

Regelmatig krijg ik van adviseurs vragen over hoe ze hun inkomensadvies professioneler kunnen maken. De mkb-werkgever is natuurlijk vooral bezig met het beperken van zijn bedrijfsmatige risico's (bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte). Logisch dus ook dat de adviseur zijn advies hier op afstemt. Of is dat helemaal niet logisch? Nee, ik denk van niet.

Met de huidige data, tools en hulpmiddelen is er veel meer mogelijk voor de inkomensadviseur. Natuurlijk moet het wel iets toevoegen. Dikke rapporten voor een bakker of slager zijn wellicht overdreven. Maar de ondernemer bewust maken en op simpele wijze meenemen in zijn meest waardevolle bezit, zijn personeel, is wél van toegevoegde waarde. In dit artikel geef ik je drie tips voor het inzetten van data bij je inkomensadvies. Ik wens je veel leesplezier.



Joost Keijer
Consultant Zorg & Inkomen

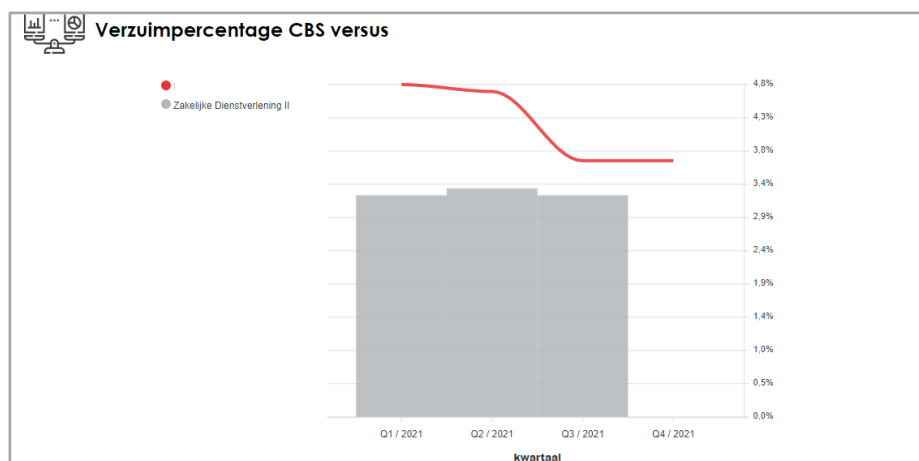
Professionaliseer je inkomensadvies met data: 3 tips

1

Tip 1

Vergelijk het verzuim van het bedrijf met het verzuim van de branche

Het is altijd goed om periodes van verzuim met elkaar te vergelijken. Maar ook om eens wat verder te kijken. Bijvoorbeeld naar de resultaten op brancheniveau. Op de website van het CBS (Statline) kun je veel openbare data vinden. Zo kun je een beeld vormen van hoe de onderneming het doet versus de branche (sector). Zorg er wel voor dat je zeker weet of het bedrijf valt onder de branche waarmee je benchmarkt.



Afbeelding uit het Inkomendashboard van Nedasco

2

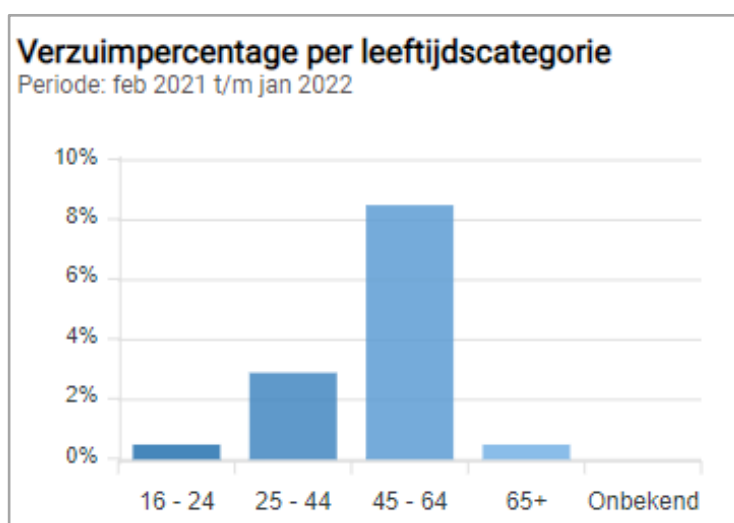
Tip 2

Kijk naar de verzuimpercentages per leeftijdscategorie

Wil je goed aan de slag met jouw advies omtrent verzuim? Dan is het belangrijk om in verzuimrapportages op een aantal zaken te letten. Kijk bijvoorbeeld eens naar de verzuimpercentages per leeftijdscategorie.

