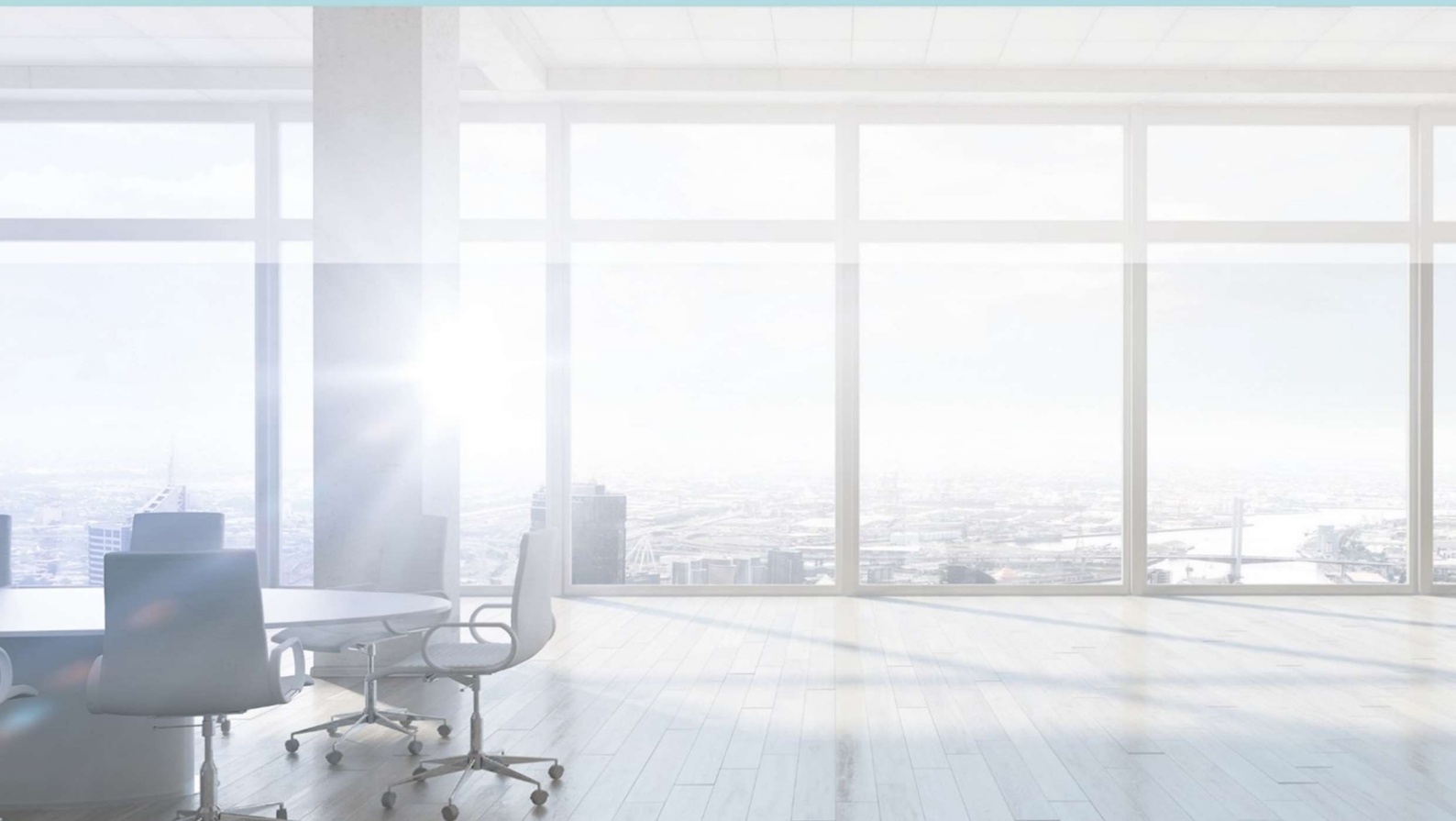




# Methodologie absenteïsmecijfers Securex



### **Rechten van intellectuele eigendom**

De gebruiker erkent dat alle verstrekte informatie en gegevens eigendom zijn van Securex Corporate EESV en verbindt zich ertoe er geen wijzigingen in aan te brengen.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verspreiding, verkoop, verdeling of wijziging van bestanden, terbeschikkingstelling aan het publiek en/of hergebruik in welke vorm ook, aanpassingen en gebruik voor commerciële doeleinden van alle informatie en gegevens is verboden, tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Securex. Het is evenzeer verboden de gegevens elektronisch op te slaan en te gebruiken voor onwettige doeleinden.

