

'De voordelen van investeren in preventie en vitaliteit zitten niet alleen bij de paar procent die uitvalt, maar in de hele populatie. Een vitaal bedrijf is veerkrachtiger, productiever en toekomstbestendiger.'

Tjumme van Bijsteren, adjunct-directeur collectieve inkomensverzekeringen bij a.s.r.

Trendrapport Ziekteverzuim & Arbeidsongeschiktheid

November 2025



Inhoudsopgave

Voorwoord
Akkie Lansberg



03



3. Casemanagers
over uitval
en preventie



14



1. Waarom nú
investeren
in inzetbaarheid
loont

04



4. WIA in 2025:
cijfers en trends

18



5. Hoe houd
je je
werknemers
inzetbaar?

22



2. Ziekteverzuim in 2025:
cijfers en trends



08





Voorwoord

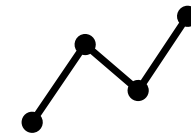
Verzuim raakt de kern van waar wij voor staan: al onze klanten inzetbaar én verzekerd. Want inzetbaarheid betekent meer dan alleen een verzekering afsluiten. Het gaat erom dat mensen en bedrijven sterk genoeg zijn om goed te blijven functioneren. Ook als het even tegenzit. Daarom is het belangrijk dat we verzuim niet alleen zien, maar ook begrijpen. Elk cijfer in dit tendrapport vertelt een verhaal. Een verhaal van medewerkers die tijdelijk uitvallen. Van werkgevers die zoeken naar de juiste balans. En van een samenleving die snel verandert.

In dit rapport laten we zien wat er nu speelt rondom verzuim. We delen de belangrijkste trends, geven inzicht in mogelijke oorzaken en nemen je mee in de visie van a.s.r. op dit thema. Dat doen we niet van een afstand, maar met betrokkenheid. Want als we weten wat er aan de hand is, kunnen we samen gericht werken aan oplossingen – oplossingen die werken in de praktijk, en op de lange termijn.

Ik hoop dat dit rapport je helpt en inspireert. Samen maken we werk van inzetbaarheid.

Vriendelijke groet,

Akkie Lansberg - directeur Inkomen



Tjumme van Bijsteren

adjunct-directeur collectieve inkomensverzekeringen

‘Onze ervaring leert dat structurele aandacht voor preventie en re-integratie het verzuim aantoonbaar verlaagt. Dat zien we dagelijks terug in onze portefeuille.’

1.

Van verzuim naar veerkracht: inzetbaarheid als strategisch speerpunt

De arbeidsmarkt staat onder druk: personeelstekorten, een hoger natuurlijk verloop, vergrijzing, technologische ontwikkelingen en stijgend langdurig verzuim (WIA) vragen om een andere manier van werken. Duurzame inzetbaarheid is daarmee een nog belangrijker HR-thema voor alle bedrijven die toekomstbestendig willen blijven. a.s.r. kiest bewust voor een actieve rol – niet alleen als verzekeraar, maar als strategisch partner in het versterken van duurzame inzetbaarheid en het terugdringen van verzuim. In dit interview legt Tjumme van Bijsteren, adjunct-directeur collectieve inkomensverzekeringen bij a.s.r., uit waarom juist nu investeren in inzetbaarheid essentieel is, welke rol leiderschap daarin speelt, en hoe a.s.r. werkgevers helpt om preventie en vitaliteit structureel te verankeren.



Waarom nú inzetten op inzetbaarheid?

‘Het is altijd belangrijk geweest, maar de urgentie is verder toegenomen,’ zegt Tjumme. ‘Er komen op dit moment zoveel factoren samen dat werkgevers niet meer om dit thema heen kunnen’. Werkgevers merken het dagelijks: het vinden en behouden van goed personeel vraagt meer aandacht, psychisch verzuim neemt toe en het is lastiger om medewerkers langer inzetbaar te houden in een snel veranderende werkomgeving. De opkomst van AI biedt kansen, maar vraagt ook meer van mensen. En met een stijgende AOW-leeftijd wordt het steeds belangrijker om medewerkers mentaal en fysiek fit te houden.

‘Je moet als bedrijf zorgen dat je werknemers niet alleen inzetbaar zijn, maar ook inzetbaar blijven. En dat ze mee kunnen in de veranderingen die op hen afkomen.’

Uit de **Work Ability Index (WAI)* van 2024** blijkt dat het gemiddelde werkvermogen van werkend Nederland langzaam daalt:

42,3  **40,5**
in 2015 in 2024

Slechts één op de drie werkenden heeft een uitstekend werkvermogen. Dat is zorgwekkend, want een lager werkvermogen hangt samen met een hogere kans op verzuim en arbeidsongeschiktheid.

* De WAI is een vragenlijst die meet hoe werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen (workability).

Wat vraagt dat van werkgevers?

Een afwachtende houding bij verzuim werkt niet. Bedrijven die gezond en wendbaar willen blijven, moeten actief sturen op welzijn en inzetbaarheid. Dat begint bij visie, communicatie en betrokken leiderschap.



‘We zien dat leidinggevenden hierin het verschil kunnen maken. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor medewerkers, en kunnen met de juiste vaardigheden en ondersteuning écht, en structureel impact maken,’ legt Tjumme verder uit.

