

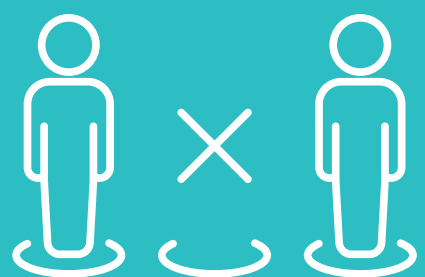
ABSENTEÏSME IN 2025

Op een gemiddelde werkdag is
1 op de 12 werknemers afwezig door ziekte.

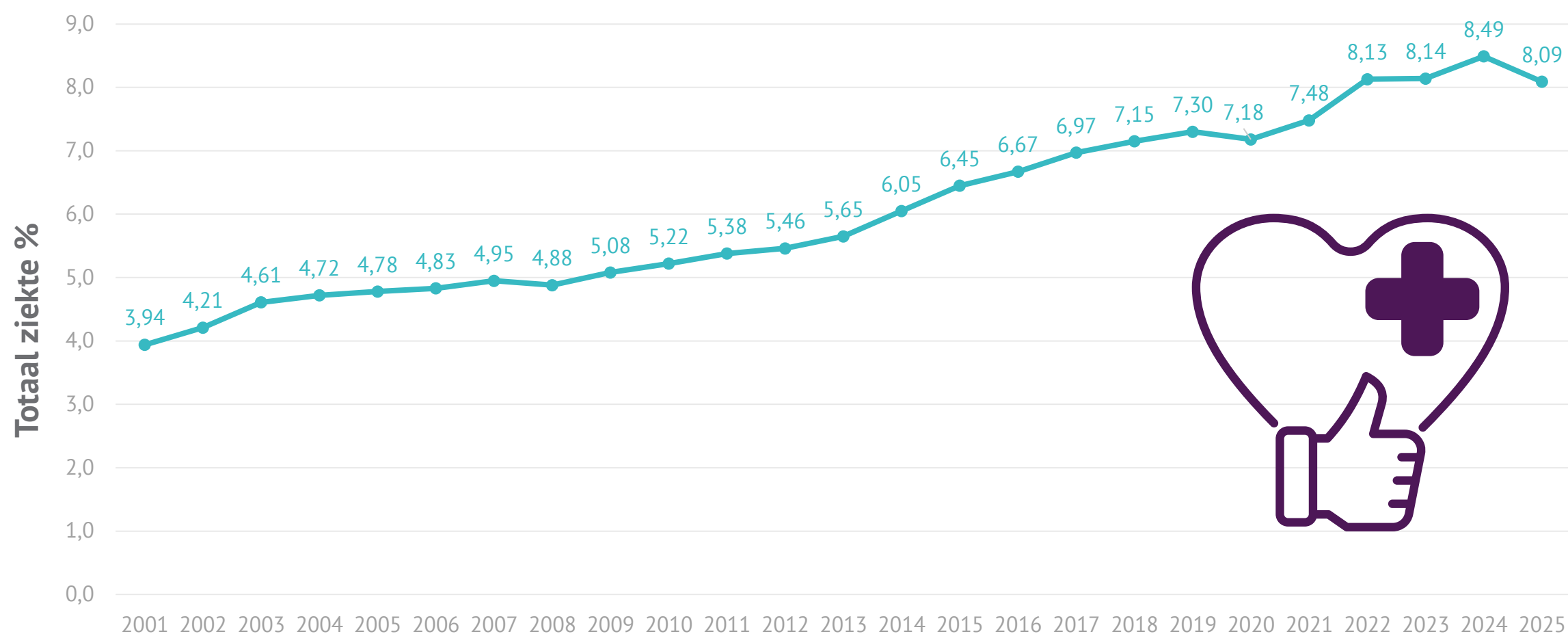
Dat komt neer op bijna **5** keer het Koning Boudewijnstadion
vol werknemers die vandaag niet aan het werk zijn.

