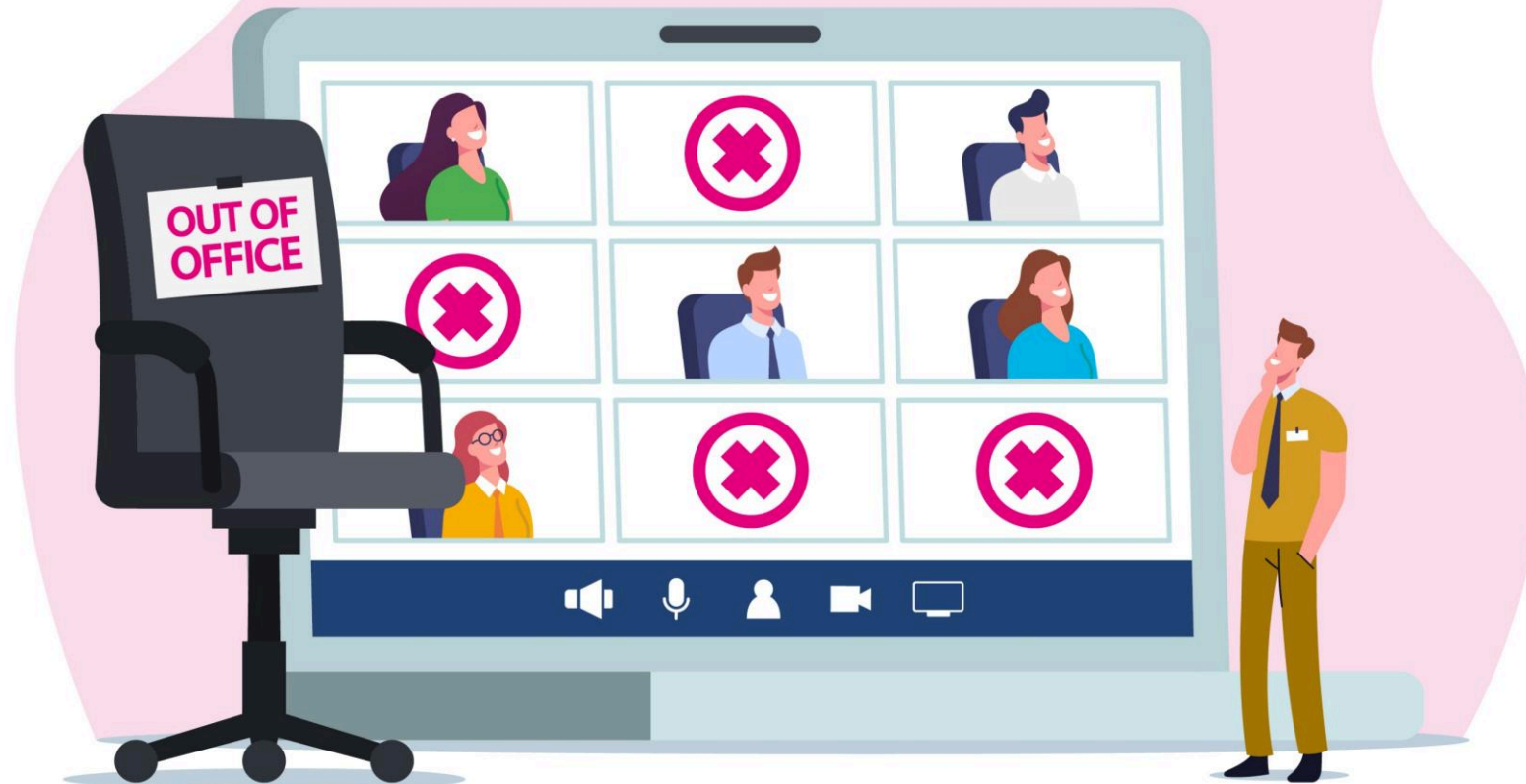


**transvorm**

# Ziekteverzuim in zorg en welzijn

Noord-Brabant 2026

verder  
met werken  
in zorg en  
welzijn



Het verzuim in de sector zorg en welzijn is het hoogst van alle sectoren. Hoe ontwikkelde het verzuim onder zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant zich de afgelopen jaren? En hoe verhouden deze cijfers zich tot de landelijke cijfers? In deze publicatie kijken we ook naar verschillen tussen branches, leeftijdsklassen en deeltijdklassen. Tot slot gaan we dieper in op de oorzaken van verzuim en geven we tips voor het voorkómen van verzuim in jouw organisatie.

*Alle data in deze publicatie zijn afkomstig van Vernet. Vernet verzamelt verzuimgegevens van zorg- en welzijnsmedewerkers in de branches ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en de verpleging, verzorging en thuiszorg.*

Hoe staat het met het verzuim in de sector zorg en welzijn én wat kunnen we daaraan doen?



### Wat valt op?



### Verzuim naar deeltijdklassen in Noord-Brabant



### Oorzaken van verzuim



### Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland



### Verzuim naar branche in Noord-Brabant



### Voorkómen van verzuim



### Verzuimontwikkeling naar duurklassen in Noord-Brabant



### Verzuim naar leeftijd in Noord-Brabant



### Tips en handvatten

# Wat valt op?

## Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

- Het verzuim in zorg en welzijn nam tussen 2018 en 2025 toe, zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland.
- Het verzuim ontwikkelde zich jaren volgens een licht stijgende trend. Door de coronapandemie ontstond een trendbreuk: het verzuim steeg fors. Hoewel het verzuim daarna daalde, daalde het niet tot het zonder trendbreuk verwachte niveau.
- De ontwikkeling van het verzuim in zorg en welzijn in Noord-Brabant toonde hetzelfde beeld als de landelijke ontwikkeling. Het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur, de meldingsfrequentie en het percentage nulverzuim lagen in Noord-Brabant iets onder het landelijk gemiddelde.

## Verzuimontwikkeling naar duurklassen in Noord-Brabant

- Het grootste aandeel van het verzuim betreft al jaren 'lang verzuim (92 t/m 365 dagen)'.
- Het 'extra lang verzuim (366 t/m 730 dagen)' nam tussen 2018 en 2025 het meest toe.