Dat draait om meer dan alleen het sturen op resultaat. Het vraagt om oprechte interesse. Om een leidinggevende die weet: hoe zit mijn medewerker erbij? Wat heeft diegene nodig? En hoe kan ik daarbij helpen? Dat soort gesprekken, klein of groot, maken het verschil. Ze zorgen dat signalen op tijd worden opgepikt en dat bedrijven kunnen bijsturen voordat het misgaat. Leiderschap rondom inzetbaarheid, nu én straks, wordt dan ook steeds meer als strategisch thema gezien.

Loont investeren in preventie en vitaliteit ook financieel?

‘Absoluut,’ zegt Tjumme. ‘Minder uitval, eerdere en snellere re-integratie en een gezonder team zorgen voor lagere vervangingskosten en meer continuïteit’. Bovendien leidt investeren in preventie en vitaliteit vaak ook tot meer betrokkenheid en hogere productiviteit binnen teams. ‘Dat levert op de lange termijn misschien wel het grootste financiële voordeel op voor werkgevers.’

Volgens Tjumme is het effect ook zichtbaar in de praktijk: ‘Onze ervaring leert dat structurele aandacht voor preventie en re-integratie het verzuim aantoonbaar verlaagt. Dat zien we dagelijks terug in onze portefeuille. Daarom investeren we actief in ondersteuning op dit gebied, met initiatieven zoals a.s.r. Vitality, onze Dienstenwinkel en ons re-integratiebedrijf. Zo zorgen we ervoor dat mensen inzetbaar blijven, duurzaam re-integreren, en wanneer nodig, goed verzekerd zijn.’

Een verminderd werkvermogen kost Nederland jaarlijks meer dan **20 miljard euro** aan productiviteitsverlies (OVAL, 2024). Voor een bedrijf met **200 medewerkers** komt dat neer op ruim **4 ton per jaar**. Investeren in inzetbaarheid is dus niet alleen goed voor mensen, maar ook voor de bedrijfsresultaten.



Iedereen inzetbaar én verzekerd, wat betekent dat precies?

‘Onze missie zegt het eigenlijk al: iedereen inzetbaar én verzekerd. En die volgorde is bewust,’ vertelt Tjumme. ‘Eerst inzetbaar, omdat we geloven dat daar het grootste belang zit voor zowel werkgever, werknemer, als de maatschappij. En omdat we er van overtuigd zijn dat we daar als marktleider de meeste waarde kunnen creëren. Natuurlijk bieden we een stevig vangnet bij verzuim of arbeidsongeschiktheid, maar de echte winst zit in het versterken en vergroten van de inzetbaarheid. Dat levert op de lange termijn méér op voor iedereen.’



‘De voordelen van investeren in preventie en vitaliteit zitten niet alleen bij die paar procent die uitvalt, maar juist in de hele populatie. Een fit bedrijf is veerkrachtiger, productiever en toekomstbestendiger.’

De rol van a.s.r. gaat dan ook verder dan die van verzekeraar. ‘We zijn steeds vaker een strategisch partner die samen met klanten werkt aan duurzame inzetbaarheid,’ legt Tjumme uit. ‘In de praktijk zie je dat de grenzen vervagen. Door met elkaar in gesprek te gaan, inzichten te delen en samen te werken, ontstaat er beweging. Want uiteindelijk werk je aan hetzelfde doel: mensen gezond, gemotiveerd en duurzaam aan het werk houden. En dat is precies waar wij ons op richten bij a.s.r.: het toegankelijk maken van inzetbaarheid.’

Waar staat a.s.r. over vijf jaar?

‘We willen onze vier pijlers – product, digitaal gemak, preventie en re-integratie – nog verder verbeteren,’ zegt Tjumme. ‘Met betere processen, meer datagedreven werken, slimme technologie en diensten met bewezen effect, maken we aantoonbaar het verschil. Zo blijven we marktleider in inkomensverzekeringen én partner in duurzame inzetbaarheid.’



Tot slot: wat kun je werkgevers meegeven?

‘Duurzame inzetbaarheid is geen project, maar een continu proces. Geef het structureel aandacht. Het betaalt zich terug in productiviteit, betrokkenheid en lagere kosten. En wij helpen daar graag bij.’

2.

Ziekteverzuim in 2025: wat werkgevers moeten weten

Het ziekteverzuim in Nederland blijft ook in 2025 gemiddeld structureel hoog. Voor zowel kleinere bedrijven als grote organisaties is dit een belangrijk aandachtspunt. Hoe komt het dat het verzuim niet daalt, en belangrijker: hoe ga je daar als bedrijf mee om? In dit artikel zetten we de belangrijkste cijfers en trends op een rij, gaan we verder in op de mogelijke oorzaken en delen we praktische tips om verzuim in jouw bedrijf beter te beheersen.

‘Een hoge werkdruk, personeelstekorten, gebrek aan ondersteuning, of weinig ruimte om te herstellen kunnen allemaal bijdragen aan een hoog verzuim.’

Ziekteverzuim zegt meer dan alleen 'ziek zijn'

Ziekteverzuim gaat niet alleen over de fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Het zegt ook iets over hoe het werk is georganiseerd. Een hoge werkdruk, personeelstekorten, gebrek aan ondersteuning, of weinig ruimte om te herstellen kunnen allemaal bijdragen aan een hoog verzuim. In die zin is verzuim een signaal: het laat zien waar het schuurt in de organisatie of op de arbeidsmarkt.