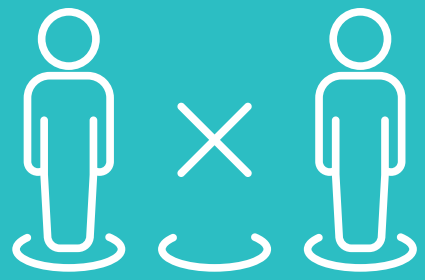
Al dat potentieel, tijdelijk aan de kant.

Wat doet jouw organisatie om dit om te buigen?



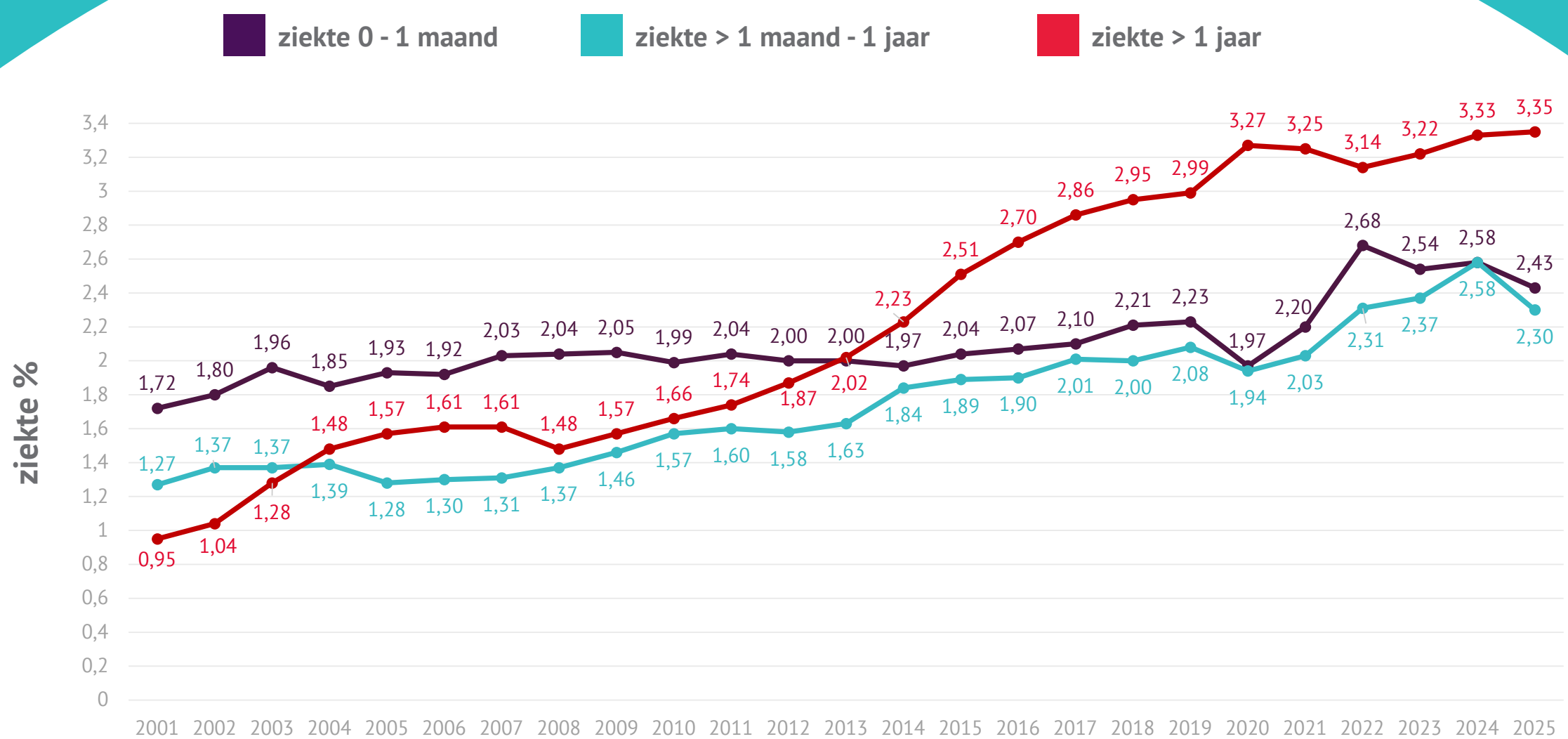
Het totale
ziektepercentage
nam in 2025 voor het eerst
sinds 2001 significant af



