

Tips voor een eenvoudige verzuimkosten berekening



CIJFERS OM BIJ DE HAND TE HEBBEN

AANTAL FTE

Deze cijfers haal je uit je personeelsadministratie.

DAGLOON

In het boek en hieronder wordt gebruikt gemaakt van het gemiddeld dagloon zoals dat is berekend door TNO. Het gemiddeld dagloon in jouw organisatie kan daar onder of boven zitten. Ook kan het per afdeling en per functieniveau sterk verschillen. Bij de meeste organisaties maakt het financieel uit of iemand van de werkvloer of iemand van het management langere tijd ziek is. Voor een globaal beeld is het voldoende om te rekenen met het gemiddelde dagloon van je organisatie. Wanneer er duidelijke verschillen in verzuimpercentages zijn tussen functies of afdelingen, geeft het een meer reëel beeld wanneer je die verschillen meeneemt in de berekening.

Het dagloon is wat jij als werkgever kwijt bent om iemand één dag te laten werken. Het verschilt daarmee iets van het dagloon dat bijvoorbeeld het UWV hanteert voor het bepalen van de hoogte van een uitkering. Het dagloon bereken je als volgt:

- * Neem het bruto jaarloon.
- * Tel hier ongeveer 30% bij op. Dit zijn de sociale lasten. Dit bedrag verschilt per branche en functie. In het algemeen moet je tussen de 25% en 35% erbij optellen. Wil je het echt precies weten, vraag het dan na bij je boekhouder of accountant.
- * Deel dit bedrag door 261, het (door het UWV gehanteerde) aantal werkdagen per jaar.



Voorbeeld:

	VOORBEELD 1	VOORBEELD 2: MODAAL INKOMEN IN 2020
Het bruto jaarloon van je medewerker	€ 55.000	€ 36.500
30% van bruto jaarloon	€ 16.500	€ 10.950
Totaal loongerelateerde kosten voor deze medewerker per jaar	€ 71.500	€ 47.450
Het dagloon is totale jaarloon gedeeld door 261 werkdagen	€ 274	€ 182

VERZUIMDAGEN

HET AANTAL ZIEKTEDAGEN OF VERZUIMDAGEN TELLEN IN JE ADMINISTRATIE

De dag dat iemand (gedeeltelijk) niet kan werken wegens ziekte is de eerste ziektedag. Bij een griepje is de (werk)dag voordat de medewerker zich beter meldt en weer volledig werkt de laatste ziektedag. Je kunt de verzuimdagen eenvoudig tellen in je administratie. Het einde van de ziekteperiode is minder duidelijk bij burn-out.

Bij een burn-out bouwt je medewerker gewoonlijk geleidelijk op. Hij of zij kan gedeeltelijk beter gemeld worden wanneer duurzaam een deel van de tijd het eigen werk weer wordt gedaan. Bijvoorbeeld 50% van de tijd doet je medewerker weer het eigen werk, de andere 50% is nog op re-integratie basis (bijvoorbeeld met aangepaste taken; op een lager tempo; als het niet gaat kan hij of zij stoppen). Bij een fulltime werkende medewerker heb je dan nog 2,5 verzuimdag per week, geen 5.

Op een gegeven moment werkt iemand weer volledig. Het is bij een burn-out niet ongebruikelijk dat je het samen nog even aanziet om zeker te weten dat iemand duurzaam het werk weer kan uitoefenen. De vuistregel is dat deze periode maximaal vier weken is. Dan heeft iemand voldoende laten zien dat het geen toevalstreffer was. Bij een griepje doe je dit uiteraard niet, als iemand na een week weer terugkomt is dat tevens de laatste ziektedag. Gewoonlijk wordt deze periode mee gerekend voor het verzuimpercentage dat iemand nog ziek gemeld staat, hoewel je medewerker weer volledig werkt.

Bij het tellen van de ziektedagen kun je dus kiezen voor de (werk)dagen tussen de eerste ziekmelddag tot de betermelddag. Je kunt het ook meer wegen door hier de gedeeltelijke betermelding weer vanaf te trekken. Als het gaat om het berekenen van de verzuimkosten maakt het immers veel uit of iemand alweer gedeeltelijk productief was voor het eigen werk.

LET OP: In het kader van de Wet Poortwachter maakt het niet uit of iemand geheel of slechts gedeeltelijk ziek gemeld is, de ziekteperiode loopt door zolang er sprake is van enig percentage verzuim, zelfs als dat maar 5 of 10 procent is. Voor een werknemer kan het

daardoor onvoordelig uitpakken om lang ziekgemeld te blijven, terwijl het werk eigenlijk weer volledig wordt gedaan. Vandaar de beperking tot vier weken om te laten zien dat het werk duurzaam wordt opgepakt.

HET AANTAL ZIEKTEDAGEN BEREKENEN VANUIT HET VERZUIMPERCENTAGE

Je kunt ook het aantal ziektedagen terugrekenen vanuit het verzuimpercentage van je organisatie, afdeling of team:

$$(261 \text{ werkdagen pj}) \times (\text{aantal fte}) \times (\text{verzuimpercentage}) = \text{aantal verzuimdagen}$$

Het verzuimpercentage komt uit de verzuimadministratie. Je kunt dit opvragen bij HR, je arbodienst of eventueel je accountant.