Actuele cijfers en trends

Het verzuimpercentage in Nederland:

5,7%

Q1 2023

5,0%

Q2 2023

5,5%

Q1 2024

5,1%

Q2 2024

5,8%

Q1 2025

5,2%

Q2 2025

Dit soort schommelingen zijn normaal, en hangen vaak samen met seizoensinvloeden zoals griepgolven, en bredere thema's als werkdruk en mentale gezondheid. Toch is duidelijk dat het verzuim structureel hoog blijft, ook zonder grote verstoringen zoals de coronapandemie.

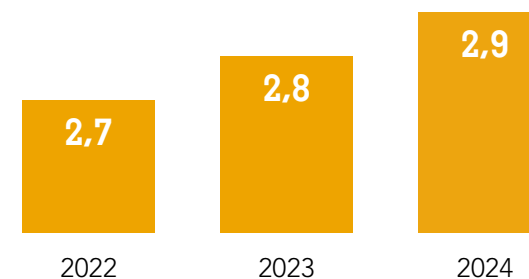




Toename in ziekteverzuim: vaker én langer afwezig

Wat opvalt is de verschuiving in het verzuimpatroon. Werknemers melden zich vaker ziek, en áls ze eenmaal uitvallen, is dit ook voor een langere periode.

Dit is een zorgwekkende trend. Het gaat daarom niet alleen om het terugdringen van het aantal ziekmeldingen, maar vooral om te voorkomen dat iemand langdurig uitvalt. Door signalen op tijd te herkennen en goede ondersteuning te bieden, kun je dat vaak voorkomen. Zo help je mensen sneller herstellen én blijven ze beter inzetbaar op de lange termijn.



Meldingsfrequentie (CBS, 2024)*



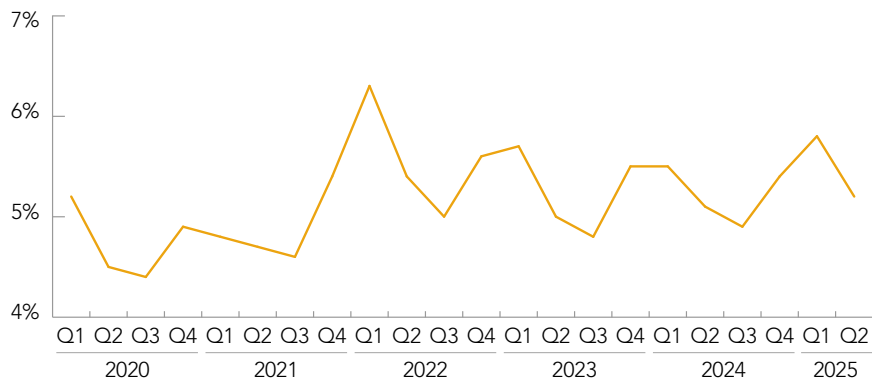
Gemiddelde verzuimduur in werkdagen (CBS, 2024)*

*Werknemers die zich in 2024 hebben ziekgemeld, deden dat gemiddeld 2,9 keer, met een gemiddelde duur van 17,1 dagen.

Verzuim door de jaren heen

Tussen 1996 en 2023 lag het gemiddelde verzuimpercentage per jaar op 4,5%. Het laagste punt was in 2014 (3,8%) en het hoogste in 2022 (5,6%). Sinds 2014 is het verzuim langzaam gestegen, met duidelijke pieken tijdens en na de coronajaren. Ook is het verzuim in de winter structureel hoger dan in andere seizoenen.

Ziekteverzuim



Bron: CBS/TNO (2025) Ziekteverzuim van werknemers.



Goed om te weten: Sinds 2024 berekent het CBS de verzuimcijfers alleen nog op basis van werknemers die daadwerkelijk ziek zijn geweest. Voorheen werden ook gezonde werknemers meegenomen in de berekening. De cijfers vanaf 2022 zijn hierop aangepast. Sinds 2022 ligt het aandeel werknemers dat in een jaar verzuimt tussen de 50 en 60%.

Van griep naar stress: veranderende oorzaken van verzuim

Hoewel griep en verkoudheid met 55 tot 64% van de meldingen nog altijd de hoofdoorzaken zijn van kort verzuim, neemt het aandeel werk gerelateerde en mentale klachten snel toe (NEA, 2024). Stress, overspannenheid en burn-out werden in 2023 al door 8% van de werknemers genoemd als belangrijkste reden voor verzuim. In 2024 is bijna een kwart van het langdurige verzuim (langer dan zes weken) terug te halen op stress gerelateerde klachten (ArboNed en HumanCapitalCare, 2025).

De gemiddelde duur van verzuim door stressklachten is fors: 252 dagen, bij burn-out zelfs 322 dagen. Uit de meest recente jaarcijfers blijkt bovendien dat het aandeel stressgerelateerd verzuim in de afgelopen vijf jaar met maar liefst 36% is gestegen, waarvan 8% in het afgelopen jaar. Inmiddels is stressgerelateerd verzuim verantwoordelijk voor circa 81% van alle verzuimdagen (Arboned, 2025).

Ook uit de **Work Ability Index (WAI) van 2024** blijkt dat slechts 16% van de werkenden aangeeft 'zeer goed' te kunnen voldoen aan de geestelijke eisen van het werk. In 2020 was dat nog 21%. Dit sluit aan bij de toename van psychisch verzuim en burn-outklachten in de praktijk.

