



HR Benchmarks

Definities en berekeningen van de dashboards van de
SD Worx Insights app – HR Benchmarks

Versie: Maart 2025

Table of contents

Table of contents.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Ziekteverzuim (sickness).....	4
3. Personeelsverloop en -evolutie (employee turnover & workforce evolution)	12
4. Arbeidsongevallen (work accidents)	13



1. Inleiding

1.1 Wat staat er in dit document?

Dit document bevat aanvullende toelichtingen over de cijfers in de dashboards van de SD Worx Insights applicatie 'HR Benchmarks' en ondersteuning bij de inzichten ervan. Naast de korte beschrijving die in elke grafiek op de dashboards (*binnenkort*) terug te vinden is (*zal zijn*) (onder het icoon "?"), volgt hier een verdere toelichting over de berekeningen van de gebruikte metrieken in de app 'HR Benchmarks', en de afbakening van het personeelsbestand (populatie) voor de berekeningen. Daarnaast wordt ook toegelicht hoe deze benchmark data gelezen kunnen worden en de concrete toepassingen ervan. Het doel van deze app 'HR Benchmarks' is immers om tot waardevolle inzichten te komen om zo verder gericht HR-acties te kunnen ondernemen in de organisatie.

1.2 De kracht van inzichten

Inzichten komen voort uit de vergelijking van metrieken zoals ziekteverzuim of personeelsverloop van jullie onderneming met die van een vergelijkbare groep van bedrijven en werknemers. Indien de verschillen opmerkelijk zijn, kan dat reden zijn voor verder onderzoek en gerichte acties.

Let wel: een verschil kan in het ene geval op een knelpunt wijzen terwijl dat in een ander niet het geval is. Bij de interpretatie moet steeds rekening gehouden worden met de eigenheden van jullie onderneming, de economische context, etc.

Om geen verkeerde verwachtingen te wekken is het belangrijk om weten dat het hier om managementinformatie gaat, meer strategische inzichten, niet om boekhoudkundige informatie die je (bv. in het kader van loonkostberekening) tot op de laatste eurocent met een factuur of loonstaat kan matchen. Het absolute aantal op zich is minder relevant; wel hoe het zich verhoudt ten opzichte van een vergelijkbare benchmarkgroep. Het gaat hier dus niet om een exacte (financiële) wetenschap maar om de kunst van het haalbare. Zeker voor wat betreft de informatie die afkomstig is uit de loonberekeningen, moeten we rekening houden met een bepaalde vrijheidsgraad bij de looninvoer. Daarom worden in dat geval via gerichte datacleaning deze gegevens zoveel mogelijk gecorrigeerd en in overeenstemming gebracht met de SD Worx looncodestructuur. De benchmarkvoorwaarden maken hier deel van uit. Op deze manier wordt er een zo relevant mogelijke steekproef samengesteld, 'market' genaamd. In grote groepen data worden de scherpe kanten op deze manier voor een behoorlijk deel afgerond.

Bij jullie eigen organisatiedata staat of valt de waarde van de resultaten in belangrijke mate met de correctheid van de looninvoer en het juiste codegebruik.

Veel succes met het ontdekken van relevante inzichten!

2. Ziekteverzuim (sickness)

2.1 Op welke populatie zijn de metrieken rond ziekteverzuim gebaseerd?

Voor de **metrieken rond Sickness** in de app van 'HR Benchmarks', wordt het concept van '**all employees**' gebruikt.

Voor de **telling van het aantal werknemers**, nodig voor de metrieken rond ziekteverzuim, wordt het concept van 'all employees' dus gebruikt, d.w.z. dat alle werknemers met een actief contract in de geselecteerde periode worden meegenomen, inclusief de nieuwkomers en de medewerkers die de organisatie ondertussen verlaten hebben.

Een belangrijke bemerking hierbij is dat de **telling in de achterliggende databanken gebeurt op basis van contracten**. In geval van een werknemer met verschillende contracten, wordt elk contract als 1 (werknemer) gerekend.

2 concrete voorbeelden:

Voorbeeld A) een medewerker met 2 contracten 'bepaalde duur' achter elkaar, wordt geteld als 2.

Voorbeeld B) een medewerker met 3 contracten in parallel wordt geteld als 3. Dit komt o.a. voor in de zorgsector.

