. Deze meting is gebaseerd op de invoer van 21 van de 36 hogescholen.

Hbo	2017	2018	2019	2020	2021
Verzuimpercentage man	3,49%	3,66%	3,61%	3,33%	3,65%
Verzuimpercentage vrouw	4,98%	5,32%	5,43%	4,65%	4,57%
Verschil verzuim man-vrouw	1,49%	1,66%	1,82%	1,32%	0,92%

Onderwijzend / ondersteunend personeel

Het ziekteverzuimpercentage bij ondersteunend personeel is 4,8% en daarmee zo'n 0,68% hoger dan bij het onderwijzend personeel (4,12%). Dit is een aanzienlijke daling van het verschil tussen onderwijzend personeel en ondersteuners ten opzichte van voorgaande jaren. Deze meting is gebaseerd op 13 van de 36 hogescholen. Het betrof hier met name de grote hogescholen.

Hbo	2017	2018	2019	2020	2021
Ondersteunend personeel (OOP)	4,93%	5,67%	5,42%	4,71%	4,80%
Onderwijsgevend personeel (OP)	3,89%	4,45%	4,20%	3,75%	4,12%
Verschil OOP - OP	1,04%	1,22%	1,22%	0,96%	0,68%

Leeftijd

Als het verzuimpercentage wordt uitgesplitst naar leeftijdsklasse, dan is te zien dat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage toeneemt met de leeftijd. Ook landelijke cijfers vanuit het CBS laten dit beeld zien.

Leeftijdsklassen	2017	2018	2019	2020	2021
25-34	2,96%	3,35%	3,18%	2,93%	3,12%
35-44	4,17 %	4,29%	4,10%	3,54%	3,91%
45-54	4,11 %	4,69%	4,49%	4,04%	4,25%
55 en hoger	6,12%	5,60%	5,43%	5,37%	5,31%

Het verzuimpercentage is in alle leeftijdsklassen toegenomen, met uitzondering van de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder. De hoogste relatieve stijging is in de leeftijdsklasse 35 tot 45 jaar. Het verzuimpercentage van werknemers onder de 25 jaar ligt op 1,3% en het verzuimpercentage van werknemers van 60 jaar en ouder ligt op 7,02%. Deze cijfers zijn niet in de tabel opgenomen, omdat de vergelijkende respons in voorgaande jaren laag was.

De onderverdeling naar leeftijdsklasse is gebaseerd op de respons 9 tot 17 hogescholen, afhankelijk van de leeftijdsklasse.

Verzuimbeleid kwetsbare doelgroepen

Bij een aantal doelgroepen is het verzuim veelal hoger, onder meer ouderen, mantelzorgers en ouders met jonge kinderen. Aan hogescholen is gevraagd in hoeverre zij beleid hebben ten aanzien van deze doelgroepen. Deze vraag is door 24 van de 36 hogescholen ingevuld. Een derde van de hogescholen geeft aan beleid te hebben ten aanzien van oudere medewerkers. DI-uren worden ingezet en verder wordt er onder meer gebruikgemaakt van de regeling werktijdvermindering voor oudere medewerkers, waarbij medewerkers minder werken, maar toch hun volledige pensioenopbouw behouden. Andere hogescholen hebben een bredere insteek, met aandacht voor de verschillende levensfasen en oplossingen voor een goede werk-privé balans.

Impact coronapandemie op verzuim

De Covid-19 pandemie veranderde het werkende leven. We werken (frequenter) vanuit huis, overleggen op afstand en blijven op een andere manier met elkaar in verbinding. DIT heeft ook invloed gehad op de verzuimcijfers.

Impact op landelijk verzuim

Op basis van [de monitor Arbeid van TNO](#) kan een beeld geschetst worden over de impact van de coronapandemie op het landelijke verzuim. Bijna driekwart van de werknemers (73%) geeft aan dat er als gevolg van de pandemie veranderingen zijn geweest in de werkzaamheden. De meest voorkomende veranderingen zijn veranderingen in de hoeveelheid contact met collega's en leidinggevenden (50%) en veranderingen in de uitvoering van het werk (42%).

Het aantal verzuimdagen lag met 9 dagen lager dan begin 2021, maar was vergelijkbaar met dezelfde periode in 2020. Het percentage verzuimende werknemers was hoger onder werknemers die uitsluitend op locatie werkten (29%), dan voor werknemers die ook deels thuiswerkten (25%). De voornaamste redenen om te verzuimen waren griepklachten (39%), overige klachten (15%), psychische klachten (o.a.

overspannenheid, burn-out; 8%) of klachten aan buik, maag of darmen (10%). Van alle verzuimende thuiswerkers kwam dit bij 1 op de 4 zeker of mogelijk door COVID-19.

Eind 2021 werkte 3 op de 4 werknemers (deels) op locatie. Dit was begin 2021 nog 65%. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, gaven vaker aan dat zij hoge taakeisen én een lage autonomie hadden (22%) dan werknemers die ook deels op locatie werkten (10%). In 2021 gaf ruim 1 op de 10 werknemers op locatie aan een hoge emotionele belasting te hebben; dit is nagenoeg gelijk met 2019 en 2020. Net als tijdens eerdere metingen is de sociale steun van collega's en leidinggevende hoog bij locatie werkers (respectievelijk 97% en 87%). Zowel intern (14%) als extern (27%) ongewenst gedrag is bij locatiewerkers duidelijk afgenomen ten opzichte van voor de pandemie.