21%

in 2020

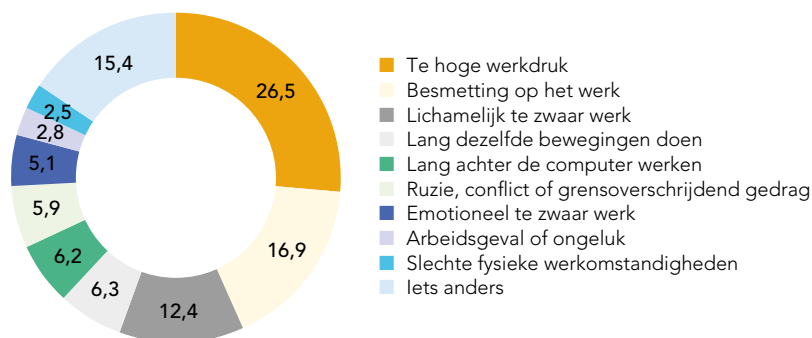


16%

in 2024

De impact van stress gerelateerd verzuim verschilt sterk per sector en doelgroep. Zo is het verzuim het hoogst in de zorg, het onderwijs en het openbaar bestuur, wat de urgentie van gerichte preventieve maatregelen in deze sectoren onderstreept. Daarnaast komt verzuim relatief vaker voor bij vrouwen, parttimers en medewerkers tussen de 25 en 45 jaar. Opvallend is dat oudere medewerkers (55+) minder vaak verzuimen, maar als zij uitvallen, duurt het verzuim gemiddeld drie keer zo lang als bij jongere collega's (ArboNed & Human-CapitalCare, 2025). Ook werkdruk blijft een belangrijke factor. Uit de NEA (2024) blijkt dat ruim één op de vijf werknemers het werk (deels) als oorzaak van hun verzuim noemt, waarbij hoge werkdruk, emotionele belasting en fysieke overbelasting het meest genoemd worden.

Belangrijkste oorzaken van verzuim



Bron: NEA (2024)



De verzuimcijfers van 2025 bevestigen het beeld van de afgelopen jaren: het verzuim is niet alleen gemiddeld hoog, maar ook langduriger en complexer geworden. Voor werkgevers ligt de uitdaging in het herkennen van patronen, het serieus nemen van signalen en het creëren van een werkomgeving waarin gezondheid, vitaliteit en werkplezier centraal staan.

Wat kun je als werkgever doen?

De rode draad? Werkdruk, mentale belasting en problemen in de privé-situaties versterken elkaar. Wie verzuim wil voorkomen, doet er goed aan om signalen vroegtijdig te herkennen en ruimte te bieden voor maatwerk. Denk aan flexibiliteit bij rouw, ondersteuning bij geldstress of het tijdelijk aanpassen van werkzaamheden. Aandacht en openheid maken het verschil, niet pas bij de ziekmelding, maar juist daarvoor. Een mensgerichte aanpak, gericht op duurzame inzetbaarheid, helpt uitval te voorkomen en draagt bij aan een gezonde, betrokken werkomgeving.



Tot slot: ondersteuning bij preventie en inzetbaarheid

Verzuim voorkomen vraagt om tijd, aandacht en de juiste kennis. De preventieve diensten van de Dienstenwinkel helpen je hierbij. Of het nu gaat om een werkplekcheck door een ergonom, een preventief consult met een arbeidsdeskundige of andere praktische ondersteuning. De diensten zijn direct inzetbaar en gericht op het versterken van inzetbaarheid en het voorkomen van uitval. En door het ruime aanbod is er altijd iets wat past bij de situatie.

Bekijk het volledige aanbod in de Dienstenwinkel. Je vindt de link in het Werkgeversportaal. Heb je hier vragen over? Neem dan contact op met a.s.r. via dienstenwinkel@asr.nl of (030) 257 29 10, of neem contact op met je adviseur of accountmanager van a.s.r.

Bron: CBS, TNO, ArboNed en HumanCapitalCare

Melissa van der Zwaan

casemanager



'Soms bellen werkgevers ons ook al vóóordat iemand uitvalt, gewoon om even te sparren. Dan denk ik mee over hoe je zo'n gesprek voert of wat je kunt doen om uitval te voorkomen.'

Stephan de Graaf

casemanager



'Mensen zitten vaak nog niet in een burn-out, maar zijn wel uit balans. En als je dan niets doet, kan het snel erger worden.'

3.

'Veel verzuim is te voorkomen als je eerder het gesprek voert'

Mentale klachten, mantelzorg, overgang en werkdruk: het zijn allemaal factoren die bijdragen aan het stijgende verzuim in Nederland.

Casemanagers Melissa van der Zwaan en Stephan de Graaf begeleiden bij a.s.r. dagelijks werkgevers en werknemers in het verzuimproces. Ze zien niet alleen trends, maar ook waar het misgaat – én wat werkgevers kunnen doen om verzuim te voorkomen. Want door eerder een goed gesprek te voeren, kan verzuim vaak worden voorkomen.

Psychisch verzuim onder jongeren: geen medische oorzaak, wel uitval

De grootste stijging in verzuim ziet Melissa bij werknemers tussen de 25 en 35 jaar. 'Ze vallen uit met mentale klachten, vaak zonder medische oorzaak. Ze zitten niet op hun plek, voelen zich niet gehoord of lopen vast in hun loopbaan. Zonder tijdige begeleiding kan dit doorsudderen tot iemand medisch arbeidsongeschikt raakt, waarna wij als casemanagers de re-integratie begeleiden. Het gaat vaak om hoogopgeleide, perfectionistische werknemers die vastlopen door werkdruk of een mismatch tussen verwachtingen en realiteit. 'Door lange wachtlijsten in de GGZ duurt het lang voordat ze hulp krijgen. Tegen de tijd dat ze uitvallen, ben je eigenlijk al te laat.'