Voor een deel van de ondernemingen heeft dit weinig of geen impact op de telling van werknemers. Indien jullie organisatie wel regelmatig verschillende contracten voor één werknemer hanteert, is het relevant om deze manier van telling toe te lichten aan de collega's die de inzichten van de benchmark dashboards gebruiken.

De **werknemers** die in **progressieve werkhervatting** zitten of hebben gezeten worden wel meegenomen voor de telling van 'all employees'. Daarentegen, hun afwezigheden wegens ziekte en wegens progressieve werkhervatting, zowel de dagen als de periodes als de 'aantal te werken dagen', worden niet meegeteld in de metrieken m.b.t. ziekteverzuim.

Enkele concrete voorbeelden

Stel in een bedrijf waar 5 personen werken met een actief contract. Hoeveel werknemers worden er geteld in het concept van 'all employees' in een geselecteerde periode van 12 maanden?

Situatie	A	B	C
Aantal 'hoofden'	5	5	5
Aantal medewerkers met 2 contract achter elkaar (in serie)	2	0	0
Aantal medewerkers met 2 contracten in parallel	0	2	0
Aantal medewerkers in progressieve werkherhvatting (1WN voor 3 maanden en 1 WN voor 12 maanden)	0	0	2
Telling in 'all employees'	7	7	5

2.2 Interpretatie en inzichten rond ziekteverzuim

Verzuimcijfers zijn een **goede graadmeter** voor de totale conditie van de organisatie. Ze geven een indicatie van de betrokkenheid en motivatie van de werknemers. Door ziekteverzuim in kaart te brengen en verdere analyses en bevestigingen te doen, kan men tot inzichten komen over de organisatiecultuur, de stijl van leidinggeven en de impact daarvan, de organisatie van het werk, de individuele werkbelasting, de emotionele, fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers en vele andere knelpunten.

Met de Insights app 'HR Benchmarks' worden niet enkel de verzuimcijfers van de eigen organisatie in kaart gebracht, maar de app laat ook toe om **deze cijfers te vergelijken met de markt** ('market') **en met een meer specifieke, zelfgekozen benchmarkgroep** ('market selection') o.b.v. een aantal **criteria** (via filters), zoals sector (via paritair comité), omvang (aantal werknemers), regio, statuut, enzo. Dit laat toe om de cijfers echt in perspectief te plaatsen en te zien waar de echte knelpunten liggen.

Ziekteverzuim is een erg storende vorm van verzuim, vanwege het kostenplaatje en de onvoorspelbaarheid ervan. Het **ziekteverzuimpercentage (sickness %)** is een relatief makkelijke metriek om op te volgen en geeft een signaal over de gezondheid van jullie organisatie. In de praktijk besteden organisaties het **meeste aandacht aan kortdurend ziekteverzuim**. Kortdurend, minder dan 1 maand, ziekteverzuim betekent een grote kost voor de werkgever onder de vorm van directe kosten (gewaarborgd loon) en eventuele indirecte kosten (vervangingskosten). De benchmark data in de app helpen om te weten of het kortdurend ziekteverzuim in jullie organisatie hoger of lager ligt dan dat van de markt of de zelfgekozen marktselectie. Zowel het kortdurend verzuim % als het gemiddeld aantal (kortdurende) ziekte dagen per werknemer kunnen inzichten bieden bij de vergelijking met de benchmark groep. Hogere cijfers van deze

metrieken van de eigen organisatie t.o.v. de marktselectie kan aanleiding geven voor verder onderzoek en gerichte acties.

Ook de analyse van de **dagen waarop de afwezigheid wegens ziekte starten**, kan inzicht geven in een mogelijks 'lange weekend syndroom' of een ander knelpunt. Deze analyse in vergelijking met de benchmark is voornamelijk interessant bij kortdurend verzuim.

Bemerking: Uit de klantenfeedback komt steeds vaker de interesse/nood naar boven om de 'ziektedagen zonder attest' (ZZA) apart in kaart te brengen, inclusief met een inzicht wanneer deze dagen voornamelijk genomen worden. We zijn ons bewust van de kracht van deze inzichten. Helaas kan er tot op heden niet gerapporteerd worden op ZZA omdat niet alle bedrijven hiervoor een aparte looncode of uniforme looncodes gebruiken.