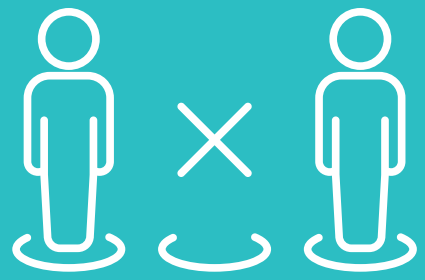


Evolutie in kort, middellang en lang absenteïsme

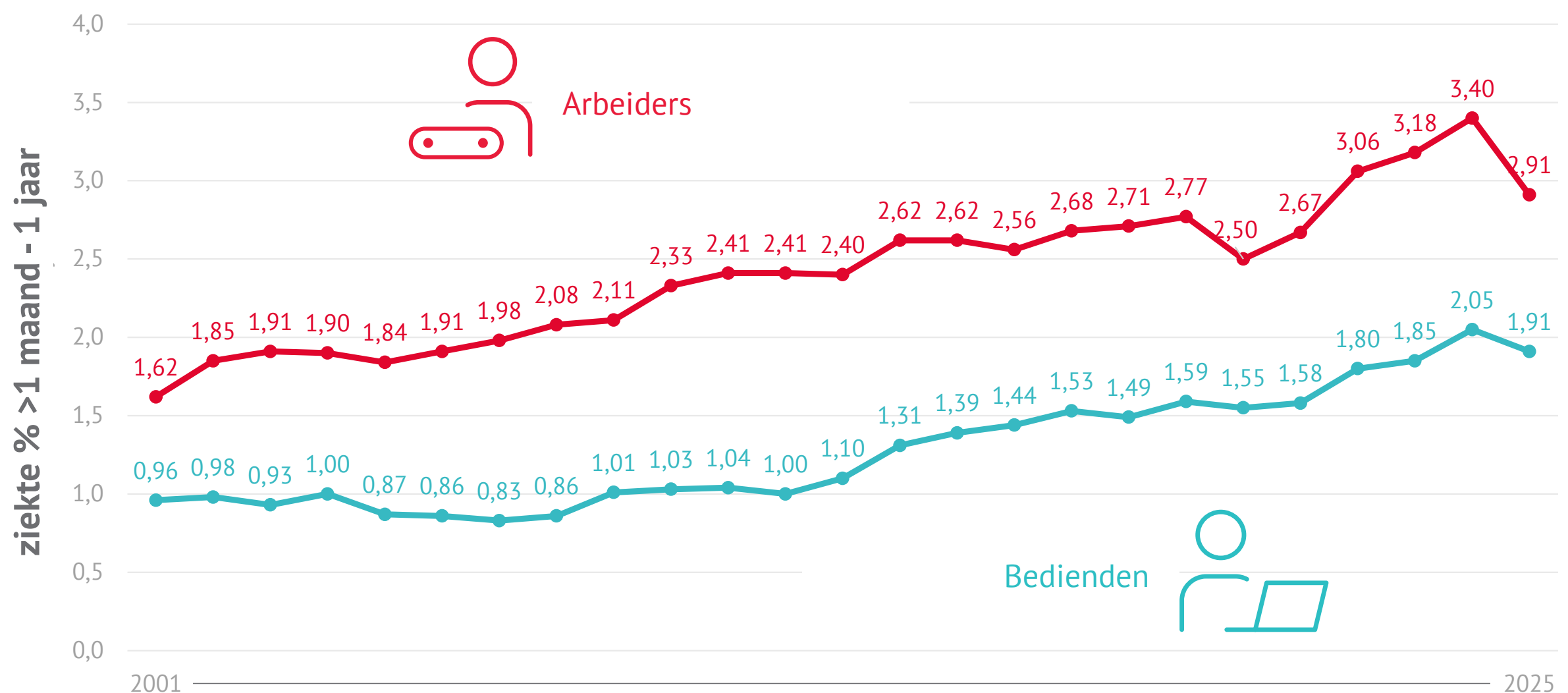
In 2025 namen afwezigheden korter dan een maand en vooral korter dan een jaar significant af.

