



Definities en Berekeningen van de dashboards in 'Absence Analytics'

SD Worx Insights

1. Inhoudstafel

2.	INLEIDING	2
3.	OP WELKE POPULATIE ZIJN DE METRIEKEN GEBASEERD?	3
3.1	'all employees'	3
3.2	Uitzondering op populatie	5
4.	METRIEKEN IN 'ABSENCE ANALYTICS'	5
4.1	Het 'tellen' van werknemers	5
4.1.1	'All employees', Employees without sickness	5
4.1.2	Headcount, FTE	6
4.2	Absence and sickness %	7
4.2.1	Absence %	7
4.2.2	Absence % in days versus in hours	9
4.2.3	Sickness %	10
4.3	Sickness days and periods	12
4.3.1	Sickness days	12
4.3.2	Sickness periods	12
4.4	Startdagen van een ziekteperiode	13
4.4.1	% of sickness periods by starting day	13
4.5	Bradford	14
4.5.1	Bradford Factor	14
4.6	Absence and sickness costs	14
4.6.1	Absence costs	14
4.6.2	Sickness costs	15
4.7	Work accidents	15

2. Inleiding

Dit document bevat aanvullende toelichtingen over de cijfers in de dashboards van de SD Worx Insights applicatie 'Absence Analytics'. Naast de korte beschrijving die in elke grafiek op de dashboards terug te vinden is (onder het icoon "?"), volgt hier een verdere toelichting over de berekeningen, de afbakening van het personeelsbestand voor de berekeningen en de betrokken looncodes van de gebruikte metrieken in 'Absence Analytics'.

Het betreft volgende metrieken in 'Absence Analytics':

- Headcount Aantal werknemers
- Fulltime Equivalent (FTE) Voltijds Equivalent (VTE)
- 'All employees' 'alle werknemers'
- Absence % % Afwezigheid
- Absence % in days versus in hours % Afwezigheid in dagen vs uren
- Sickness % % Ziekteverzuim
- Sickness days Ziektedagen
- Sickness periods Ziekteperioden, Frequentie
- Bradford Factor Bradford Factor
- Absence Costs Afwezigheidskosten
- Sickness costs Verzuimkosten
- Family leave % % Afwezigheid wegens familiale redenen
- Family leave costs Afwezigheidskosten wegens familiale redenen
- Work accidents days Afwezigheidsdagen wegens arbeidsongeval

'Absence Analytics' is gebaseerd op de Belgische payroll data van jullie organisatie. De dashboards hebben tot doel meer inzichten te geven in de afwezigheden en ziekteverzuim binnen jullie organisatie. Ook de Bradford factor die inzoomt op de frequentie van afwezigheid en het aantal ziektedagen is raadpleegbaar, alsook de loonkosten gelinkt aan de verschillende types van afwezigheid.

3. Op welke populatie zijn de metrieken gebaseerd?

3.1 'all employees'

Korte beschrijving

Alle berekeningen van de metrieken in 'Absence Analytics' zijn gebaseerd op het concept van 'all employees' in de geselecteerde referentieperiode.

'**All employees**', aantal werknemers tewerkgesteld met een actief contract **in** de geselecteerde periode, inclusief de nieuwkomers en diegenen die het bedrijf ondertussen hebben verlaten in de referentieperiode. 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 tot 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 Absence Analytics app gebruiken.

Er is echter **één uitzondering hierop, met name de 'werknemers in Progressieve WerkHervatting'** bij de berekeningen van de metrieken rond afwezigheid wegens ziekte. De ziektedagen en -periodes, van deze beperkte groep van medewerkers in PWH telt niet mee bij de berekeningen rond ziekte want dit zou een vertekend beeld kunnen geven. Ook het 'aantal te werken dagen' van de maanden waarin de medewerker in PWH zit, telt niet mee voor de berekening van het ziekteverzuim %. De werknemers zelf tellen wel mee in de berekening van 'all employees'.

Dit geeft het personeelsbestand weer waarop de metrieken gebaseerd zijn.