Vanuit een algemene bezorgdheid rond stress en burnout volgen bedrijven steeds intenser het **langdurig (>1 maand) ziekteverzuim** op. Deze metriek geeft dan meer een beeld over de gezondheid van de medewerkers. Bij de interpretatie van deze metriek moet men wel opletten om te snel een verband te leggen tussen het cijfers zelf, de eventuele oorzaken en de aard van de ziekte (vb burnout). Vandaar dat naast een kwantitatieve – cijfermatige – benadering, een kwalitatief onderzoek noodzakelijk is (contextanalyse, verzuimgesprekken...).

Het beleid rond ziekteverzuim kan ook vanuit een positief perspectief benaderd worden, door te kijken naar medewerkers die niet 'ziek' zijn geweest, met andere woorden, werknemers zonder effectief geregistreerde ziektedagen in een bepaalde periode. **Zero-sickness** wint aan belang bij het HR-management omwille van deze positieve insteek.

2.3 Berekening van de metrieken rond ziekteverzuim

In het HR domein 'ziekteverzuim' kunnen een aantal metrieken gebenchmarkt worden. In grote lijnen zijn er 5 groepen van metrieken te onderscheiden:

1. % ziekteverzuim, in totaal en voor de 3 duurtypes
2. Gemiddelden per werknemer: gem aantal ziektedagen en gem aantal ziekteperiodes per werknemer
 - a. Gemiddelden in verhouding tot alle werknemers
 - b. Gemiddelden in verhouding tot werknemers met minstens 1 geregistreerde ziektedag
3. Gemiddelden per periode: gemiddeld aantal ziekteperiodes en ziektedagen per periode
4. % van ziekteperiodes gestart per dag
5. % van werknemers zonder geregistreerde ziektedagen (zero-sickness)

Deze metrieken worden in zijn **totaliteit** weergegeven, **alsook opgesplitst op basis van categorieën** zoals statuut, anciënniteit, werkregime en regio (die behoren tot '**by workforce**') en zoals leeftijd en geslacht (behorende tot '**by diversity**'), daar waar het relevant is en tot zinvolle inzichten kan leiden.

De **evolutie** van de belangrijkste metrieken rond ziekte wordt in kaart gebracht, zowel op maandbasis, als voor ziekteverzuim ook op jaarbasis. De evolutie van het ziekteverzuim, zowel in totaal als voor de 3 types duurtijd kan vergeleken worden met de benchmarkdata. Ook de

evolutie per maand van het gemiddeld aantal ziektedagen en ziekteperiodes per werknemer over de rollende 12 maanden wordt in kaart gebracht. De evolutie van het % van werknemers zonder geregistreerde ziektedagen in vergelijking met de benchmark kan ook geraadpleegd worden.

2.3.1 Sickness %

Korte beschrijving

Sickness % = % Ziekteverzuim staat voor de ziektedagen in relatie tot de 'totaal te werken dagen', van alle werknemers met een actief contract, in de geselecteerde periode.

Berekening

= Aantal van alle* ziektedagen (d) / 'totaal te werken dagen' in de referentieperiode.

$$\% \text{ Ziekteverzuim} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte (duur)}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

* alle ziektedagen verwijst naar de verschillen in duurtijd van de afwezigheid wegens ziekte en is

onderverdeeld in 3 types:

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1) Short term sickness | Kortverzuim (< 1 maand) |
| 2) long term (> 1 month and < 1 year) sickness
ziekteverzuim | Middellang (> 1m < 1j) |
| 3) Long term (> 1 year) sickness | Lang (> 1 jaar) ziekteverzuim |

Het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte in de teller is de som van de ziektedagen o.b.v. de looncodes, in de geselecteerde periode. Een overzicht van de gebruikte looncodes kunnen via de 'Need help - send feedback' knop opgevraagd worden.

Dezelfde logica is ook van toepassing voor de berekening van het % ziekteverzuim van elk type duurtijd ziekte. Dit wordt in de volgende paragrafen verder gedetailleerd.

2.3.2 Average sickness days per employee

Korte beschrijving

Het gemiddeld aantal ziektedagen en/of gemiddeld aantal ziekteperiodes geeft een inzicht in hoe lang een medewerker gemiddeld afwezig is en hoe vaak, bijvoorbeeld over een periode van 12 maanden. In de app 'HR Benchmarks' wordt er op 2 manieren naar deze gemiddelden gekeken:

- 1) enerzijds het gemiddelde ten opzichte van de totale populatie en
- 2) anderzijds het gemiddelde t.o.v. de werknemers met minstens 1 dag ziekte effectief geregistreerd in het loonverwerkingspakket.