De verstrekte informatie mag worden gereproduceerd in niet-commerciële publicaties en presentaties, mits voldaan wordt aan volgende 2 voorwaarden:

1. een voorafgaande schriftelijke mededeling aan [hresearch@securex.eu](mailto:hresearch@securex.eu), met vermelding van de gegevens die gereproduceerd worden en het medium waarin gereproduceerd wordt; en
2. de volgende bronvermelding bij de reproductie: © Securex ([www.securex.be/whitepapers](http://www.securex.be/whitepapers)).

# INHOUD

I.	Hoe voert Securex onderzoek over absenteïsme?	4
	A. Een representatieve steekproef van 200.000 werknemers	4
	B. De werkgever registreert het absenteïsme	4
	C. Tip voor werkgevers die jaarlijks benchmarken	5
II.	Definities	6
	A. Terminologie	6
	B. Berekeningsmethode	7
III.	Contact	12

# I. HOE VOERT SECUREX ONDERZOEK OVER ABSENTEÏSME?

## A. EEN REPRESENTATIEVE STEEKPROEF VAN 200.000 WERKNEMERS

De steekproef voor de **Belgische arbeidsmarkt** in 2025 met 22.583 werkgevers en 188.857 werknemers is representatief voor ondernemingen tot 1000 werknemers in de Belgische privésector. Een representatieve steekproef laat toe uitspraken te doen over een gemiddelde werknemer en biedt daarnaast ook een stabiel ijkpunt voor ondernemingen.<sup>1</sup>

Wat is een **representatieve steekproef**? Uit de vergelijking met de RSZ-populatiegegevens<sup>2</sup> blijkt dat onze steekproef de Belgische arbeidsmarkt weerspiegelt<sup>3</sup> voor het statuut, het geslacht, de leeftijd van werknemers, en voor de omvang van ondernemingen tot 1000 werknemers. Voor de regio's is ze minder representatief. Daarom corrigeren we de absenteïsmecijfers met een wegingsfactor die specifiek is voor elke provincie.<sup>4</sup>

## B. DE WERKGEVER REGISTREERT HET ABSENTEÏSME

Voor onze steekproef maakten we een selectie uit het klantenbestand van het Sociaal Secretariaat van Securex.

We lieten toe:

- Elke werkgever of juridische entiteit op Belgisch grondgebied die minstens één werknemer tewerkstelt die minimaal één dag in de betreffende periode heeft gewerkt. Een onderneming met meerdere uitbatingzetels telt als één werkgever. Ondernemingen uit de publieke sector maken geen deel uit van deze steekproef.
- Alle werknemers met een contract voor meer dan 30 dagen waarvan minimaal één dag in de bestudeerde periode. Ook huisbedienden en werknemers met een leercontract.

We lieten niet toe:

- Uitzendwerkers, jobstudenten, zelfstandigen en actieve vennoten

De berekeningswijze van de absenteïsmestatistieken staat in het volgende hoofdstuk van dit document beschreven.

---

<sup>1</sup> Deze twee en nog drie andere voordelen van representatieve steekproeven staan besproken in het blogartikel '[Waarom grote steekproeven niet gelijk staan aan goede representativiteit](#)'.

<sup>2</sup> Meer informatie over deze populatiegegevens vindt u op [www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)

<sup>3</sup> Analyse via de ChiKwadraat aanpassingstoets. De juiste wetenschappelijke methodologie bepaalden we in samenwerking met de academische wereld.