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 werkhervatting (1WN voor 3 maanden en 1 WN voor 12 maanden)	0	0	2
Telling in 'all employees'	7	7	5

M.a.w. het aantal contracten van 1 medewerker heeft een verhoogde impact op de telling in 'all employees', daarentegen hebben medewerkers in PWH geen impact op die telling (ze tellen gewoon mee als 1).

Bijkomende informatie

- Wat verstaan we onder een 'werknemer met een actief contract'?

'Werknemer met een actief contract' is gebaseerd op de types van Juridische contracten (op het concept van JAO = Juridische Aard van de Overeenkomst):

- Volgende types van juridische contracten zijn inbegrepen:
 - Arbeider
 - bediende
 - Stage (KB230) / SBO
- Volgende types zijn niet inbegrepen bij de telling:
 - Bruggepensioneerde
 - Gepensioneerde
 - Student
 - Interim
 - Zaakvoerder, bestuurder
 - Tewerkgestelde werkloze
 - etc

3.2 Uitzondering op populatie

- Hoe wordt er omgegaan met **'werknemers in Progressieve WerkHervatting'** bij de berekeningen van de metrieken rond afwezigheid en ziekte?

Gezien de impact van werknemers in Progressieve WerkHervatting (PWH) op de berekeningen van % ziekteverzuim, ziektedagen, ziektefrequentie, Bradford Factor, kosten, ect, en de hiermee gepaard gaande complexiteit van de verschillende mogelijke werkregimes bij PWH, werpt de vraag zich op of deze medewerkers in PWH deel moeten uitmaken van deze metrieken rond ziekte. Deze werknemers zijn te identificeren door de afwezigheidscode in de payroll.

Concreet voorbeeld: 2 werknemers A & B gaan deeltijds terug aan het werk in het stelsel van Progressieve WerkHervatting na een langdurige afwezigheid wegens ziekte. Ze hervatten beiden deeltijd 50%, maar met een ander werkregime. Welke impact heeft dit op de ziektefrequentie?

Medewerker A hervat in een werkregime: maandag (hele dag) – woensdag (halve dag) – vrijdag (hele dag).

Medewerker B hervat in een werkregime: maandag (hele dag) – dinsdag (hele dag) – woensdag (halve dag).

Hierdoor zijn er 2 ziekteperiodes per week bij A, en 1 ziekteperiode bij B, terwijl ze beiden 50% werken.

De werkregimes van werknemers in PWH geven een vertekend beeld op de metrieken rond ziekte, zoals het concreet voorbeeld aantoont. Hierdoor is er beslist om deze werknemers in PWH uit de berekeningen te laten. Hun ziektedagen en ziektefrequenties van de PWH worden dus niet mee opgenomen in de grafieken, alsook niet de ziektedagen en frequenties indien ze ziek zouden zijn tijdens hun werkdagen.

De werkregimes van werknemers in PWH geven een vertekend beeld op de metrieken rond ziekte, zoals het concreet voorbeeld aantoont. Hierdoor is er beslist om de metrieken rond ziekte van deze werknemers in PWH uit de berekeningen te laten. De werknemers zelf tellen nog wel mee bij de telling van 'all employees' en headcount. Hun ziektedagen en -periodes van de PWH worden dus niet mee opgenomen in de grafieken, alsook niet de ziektedagen en frequenties indien ze ziek zouden zijn tijdens hun werkdagen. Ook de 'totaal aantal te werken dagen' van de maanden dat een medewerker in PWH zit, worden niet mee geteld bij de berekening van ziekteverzuim %. Het weglaten van deze ziektecijfers van medewerkers in PWH gebeurt dus op maandbasis.

4. Metrieken in 'Absence Analytics'

4.1 Het 'tellen' van werknemers

4.1.1 'All employees', Employees without sickness

'All employees', aantal werknemers tewerkgesteld met een actief contract in de geselecteerde periode, inclusief de nieuwkomers en diegenen die het bedrijf ondertussen hebben verlaten. Zoals hoger vermeld, gebeurt deze telling in de achterliggende databanken **op basis van contracten**. In geval van een werknemer met verschillende contracten, wordt elk contract als 1 (werknemer) gerekend.