Ook Stephan ziet in de praktijk een duidelijke toename van mentale klachten zoals stress en burn-out. Volgens hem is er niet één oorzaak, maar een combinatie van factoren. 'De druk om te presteren is hoog. Veel mensen voelen dat ze snel carrière moeten maken, bijvoorbeeld om een huis te kunnen kopen. Tegelijkertijd moeten vaak beide partners werken om rond te komen. Die combinatie van werkdruk, financiële zorgen en een verstoorde werk-privébalans zorgt ervoor dat mensen uit balans raken.'

De kracht van de casemanager

Een casemanager is de verbindende schakel tussen de werkgever, werknemer en arbodienst, en begeleidt het hele verzuimtraject – van ziekmelding tot terugkeer. Juist die positie maakt het mogelijk om snel te schakelen en maatwerk te bieden. Maar ook in het voorkomen van langdurig verzuim speelt de casemanager een belangrijke rol. Door regelmatig contact ontstaat er vertrouwen, waardoor signalen eerder worden herkend en passende hulp sneller kan worden ingezet.

Daarom is het volgens Stephan belangrijk om vroegtijdig in te grijpen. 'We zetten bijvoorbeeld coachingstrajecten in of een intake bij een psycholoog buiten de reguliere wachttijden in de GGZ. Zo krijgen werknemers sneller hulp en verklein je de kans op langdurige uitval. En dat werkt: een medewerker die zelf vroeg om hulp, was dankzij snelle inzet van een coach binnen een half jaar voor 80% hersteld.'

Overgang en mantelzorg: stille oorzaken van verzuim

Bij vrouwen tussen de 40 en 55 jaar ziet Melissa andere oorzaken van verzuim. 'In de apothekersbranche zie ik veel vrouwen uitvallen door overgangsklachten of mantelzorg. Ze zorgen voor kinderen, ouders of partners, en dat wordt vaak onderschat.' Mantelzorg komt steeds vaker voor, en veel werknemers realiseren zich vaak niet dat ze mantelzorger zijn. 'Ze hebben eigenlijk twee banen,' gaat Melissa verder. 'En als het slecht gaat met degene voor wie ze zorgen, vallen ze zelf ook uit. Mantelzorg is vaak onzichtbaar, maar het mentale effect is enorm.'



Generatieverschillen zorgen voor wrijving

Volgens Melissa speelt ook het verschil in werkbeleving tussen generaties een rol. 'Waar de oudere generatie denkt: niet lullen maar poetsen, willen jongeren meer vrijheid, flexibiliteit en een goede werk-privébalans. Dat botst soms met de verwachtingen van hun leidinggevende of werkgever.' Die botsing leidt tot onbegrip, frustratie en kan uiteindelijk tot uitval leiden.

Gebrekkige communicatie als sluipmoordenaar

Een terugkerend thema in verzuim is gebrekkige communicatie. 'Verwachtingen worden niet uitgesproken. Werkgevers denken: dit moet je doen. Werknemers denken: dit is te veel. En dan suddert het door tot iemand uitvalt,' legt Melissa uit.

Leidinggevendens spelen hierin een cruciale rol: met tijdige signalering en goede communicatie is veel verzuim te voorkomen. Maar in de praktijk blijkt echter dat dit niet altijd even makkelijk is. 'Veel leidinggevendens zijn doorgegroeid vanuit een uitvoerende functie, maar hebben nooit geleerd hoe je een verzuimgesprek voert, of signalen van overbelasting herkent.' Toch valt er veel winst te behalen. Melissa ziet dat leidinggevendens die de training Verzuimgesprekken voeren van a.s.r. hebben gevolgd, het verzuim anders aanpakken. 'Ze herkennen signalen eerder, stellen open vragen en weten wat ze kunnen doen. Dat maakt écht verschil.' Volgens Melissa begint het met een open cultuur. 'In een vrije, flexibele werkomgeving voelen medewerkers zich eerder gehoord en durven ze aan te geven wanneer het niet goed gaat. Dat voorkomt uitval. In een strakke en formele cultuur stapelen spanningen zich juist sneller op, met meer mentale klachten tot gevolg.'



Preventie begint bij het eerste signaal

‘Veel mensen trekken pas aan de bel wanneer het al misgaat, terwijl er juist in een vroeg stadium veel winst te behalen valt. Het succes van preventie hangt namelijk sterk af van timing. Psychologische hulp of coaching wordt vaak pas ingezet als het eigenlijk te laat is, terwijl een paar gesprekken in een vroeg stadium soms al veel kan voorkomen.’

Dat beeld herkent ook Stephan. ‘Daarom spreek ik zowel werkgever als werknemer regelmatig. Zo krijg ik sneller een compleet beeld en kan ik eerder schakelen. Als je van spreekuur naar spreekuur leeft, mis je veel, juist die tussentijdse contactmomenten maken het verschil.’

Een hulpmiddel hierbij is het preventieve spreekuur bij de arbodienst

‘Het verlaagt de drempel om hulp te zoeken en voorkomt dat problemen verergeren. Maar werknemers moeten wel weten dat het bestaat,’ benadrukt Melissa. ‘Werkgevers moeten hier actief over communiceren. Plaats het bijvoorbeeld in het verzuimreglement met de contactgegevens van de arbodienst, zodat medewerkers deze altijd kunnen terugvinden.’