## Wat valt op?

### Verzuim naar branche in Noord-Brabant (2025)

- De verpleging, verzorging en thuiszorg kampten met het hoogste verzuim.
- In de gehandicaptenzorg waren medewerkers per verzuimgeval gemiddeld het langst ziek.
- Medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg meldden zich gemiddeld het vaakst ziek.

### Verzuim naar leeftijd in Noord-Brabant (2025)

- De jongste medewerkers meldden zich gemiddeld het vaakst ziek in een jaar.
- De leeftijdsklasse 26 t/m 35 jaar kende de kleinste groep medewerkers die zich niet ziek meldden.
- Het verzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur nemen toe naarmate de leeftijd toeneemt.
- Het verzuim was het hoogst bij medewerkers van 56 jaar en ouder. Tegelijkertijd had deze groep het op één na hoogste aandeel medewerkers zonder verzuim. Dit betekent dat het hoge verzuim in deze leeftijdsklasse werd veroorzaakt door een relatief kleine groep medewerkers.

### Verzuim naar deeltijdklassen in Noord-Brabant (2025)

- Medewerkers met de grootste contracten (0,80 – 1,00 fte) verzuimden het minst.
- Het verzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur waren het hoogst in de deeltijdklasse 0,40 – 0,60 fte.
- Medewerkers met een contract tussen de 0,60 en 0,80 fte meldden zich gemiddeld het vaakst ziek.



> **Aan de slag met de verzuimdata van jouw organisatie?**  
[Bekijk hier onze tips en handvatten](#)

# Wat valt op?

## Oorzaken van verzuim

- Het grootste deel van het verzuim binnen de sector is niet gerelateerd aan het werk.
- Psychisch verzuim nam de afgelopen jaren toe en is nu de voornaamste oorzaak van langdurig verzuim.
- Medewerkers met psychische klachten die uitvielen op het werk vielen vaak niet uit door de klachten zelf, maar door veranderingen op het werk.
- De oorzaak van psychisch verzuim ligt niet uitsluitend bij de medewerker, maar ook bij de werkgever.

## Voorkómen van verzuim

- Het voorkómen van verzuim bij psychische problemen vraagt om een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, waarbij open communicatie belangrijk is.
- De rol van de leidinggevende is cruciaal in de preventie van verzuim.



## Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

Om het verzuim van medewerkers in zorg en welzijn beter te begrijpen kijken we naar verschillende verzuimvariabelen. Op de volgende pagina's zijn de ontwikkeling van het **verzuimpercentage**, de **gemiddelde verzuimduur**, de **meldingsfrequentie** en het **percentage nulverzuim** van 2018 tot en met 2025 weergegeven.

Elke variabele geeft ander inzicht in het verzuim van medewerkers:

- Het **verzuimpercentage** laat zien welk deel van de totale capaciteit van zorg- en welzijnsmedewerkers verloren is gegaan door verzuim.
- De **gemiddelde verzuimduur** geeft de gemiddelde lengte van beëindigde verzuimgevallen weer. *In de periode dat een verzuimgeval beëindigd wordt, wordt de volledige verzuimduur meegenomen in de berekening.*
- De **meldingsfrequentie** geeft aan hoe vaak medewerkers zich gemiddeld ziekmelden in een periode. De meldingsfrequentie per kwartaal is herleid tot een jaarcijfer om te kunnen vergelijken met de voortschrijdende cijfers.
- Het **percentage nulverzuim** toont het percentage medewerkers dat in de betreffende periode niet verzuimd heeft.

De **blauwe lijnen** gaan over zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant. De **roze lijnen** over zorg- en welzijnsmedewerkers in heel Nederland.

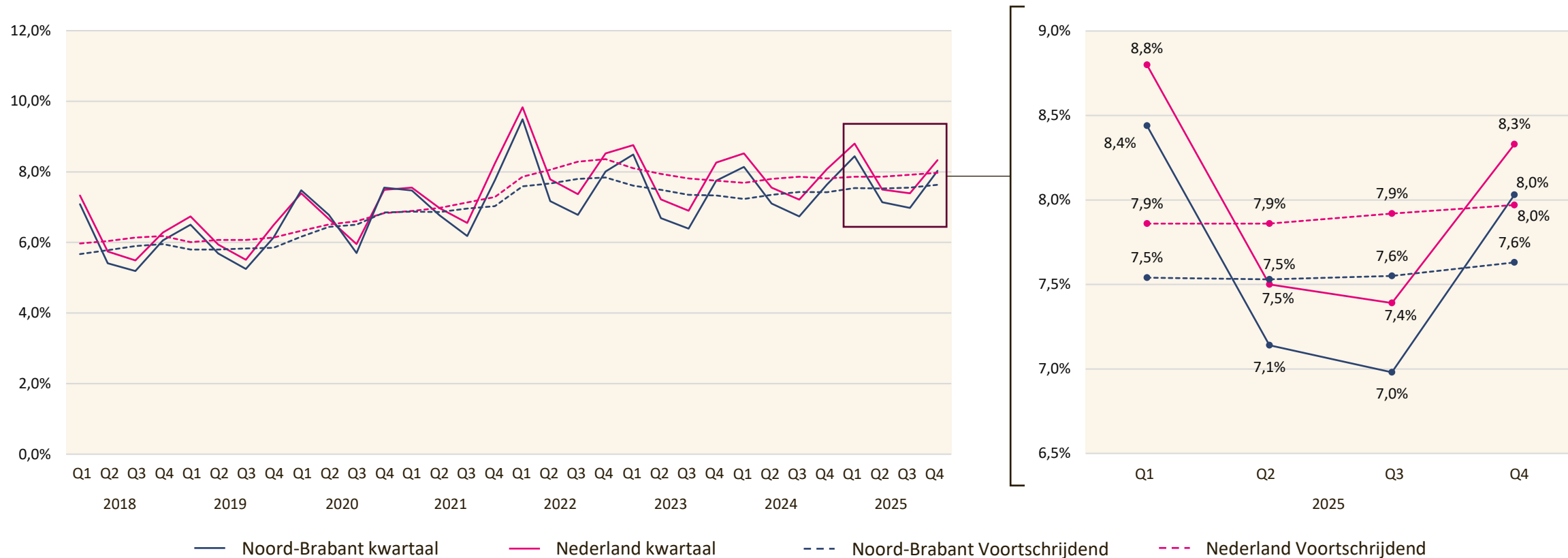
Zowel kwartaalcijfers als voortschrijdende cijfers zijn weergegeven. Voortschrijdende cijfers worden over een heel jaar berekend, waardoor de structurele ontwikkeling, zonder seizoensinvloeden, inzichtelijk wordt. Dit betekent in de grafieken het volgende:

- *Q4 – 2025 kwartaal = 4<sup>e</sup> kwartaal van 2025 = oktober 2025 t/m december 2025*
- *Q4 – 2025 voortschrijdend = 1<sup>e</sup> kwartaal 2025 t/m 4<sup>e</sup> kwartaal 2025 = januari 2025 t/m december 2025*



# Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

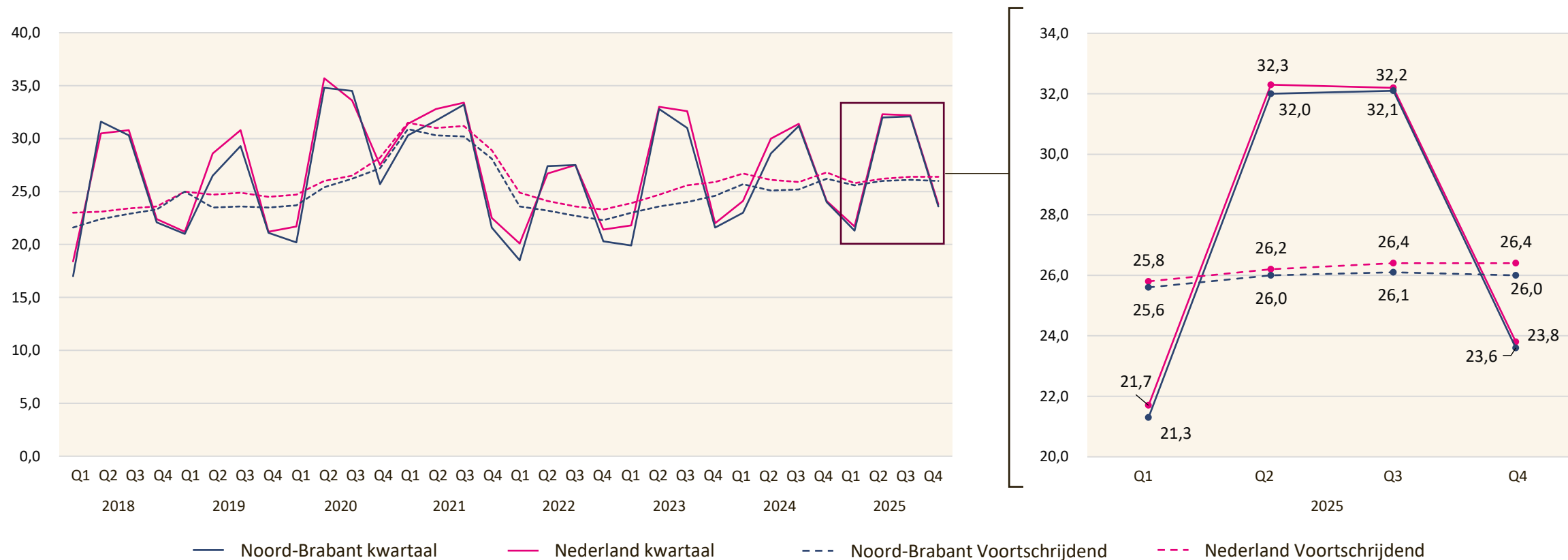
## Verzuimpercentage



- Het voortschrijdende verzuimpercentage van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant lag in 2025 op 7,6%.
- Zowel het kwartaal-verzuimpercentage als het voortschrijdende verzuimpercentage nam toe tussen 2018 en 2025, zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland.
- Door de coronapandemie ontstond in 2020 een trendbreuk in de verzuimontwikkeling.
- Het verzuimpercentage is na de coronaperiode gedaald, maar is nog steeds hoger dan verwacht op basis van de eerdere trend.

# Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

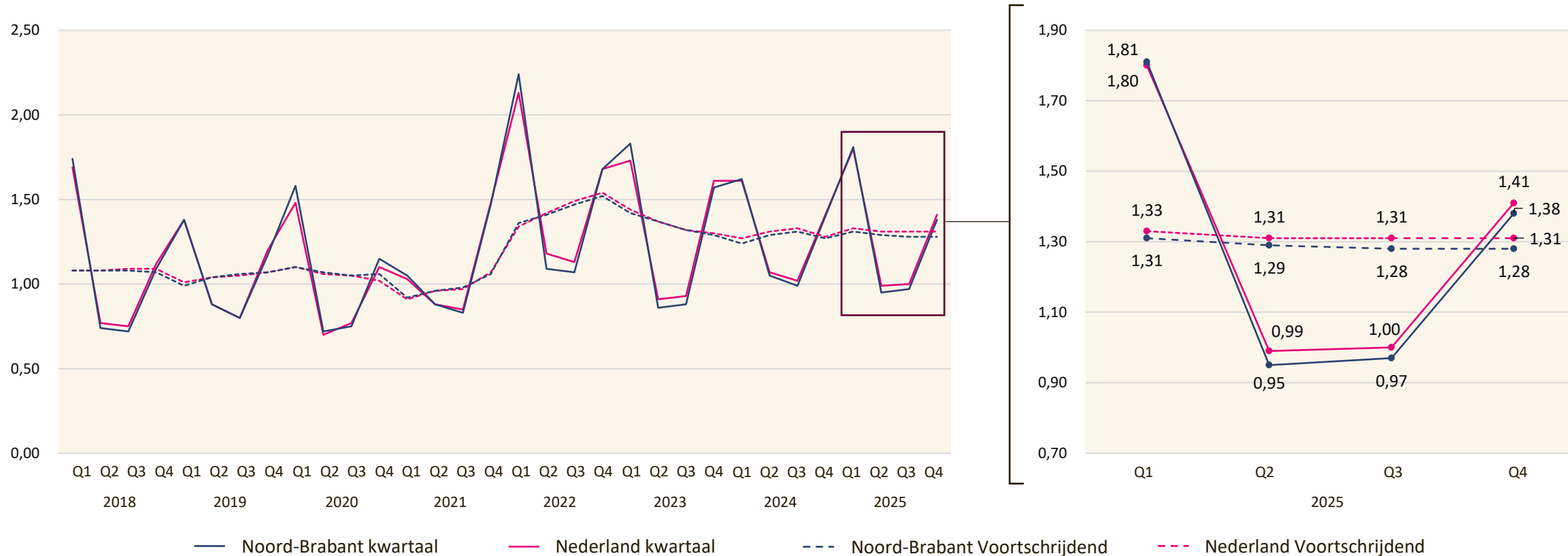
## Verzuimduur (dagen)