Employees without sickness, aantal werknemers van het personeelsbestand 'all employees' die niet afwezig waren wegens ziekte in de geselecteerde periode m.a.w. medewerkers waarvoor geen ziektedagen geregistreerd zijn.

4.1.2 Headcount, FTE

Korte beschrijving

Headcount, aantal werknemers die tewerkgesteld zijn in de organisatie met een **actief contract**, geteld **op het einde van de geselecteerde referentieperiode**; d.w.z. inclusief de nieuwkomers en exclusief de werknemers die ondertussen het bedrijf hebben verlaten.

FTE = VTE, Voltijds equivalent van het totaal aantal werknemers die tewerkgesteld zijn in de organisatie met een **actief contract**, geteld **op het einde** van de geselecteerde periode. De berekening is gebaseerd op de headcount en **de werkschema's**.

Bijkomende informatie

- **Wat is het verschil in de telling tussen headcount en 'all employees'?**

De impact van de **leavers** = vertrekkers:

Aangezien headcount, en afgeleid daarvan VTE, wordt geteld op het einde van de geselecteerde periode, heeft dit als gevolg dat alle werknemers die het bedrijf hebben verlaten en niet meer in dienst zijn op het einde van de geselecteerde referentieperiode, **niet** worden meegerekend in de headcount, noch in VTE.

Werknemers die het bedrijf in de geselecteerde referentieperiode hebben verlaten, worden niet meegerekend in de headcount. Bijv. als men als referentieperiode 'Rolling 12 months' en 'maart 2023' selecteert, (dus referentieperiode: 1/4/2022 – 31/3/2023), en een werknemer het bedrijf heeft verlaten in deze periode, op bvb. 31/12/2022, wordt hij/zij uitgesloten van de headcount van de geselecteerde referentieperiode, omdat deze werknemer aan het einde van de referentieperiode niet meer in dienst was.

Werknemers die na de geselecteerde referentieperiode het bedrijf hebben verlaten, worden nog steeds meegerekend in de headcount. Bijv. als men als referentieperiode 'Rolling 12 months' en 'maart 2023' selecteert, (dus referentieperiode: 1/4/2022 – 31/3/2023), en een werknemer het bedrijf heeft verlaten na deze periode, op bvb. 15/5/2023, zal hij/zij nog steeds worden meegerekend in de headcount van de geselecteerde referentieperiode, omdat de werknemer aan het einde van de referentieperiode nog in dienst was.

Bij de telling van het concept 'all employees' worden alle werknemers met een actief contract, die **tewerkgesteld zijn of geweest zijn** in de geselecteerde referentieperiode meegenomen. Dit wil zeggen dat ook de vertrekkers mee in de telling zitten.

- **Waarom is dit verschil tussen headcount en 'all employees' belangrijk?**

Alle berekeningen van de metriecken in 'Absence Analytics' zijn gebaseerd op het concept van 'all employees' in de geselecteerde referentieperiode, met één uitzondering (zie hoger).

4.2 Absence and sickness %

4.2.1 Absence %

Korte beschrijving

Absence % = % Afwezigheid vertegenwoordigt de afwezigheidsdagen ten opzichte van de 'totaal te werken' dagen, van alle werknemers met een actief contract, in de geselecteerde periode.

