

Verzuiminzicht **2022**

VOORTSCHRIJDENDE

Verzuimcijfers

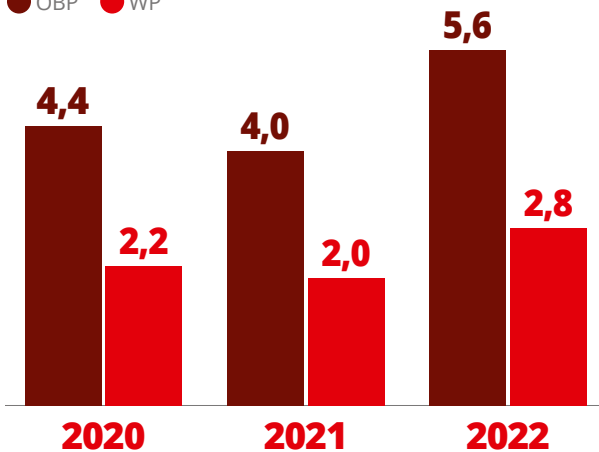
2023

2/8

WP/OBP

Ziekteverzuim in % naar personeelsgroep

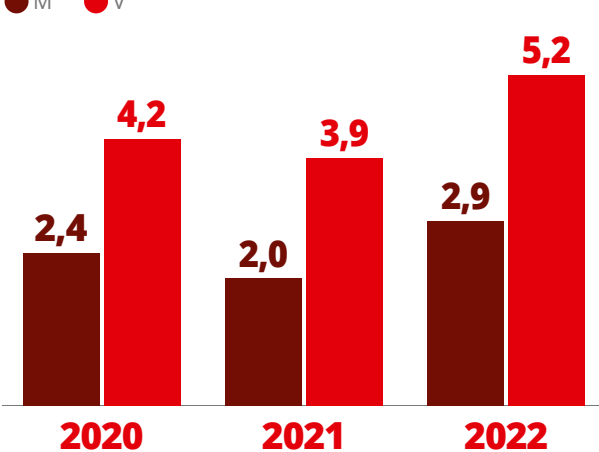
● OBP ● WP



Geslacht

Ziekteverzuim in % naar geslacht

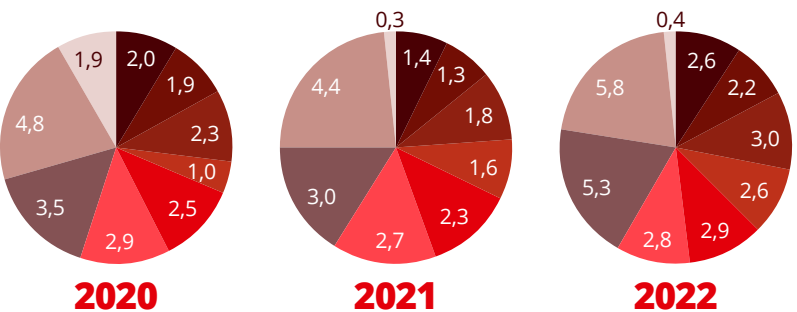
● M ● V



UFO-functie

Ziekteverzuim in % naar UFO-functie

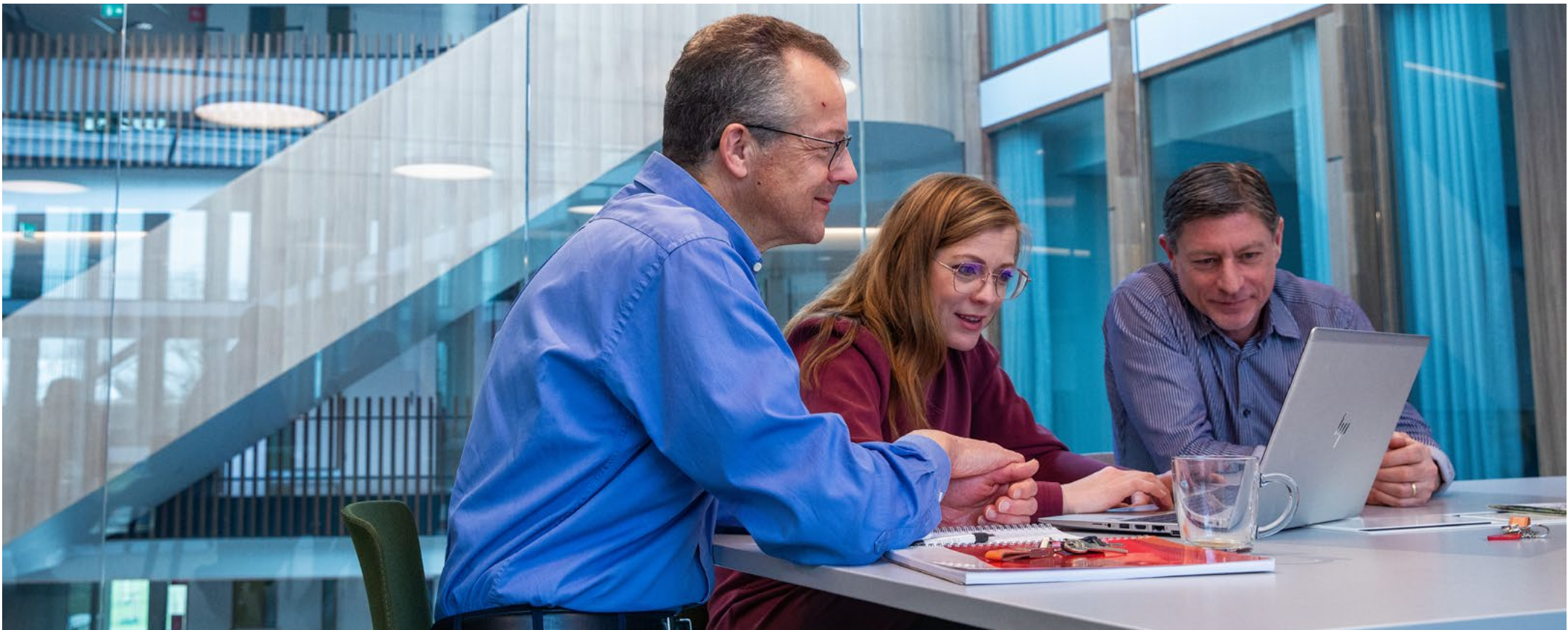