- De voortschrijdende gemiddelde verzuimduur van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant lag in 2025 op 26,0 dagen.
- De gemiddelde verzuimduur nam tussen 2018 en 2025 toe, zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland.
- In de coronaperiode nam de gemiddelde verzuimduur toe en vervolgens weer af.
- Na de coronaperiode nam de gemiddelde verzuimduur opnieuw toe.

# Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

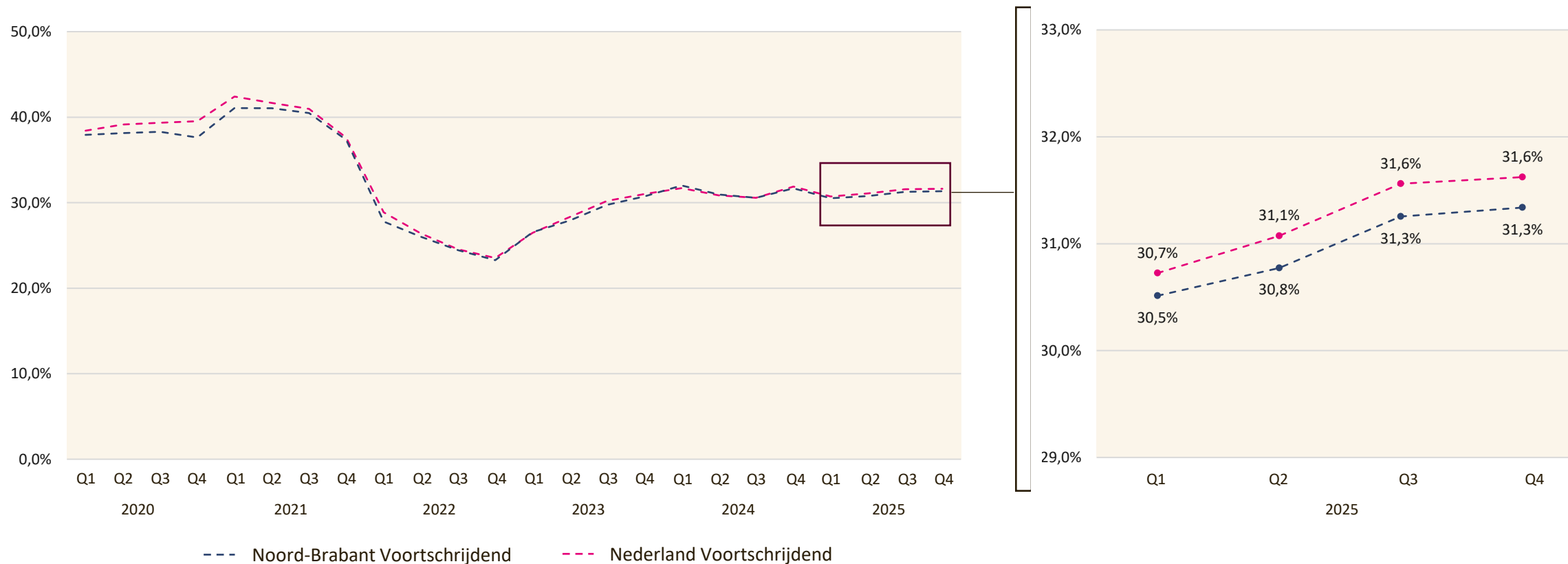
## Meldingsfrequentie



- De voortschrijdende meldingsfrequentie van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant lag in 2025 op 1,28.
- De meldingsfrequentie nam toe tussen 2018 en 2025, zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland.
- Na de forse toename in 2022 daalde de meldingsfrequentie, maar is niet terug op het niveau van voor de coronapandemie.

# Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

## Percentage nulverzuim \*



- Het voortschrijdende percentage nulverzuim van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant lag in 2025 op 31,3%.
- Het percentage nulverzuim nam tussen 2020 en 2025 af, zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland.
- Het percentage nulverzuim daalde in 2021 en 2022 fors als gevolg van de coronapandemie en nam daarna weer toe, maar ook het percentage nulverzuim steeg niet tot het percentage van voor de coronapandemie.

*\* Het percentage nulverzuim is pas sinds 2020 beschikbaar en is alleen voortschrijdend berekend.*

## Verzuimontwikkeling in Noord-Brabant en Nederland

Het verzuim in zorg en welzijn is tussen 2018 en 2025 toegenomen, zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland. Door de coronapandemie is een trendbreuk ontstaan in de licht stijgende trend van de verzuimontwikkeling, maar na de coronaperiode is het verzuim niet gedaald tot het, zonder trendbreuk verwachte, niveau. Dit zien we in een toename van het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur, de meldingsfrequentie en het percentage nulverzuim.

### Noord-Brabant versus Nederland

De ontwikkeling van het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur, de meldingsfrequentie en het percentage nulverzuim in Noord-Brabant toont hetzelfde beeld als de landelijke ontwikkeling. Het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur en de meldingsfrequentie van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant lagen daarbij bijna elke (voortschrijdende) periode onder het landelijk gemiddelde. Het percentage nulverzuim lag ook bijna alle perioden onder het landelijk gemiddelde, maar daarbij geldt juist hoe hoger hoe beter.

Omdat de ontwikkeling van het verzuim in zorg en welzijn in Noord-Brabant en heel Nederland vergelijkbaar zijn, richten we ons op de volgende pagina's op de verzuimcijfers van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant. Om structurele ontwikkelingen inzichtelijk te maken, zijn alleen voortschrijdende cijfers weergegeven.