Deze laatste manier geeft inzicht in hoeveel dagen gemiddeld een medewerker afwezig is wegens ziekte van de 'zieke populatie'. Dit gemiddelde ligt uiteraard hoger dan de berekening van de 1^{ste} manier.

Hoe hoger het gemiddeld aantal ziektedagen en/of ziekteperiodes, hoe minder 'gunstig' voor de organisatie. Het vergelijken met de arbeidsmarkt maakt het mogelijk om te zien of de gemiddelden van jullie organisatie eerder 'hoog' liggen of eerder volgens de benchmark.

Aangezien voor de berekening van deze gemiddelden de telling van het aantal werknemers naar de voorgrond komt, is het interessant om even stil te staan bij hoe deze telling van werknemer gebeurt in het domein 'sickness' in de HR Benchmarks app.

Voor de telling van het aantal werknemers wordt het concept van 'all employees' gebruikt, wat wordt toegelicht bij 'Op welke populatie zijn de metrieken gebaseerd?'.

Berekening

2.3.2.1. Average sickness days per employee - for all employees

Het gemiddeld aantal ziektedagen, in totaal, en specifiek voor kortdurend (<1m) en langdurig (>1m <1j) ziekteverzuim 'for all employees' wordt berekend o.b.v. alle werknemers (contracten) zoals hoger gedefinieerd.

2.3.2.1.1. Avg sickness days

= Aantal van alle* ziektedagen (d) / aantal werknemers in de referentieperiode.

$$\text{Gemiddeld aantal ziektedagen per werknemer} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte}}{\text{Aantal werknemers}}$$

2.3.2.1.2. Avg short sickness days

= Aantal dagen kortverzuim / aantal werknemers in de referentieperiode.

$$\text{Gemiddeld aantal kortdurende (<1m) ziektedagen per werknemer} = \frac{\text{Aantal kortdurende ziektedagen}}{\text{Aantal werknemers}}$$

2.3.2.1.3. Avg long sickness days

= Aantal dagen langdurig ziekteverzuim / aantal werknemers in de referentieperiode.

$$\text{Gemiddeld aantal langdurige (>1m <1j) ziektedagen per werknemer} = \frac{\text{Aantal langdurige ziektedagen}}{\text{Aantal werknemers}}$$

Bemerkingen:

- De langdurige ziektedagen (>1m <1j) beginnen te tellen nadat een werknemer meer dan een maand afwezig is wegens ziekte. De korte ziektedagen (<1m) worden niet

meegerekend. Daarom is het mogelijk dat het gemiddelde van de langdurige ziektedagen lager/kleiner is dan het gemiddeld kortverzuim.

- Het gemiddeld aantal ziektedagen voor langdurige afwezigheid van meer dan 1 jaar wordt bewust niet berekend, aangezien dit op deze manier weinig inzicht zou geven.

2.3.2.2. Average sickness days per employee – only employees with registered sickness

Het gemiddeld aantal ziektedagen, in totaal, en specifiek voor kortdurend (<1m) en langdurig (>1m <1j) ziekteverzuim 'only employees with registered sickness' wordt berekend o.b.v. werknemers -contracten zoals hoger gedefinieerd – waarvoor minstens 1 ziektedag geregistreerd werd in de geselecteerde periode. De telling van dit aantal is ook gebaseerd op het concept van 'all employees', dus bevat ook werknemers die de organisatie hebben verlaten in de geselecteerde periode.

De berekeningen voor de 3 opgelijste metrieken zijn dezelfde als voor de gemiddelden 'for all employees' behalve dan dat de populatie = 'only employees with registered sickness' kleiner is.

2.3.2.2.1. Avg sickness days

2.3.2.2.2. Avg short sickness days

2.3.2.2.3. Avg long sickness days

Concreet voorbeeld

Stel een bedrijf met 100 'hoofden' op het einde van december 2024 (headcount). In de geselecteerde periode van 12 maanden (1/1/2024 – 31/12/2024) hebben 10 mensen het bedrijf verlaten, en zijn 15 nieuwkomers gestart. D.w.z. dat er 95 'hoofden' werkten op 1/1/2024. Ze hebben allen een actief contract van onbepaalde duur. De telling van 'all employees' = 110.