<sup>4</sup> Deze wegingsfactoren verkrijgt u op aanvraag. De duidelijke ondervetegenwoordiging bijvoorbeeld van Limburg resulteert in de hoogste wegingsfactor van de reeks. Voor alle andere variabelen gaan we de representativiteit van de steekproef niet na. Een verhouding industrie versus dienstensector die de arbeidsmarkt weerspiegelt, is deels gegarandeerd door de representativiteit voor statuut. Bij cijfers per sector, vermelden we het (minimum) aantal werkgevers in de steekproef.

### C. TIP VOOR WERKGEVERS DIE JAARLIJKS BENCHMARKEN

Werkgevers die elk jaar hun absenteïsmecijfers met deze van Securex willen vergelijken, raden we aan om telkens ook de cijfers van de voorgaande jaren uit onze figuren over te nemen. Securex integreert jaarlijks correcties die de klanten doorvoeren in hun afwezigheidsdata, waardoor de absenteïsmecijfers van eenzelfde kalenderjaar licht kunnen verschillen van deze van voorgaande jaren. De berekeningswijze blijft wel gelden. De correcties en optimalisaties gebeuren op detailniveau.

Een nog krachtigere manier om je absenteïsmecijfers in perspectief te plaatsen, is het samenstellen van een referentiegroep die afgestemd is op jouw organisatie. Want afwezigheidscijfers worden sterk beïnvloed door factoren zoals sector, personeelsgrootte en regio. Door jouw resultaten te vergelijken met een relevante groep gelijkaardige organisaties krijg je veel nauwkeurigere inzichten. Wil je hiermee aan de slag? Neem gerust contact met ons op – **we helpen je graag op weg naar de best passende referentiegroep.**

## II. DEFINITIES

---

### A. TERMINOLOGIE

#### Absenteïsme

Onze studies hebben als doel je een globaal beeld te geven van het absenteïsme in de Belgische privésector, in een specifieke activiteitensector of in jouw bedrijf. We kijken daarbij naar absenteïsme door ziekte en privéongevallen, al dan niet met medisch attest. Het absenteïsme door arbeidsongevallen vermelden we apart. Dit zijn de twee meest relevante redenen voor afwezigheid omdat werkgevers vooral deze wensen te beperken.

Absenteïsme door gewettigde afwezigheid (zwangerschapsverlof, geboorteverlof, en andere wettelijke verloven dan ziekte)<sup>5</sup> en door ongewettigde afwezigheid<sup>6</sup> bespreken we niet.

#### Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal hoofden per maand in de bestudeerde periode. Elke maand waarin een werknemer voor minstens één dag een contract heeft, telt hij voor 1/12de of 1/3de mee naargelang het absenteïsmecijfer voor een kalenderjaar of een trimester wordt berekend.

#### Aantal ziektemeldingen

Het aantal afwezigheidsperiodes door ziekte of een privéongeval die starten in de bestudeerde periode. Een afwezigheid die start in december van jaar X en voortduurt in jaar X+1, tellen we niet mee voor het aantal ziektemeldingen in jaar X+1, wel voor jaar X. Bij verlenging of hervat rekenen we geen nieuwe ziektemelding.

#### Aantal afwezigheidsdagen

Het totaal aantal niet-gepresteerde werkdagen door ziekte of een privéongeval (of door arbeidsongeval bij berekening van het absenteïsmepercentage voor arbeidsongevallen) in de bestudeerde periode. Voor een afwezigheid die start in december van jaar X en eindigt in januari van jaar X+1 tellen de afwezigheidsdagen in december mee voor het absenteïsme van jaar X. De dagen vanaf 1 januari tellen mee voor het absenteïsme van jaar X+1.

Een werkdag beschouwen we als niet-gepresteerd vanaf één uur absenteïsme. Bij hervat tellen de gepresteerde dagen tussen een afwezigheidsperiode en de datum van hervat niet mee als afwezigheidsdagen.