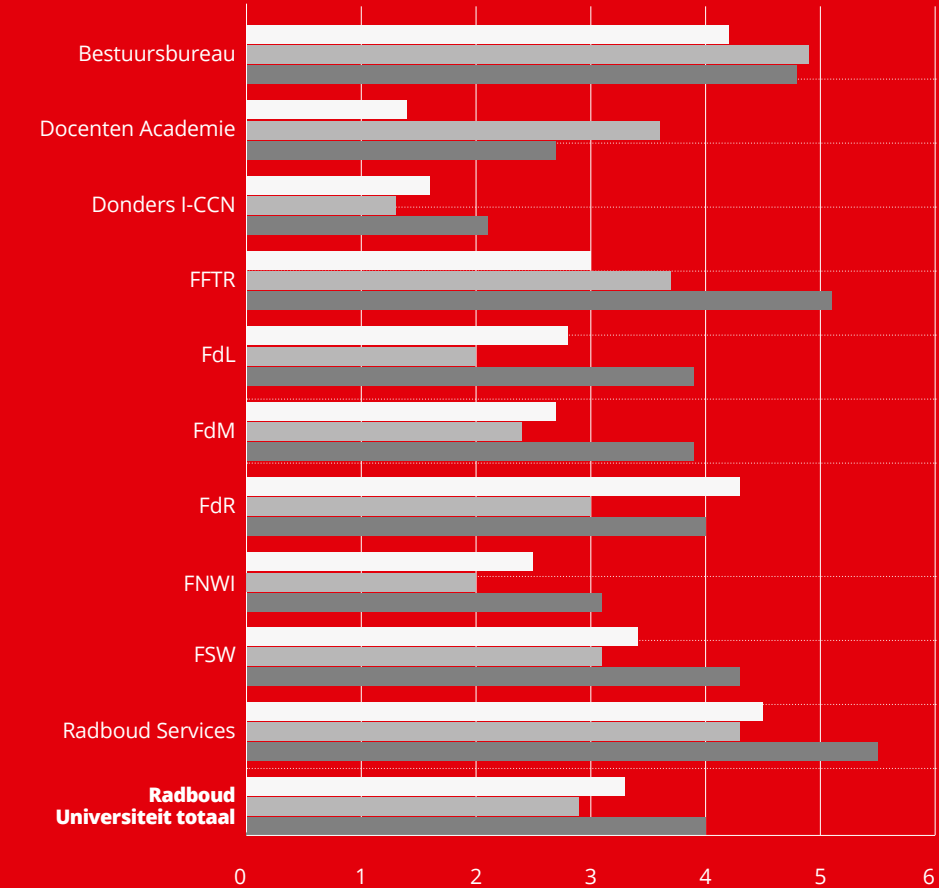
● Hoogleraar ● Universitair hoofddocent ● Universitair docent
● Onderzoeker ● Docent ● Promovendus ● Ondersteunend OBP
● Overig OBP ● Overig Wetenschappelijk Personeel



Eenheid

Ziekteverzuim in % naar eenheid

● 2020 ● 2021 ● 2022



Meer inzichten in de verzuimcijfers?
Kijk in het **Management
Informatie Portal (MIP)**