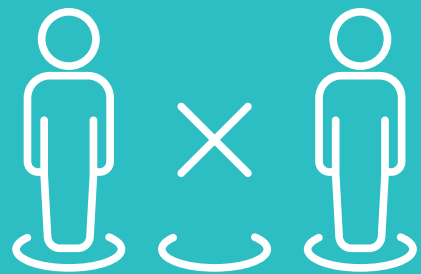


[Klik hier voor meer informatie >](#)



Daling van het middellange ziektepercentage, vooral bij arbeiders, maar ook bij bedienden





Hoe verklaren we deze historische daling?



Nieuw oproepingsbeleid werpt vruchten af



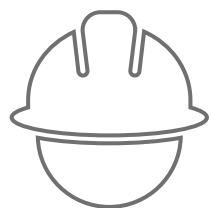
Vroeger en frequenter



Adviserend arts evalueert arbeidspotentieel

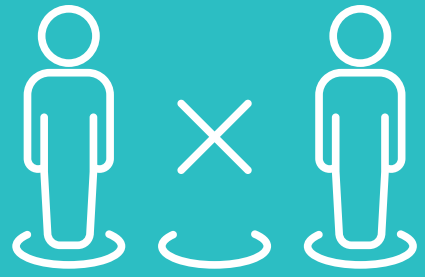


Terug-naar-werk-coördinator ondersteunt bij werkhervatting

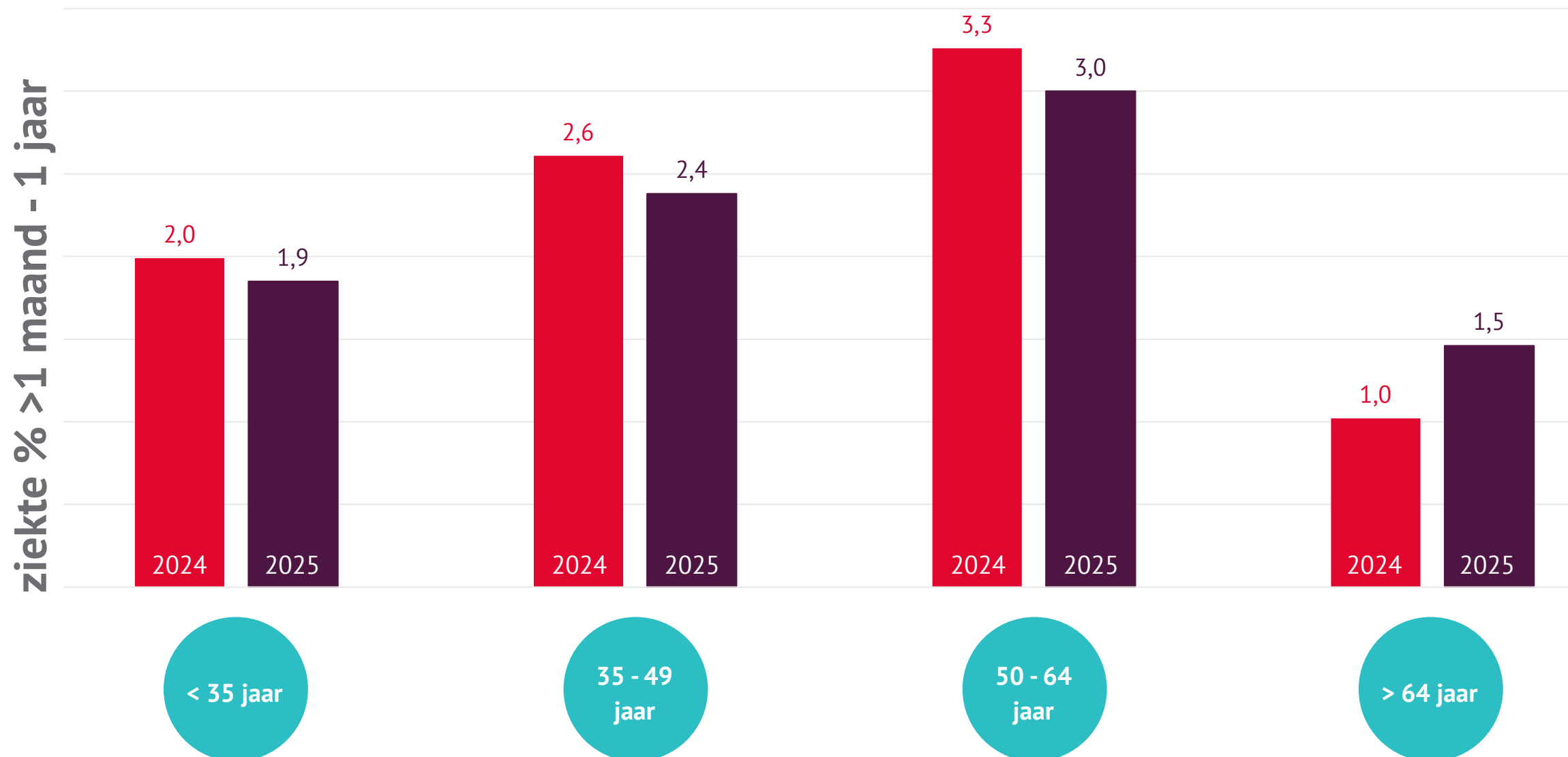


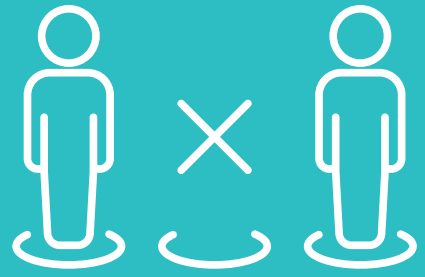
Re-integratie verloopt vlotter bij fysieke klachten van arbeiders

[Klik hier voor meer informatie >](#)