LET OP: het verzuimpercentage kan op verschillende manieren berekend zijn. Zie bijvoorbeeld het [Dashboard Verzuim: berekening verzuimpercentage - AFAS Help Center](#) voor een overzicht van verschillende mogelijkheden. Dit kan gevolgen hebben voor het aantal verzuimdagen waar je op uitkomt (misschien moet je het aantal werkdagen per jaar in de formule hierboven aanpassen). Informeer eventueel bij je accountant hoe het percentage berekend is.

BEREKENING KOSTEN LOONDOORBETALING BIJ VERZUIM

De berekening hier is eenvoudig, om een globaal beeld te krijgen. Wil je het echt precies weten, dan adviseer ik je om je accountant te raadplegen.

$$\text{fte} \times \text{verzuimdagen} \times \text{dagloon} = \text{kosten loondoorbetaling bij verzuim}$$

LET OP: de kosten voor loondoorbetaling vormen meestal niet de totale verzuimkosten. Lees door voor meer informatie.

TIP VOOR KLEINE ORGANISATIES

Vooraf in kleine organisaties heeft één langdurig ziektegeval, zoals iemand met burn-out, grote impact op het verzuimpercentage en dus de kosten. Bovendien zijn er veel minder productieve mensen om deze last over te verdelen. Wanneer er te weinig reserves zijn kan een langdurig zieke op die manier het bedrijf failliet laten gaan.

Voor een klein bedrijf kan het daarom handig zijn niet alleen van het reële (en hopelijk lage) verzuimpercentage uit te gaan in de template, maar ook van een percentage dat reëel is bij een langdurig zieke.

Heeft je organisatie vier fulltime werknemers en heb je een verzuimpercentage van 2% (heel netjes!), dan betekent dat: 261 werkdagen X 4 werknemers X 2% = 20,9 verzuimdagen per jaar. Bij een gemiddeld dagloon van €275 (bron: TNO) betekent dit aan loonkosten €5742. Dat is goed te overzien.

Stel dat één medewerker een jaar ziek wordt, dan wordt het verzuimpercentage: $(261 + (261 \times 3 \times 2\%)) = 276,7$ verzuimdagen gedeeld door de $(4 \times 261) = 1044$ werkdagen = 26,5% (!). De loonkosten (bij gemiddeld dagloon) die verloren gaan aan verzuim zijn dat jaar €76.093. Die kosten moeten door de overige drie medewerkers extra worden opgebracht, dus €25.364 per wel werkende medewerker. En dan hebben we het nog helemaal niet over vervangingskosten c.q. productieverlies of kosten voor begeleiding van het verzuim. Die kunnen het bedrag gemakkelijk verdubbelen. Dit doet in een kleine organisatie echt pijn.

Een goede verzuimverzekering én een goede buffer (voor de wachttijd en/of het eigen risico bij de verzekeraar) is voor een kleinere organisatie daarom echt noodzakelijk uit oogpunt van continuïteit.

Dit voorbeeld laat ook zien dat deelherstel direct loont!

OVERIGE KOSTEN DIE GERELATEERD ZIJN AAN VERZUIM

Met alleen de loonkosten ben je er nog niet. Onderstaande kosten moet je ook rekening mee houden.

VERVANGINGSKOSTEN EN PRODUCTIEVERLIES

Bij een griep kun je het bij veel functies nog wel even aanzien. Of een collega draait een extra dienst. Maar bij burn-out is de periode van verzuim daarvoor meestal te lang. Dus er moet tijdelijk iemand worden gevonden die het werk overneemt. Dat kan bijvoorbeeld een uitzendkracht zijn. De kosten daarvan moeten worden opgeteld bij de verzuimkosten, wat makkelijk tot een verdubbeling kan leiden.

Soms vervangen collega's, die dan hun andere werkzaamheden niet kunnen doen. Dit leidt tot productieverlies:

- * Ze kunnen minder aandacht besteden aan het vervangende werk omdat ze ook nog hun eigen werk hebben.
- * Ze laten hun eigen werk zitten voor het vervangende werk.

- * Ze missen de connecties of vaardigheden. Denk bijvoorbeeld aan een salesmedewerker die een burn-out krijgt. Lopende klanten kan een collega wellicht overnemen, maar de aanwas van klanten is veel persoonlijker, dus die trajecten lopen makkelijk vertraging op, waardoor de afzetmogelijkheden tijdelijk verminderen.

Zulke situaties kwantificeren in euro's is niet altijd even makkelijk en sterk afhankelijk van de context. Check eventueel bij je HR afdeling of accountant hoe je deze berekening voor jouw situatie kunt aanpakken.

KOSTEN VOOR ARBO EN BEHANDELING

Als werkgever ben je verplicht je in te spannen om het verzuim op te lossen. Daar hoort het inzetten van expertise ook bij, zoals een bedrijfsarts, arbodienst en coach of andere behandeling. Sommige behandelingen worden vergoed vanuit de ziektekostenverzekering van je medewerker (denk aan fysiotherapeut, psycholoog, haptonoom en dergelijke). Dat is financieel prettig, maar geeft je wel minder grip op het proces.

De kosten voor arbodienstverlening hangen mede af van het soort abonnement dat je hebt afgesloten. Heb je een basisabonnement en betaal je voor verrichtingen, dan is het plaatje gunstig bij weinig verzuim maar juist niet gunstig bij veel verzuim.

De kosten voor arbodienstverlening en behandeling zijn over het algemeen laag vergeleken met de kosten voor loondoorbetaling en vervanging/productieverlies.

Check bij je HR afdeling of jullie een providerboog hebben en welke tarieven daar worden gehanteerd.

Handige site: [Verzuimkosten berekenen, zo doe je dat | Ondernemen Met Personeel](#) ●