Het % bevat alle afwezigheidstypes:

- holidays vakantiedagen
- public holidays feestdagen
- sickness ziektedagen
- work accidents afwezigheidsdagen wegens arbeidsongeval
- family leave afwezigheid wegens familiale redenen



De details zijn raadpleegbaar in de grafiek 'Absences % by type' onder [General > Overview Absences](#)

Berekening

= aantal afwezigheidsdagen (d) / 'totaal te werken dagen' in de geselectie referentieperiode

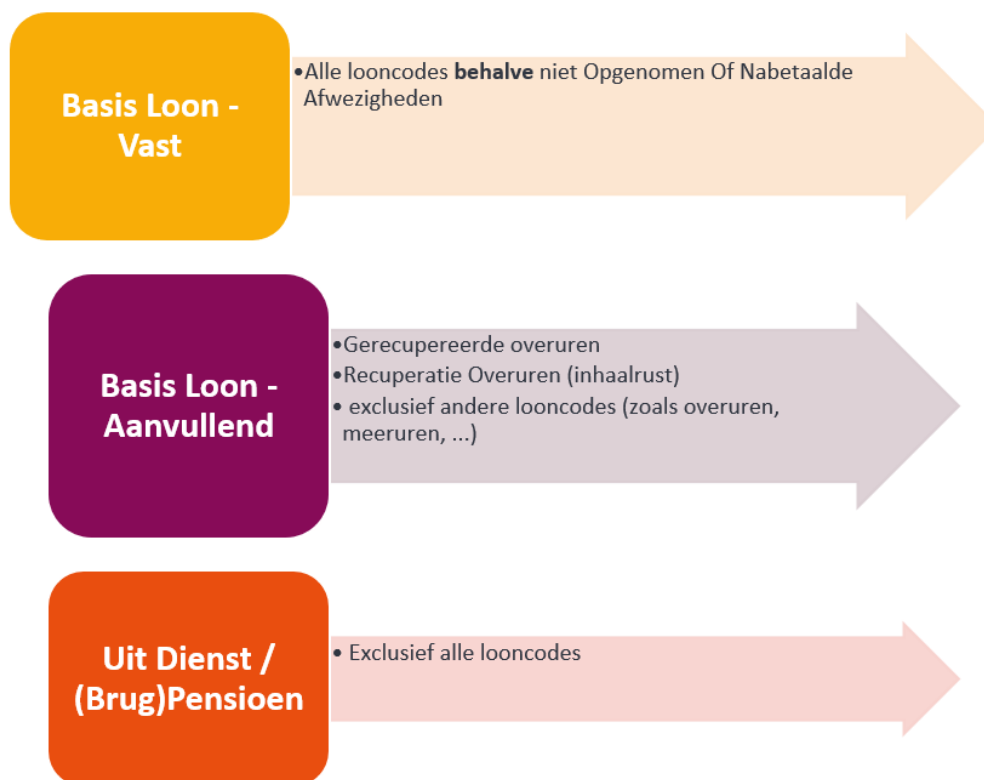
$$\% \text{ Afwezigheid} = \frac{\text{aantal afwezigheidsdagen}}{\text{'totaal te werken dagen'}}$$

Bijkomende informatie

▪ 'Totaal te werken dagen'

Het concept van 'totaal te werken dagen' is gedefinieerd als de som van alle dagen die in de referentieperiode voor **effectieve aan- en afwezigheden in de loonadministratie** werden geboekt. Deze dagen worden dus niet forfaitair bepaald, maar echt uit de berekende loongegevens over de geselecteerde periode gehaald.

Schematische voorstelling van de berekening van 'totaal te werken dagen'

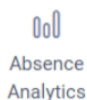


▪ Welke werknemers worden meegenomen in berekening van % Afwezigheid?

Voor de berekening van het % Afwezigheid worden de afwezigheidsdagen en het 'totaal te werken dagen' gebaseerd op alle werknemers die in de geselecteerde referentieperiode, gedurende de hele periode of een deel van de referentieperiode met een actief contract tewerkgesteld waren. Dit betekent dat ook de dagen van nieuwkomers en van vertrekkers in de berekening worden meegenomen. Dit komt overeen met het concept van **'all employees'** uit het vorige hoofdstuk.

Opmerking: het % Afwezigheid wordt berekend door de deling van 2 sommen: de som van alle afwezigheidsdagen en de som van alle 'totaal te werken dagen' van de betrokken werknemers in de geselecteerde referentieperiode. (Dit betekent dat het geaggregeerde % afwezigheid niet gebaseerd is op het gemiddelde van de individuele achterliggende percentages van afwezigheid. Deze berekening zou kunnen hebben geleid tot afrondingsverschillen.)