VOORTSCHRIJDENDE

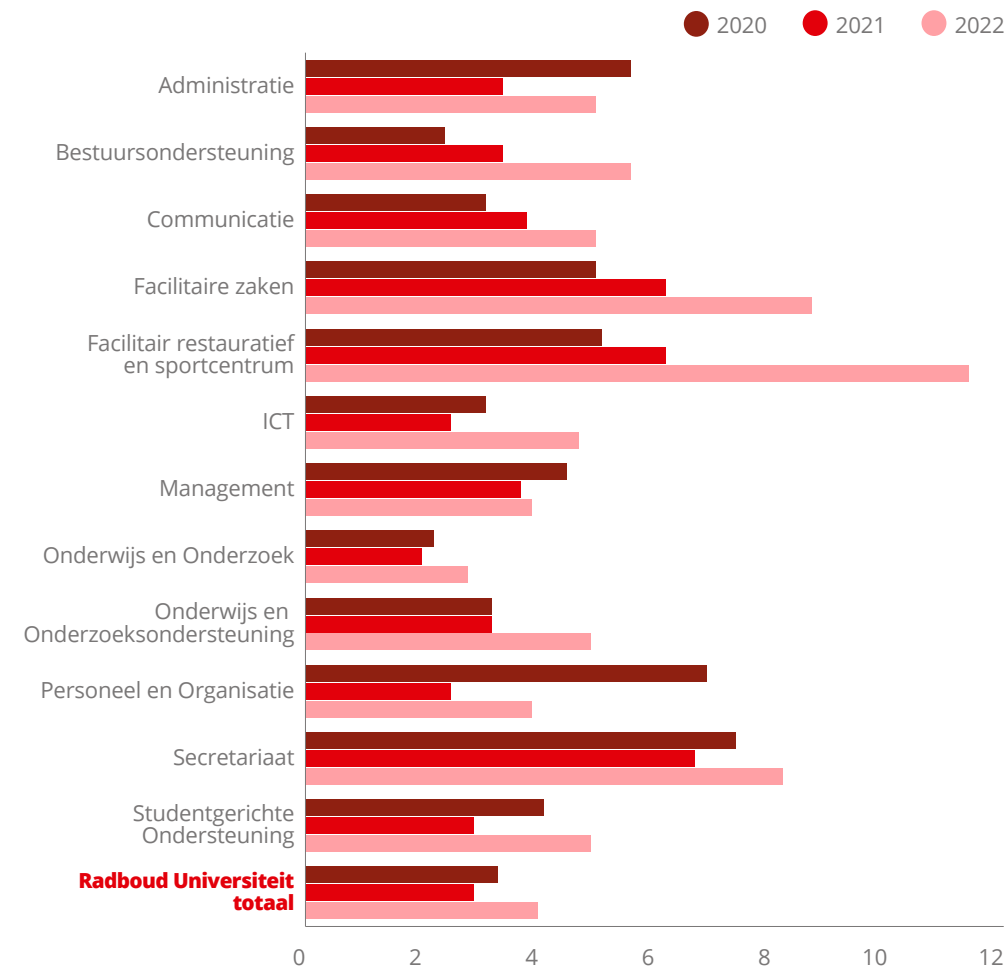
Verzuimcijfers

2023

3/8

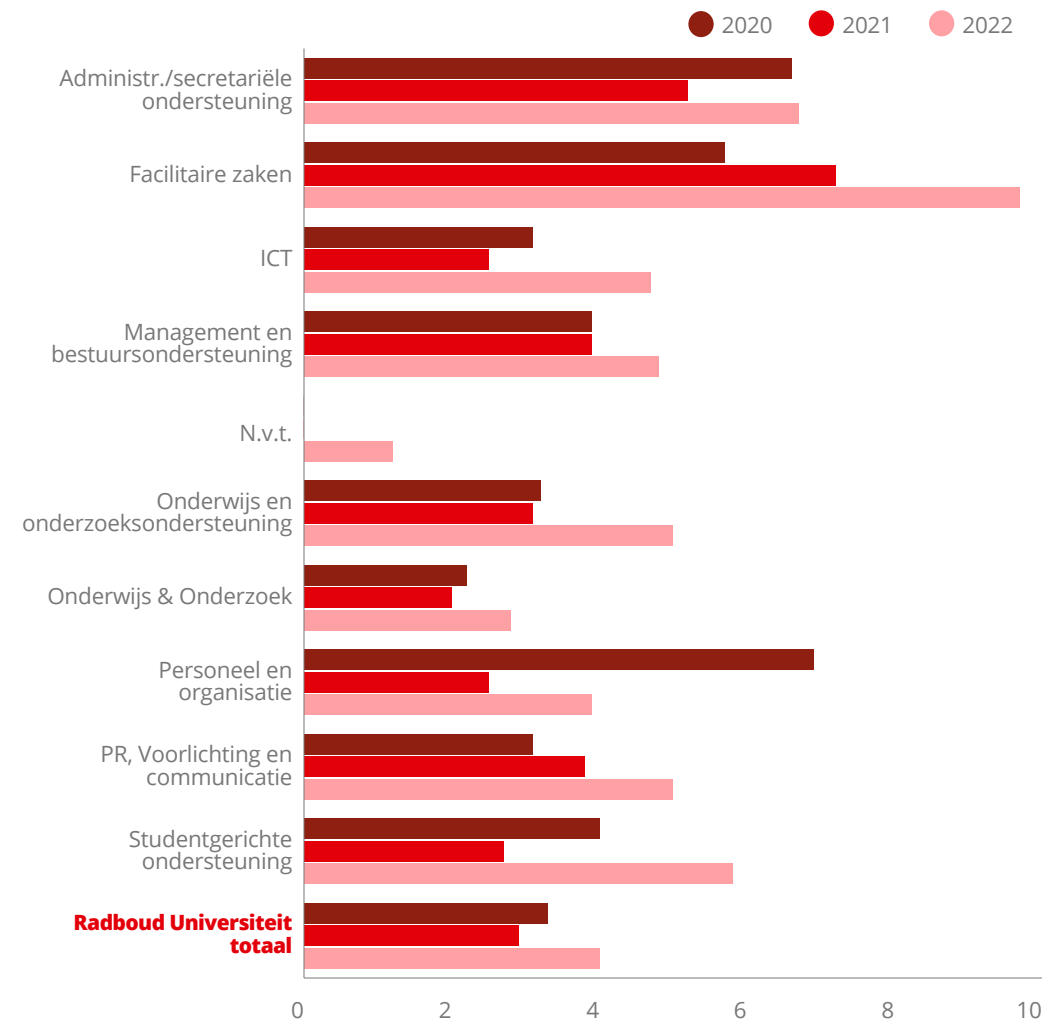
Functie categorie

Ziekteverzuim in % naar Functie categorie



Functie familie

Ziekteverzuim in % naar Functie familie

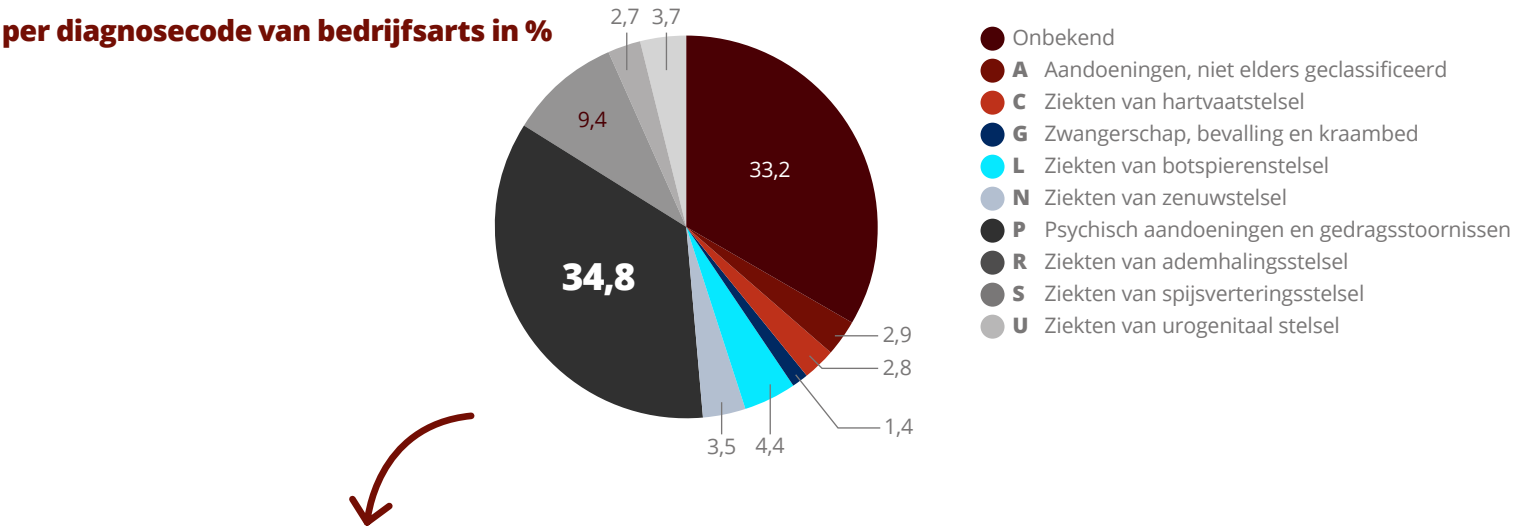


Verzuimoorzaken

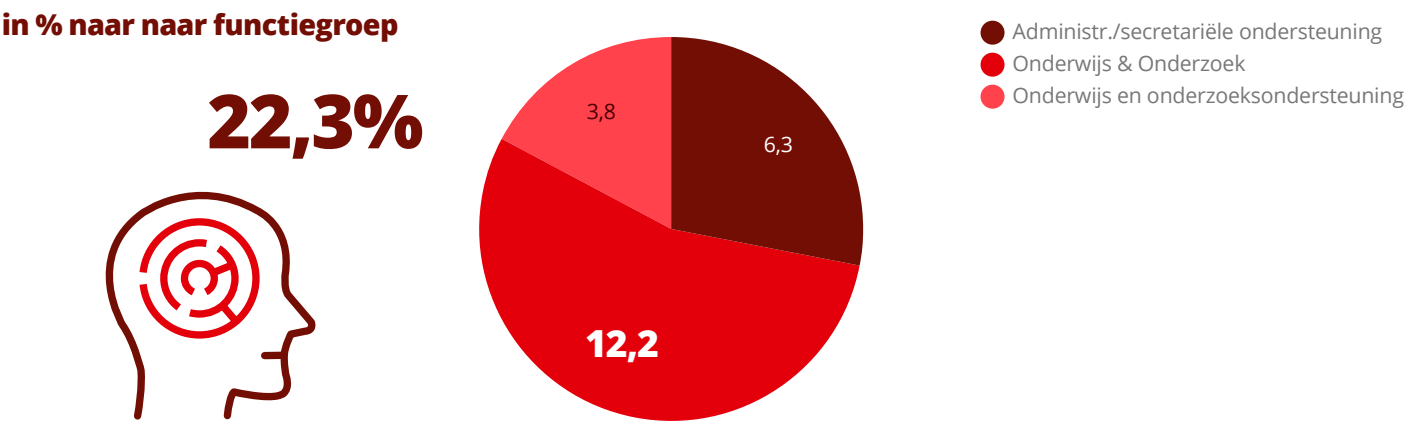
2023

4/8

Verzuimoorzaken Radboud Universiteit totaal



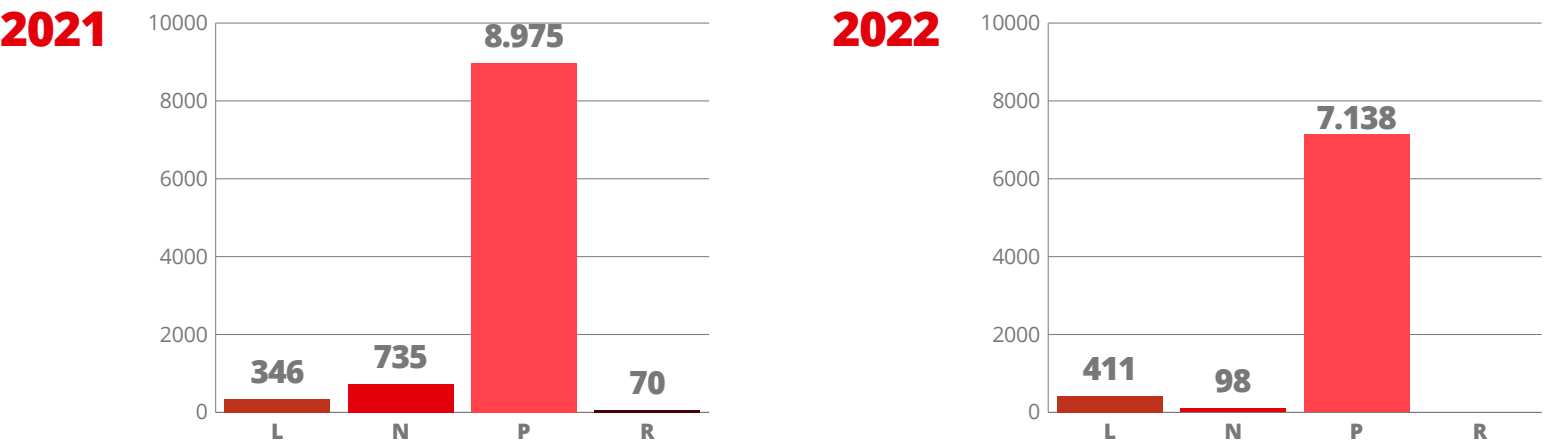
VERDIEPING IN VERZUIMOORZAKEN Psychische problemen