25 werknemers hebben effectief minstens 1 dag ziekte geregistreerd in die periode.

Gemiddeld aantal ziektedagen per werknemer (t.o.v. de hele populatie) = # ziektedagen / 110

Gemiddeld aantal ziektedagen per werknemer (t.o.v. de 'zieke populatie') = # ziektedagen / 25

2.3.3 Average sickness periods per employee and average sickness days per period

Korte beschrijving

Het gemiddeld aantal ziekteperiodes geeft een inzicht in hoe vaak een medewerker gemiddeld afwezig is wegens ziekte in een bepaalde periode. Het gemiddeld aantal ziektedagen per periode toont hoe lang een medewerker gemiddeld afwezig is tijdens die ziekteperiode. Ook hier, net zoals bij het gemiddelde van de ziektedagen, wordt er op 2 manieren naar deze gemiddelden gekeken:

- 1) enerzijds het gemiddelde ten opzichte van de totale populatie en
- 2) anderzijds het gemiddelde t.o.v. de werknemers met minstens 1 dag ziekte effectief geregistreerd in het loonverwerkingspakket.

Hoe hoger deze gemiddelden, hoe minder 'gunstig' voor de organisatie. Het vergelijken met de arbeidsmarkt en een meer specifieke benchmarkgroep maakt het mogelijk om te zien of de gemiddelden van jullie organisatie eerder 'hoog' liggen, 'laag' of eerder volgens de benchmark.

Berekening

2.3.3.1. Average sickness days per period and avg sickness periods - for all employees

Het gemiddeld aantal ziektedagen per ziekteperiode en de gemiddelde frequentie van de ziekteperiodes wordt als volgt berekend.

2.3.3.1.1. Avg sickness days per period

= Aantal van alle ziektedagen (d) / aantal ziekteperiodes in de referentieperiode.

Gemiddeld aantal ziektedagen per periode =
$$\frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte}}{\text{Aantal ziekteperiodes van 'all employees'}}$$

2.3.3.1.2. Avg sickness periods per employee

= Aantal ziekteperiodes / aantal werknemers in de referentieperiode.

Gemiddeld aantal ziekteperiodes per werknemer =
$$\frac{\text{Aantal ziekteperiodes}}{\text{Aantal werknemers}}$$

Bemerkingen:

- Ziekteperiodes worden gekenmerkt door de start van een dag met een looncode die verwijst naar 'ziekte'. Elke aaneengesloten ziekteperiode met op de eerste dag ervan een looncode die bij het begin van een ziekte kan voorkomen, wordt als 1 frequentie geteld. Het gaat hier over gewaarborgd weekloon ziekte arbeiders of gewaarborgd maandloon ziekte bedienden.
- Bij een onderbreking tussen 2 ziekteperiodes van minstens 1 werkdag, wordt dit geteld als 2 ziekteperiodes.
- Indien het begin van de ziekteperiode start vóór de geselecteerde referentieperiode, telt deze ook als 1 ziektefrequentie. Bijvoorbeeld, de gekozen referentieperiode is 01/04/2024 tot 31/03/2025 en de medewerker is afwezig wegens ziekte van 15/03/2024 tot 15/04/2024, dan telt dit ook mee als 1 ziekteperiode. Er wordt een uitzondering gemaakt bij langdurige (> 1 jaar) afwezigheid wegens ziekte: in geval dat een werknemer na een langdurige (> 1 jaar) ziekte terug komt werken, wordt dit niet als een ziekteperiode geteld.

2.3.3.2. Average sickness days per period and avg sickness periods – only employees with registered sickness

Het gemiddeld aantal ziekteperiodes en het gemiddeld aantal ziektedagen per periode specifiek voor 'only employees with registered sickness' wordt berekend o.b.v. werknemers - contracten zoals hoger gedefinieerd – waarvoor minstens 1 ziektedag geregistreerd werd in de geselecteerde periode. De telling van dit aantal is ook gebaseerd op het concept van 'all

employees', dus bevat ook werknemers die de organisatie hebben verlaten in de geselecteerde periode.

De berekeningen voor de 2 opgelijste metrieken zijn dezelfde als voor de gemiddelden 'for all employees' behalve dan dat de populatie = 'only employees with registered sickness' kleiner is.