## Verzuim naar duurklassen in Noord-Brabant

Het verzuimpercentage kan worden onderverdeeld in duurklassen. Deze duurklassen geven inzicht in de verdeling van kort, middellang en (extra) langdurend verzuim. Elk verzuimgeval wordt ingedeeld in één duurklasse. De vier duurklassen die wij hanteren zijn:

- 1 t/m 14 dagen: kort verzuim
- 15 t/m 91 dagen: middellang verzuim
- 92 t/m 365 dagen: lang verzuim
- 366 t/m 730 dagen: extra lang verzuim



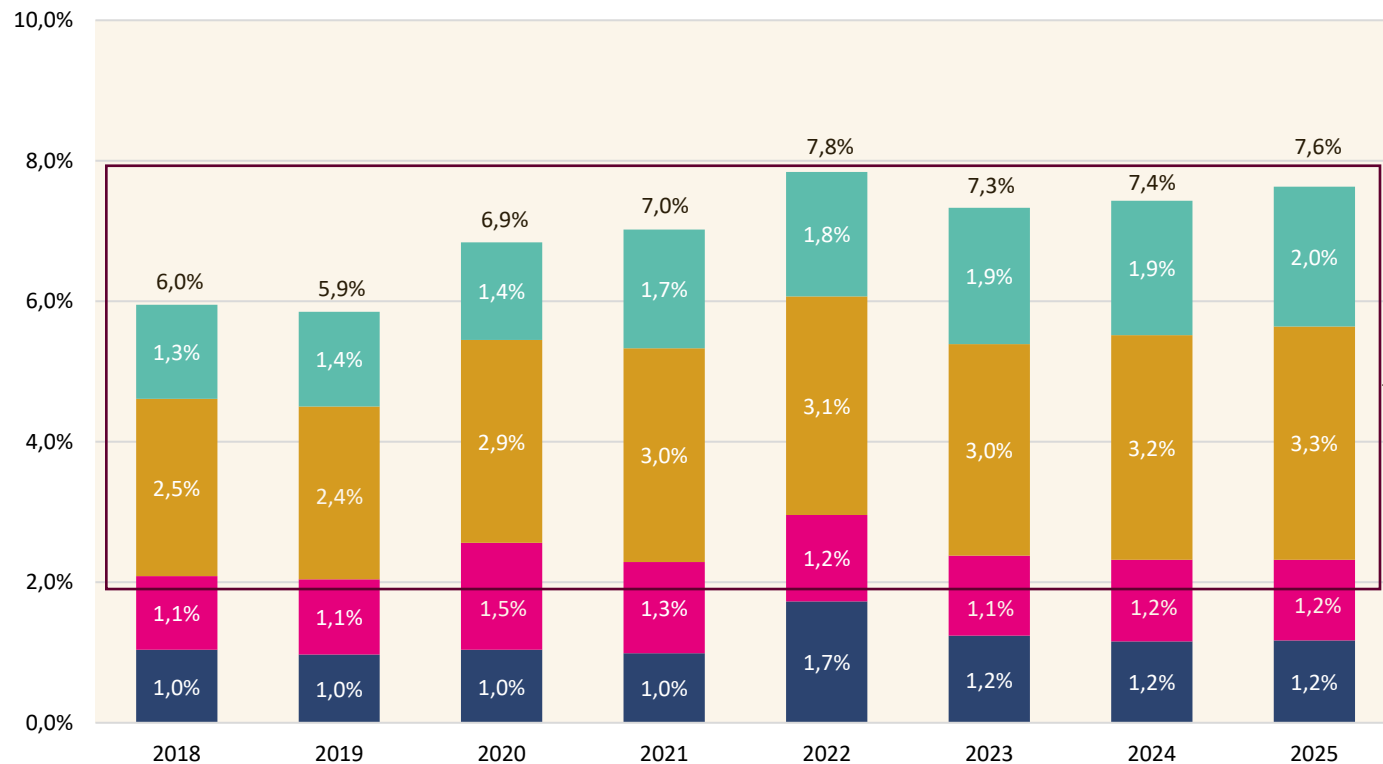
Op de volgende pagina is het verzuim naar duurklassen in grafieken weergegeven. Hieruit blijkt het volgende:

- Het grootste aandeel van het verzuim betreft al jaren lang verzuim.
- In elke duurklasse nam het verzuim tussen 2018 en 2025 toe.
- Het kort en middellang verzuim namen vooral toe in de coronaperiode, maar namen daarna weer af.
- Met name het lang verzuim en extra lang verzuim namen dus toe tussen 2018 en 2025. Het lang verzuim nam toe van 2,5% naar 3,3% en het extra lang verzuim nam toe van 1,3% naar 2,0%.

Het grootste aandeel van het verzuim betreft **lang verzuim**

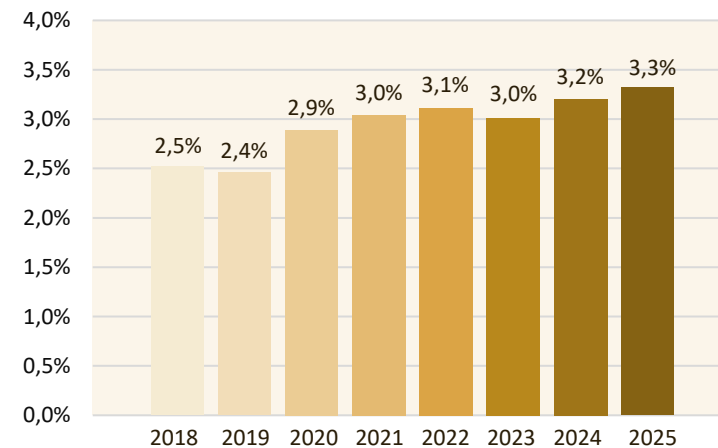
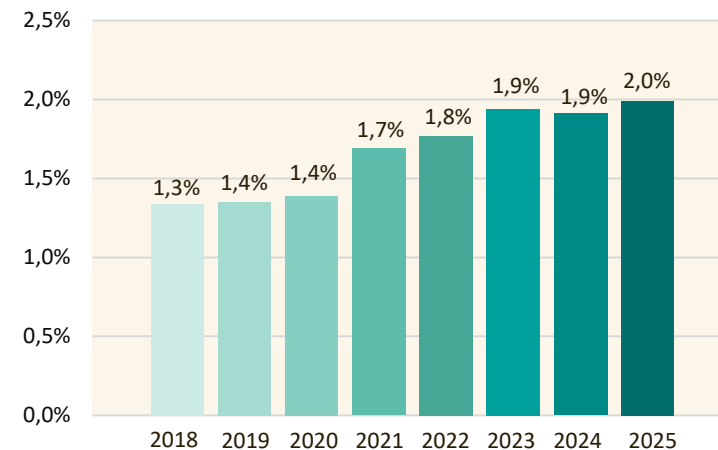
# Verzuimontwikkeling naar durklassen in Noord-Brabant