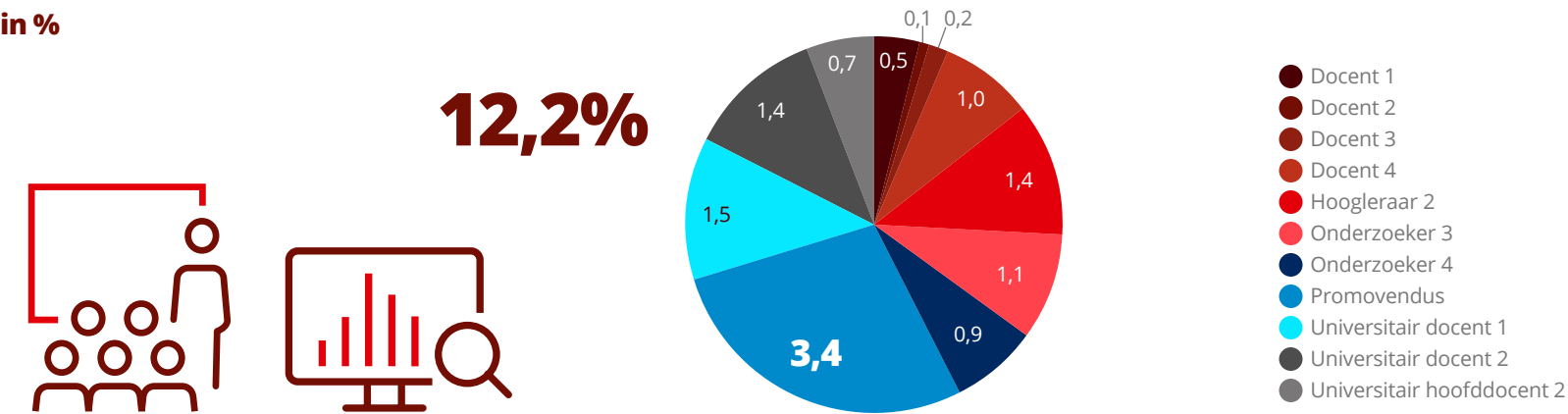
Van **psychisch verzuim**, zijn er **38 nieuwe ziekmeldingen** (van de 179 nieuwe ziekmeldinge binnen deze categorie, oftewel 21%) als **werkgerelateerd** aangemerkt tegenover bijvoorbeeld **2 werkgerelateerd** (4% van de ziekmeldingen) bij **bot-spierstel**.

Werkgerelateerd

verzuimdagen



VERDIEPING Onderwijs en Onderzoek



Grootste functiegroep is **Onderwijs en onderzoek** met **12,2%**, samen met **onderzoeksondersteuning 3,8%** erbij. Gevolgd door **Administratie en secretariële ondersteuning** met **6,3%** en **Management en bestuursondersteuning 4,4%**.

VERZUIMDAGEN

Radboud Universiteit totaal

81.519

P	Onbekend	R	L	U	N	A	C	S	G
28.390	27.037	7.669	3.573	2.989	2.877	2.392	2.253	2.202	1.161

Spreekkamer geluiden

2023

5/8

Hieronder volgen de “spreekkamer geluiden” van de bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers van de Arbo- en Milieudienst Radboud UMC.