#### Aantal afwezigheidsuren

Het totaal aantal niet-gepresteerde werkuren door ziekte of een privéongeval (of door arbeidsongeval bij berekening van het absenteïsmepercentage voor arbeidsongevallen) in de bestudeerde periode. Voor een afwezigheid die start in december van jaar X en eindigt in januari van jaar X+1 tellen de afwezigheidsuren in december mee voor het absenteïsme van jaar X. De uren vanaf 1 januari tellen mee voor het absenteïsme van jaar X+1.

---

<sup>5</sup> Gewettigde afwezigheid: schorsing in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gebaseerd op een akkoord tussen werkgever en medewerker. De werkgever is aan de medewerker geen loon verschuldigd.

<sup>6</sup> Ongewettigde afwezigheid: afwezigheden die buiten elke wettelijke regeling vallen en zonder voorafgaand akkoord van de werkgever.

Bij herval tellen we de gepresteerde uren tussen een afwezigheidsperiode en de datum van herval niet mee als afwezigheidsuren.

### **Aantal te presteren werkdagen**

Een kalenderjaar telt 261 theoretisch te presteren werkdagen voor een voltijds equivalent: 365 min 52 weekends (x 2 dagen). Feest- en vakantiedagen (inclusief ADV-dagen) tellen we mee als te presteren werkdagen omdat ze door de werkgever betaald worden. Ook dagen van tijdelijke werkloosheid en staking rekenen we mee. Zo vermijden we verschillen tussen ondernemingen en sectoren.

Bij het bepalen van het aantal te presteren werkdagen houden we rekening met de eventuele begin- en/of einddatum van een arbeidscontract in de bestudeerde periode. We houden enkel rekening met contractueel deeltijds werk, niet met tijdskrediet of thematisch verlof. Iemand die thematisch verlof opneemt binnen een voltijds contract van 1 januari tot en met 31 december telt dus als een voltijds equivalent. Als het contract van die werknemer op 15 januari eindigt, tellen we tien te presteren werkdagen in jaar X+1.

Voor deeltijdse werknemers tellen we het aantal dagen waarop ze geacht worden te werken, ongeacht het aantal uren per dag. Zo komt 50% verdeeld over vijf voormiddagen neer op 5 te presteren werkdagen per week, terwijl 50% verdeeld over maandag, dinsdag en woensdagvoormiddag overeenkomt met 3 te presteren werkdagen per week.

Sommige werknemers werken 6 dagen per week zonder het aantal uren van een voltijdse werknemer te overschrijden. Voor hen geldt hetzelfde principe als voor deeltijders: het aantal te presteren dagen per week is dan 6 in plaats van 5.

### **Aantal te presteren werkuren**

We beschouwen alle geregistreerde uren (gepresteerd of afwezig) als te presteren werkuren, behalve overuren.<sup>7</sup> Feest- en vakantiedagen (inclusief ADV-dagen), tijdelijke werkloosheid, staking, tijdskrediet en thematisch verlof beschouwen we als theoretisch te presteren uren.

Bij het bepalen van het aantal te presteren werkuren houden we rekening met de eventuele begin- en/of einddatum van een arbeidscontract in de bestudeerde periode. We houden enkel rekening met contractueel deeltijds werk. Voor deze deeltijdse werknemers tellen we het aantal uren waarop ze volgens hun contract geacht worden te presteren.

## **B. BEREKENINGSMETHODE**

### **Absenteïsmepercentages op basis van dagen**

Het ziektepercentage is het aantal werkdagen op 100 dat niet werd gepresteerd door ziekte of een privéongeval. We berekenen dit percentage voor een bepaalde groep werknemers (bv. alle arbeiders in de Belgische privésector) binnen een bepaalde referentieperiode (bv. een kalenderjaar).

De niet-gepresteerde werkdagen delen we op volgens de duur van de afwezigheid: de eerste maand van de afwezigheid (kort), van de tweede tot de twaalfde maand (middellang) en vanaf de dertiende maand (lang). Ook bij langere afwezigheden registreren we de werkdagen uit de eerste maand als kort absentisme. Het korte

---

<sup>7</sup> Extra uren door een syndicaal mandaat boven de contractueel te werken uren, beschouwen we hier als overuren en nemen we niet mee.

ziektepercentage stemt dus overeen met de afwezigheidsdagen waarvoor werknemers gewaarborgd loon ontvangen.