## Verzuimpercentage naar durklassen \*



- 366 t/m 730 dagen: extra lang verzuim
- 92 t/m 365 dagen: lang verzuim
- 15 t/m 91 dagen: middellang verzuim
- 1 t/m 14 dagen: kort verzuim

\* Door afrondingen kan de som van de percentages afwijken.  
De begeleidende tekst staat op pagina 12.



## Verzuim naar branche in Noord-Brabant

De verzuimdata op de vorige pagina's gingen over alle zorg- en welzijnsmedewerkers in de sector zorg en welzijn. Zijn er verschillen tussen branches? Om hier inzicht in te krijgen, kijken we ook naar het voortschrijdende verzuim per branche. Vernet verzamelt verzuimgegevens van medewerkers in:

- **Ziekenhuizen**
- **Geestelijke gezondheidszorg**
- **Gehandicaptenzorg**
- **Verpleging, verzorging en thuiszorg**

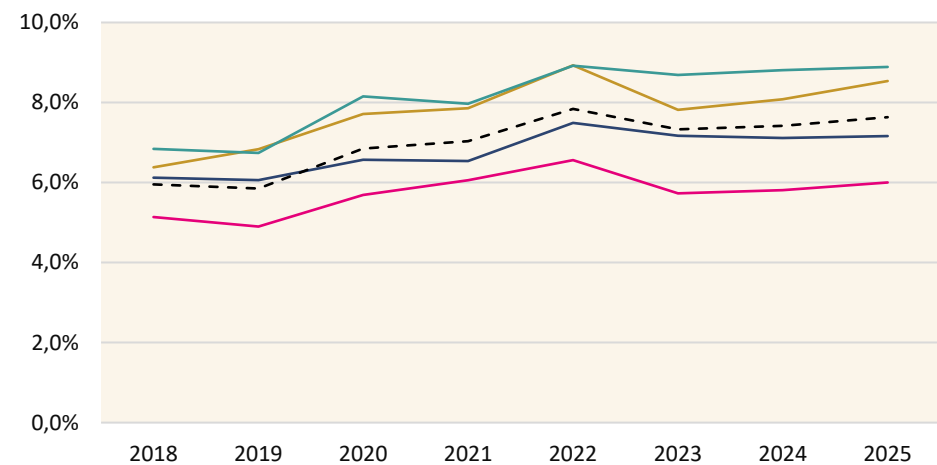
Op de volgende pagina's verdiepen we ons per branche in de ontwikkeling van het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur, meldingsfrequentie en het percentage nulverzuim over de periode 2018 tot en met 2025.

Op pagina 16 staan de voortschrijdende verzuimgegevens van 2025 per branche, met een toelichting op de verschillen.