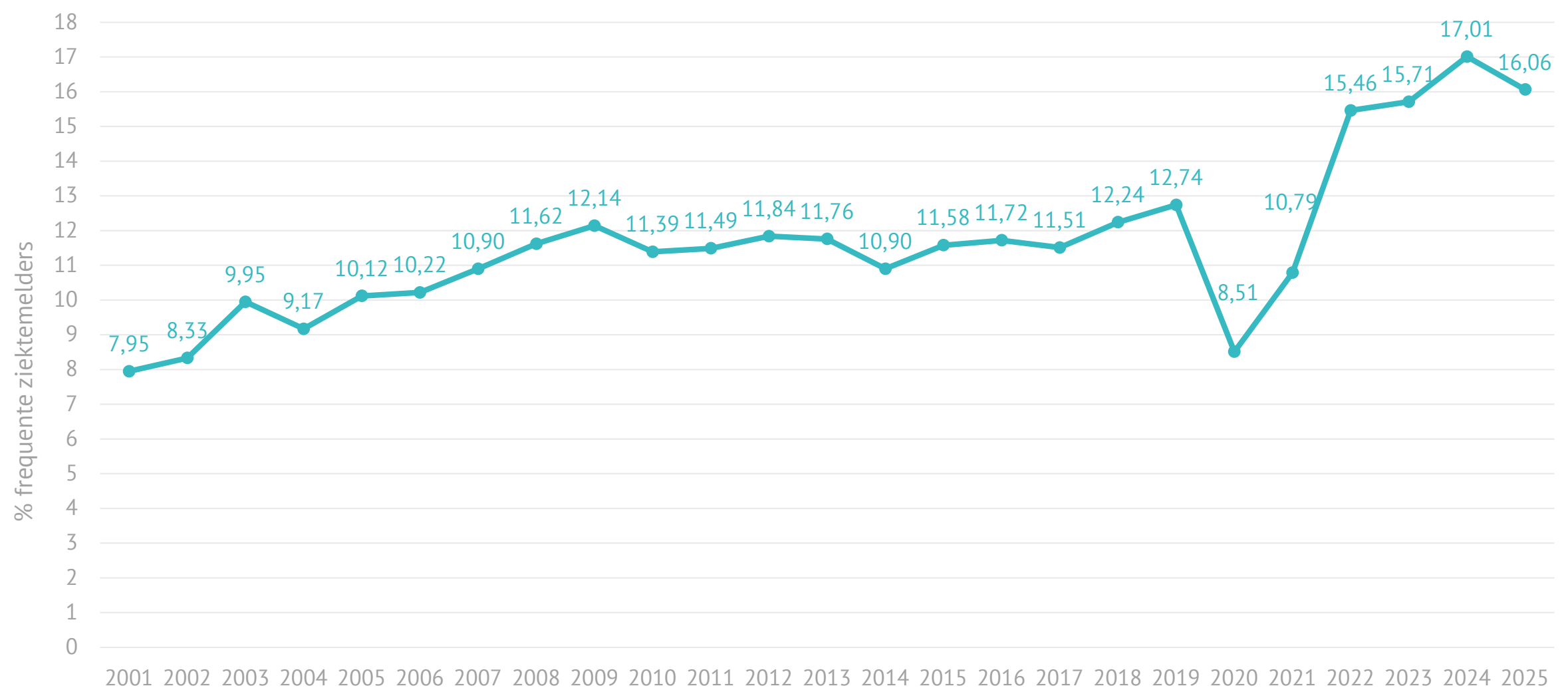
Het middellange
ziektepercentage daalde bij
-65-jarigen, maar steeg met de
helft bij 65-plussers



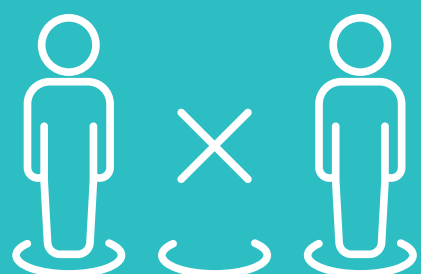


Percentage frequente ziektemelders opnieuw gedaald

In 2025 meldde 16% van de werknemers zich minstens driemaal ziek



[Klik hier voor meer informatie >](#)



Meldt een medewerker zich 3 keer of meer ziek in 12 maanden? Dan spreken we van een opvallende afwezigheid.

In dat geval is een persoonlijk terugkeergesprek essentieel: bij voorkeur op de eerste werkdag na de afwezigheid.

Zo'n gesprek helpt om:

- onderliggende oorzaken te begrijpen
- samen oplossingen te vinden
- toekomstige afwezigheden te beperken

Hoe pak je dat aan?

Met een open en respectvolle aanpak:

- focus op dialoog en vertrouwen
- niet controlerend, maar ondersteunend
- gericht op werkbare oplossingen

Leidinggevenden spelen hierin een sleutelrol en kunnen hier gericht in worden ondersteund.

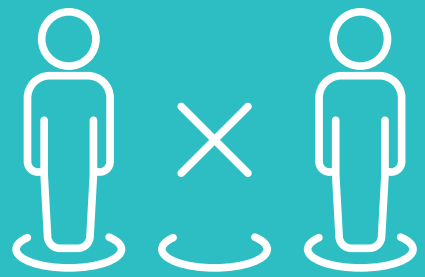
Securex koppelt dit aan een structureel absentieïsmebeleid met drie samenhangende bouwstenen:

- een constructieve en ondersteunende dialoog
- een duidelijk kader rond ziektemelding, opvolging en werkhervatting
- aandacht voor de werkcontext en onderliggende oorzaken, onder meer om werkhervatting duurzaam mogelijk te maken