Anders gezegd: het korte ziektepercentage is het aantal werknemers op 100 dat op een gemiddelde dag minder dan een maand afwezig is (en dus nog in de periode van het gewaarborgd loon zit). Het middellange ziektepercentage verwijst naar werknemers die op een gemiddelde dag langer dan een maand maar minder dan een jaar afwezig zijn. Het lange ziektepercentage verwijst naar werknemers die al langer dan een jaar afwezig zijn.

### **Omrekenen van absenteïsmepercentages voor vergelijking met de benchmark**

We werken met een 'theoretisch aantal te presteren dagen', namelijk 261<sup>8</sup> per kalenderjaar (365 kalenderdagen min 52 weekends). Bedrijven tellen vaak alleen de werkelijk te presteren dagen - zoals 220 in ons voorbeeld hieronder - omdat zij verlofdagen en feestdagen niet meetellen. Om het ziektepercentage van jouw bedrijf te vergelijken met de cijfers in dit rapport, kan je de volgende methode gebruiken.

1. Bepaal het aantal effectieve werkdagen voor jouw bedrijf in elk kalenderjaar: dit zijn 261 dagen min de officiële vakantiedagen, feestdagen, enzovoort. Het resultaat is in ons voorbeeld 220.
2. Gebruik de onderstaande formules afhankelijk van je behoefte:
  - Om jouw eigen absenteïsmecijfer aan te passen aan de benchmark:
    - Vermenigvuldig je eigen absenteïsmecijfer met 0,842 (220 / 261). Pas deze multiplicator aan als je een ander aantal effectieve werkdagen hebt.
    - Als jouw bedrijf 220 effectieve werkdagen heeft en je absenteïsmecijfer 3,85% is, krijg je een gecorrigeerd cijfer van 3,24% wanneer je dit vermenigvuldigt met 0,842.
  - Om het benchmarkcijfer aan te passen aan jouw effectieve werkdagen:
    - Vermenigvuldig het absenteïsmecijfer uit het rapport met 1,186 (261 / 220). Pas deze multiplicator aan als je een ander aantal effectieve werkdagen hebt.
    - Het totale ziektepercentage voor de referentiegroep is bijvoorbeeld 4,24%. Als je dit vermenigvuldigt met 1,186, krijg je het gecorrigeerde percentage 5,02%.

Resultaat: je vergelijkt je ziektepercentages op een juiste en consistente manier met de cijfers in dit rapport.

$$\begin{array}{l} \text{Ziekte} \\ \text{0 - 1 maand (\%)} = \end{array} \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode, tijdens de eerste maand van elke afwezigheid} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Ziekte} \\ \text{> 1 maand-} \\ \text{1 jaar (\%)} = \end{array} \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode, tijdens de tweede tot en met de twaalfde maand van afwezigheden} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

<sup>8</sup> Voor schrikkeljaren vervang je 261 overal door 262.

$$\text{Ziekte > 1 jaar (\%)} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode, vanaf de dertiende maand van afwezigheden die minstens een jaar duren} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte totaal (\%)} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Arbeidsongevallen totaal (\%)} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsdagen door arbeidsongeval in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

### Absenteïsmepercentages op basis van uren<sup>9</sup>

Hier is een ziektepercentage het aantal werkuren op 100 dat niet werd gepresteerd door ziekte of privéongeval.