Algemene geluiden

Het afgelopen jaar zagen de bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers een tweedeling in een periode met en zonder Covid 19 maatregelen. Het contact op afstand van de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk ging weer terug naar fysieke spreekuren. Dat wordt door de medewerkers als waardevol en zinvol ervaren. Helaas heeft de stijging van het verzuim ook in 2022 doorgezet. Opvallend is het aantal nieuwe verzuimtrajecten, dat bijna verdubbeld is van 2574 naar 4880.

De verzuimoorzaken die voornamelijk in de spreekkamers van de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk worden besproken hebben te maken met werkdrukfactoren. Het stellen van hoge eisen, aan zichzelf en door anderen, en een verstoorde werk-thuisbalans vormen de grootste veroorzakers van werkdruk. De afspraken rond het hybride werken lijken lastig in de praktijk te brengen.

Algemene getallen

Het verzuim is het afgelopen jaar met 1,2% toegenomen naar 4,1%. Deze toename volgt de trend waarbij deze op landelijk niveau op een recordhoogte eindigde van 5%.¹

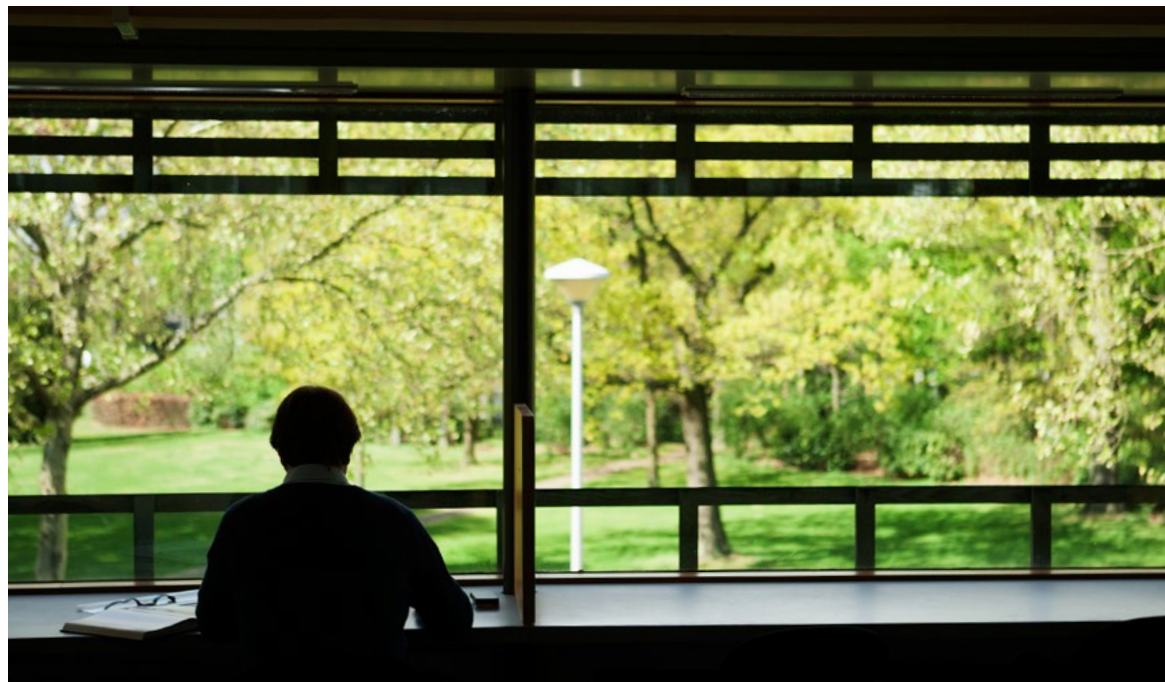
Deze toename wordt zichtbaar in alle verzuimklassen (kort, midden en lang verzuim), de verzuimfrequentie is licht toegenomen naar 0,7. Ten opzichte van 2021 is er een sterke toename in het aantal ziekmeldingen, welke bijna verdubbeld is naar een totaal van 4735 (2021: 2402). Daarbij is de oorzaak voornamelijk onbekend, 4322 meldingen (2021: 2076).

De oorzaak onbekend (kort verzuim, welke niet door de bedrijfsarts gezien wordt) vertegenwoordigd 33% van het verzuim (2021: 21%), daar tegenover staat dat 35% veroorzaakt wordt door psychische of gedragsstoornissen (2021: 42%). Het aantal verzuimmeldingen met psychische klachten is gegroeid naar 213 (2021:176).

Het aantal werk gerelateerde ziekmeldingen is afgenomen naar 43, in 2021 was dat nog 61. De betrouwbaarheid hiervan wordt in twijfel getrokken door landelijk onderzoek (zie Arbovisie 2040). De functiegroep welke de meeste aandacht dient te krijgen is onderwijs en onderzoek. Deze functiegroep heeft in alle oorzaken de hoogste percentages.

Werkdruk en werk-privé balans.

Werkdruk vormt een belangrijke oorzaak van het totale verzuim. Het aantal meldingen is vorig jaar verder toegenomen, de oorzaken zijn divers.