2.3.3.2.1. Avg sickness days per period

2.3.3.2.2. Avg sickness periods per employee

2.3.4 % of sickness periods started by day

Korte beschrijving

Op welke dag vallen medewerkers het vaakst ziek? Of 'leidt' onze organisatie aan het 'lange weekend syndroom'? Deze inzichten zijn terug te vinden in de visual '% of sickness periods by starting day'. Per dag van de week is te zien hoeveel % van de ziekteperiodes starten. D.w.z. dat de som van de % gelijk is aan 100%, aangezien het alle dagen van de week bevat.

Berekening

2.3.4.1. % of sickness periods by starting day

= Aantal ziekteperiodes op dag x / aantal ziekteperiodes in de referentieperiode.

% van ziekteperiodes gestart op dag x =
$$\frac{\text{Aantal ziekteperiodes op dag x}}{\text{Aantal ziekteperiodes van 'all employees'}}$$

2.3.5 Zero-sickness

Korte beschrijving

Het beleid rond ziekteverzuim kan ook vanuit een positief perspectief benaderd worden, door o.a. te kijken naar medewerkers die niet 'ziek' zijn geweest, met de kanttekening dat het gaat om werknemers zonder effectief geregistreerde ziektedagen in de geselecteerde periode. Hoe hoger dit %, hoe 'gunstiger' voor de organisatie. Indien dit % hoger is dan de benchmark, kan dit wijzen op een positief signaal.

Zoals bij de andere metrieken rond ziekteverzuim, wordt ook hier het concept van 'all employees' gehanteerd aangaande het aantal werknemers in de berekening. M.a.w. als een werknemer 2 contracten heeft in de geselecteerde periode, telt deze mee voor 2 (employees).

Berekening

2.3.5.1. % employees without sickness registered

= Aantal werknemers zonder geregistreerde ziektedagen / aantal werknemers met een actief contract in de referentieperiode.

% werknemers zonder 'ziekte' =
$$\frac{\text{Aantal werknemers zonder geregistreerde ziektedagen}}{\text{Aantal werknemers}}$$

3. Personeelsverloop en -evolutie (employee turnover & workforce evolution)

3.1 Op welke populatie zijn de metrieken rond personeelsverloop en -evolutie gebaseerd?

Deze informatie volgt later.

3.2 Interpretatie en inzichten rond personeelsverloop en -evolutie

Deze informatie volgt later.

3.3 Berekening van de metrieken rond personeelsverloop en -evolutie

Deze informatie volgt later.

4. Arbeidsongevallen (work accidents)

4.1 Op welke populatie zijn de metrieken rond arbeidsongevallen gebaseerd?

De populatie voor de inzichten rond arbeidsongevallen is gebaseerd op de telling van 'All employees' zoals het domein 'Sickness'; m.a.w. de telling van het aantal contracten (zie hoger voor meer gedetailleerde informatie).

Werknemers in progressieve werkhervatting door een arbeidsongeval alsook hun afwezigheidsdagen en -periodes worden niet uitgesloten, dus worden meegeteld in de metrieken rond arbeidsongevallen.

4.2 Interpretatie en inzichten rond rond arbeidsongevallen

Deze info volgt later.

4.3 Berekening van de metrieken rond rond arbeidsongevallen

In het HR domein 'work accidents' kunnen een aantal metrieken gebenchmarkt worden. In grote lijnen zijn er 4 groepen van metrieken te onderscheiden:

1. % van werknemers met een geregistreeerde afwezigheid wegens een arbeidsongeval
2. % van werknemers zonder geregistreeerde afwezigheid wegens arbeidsongevallen (zero harm)
3. Gemiddeld aantal afwezigheidsdagen wegens een arbeidsongeval per werknemer:
 - a. Gemiddelden in verhouding tot alle werknemers
 - b. Gemiddelden in verhouding tot werknemers met minstens 1 geregistreeerde afwezigheidsdag wegens een arbeidsongeval
4. % afwezigheid wegens arbeidsongevallen
 - a. O.b.v. alle werknemers
 - b. O.b.v. medewerkers met minstens 1 geregistreeerde afwezigheidsdag wegens een arbeidsongeval

Deze metrieken zullen binnenkort in detail worden toegelicht in dit document.