De niet-gepresteerde werkuren delen we op volgens de duur van de afwezigheid: de eerste maand van de afwezigheid (kort), van de tweede tot de twaalfde maand (middellang) en vanaf de dertiende maand (lang). Ook bij langere afwezigheden registreren we de werkuren uit de eerste maand als kort absentieïsme. Het korte ziektepercentage stemt dus overeen met de afwezigheidsuren waarvoor werknemers gewaarborgd loon ontvangen.

$$\text{Ziekte 0 - 1 maand (\%)} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsuren door ziekte in de bestudeerde periode, tijdens de eerste maand van elke afwezigheid} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkuren in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte > 1 maand-1 jaar (\%)} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsuren door ziekte in de bestudeerde periode, tijdens de tweede tot en met de twaalfde maand van afwezigheden} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkuren in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte > 1 jaar (\%)} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsuren door ziekte in de bestudeerde periode, vanaf de dertiende maand van afwezigheden die minstens een jaar duren} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkuren in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte totaal (\%)} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsuren door ziekte in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkuren in de bestudeerde periode}}$$

<sup>9</sup> Een indicator is enkel berekend op basis van uren als we dit expliciet aangeven.

$$\text{Arbeidsongevallen totaal (\%)} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsuren door arbeidsongeval in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkuren in de bestudeerde periode}}$$

### Meldingsfrequentie

Het gemiddeld aantal afwezigheidsmeldingen door ziekte of een privéongeval per werknemer in de bestudeerde periode.

$$\text{Meldingsfrequentie} = \frac{\text{Aantal ziektemeldingen in de bestudeerde periode}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

### Gemiddelde duur per afwezigheid

Het aantal afwezigheidsdagen door ziekte of een privéongeval in de bestudeerde periode gedeeld door het aantal ziektemeldingen in dezelfde periode. We berekenen dit door alle afwezigheidsdagen uit alle afwezigheidsperiodes samen te tellen.

Dit cijfer is geen absoluut gegeven, want we kennen niet van elke afwezigheid de reële duur (nog geen einddatum). Wel kan je de gemiddelde duur van afwezigheden tussen groepen werknemers of kalenderjaren vergelijken.

$$\text{Gemiddelde duur per afwezigheid} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}}{\text{Aantal ziektemeldingen in de bestudeerde periode}}$$

### Gemiddelde duur per werknemer

Het gemiddeld aantal werkdagen in de bestudeerde periode waarvoor een werknemer zich heeft ziek gemeld (door ziekte of een privéongeval). We berekenen dit door alle afwezigheidsdagen uit alle afwezigheidsperiodes samen te tellen.

$$\text{Gemiddelde duur per werknemer} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

### Percentage ziekmelders

Het aandeel werknemers dat zich in de referentieperiode minstens éénmaal afwezig meldde door ziekte of een privéongeval. We werken met 'percentage ziekmelders' en niet met 'nulverzuim' zodat je alle indicatoren van absentieïsme in dezelfde richting kan lezen: hoe lager, hoe beter.

$$\% \text{ ziekmelders} = \frac{\text{Gemiddeld aantal werknemers met minstens één ziekmelding in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Opmerking: een werknemer die zich niet heeft ziek gemeld in een bepaald kalenderjaar kan toch afwezigheidsdagen hebben. Dit is het geval wanneer zijn enige afwezigheidsperiode startte vóór de aanvang van het besproken kalenderjaar.

### Percentage frequente ziekmelders

Het aandeel werknemers dat zich in de bestudeerde periode driemaal afwezig meldde door ziekte of een privéongeval.

$$\% \text{ frequente ziekmelders} = \frac{\text{Gemiddeld aantal werknemers met minstens 3 ziekmeldingen in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$



Wil je een kwantitatieve audit of benchmarking van het absentisme in jouw organisatie? Wil je een analyse van mogelijke oorzaken van absentisme op basis van data uit je personeelssysteem of een bevraging van je medewerkers? Wil je actie ondernemen om het absentisme aan te pakken? Wil je graag ons advies over jouw absentismebeleid?

Contacteer ons:

Heidi Verlinden  
Research Project Manager  
heidi.verlinden@securex.be  
+32 474 98 21 32

Ann Facq  
Wellbeing Manager – Securex Consulting  
ann.facq@securex.be  
+32 479 91 49 15

[www.securex.be/absenteisme](http://www.securex.be/absenteisme)  
[www.securex.be/publicaties](http://www.securex.be/publicaties)  
[www.securex.be/pers](http://www.securex.be/pers)