Het is belangrijk om van het gehele verzuim (het verzuimpercentage) een totaaloverzicht te hebben. Dit percentage is vaak nodig voor een offerte voor een verzuimverzekering. Kijk ook naar het verzuimpercentage per leeftijdscategorie. Door naar de verschillende leeftijdscategorieën te kijken kunnen er nuttige inzichten voor het advies ontstaan. Vaak worden de werknemers verdeeld in categorieën als jongeren, middelbare leeftijd en senioren. Een hoog verzuimpercentage bij jongere en middelbare werknemers kan iets zeggen over de situatie in een bedrijf. Vergelijk dit met het gemiddelde bij andere bedrijven in de sector en je kunt zien of er actie is 'vereist'. Zoals:

- **Hoog verzuim bij jongeren (tussen de 16 en 25 jaar):** dit kan beteken dat er sprake is van verveling, slechte secundaire arbeidsvoorwaarden of gebrek aan perspectief. Ook zijn jonge werknemers steeds meer op de hoogte van hun rechten en weten hierover veel informatie te vinden. Het aantal arbeidsconflicten in deze leeftijdsgroep neemt daarom toe. Een onderzoek naar werkvreugde en cultuur is dan een goed startpunt. De meeste arbodiensten en casemanagementbedrijven (zoals [Be Suitable](#)) kunnen de werkgever helpen om meer inzicht te krijgen in het verzuim en hiervoor een gericht plan van aanpak opstellen.
- **Hoog verzuim bij werknemers van middelbare leeftijd (tussen de 45 en 65 jaar):** bij een hoog verzuimpercentage in deze groep, bijvoorbeeld zoals in onderstaande afbeelding, is het raadzaam niet te lang te wachten met het adviseren van interventies. In deze categorie duurt het verzuim vaak langer en heeft het vaker een medische oorzaak. Welvaartsziekten en psychische aandoeningen komen ook voor in deze leeftijdsgroep. Een periodiek medisch onderzoek (PMO/PAGO) is daarom een aanrader.



Afbeelding uit het Inkomendashboard van Nedasco

3

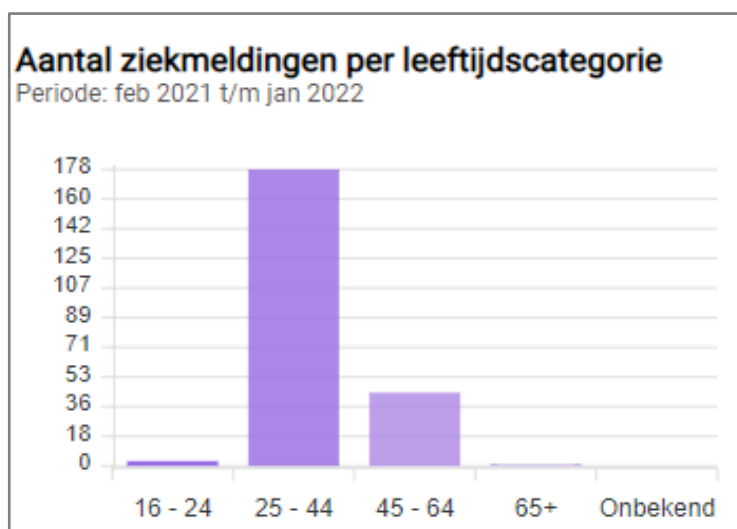
Tip 3

Kijk naar het aantal ziekmeldingen per leeftijdscategorie

Het is ook verstandig om te kijken naar het aantal ziekmeldingen per leeftijdscategorie. Als er uitschieters zijn, is de eerste vraag 'Hoe werkt het ziekmelden bij het bedrijf?'. Vaak betekenen veel ziekmeldingen dat de drempel om je ziek te melden laag ligt. Of dat er werkomstandigheden zijn die zorgen voor veel uitval. Als dat laatste niet het geval is, is het verstandig om in te zoomen op het verzuimbeleid van de werkgever en het verzuimprotocol. Zijn die er niet, dan is er werk aan de winkel!

Als het aantal ziekmeldingen niet het probleem is, dan zou de duur van de ziekmeldingen actie kunnen vereisen. Het is de moeite waard om dan de dienstverlening (arbodienst en casemanagementbedrijf) onder de loop te nemen.

Zitten deze wel kort op de bal en voeren zij alle taken adequaat uit? Praat hier ook over met de ondernemer of de hr-afdeling van het bedrijf, want vaak hebben deze de meeste ervaring met de dienstverleners. Als er inderdaad onvrede is over de staat van dienst van de arbodienst of de casemanager, is het opzeggen van een contract een optie. Houd hierbij wel rekening met de opzegtermijnen.



Afbeelding uit het Inkomendashboard van Nedasco

Inkomendashboard

Spreken de tips je aan en wil je graag je inkomensadvies professionaliseren? Kijk dan eens naar de mogelijkheden die Nedasco jou biedt met het Inkomendashboard. Veel anonieme data over het verzuim bij een werkgever is hierin beschikbaar, zodat je echt het verschil kunt maken voor je zakelijke relatie!

➔ **Bekijk het [Inkomendashboard](#)**

Ben je nog niet aangesloten bij Nedasco, maar wil je graag een kijkje nemen op het Inkomendashboard? Geen probleem. Bel ons op [033 – 46 70 910](tel:033-4670910) of vul het [contactformulier](#) in. Wij staan voor je klaar!