Het welbevinden van thuiswerkers laat grotendeels een stabiel beeld zien ten opzichte van eerder in de pandemie. Een grote meerderheid van de thuiswerkers had een goede gezondheid (81%) en was tevreden met het leven (78%). Wel had nog altijd 38% van de thuiswerkers klachten aan arm, nek of schouder, 17% burn-outklachten en voelde 13% van de thuiswerkers zich eenzaam. Psychosociale arbeidsomstandigheden als werkdruk, sociale steun en emotioneel zwaar werk zijn vrij stabiel gebleven. De werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie; 19%) was nagenoeg gelijk aan die van voor de pandemie (19%), maar wel iets hoger dan in medio 2020 en begin 2021.

Intern en extern ongewenst gedrag komen minder voor dan voor de pandemie. De werk-privé disbalans van thuiswerkers is vergelijkbaar met voor de pandemie, eind 2020 en begin 2021.

De werkomstandigheden van de thuiswerkers zijn ten opzichte van 2019 veranderd: meer beeldschermwerk, meer herhaalde bewegingen, en meer stilzitten. Wel is de situatie vergelijkbaar met eerder in de coronapandemie. De thuiswerkplek is gedurende de pandemie voor steeds meer thuiswerkers ergonomisch verantwoord geworden. Toch heeft bijna de helft nog niet alle benodigde middelen. Eind 2021 beschikte een kleine meerderheid van de thuiswerkers (53%) over een goede werkplek, bestaande uit een goed bureau, een goede bureaustoel, een apart beeldscherm én muis. Dit is een verdere toename ten opzichte van de eerdere metingen in de pandemie. Werknemers die uitsluitend thuiswerkten beschikten vaker over al deze middelen (58%) dan werknemers die deels thuiswerkten (45%).

Impact op verzuim hbo

Wanneer gekeken wordt naar het ziekteverzuim in 'coronajaren' 2020 en 2021, dan valt op dat het verzuim in deze jaren lager ligt dan in voorgaande jaren. Met name de verzuimfrequentie en het kort verzuim zijn aanzienlijk gedaald. Hr-functionarissen dragen thuiswerken aan als belangrijkste verklaring voor deze daling. Thuiswerken biedt medewerkers veel mogelijkheden om (kortdurende) ziekte informeel op te lossen, bijvoorbeeld door de werktijd naar eigen wens in te vullen. Daarnaast kan het wegvallen van de reistijd, en daarmee de keuze om wel of niet naar de hogeschool te reizen, ertoe leiden dat werknemers zich minder snel ziekmelden.

Met betrekking tot het middellang en lang verzuim zijn de verschillen kleiner. Waar het middellange en lange verzuim in 2020 daalden, zijn deze in 2021 toegenomen. Van een explosieve stijging van het middellang en lang verzuim in de coronajaren is echter allerminst sprake. Een aantal hr-functionarissen benadrukt dat long-covid en uitgestelde zorg tot langdurig verzuim kunnen leiden, maar benoemen ook dat het onduidelijk is op welke schaal dit speelt. Hogescholen houden, conform de AVG, namelijk niet bij wat de verzuimoorzaak van werknemers is. Hr-functionarissen van hogescholen geven aan dat door extra hygiëne-maatregelen ook de reguliere griepgolf is uitgebleven, wat mogelijk een drukkende werking heeft op het verzuim.

Uit de benchmarkrapportage hogescholen 2022 onder 10 hogescholen komt naar voren dat het lijkt het alsof de bevoegenheid van medewerkers binnen hogescholen ongeveer hetzelfde is gebleven met de periode voor Corona. Een vergelijking laat ook zien dat de organisatie meer is gaan betekenen voor de hogeschoolmedewerker (een hogere betrokkenheid): in de benchmarkmeting 2021 vindt 66% van de medewerkers dat de organisatie veel voor hen betekent. In 2019 lag deze score nog op 54%. Het merendeel van de hogeschoolmedewerkers durft op het werk zichzelf te zijn (85%) of voor zichzelf op te komen (83%). Het gevoel van veiligheid omtrent het feedback geven aan directe collega's is aanwezig bij bijna driekwart (73%) van de hogeschoolmedewerkers.

56% van de hogeschoolmedewerkers geeft aan dat de werkdruk in de afgelopen 12 maanden is toegenomen. Voor bijna een derde (32%) van de hogeschoolmedewerkers is de werkdruk in de afgelopen 12 maanden gelijk gebleven. Bij een klein deel van de hogeschoolmedewerkers (7%) is de werkdruk afgenomen.

Uit toekomstige verzuimpapers moet blijken wat de impact van de coronapandemie is op de langere termijn. Daarbij valt niet alleen te denken aan long-covid, uitgestelde zorg en veranderingen in de leefstijl, maar ook aan de groei in populariteit van hybride werken.

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond