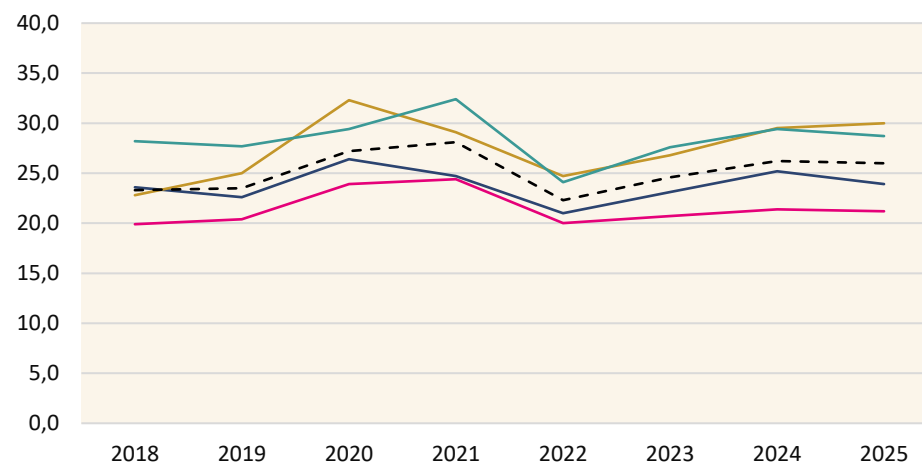


# Verzuim naar branche in Noord-Brabant

## Verzuimpercentage

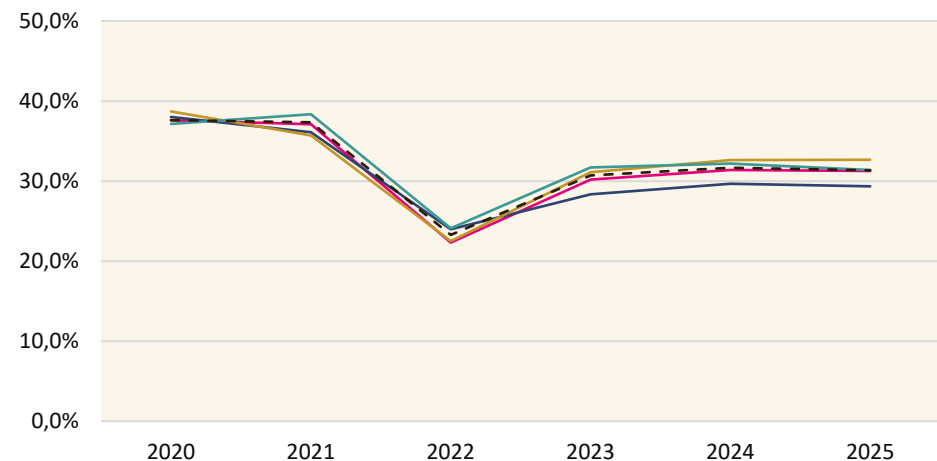


## Gemiddelde verzuimduur (dagen)

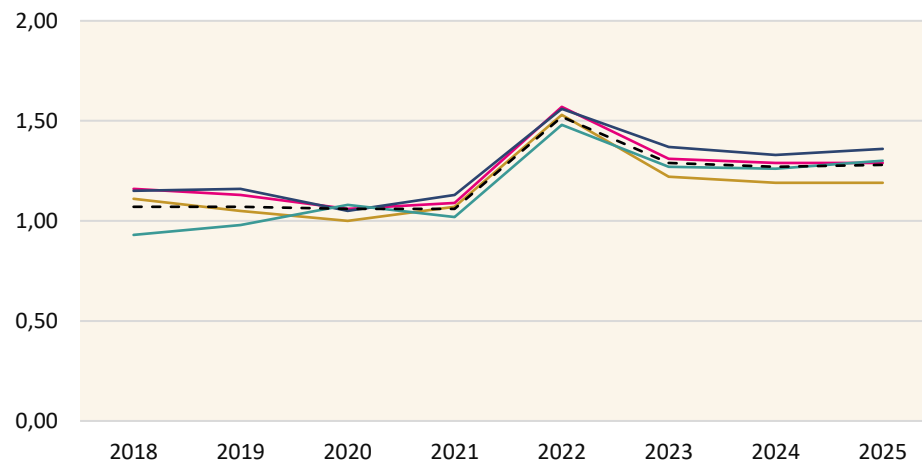


- Ziekenhuizen
- Geestelijke gezondheidszorg
- Gehandicaptenzorg
- Verpleging, verzorging en thuiszorg
- - - Totaal

## Percentage nulverzuim



## Meldingsfrequentie



## Verzuim naar branche in Noord-Brabant

### Verzuimgegevens naar branche 2025

Branche	Verzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur (dagen)	Meldingsfrequentie	Percentage nulverzuim
Ziekenhuizen	6,0%	21,2	1,29	31,3%
Geestelijke gezondheidszorg	7,2%	23,9	<b>1,36</b>	<b>29,4%</b>
Gehandicaptenzorg	8,5%	<b>30,0</b>	1,19	32,7%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	<b>8,9%</b>	28,7	1,30	31,4%
<b>Totaal</b>	<b>7,6%</b>	<b>26,0</b>	<b>1,28</b>	<b>31,3%</b>

- Het verzuim was met een verzuimpercentage van **8,9%** het hoogst in de verpleging, verzorging en thuiszorg.
- Medewerkers in de gehandicaptenzorg waren per verzuimgeval gemiddeld het langst ziek met een gemiddelde verzuimduur van **30,0 dagen**.
- Met een meldingsfrequentie van **1,36** meldden medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg zich gemiddeld het vaakst ziek.
- In de geestelijke gezondheidszorg meldden meer medewerkers zich minimaal 1 keer ziek. **29,4%** van de medewerkers meldde zich niet ziek.

## Verzuim naar leeftijd in Noord-Brabant

In de sector zorg en welzijn werken medewerkers van alle leeftijden. Verschilt het verzuim naar leeftijd? Om hier inzicht in te krijgen bekijken we het voortschrijdende verzuim ook naar leeftijdsklassen:

- 25 jaar en jonger
- 26 t/m 35 jaar
- 36 t/m 45 jaar
- 46 t/m 55 jaar
- 56 jaar en ouder

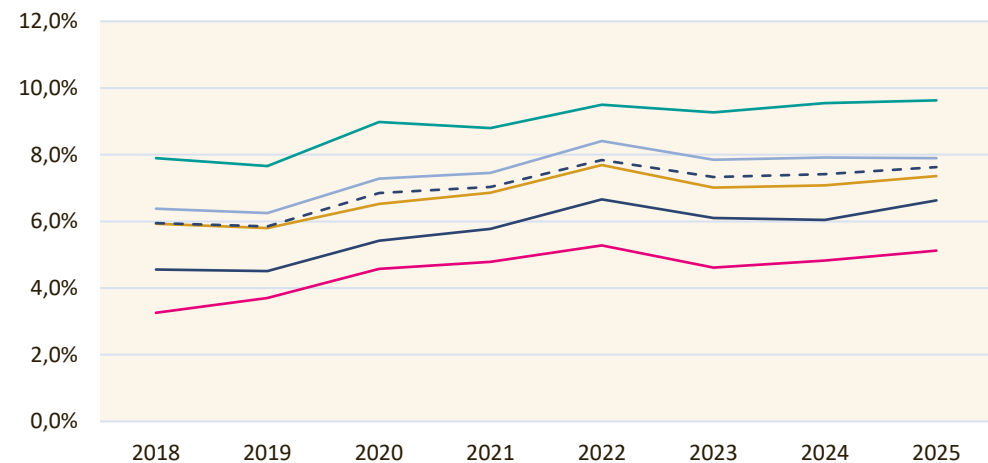
Op de volgende pagina beschrijven we per leeftijdsklasse de ontwikkeling van het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur, meldingsfrequentie en het percentage nulverzuim over de periode van 2018 tot en met 2025.

Op pagina 19 staan de voortschrijdende verzuimgegevens van 2025 per leeftijdsklasse, met een toelichting op de verschillen.