Ook de inzet van psychologische hulp of coaching bij stressklachten kan helpen om uitval te voorkomen. ‘We kunnen de werkdruk vaak niet zomaar wegnemen,’ legt Melissa uit, ‘maar we kunnen mensen wél helpen om er anders mee om te gaan.’

Maar hoe herken je dat het tijd is om in te grijpen?

‘Let op signalen zoals veranderingen in gedrag, teruglopende prestaties, verminderde betrokkenheid of vaker ziekmelden,’ adviseert Melissa. ‘Soms zijn het kleine dingen: iemand die stiller is dan normaal, steeds later begint of deadlines niet meer haalt.’ Door deze signalen vroeg op te pakken, kun je als werkgever voorkomen dat een kleine klacht uitgroeit tot langdurig verzuim.

Hoe helpt a.s.r. bij een duurzame terugkeer naar werk?

Als verzekeraar ondersteunt a.s.r. werkgevers actief bij het voorkomen van langdurig verzuim en het bevorderen van een duurzame terugkeer naar werk. Door een breed netwerk van dienstverleners in de Dienstenwinkel kunnen interventies vaak snel worden ingezet, zonder lange wachttijden. ‘Doordat we snel kunnen schakelen met ons netwerk van specialisten, maken we echt het verschil,’ vertelt Melissa. ‘Zeker voor kleinere ondernemers is dat van grote waarde.’



Tot slot: wat kun je als werkgever doen?

Verzuim voorkomen begint bij vertrouwen, aandacht en tijdig handelen. Werkgevers die investeren in hun leidinggevenden, actief communiceren over preventieve mogelijkheden en een open cultuur creëren, zien dat terug in hun verzuimcijfers. ‘Zet letterlijk je deur open. Stel open vragen. Toon oprechte interesse. Vraag hoe het écht gaat. Dan voorkom je zoveel,’ aldus Melissa.

Joost Keizer

specialist Inkomen



'Het is een vicieuze cirkel: hoe groter het tekort, hoe hoger de druk op het team, en hoe groter het risico op uitval. En die uitval vergroot weer het tekort. Door te investeren in inzetbaarheid, ontwikkeling en een gezonde werk-privébalans doorbreek je die cirkel.'

Simon Klomp

manager innovatie en kwaliteit diensten



'Een goed inwerktraject, begeleiding op de werkvloer en het bieden van scholing of coaching helpen medewerkers niet alleen gezond te blijven, maar ook mee te groeien in hun functie. Dat voorkomt uitval én verhoogt de prestaties – het mes snijdt aan twee kanten.'

4.

Werkdruk, vergrijzing en uitval:

WIA-instroom bereikt nieuw hoogtepunt

Steeds meer mensen vallen langdurig uit door ziekte. In 2024 steeg het aantal nieuwe WIA-uitkeringen met maar liefst 13%, en UWV verwacht dat deze trend zich in 2025 voortzet. Deze toename zet het sociaal-medische beoordelingssysteem van UWV steeds verder onder druk. Het aantal 42e-weekmeldingen en voorschot-uitkeringen blijft stijgen, terwijl de wachttijden voor WIA-beoordelingen, herbeoordelingen en andere keuringen verder oplopen. Vooral onmisbare sectoren zoals de zorg en het onderwijs worden hard geraakt. Wat is hier de oorzaak van? We spraken met Joost Keizer, specialist Inkomen bij a.s.r., en Simon Klomp, manager innovatie en kwaliteit diensten bij a.s.r., over de trends, de risico's én de noodzaak van preventie.

Wat zit er achter die stijgende WIA-instroom?

Volgens Joost zijn psychische klachten de grootste oorzaak van de stijgende WIA-instroom, mede veroorzaakt door een hoge werkdruk en een verstoorde werk-privébalans. Ook de langdurige klachten na corona spelen nog steeds een rol, vooral bij jongere werknemers tot 40 jaar. In deze groep steeg het aantal WIA-aanvragen met 18% in 2024, ten opzichte van 6% in 2023 (UWV, 2025). 'Dit is zorgwekkend,' zegt Joost. 'Deze leeftijdsgroep is nog maar kort op de arbeidsmarkt en valt nu al langdurig uit. Als iemand van 30 instroomt in de WIA, kan dat betekenen dat diegene tot aan het pensioen niet meer werkt. Dat is niet alleen persoonlijk ingrijpend, maar ook maatschappelijk en economisch kostbaar.'

Daarnaast zorgt de krapte op de arbeidsmarkt voor extra druk. Minder personeel betekent meer werk voor de mensen die er wél zijn. Dat leidt tot meer verzuim en uiteindelijk tot langdurige uitval.

Aantal WIA-aanvragen bij jongere werknemers tot 40 jaar.