Spreekkamer geluiden

Tijdens de Covid 19 periode bleek het combineren van werk en extra taken thuis voor werkdruk te zorgen. Sinds het fysiek aanwezig zijn weer gewenst is en hybride werken is ingevoerd zorgt deze combinatie voor meer werkdruk klachten. De mogelijkheid om thuis te kunnen werken leidt in de praktijk tot spanningen tussen verwachtingen van leidinggevend en de medewerker.

Ervaren hoge werkdruk is per definitie een mismatch tussen belasting en belastbaarheid. Door de grote mate van afhankelijkheid tussen hoogleraren en promovendi worden persoonlijke grenzen verlegd en komt de werk-privé balans onder druk te staan. Er wordt meer tijd en inspanning gevraagd dan past binnen de beschikbare tijd waardoor er onvoldoende tijd over blijft voor partner en gezin.

Leiderschap

Medewerkers (in het bijzonder promovendi) ervaren hoge taakeisen ervaren, waardoor ze vaak over hun grenzen moeten gaan. Deze groep geeft aan onvoldoende sociale veiligheid te ervaren om hun grenzen aan te kunnen geven. Deze hoge arbeidsethos en prestatiecultuur leidt bij een aantal medewerkers tot stressklachten en verzuim. Het zou goed zijn deze structuur/cultuur en afhankelijkheid onderwerp van gesprek te maken en daarmee te komen tot verbetering van het welzijn en sociale veiligheid. De visie van “waarderen en erkennen” sluit hierbij goed aan.

De kennis van de Wet Verbetering Poortwachter bij leidinggevenden is een aandachtspunt. Vanuit meerder bedrijfsartsen komt het signaal dat er weinig specifieke vraagstellingen worden aangeleverd voor spreekuren. Het begeleiden bij re-integraties wordt te veel overgelaten aan de medewerker zelf en de re-integratiedeskundigen.

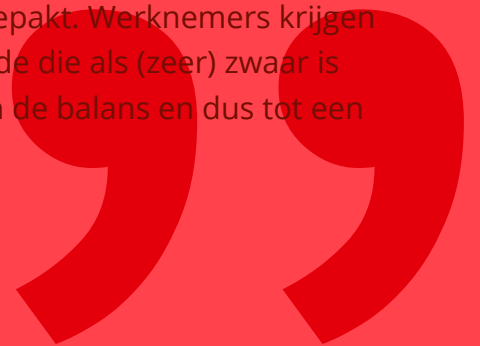
Het is aan te bevelen het bestaande beleid uit te voeren en leidinggevend goed te informeren en hun verantwoordelijkheid te laten nemen. Zorg er tegelijkertijd voor dat voor de medewerker de lijnen helder zijn en bij wie ze terecht kunnen voor begeleiding en bespreken van de re-integratie. Vanuit de literatuur (Bakker en Schaufeli?) blijkt dat door hoge werkdruk en taakeisen veel wordt ingeboet op werkplezier en de kans op ongezonde werkstress toeneemt. Door onvoldoende capaciteit en gelijkblijvende vraag wordt er steeds meer verwacht van de medewerker. Inzet is dan gericht op het verbeteren van de eigen vitaliteit en veerkracht. Hierdoor lijkt de druk verplaatst te worden naar de individuele medewerker. Zorg dat taakeisen worden afgestemd op de aanwezige capaciteit.



Kopje

In de spreekkamer wordt met enige regelmaat door de werknemer aangegeven dat thuiswerken ook grote voordelen met zich meebrengt. Thuis is het gemakkelijker om de aandacht en de concentratie vast te houden omdat je niet of minder wordt afgeleid door bijvoorbeeld de werkomgeving (werken met meerdere collega's in één kantoor, in- en uitloop kantoor) en de werkorganisatie (overlegvormen). Het is bekend dat het veel extra inspanning kost om na een interruptie weer terug te gaan naar de inhoud van het werk waar je zojuist mee bezig bent geweest. De leidinggevende wil graag in contact blijven met zijn teamleden en als deze gedeeltelijk vanuit huis werken, wordt dit lastiger. De sociale cohesie van een team is ook belangrijk en daarom is verstandig om met elkaar hierover in gesprek te gaan en daar waar mogelijk afspraken te maken.

Vanaf het begin van dit academisch jaar zijn de meeste covid-19-maatregelen losgelaten. Het 'normale' (werk)leven wordt weer opgepakt. Werknemers krijgen dan de ruimte om te herstellen van de covid-19-periode die als (zeer) zwaar is ervaren. Ook dan kan dit leiden tot een verstoring van de balans en dus tot een ziekmelding.



Spreekkamer geluiden

2023

7/8



Personeelsenquête 2022

De personeelsenquête geeft extra informatie en diepgang om oorzaken te detecteren m.b.t. het stijgende verzuim.