4.2.2 Absence % in days versus in hours



De evolutiegrafieken op de pagina 'General > Absence (days vs hours)' geven de mogelijkheid om het verschil in berekening o.b.v. dagen versus uren te vergelijken voor de metrieke van % Afwezigheid en % ziekteverzuim.

Berekening

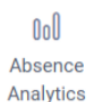
= aantal afwezigheidsdagen (d) / 'totaal te werken dagen' in de geselecteerde referentieperiode.

$$\% \text{ Afwezigheid (d)} = \frac{\text{Aantal **afwezigheidsdagen**}}{\text{'Totaal te werken **dagen**'}}$$

De standaard berekening van % Afwezigheid en % Ziekteverzuim is gebaseerd op afwezigheidsdagen en 'totaal te werken dagen'. Het % kan nauwkeuriger zijn als de berekeningen zijn gebaseerd op uren in plaats van dagen. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer ziek wordt op het werk en na 4 uur naar huis gaat, of wanneer iemand een halve dag vakantie neemt.

$$\% \text{ Afwezigheid (h)} = \frac{\text{Aantal **afwezigheidsuren**}}{\text{'Totaal te werken **uren**'}}$$

Bijkomende informatie



De evolutiegrafieken op de pagina 'General > Absence (days vs hours)' geven de mogelijkheid om volgende metrieke te vergelijken door het verschil in berekening o.b.v. dagen versus uren:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ○ Absence % | % Afwezigheid |
| ○ Holiday % | % Vakantie |
| ○ sickness % | % Ziekteverzuim |
| ○ short sickness % | % kortdurend (<1 maand) ziekteverzuim |
| ○ long sickness (> 1m and < 1y) % | % middellang (> 30 dagen en < 1 jaar) ziekteverzuim |
| ○ long sickness (>1y) % | % langdurig (> 1 jaar) ziekteverzuim |

4.2.3 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 | Middellang (> 1m < 1j) ziekteverzuim |
| 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. Deze zijn terug te vinden in de rubriek "Sickness days and periods".

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.

Geselecteerde periode: In tegenstelling tot de Bradford Factor, die berekend wordt o.b.v. 12 maanden, kan het ziekteverzuimpercentage worden berekend voor elke gekozen periode waarvoor de gegevens beschikbaar zijn: zowel op maandbasis als over een langere periode.

- **Welke werknemers worden meegenomen in berekening van % Ziekteverzuim?**

Voor de berekening van het % ziekteverzuim worden de ziektedagen en het 'totaal te werken dagen' gebaseerd op alle werknemers die in de geselecteerde referentieperiode, gedurende de hele periode of een deel van de referentieperiode met een actief contract tewerkgesteld waren. Dit betekent dat ook de dagen van nieuwkomers en van vertrekkers in de berekening worden meegenomen. Dit komt overeen met het concept van **'all employees'** uit het vorige hoofdstuk. Er wordt echter **uitzondering** gemaakt op de **werknemers in Progressieve WerkHervatting**; deze worden uit de berekeningen gehaald, omdat ze voor een vertekend beeld kunnen zorgen op de cijfers.

4.2.3.1 Short term sickness %

Berekening

= Aantal kortdurende ziekte-dagen (d) / 'totaal te werken dagen' in de geselecteerde referentieperiode.

$$\% \text{ kortverzuim (< 1 maand)} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door kortverzuim}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

Het aantal afwezigheidsdagen wegens kortdurend ziekteverzuim in de teller is de som van het kortdurend ziekteverzuim, gebaseerd op de looncodes, die zijn gedefinieerd onder de titel 'ziektedagen'.

4.2.3.2 long term (>1 month and < 1 year) sickness %

$$\% \text{ middellang (> 1m < 1j) ziekteverzuim} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door middellang ziekteverzuim}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

Het aantal afwezigheidsdagen wegens middellang (> 1 maand en < 1 jaar) ziekteverzuim in de teller is de som van het middellang ziekteverzuim, gebaseerd op de looncodes, die zijn gedefinieerd onder de titel 'ziektedagen'.