6%

in 2023



18%

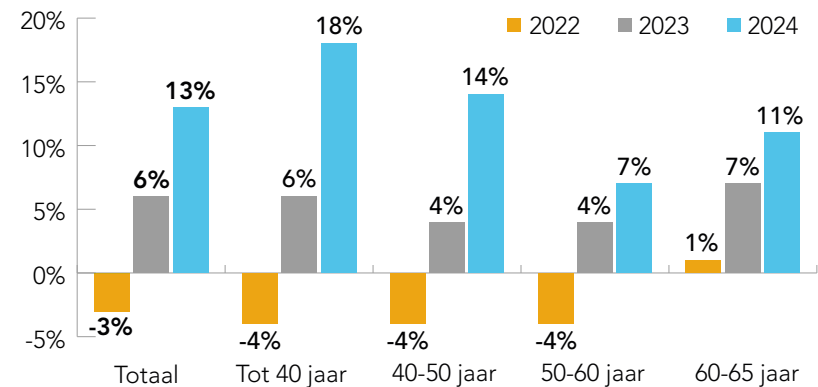
in 2024

Vergrijzing en mismatch op de werkvloer

Ook structurele factoren spelen mee. De beroepsbevolking vergrijst, de AOW-leeftijd stijgt en steeds meer mensen werken door na hun pensioen. Zo is in tien jaar tijd het aantal doorwerkers gestegen van ruim 200.000 naar 267.000 (CBS, 2024).

'Een deel van de stijgende WIA-instroom is simpelweg onvermijdelijk. Er zijn meer oudere werknemers, en die hebben nu eenmaal een grotere kans op uitval. Tegelijkertijd verandert het werk: mensen moeten langer doorwerken door de stijgende AOW-leeftijd, harder werken door de krapte op de arbeidsmarkt, én anders werken door technologische ontwikkelingen zoals AI. Dat vraagt veel,' legt Joost uit.

Ontwikkeling van het aantal WIA-aanvragen naar leeftijdsklasse t.o.v. 2021



Bron: Verdenius, M., & de Vries, M. (2025). UWV Kennisverslag 2025-3: Volumeontwikkelingen voorjaar 2025.

Tegelijkertijd ontstaat er steeds vaker een mismatch tussen functie-eisen en de vaardigheden van nieuwe medewerkers. Door de krapte op de arbeidsmarkt worden instroomeisen verlaagd om vacatures sneller te vullen. Zonder goede begeleiding of een stevig inwerktraject leidt dat al snel tot overbelasting en uitval. Dit blijkt ook uit een onderzoek van TNO (2024) in het kader van de Week van de Werkstress, hierin geeft 32% van de werknemers aan hoge werkeisen te ervaren.

‘Een groot deel van de WIA-instroom komt voort uit functies die simpelweg te veel vragen,’ zegt Simon. ‘Juist dan is gerichte aandacht voor duurzame inzetbaarheid cruciaal. Maar die investering blijft vaak uit. Zonde, want op dat moment kun je echt het verschil maken.’





Wat betekent dit voor werkgevers?

De nieuwe maatregelen maken duidelijk dat het WIA-stelsel onder druk staat en dat werkgevers niet kunnen afwachten. Langere wachttijden en strengere beoordeling vragen om actie: zorg voor heldere functieomschrijvingen, bied tijdige begeleiding en investeer in duurzame inzetbaarheid – zeker bij oudere medewerkers. ‘Werkgevers kunnen niet langer afwachten,’ waarschuwt Joost. ‘Het is essentieel om nu in te zetten op preventie, signalering en ondersteuning. Want de kosten van niets doen zijn simpelweg te hoog.’

Bron data: UWV, TNO, CBS en kamerbrief ‘Voortgang sociaal-medisch beoordelen en uitkomst voorjaarsbesluitvorming’ van 11 juni 2025.

Druk op het systeem zorgt voor nieuwe maatregelen

De stijging van WIA-aanvragen zet het systeem onder druk. UWV kampt met personeelstekorten en oplopende wachttijden. Naar verwachting van UWV moeten in 2027 ongeveer 100.000 mensen wachten op een WIA-beoordeling, en in 2030 zelfs 200.000. Om deze druk te verlichten, heeft de politiek maatregelen genomen en aangekondigd, waaronder:

1. Herinvoering vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers

Vanaf september 2025 is de 60-plusmaatregel opnieuw ingevoerd. Werknemers van 60 jaar en ouder krijgen een versimpelde WIA-beoordeling, waarbij minder inzet van verzekeringsartsen nodig is. Dit maakt jaarlijks zo’n 10.000 extra beoordelingen mogelijk. De maatregel loopt tot eind augustus 2027.

2. De maatregel ‘Praktisch beoordelen’

Sinds juli 2024 wordt arbeidsongeschiktheid vastgesteld op basis van het werk dat iemand doet. Dit voorkomt complexe beoordelingen en versnelt het proces. Vanaf juli 2027 wordt deze maatregel structureel. UWV verwacht hierdoor jaarlijks 3.000 tot 4.000 extra beoordelingen te kunnen doen. Dit geeft werknemers en werkgevers meer duidelijkheid en verlaagt de druk op verzekeringsartsen.

3. Structurele investering in sociaal-medische centra (SMC’s)

Het kabinet investeert € 36 miljoen per jaar in de SMC’s van UWV om de kwaliteit en capaciteit van sociaal-medische beoordelingen duurzaam te verbeteren. Met prestatieafspraken wordt toegewerkt naar hogere productiviteit tot en met 2027. Deze maatregel versterkt de basis van het systeem en ondersteunt andere maatregelen.

Joost Keizer

specialist Inkomen

'In de praktijk wordt vaak pas gehandeld als iemand al is uitgevallen. Dat is net als een paraplu kopen als het al regent.'

5.

Langer, harder én anders werken: hoe houd je je werknemers inzetbaar?