Uit de verdiepende analyses komen de onderstaande werk gerelateerde oorzaken naar voren. De knoppen waar we aan kunnen draaien zijn³:

- Hoge taakeisen (bijv. veel werk, deadlines, piekbelasting, veel of zware verantwoordelijkheden, publicatiedruk);
- Gebrek aan regelmogelijkheden (bijv. weinig mogelijkheden om zelf te beslissen, afhankelijkheid van anderen, hiërarchie);
- Werk- en organisatiekenmerken (bijv. baanonzekerheid, inefficiënte procedures, veel veranderingen, weinig informatie/communicatie, haperende systemen, computerproblemen);
- Gebrek aan sociale steun (bijv. gebrek aan samenwerking met collega's/leidinggevende);
- Ongewenste omgangsvormen, veel flexibele medewerkers;

Preventie⁴ verzuim door:

Leidinggevende pak je rol en biedt uitstekende begeleiding gericht op positieve gezondheid en preventie. Concreet o.a.:

- Oprechte aandacht en ondersteuning, coachend leiderschap en commitment aan de medewerkers. Herkennen en erkennen van verzuimsignalen en dit bespreekbaar maken. Preventie van verzuim kan alleen door in gesprek te gaan en oorzaken weten te

benoemen. Wat kan er beter, welke belemmeringen zijn er, wat kan je zelf en wat heb je nodig. Dat zijn essentiële vragen aan de medewerker.

- Zorg dat de persoonlijke gesprekcycli worden bijgehouden, inventariseer welke opleiding en ondersteuning ertoe bijdraagt meer werkplezier te ervaren. Bespreek werk en thuisbalans en het hybride werken. Zijn daar voor iedereen passende afspraken over te maken? Zorg dat middelen en informatie aanwezig en duidelijk zijn, informeer daarnaar. Ga ook in gesprek over taken en ervaren werkdruk en bespreek de oorzaken en oplossingsrichtingen. Leg dit vast en borg de afspraken.
- Interne en externe ondersteuning (o.a. campus psychologen, HR-coaches, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts en vertrouwenspersoon) zichtbaar en benaderbaar.
- Maak de verdiepende analyses van de personeel enquête tot gespreksonderwerp zowel in het team als in de persoonlijke gesprekken. Wat zijn de oorzaken en hoe kunnen deze worden voorkomen.

Medewerker pak je verantwoordelijkheid en zorg dat je mentale en fysieke belastbaarheid optimaal is. Concreet o.a.:

- Werk aan mentale veerkracht en leer grenzen stellen voor jezelf en naar anderen.
- Zorg dat je gezond leeft en werkt met een voor het gevoel goede balans.
- Wees realistisch met doelstellingen en eigen verwachtingen.

Spreekkamer geluiden

2023

8/8

Ter overdenking

Al jaren hebben universiteiten te maken met een cultuur van hoge eisen, presteren en afhankelijkheid.

Er is steeds meer behoefte aan een andere stijl van leidinggeven. Deze stijl ontwikkelt zich veel meer naar dienend en ondersteunend. De relatie met de medewerker staat hierbij centraal, immers een medewerker die zich goed voelt in zijn/haar baan presteert beter. Waardering en feedback van collega's en leidinggevend, voldoende regelmogelijkheden, perspectief op duurzame inzetbaarheid en een visie op ontwikkeling en groei zijn belangrijke onderdelen van werkplezier. Het voorkomen van verzuim en meer werkplezier ligt in het verlagen van de werkdruk door aandacht voor de energie gevers in het werk.

Uit de personeelsenquête blijkt dat juist op deze thema's verbetering mogelijk is. Werkdruk is niet per definitie slecht of negatief. Veel mensen hebben werkdruk nodig om te presteren. De kunst is dat het in balans blijft en dit vraagt om een andere manier van leidinggeven.

Het lijkt, door het stijgende verzuim, belangrijk om daar met leidinggevend en HR over in gesprek te gaan.

¹ [Ziekteverzuim \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/01/ziekteverzuim)

² [543.pdf \(wilmarschaufeli.nl\)](https://www.wilmarschaufeli.nl/543.pdf)

³ [Beroepsziekten.nl](https://beroepsziekten.nl/) | [Nederlands Centrum voor Beroepsziekten](https://www.nederlandscentrumvoorberoepsziekten.nl/)

⁴ [Hoofdlijnennota Arbovisie 2040](https://www.arboportaal.nl/publicaties/hoofdlijnennota-arbovisie-2040) | [Rapport](https://www.arboportaal.nl/publicaties/rapport) | [Arboportaal](https://www.arboportaal.nl/)

Waar kan ik terecht?

	Coaching <i>Coaching, begeleiding en training</i>	Bedrijfsmaatschappelijk werk <i>Coaching en begeleiding</i>	Campuspsycholoog <i>Coaching en intensieve begeleiding</i>
	✓ Loopbaanontwikkeling ✓ Persoonlijke ontwikkeling ✓ Vitaliteitsvraagstukken gerelateerd aan werk en ontwikkeling ✓ Begeleiding na verzuim	✓ Privé-gerelateerde thema's: verlies en rouw, mantelzorg en praktische problemen ✓ Werk-gerelateerde thema's: balansvragen, milde stress- en spanningsklachten, (te) hoge werkdruk, en bij knelpunten in de samenwerking en communicatie	✓ Spannings- en stressklachten ✓ Stemming, somberheid- en angstklachten
	Max. 5 consulten	Max. 5 consulten	Max. 10 consulten
	Klik hier om je aan te melden voor een coachingsgesprek radboudnet.nl/ontwikkeling	Klik hier om je aan te melden bij bedrijfsmaatschappelijk werk ru.nl/bedrijfsmaatschappelijkwerk	Klik hier om je aan te melden bij de campuspsycholoog radboudnet.nl/campuspsycholoog