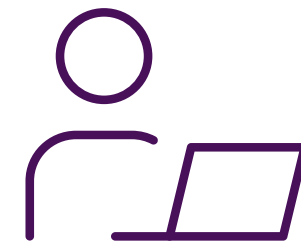
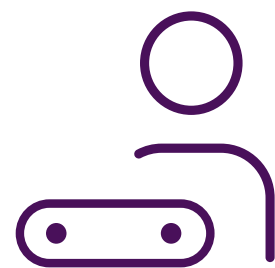
Frequent absentieïsme is vaak een vroeg signaal van een risico op langdurige afwezigheid en vraagt daarom meer dan louter controle.

Medische controle kan, mits correct en proportioneel ingezet, een ondersteunende rol spelen binnen een geïntegreerd absentieïsmebeleid.

[Klik hier voor meer informatie >](#)



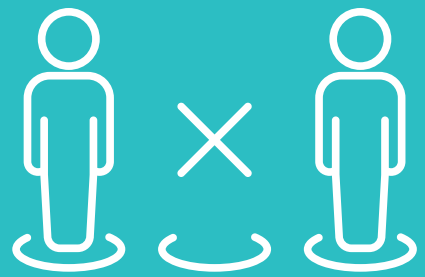
Arbeiders nog altijd langer,
maar ook vaker afwezig
dan bedienden



Arbeiders

Bedienden

Ziekte % < 1 maand	2,89%	2,14%
Ziekte % 1 maand - 1 jaar	2,91%	1,91%
Ziekte % > 1 jaar	4,93%	2,33%
Totaal	10,73%	6,38%
% ziektemelders	54,08%	50,64%
% frequente ziektemelders	18,84%	14,28%
meldingsfrequentie	1,43	1,20
# ziektedagen / afwezigheid	18,83	13,26
# ziektedagen / werknemer	26,94	15,84



5 sleutels voor aanpak



Gezonde werkomgeving met motiverende context en [ondersteunend leiderschap](#).



Een helder en betrokken beleid rond contacten met afweziggen.



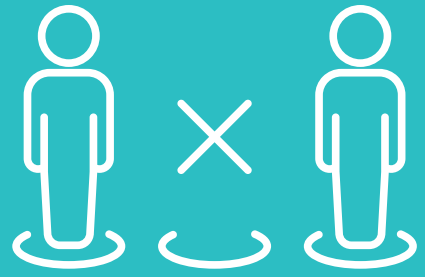
Gezamenlijke voorbereiding en opvolging van werkhervatting na lange afwezigheid.



Een vaste plaats voor absenteïsme in KPI's, rapportering en overleg.



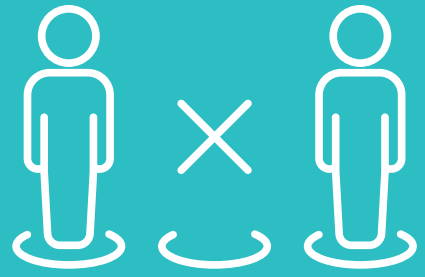
Tijdig herbekijken van structuur en werkorganisatie voor duurzame inzetbaarheid.



Re-integratie 3.0: Wat moet je als werkgever nu al doen bij ziekte?

1. Duidelijke contactprocedure in het arbeidsreglement
2. Handelen binnen de eerste 6 maanden:
 - 4 weken melden aan de externe dienst
 - vanaf 8 weken arbeidspotentieel laten evalueren
 - uiterlijk binnen 6 maanden herstart of traject voorzien
3. Wettelijk in orde zijn is niet genoeg: een gedragen, mensgericht re-integratiebeleid maakt het verschil

[Klik hier voor meer informatie >](#)



Kom nu in actie

**Ontdek al onze inzichten, cijfers
en aanbevelingen over absenteïsme.**

Ga naar onze [webpagina](#)

**Samen bouwen we
aan een gezondere werkvloer.**

[Lees onze methodologie >](#)