Medewerkers vormen het fundament van het bedrijf - en dat fundament staat onder druk. Door vergrijzing, een stijgende AOW-leeftijd, krapte op de arbeidsmarkt, toenemende uitval en technologische veranderingen verandert de manier waarop we werken ingrijpend. Volgens Joost Keizer, specialist Inkomen, is de conclusie duidelijk: werknemers moeten langer, harder én anders werken. Hoe kunnen werkgevers hier het beste mee omgaan? In dit artikel deelt Joost drie praktische tips om grip te krijgen op deze trends en om medewerkers inzetbaar te houden tot aan de pensioenleeftijd.

Praktische tips voor werkgevers

1

Begin met meten

Als werkgever kun je kosteloos je verzuimrapport opvragen via je adviseur. Hierdoor krijg je meteen inzicht in de verzuimcijfers binnen je bedrijf. Zijn er knelpunten of weet je niet goed waar te beginnen? Ga dan in gesprek met je adviseur of een consultant Duurzame Inzetbaarheid (DI) van a.s.r. Zij helpen je om beleid te ontwikkelen dat écht werkt voor jouw bedrijf, met concrete stappen richting preventie en duurzame inzetbaarheid.

2

Investeer in vitaliteit en weerbaarheid

Gezonde, energieke medewerkers zijn beter bestand tegen werkdruk, verzuimen minder en presteren beter. Een gezonde leefstijl draagt bovendien bij aan een positieve werksfeer en meer motivatie op de werkvloer. Toch staat de vitaliteit van werkenden onder druk. Uit de Work Ability Index (2024) blijkt dat één op de vijf medewerkers zelden plezier ervaart in dagelijkse bezigheden, één op de drie zich zelden fit voelt en bijna een derde weinig vertrouwen heeft in de toekomst. Dit benadrukt het belang van structurele aandacht voor vitaliteit en mentale gezondheid.

Mogelijke interventies zijn leefstijlcoaching of programma's zoals a.s.r. Vitality, die medewerkers stimuleren fysiek én mentaal gezonder te leven. Gezonde keuzes worden daarbij beloond, bijvoorbeeld met kortingen of cashback op producten en activiteiten.

Heb je een collectieve inkomensverzekering bij a.s.r.?

Dan kunnen jij en je medewerkers zonder extra kosten gebruikmaken van a.s.r. Vitality. Kijk voor meer informatie op asr.nl/zakelijk/vitality of vraag je adviseur naar de mogelijkheden.



3

Ondersteun leidinggevenden in hun rol

‘Verzuim volgt echt de manager,’ zegt Joost. ‘Hoe een leidinggevende omgaat met medewerkers bepaalt voor een groot deel het verzuim. Toch worden veel leidinggevenden daar niet in getraind. Dat is een gemiste kans.’

Signalen zoals vermoeidheid, terugtrekgedrag of verminderde prestaties kunnen wijzen op stress, financiële zorgen of mantelzorgtaken. Als leidinggevenden deze signalen herkennen en op tijd het gesprek aangaan, kan dat het verschil maken tussen kort en langdurig verzuim, en het soms zelfs helemaal voorkomen. Toch vinden de meesten het lastig om dat gesprek aan te gaan.

‘Het gaat niet alleen om gesprekken bij verzuim, maar ook om het durven voeren van lastige gesprekken over bijvoorbeeld onderpresteren of verslaving. Als je die gesprekken uit de weg gaat, vergroot je het risico op uitval,’ gaat Joost verder. Daarom is het essentieel dat leidinggevenden worden geschoold in de HR-aspecten van hun rol: signalen herkennen, de juiste vragen stellen en effectief communiceren. Dat helpt niet alleen om verzuim te verkorten, maar vooral om het te voorkomen.

‘Hoe een leidinggevende omgaat met medewerkers bepaalt voor een groot deel het verzuim. Toch worden veel leidinggevenden daar niet in getraind. Dat is een gemiste kans.’



Training Verzuimgesprekken voeren

In deze training van a.s.r. leren leidinggevendenden – en in het mkb vaak de ondernemer zelf – hoe zij verzuim tijdig herkennen, bespreekbaar maken en effectief aanpakken. Ze oefenen met realistische gespreks-situaties, zoals het ziekmeldings- of frequent verzuimgesprek, onder begeleiding van een trainer en trainingsacteur.

De training behandelt onder andere:

- ✓ de soorten verzuim en hoe deze te herkennen
- ✓ het wettelijk kader (met focus op de Wet verbetering poortwachter)
- ✓ verschillende vormen van verzuim
- ✓ hoe lastige gesprekken worden gevoerd
- ✓ wat een leidinggevende wel of niet mag vragen

Het resultaat: betere gesprekken, korter verzuim, minder onnodige ziekmeldingen en medewerkers die inzetbaar blijven.

Meer weten over de training?

Vraag je adviseur naar de mogelijkheden.

Vragen?

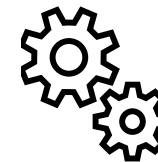


We hopen dat dit trendrapport je heeft geïnspireerd en nieuwe inzichten heeft opgeleverd die relevant zijn voor jouw bedrijf. Trends veranderen snel, en het is belangrijk om alert te blijven en flexibel in te spelen op wat komen gaat.

Heb je vragen over dit rapport, wil je sparren over de impact van deze trends op jouw bedrijf, of ben je benieuwd hoe wij kunnen helpen om deze inzichten te vertalen naar concrete acties?

Neem dan gerust contact met ons op via inkomen.marketing@asr.nl.

Wij helpen je graag!



α.σ.ι.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

www.asr.nl

ASR Schadeverzekering N.V., KVK 30031823 Utrecht

89884_0925