4.2.3.3 long term (> 1 year) sickness %

$$\% \text{ lang (> 1 jaar) ziekteverzuim} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door lang ziekteverzuim}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

Het aantal afwezigheidsdagen wegens lang (> 1 jaar) ziekteverzuim in de teller is de som van het lang ziekteverzuim, gebaseerd op de looncodes, die zijn gedefinieerd onder de titel 'ziektedagen'.

4.3 Sickness days and periods

4.3.1 Sickness days

4.3.1.1 Short term sickness Days

Lijst met looncodes die worden meegenomen in de berekening/telling van kortdurende ziektedagen (< 1 maand)

Gewaarborgd loon ziekte eerste week	010* (= 0100, 0101, 0102, 0103, 0104, 0105, 0106, 0107, 0108, 0109)
Gewaarborgd loon ziekte tweede week	014* (= 0140, 0141, 0142, 0143, 0144, 0145, 0146, 0147, 0148, 0149) 023* (= 0230, 0231, 0232, 0233, 0234, 0235, 0236, 0237, 0238, 0239)
Gewaarborgd maandloon ziekte	011* (= 0110, 0111, 0112, 0113, 0114, 0115, 0116, 0117, 0118, 0119) 012* (= 0120, 0121, 0122, 0123, 0124, 0125, 0126, 0127, 0128, 0129)
Geen gewaarb. loon ziekte (tijdelijke werklh, gn anc, ...)	0506

4.3.1.2 Long term (> 1 month and < 1 year) sickness Days

Lijst met looncodes die worden meegenomen in de berekening/telling van middellange (> 1 maand en < 1 jaar) ziektedagen

Langdurend Ziekteverzuim (> 1 Maand en < 1 Jaar) (Excl PWH)	050* (= 0500, 0501, 0502, 0503, 0504, 0505, 0507, 0508, 0509)
---	--

4.3.1.3 long term (> 1 year) sickness Days

Lijst met looncodes die worden meegenomen in de berekening/telling van lange (> 1 jaar) ziektedagen

Langdurend Ziekteverzuim (> 1 Jaar) (Excl PWH)	078* (=0780, 0781, 0782, 0783, 0784, 0785, 0786, 0787, 0788, 0789)
--	---

4.3.2 Sickness periods

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.

Het aantal ziekteperiodes is de som van elke afzonderlijke aaneengesloten periode dat een werknemer afwezig is wegens ziekte. Bij herval, met minimaal één werkdag ertussen, wordt dit geteld als 2 ziekteperiodes.

Indien het begin van de ziekteperiode start vóór de geselecteerde referentieperiode, telt deze ook als 1 frequentie. 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.

4.4 Startdagen van een ziekteperiode

4.4.1 % of sickness periods by starting day

Korte beschrijving

Op welke dag van de week starten de meeste ziekteperiodes? Is er mogelijks sprake van het 'lange weekend syndroom' of een ander knelpunt? De metriek '% of sickness periods by starting day' geeft voor elke dag van de week weer hoeveel % van de ziekteperiodes starten op die dag. D.w.z. dat de som van de %'s gelijk is aan 100%, aangezien het alle dagen van de week bevat.

Indien er ook op zaterdagen en/of zondagen gewerkt wordt, en dus ook medewerkers ziek kunnen vallen in deze weekenddagen, wordt dit ook getoond in de grafiek. Dan is er geen sprake van het 'lange weekend syndroom', maar bvb mogelijks van meer afwezigheden op bvb. dinsdag, na een weekendshift. Ook hier dienen de inzichten bekeken te worden met het organisatie-perspectief voor ogen.

Berekening

$$\% \text{ van ziekteperiodes per startdag} = \frac{\text{aantal ziekteperiodes op dag } x}{\text{Totaal aantal ziekteperiodes van 'all employees'}}$$

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.*