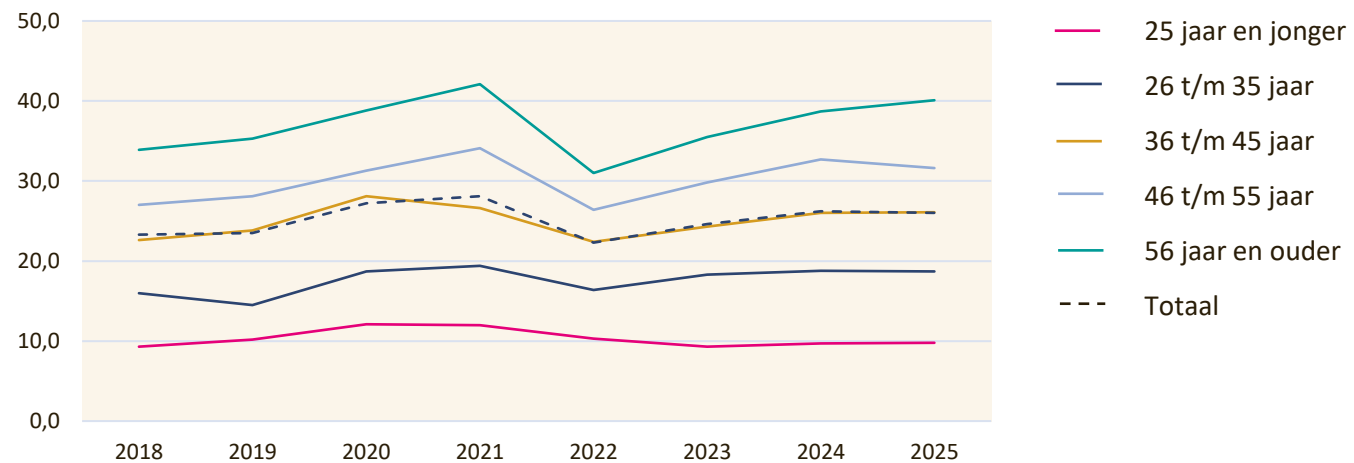


# Verzuim naar leeftijd in Noord-Brabant

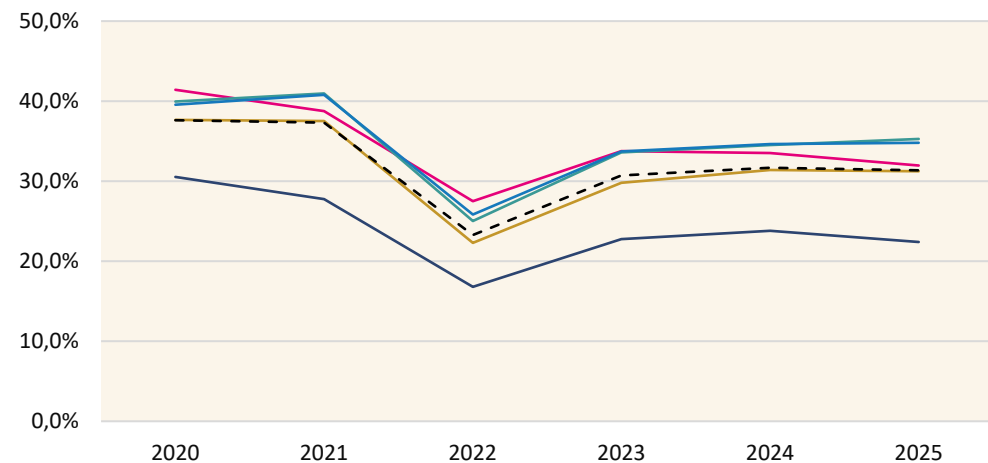
## Verzuimpercentage



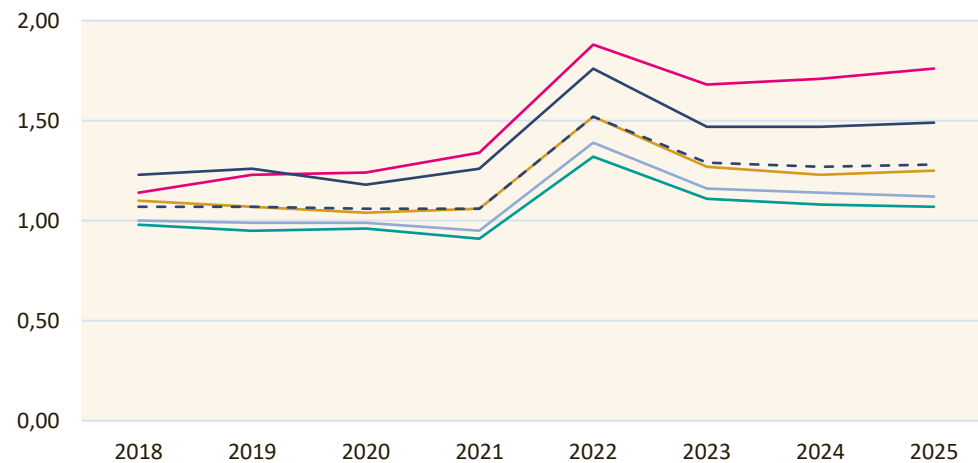
## Gemiddelde verzuimduur (dagen)



## Percentage nulverzuim



## Meldingsfrequentie



## Verzuim naar leeftijd in Noord-Brabant

### Verzuimgegevens naar leeftijd 2025

Leeftijdsklasse	Verzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur (dagen)	Meldingsfrequentie	Percentage nulverzuim
25 jaar en jonger	5,1%	9,8	1,76	32,0%
26 t/m 35 jaar	6,6%	18,7	1,49	22,4%
36 t/m 45 jaar	7,4%	26,1	1,25	31,3%
46 t/m 55 jaar	7,9%	31,6	1,12	35,5%
56 jaar en ouder	9,6%	40,1	1,07	34,8%
<b>Totaal</b>	<b>7,6%</b>	<b>26,0</b>	<b>1,28</b>	<b>31,3%</b>

- Het verzuimpercentage neemt toe naarmate de leeftijd toeneemt.
- De gemiddelde verzuimduur neemt toe naarmate de leeftijd toeneemt.
- De meldingsfrequentie neemt af naarmate de leeftijd toeneemt.
- Van de medewerkers van 26 t/m 35 jaar meldden meer medewerkers zich minimaal 1 keer ziek dan medewerkers in andere leeftijdsklassen. **22,4%** van de medewerkers meldde zich niet ziek.

**34,8%** van de medewerkers van 56 jaar en ouder meldde zich niet ziek in 2025. Het verzuim van de overige medewerkers leidde tot **9,6%** verzuim.

## Verzuim naar deeltijdklasse in Noord-Brabant

Medewerkers in de sector werken in verschillende contracturen. De mate van verzuim hangt samen met het aantal contracturen van medewerkers. Daarom bekijken we het voortschrijdende verzuim ook naar deeltijdklassen:

- **0,00 – 0,40 fte**
- **0,40 – 0,60 fte**
- **0,60 – 0,80 fte**
- **0,80 – 1,00 fte**

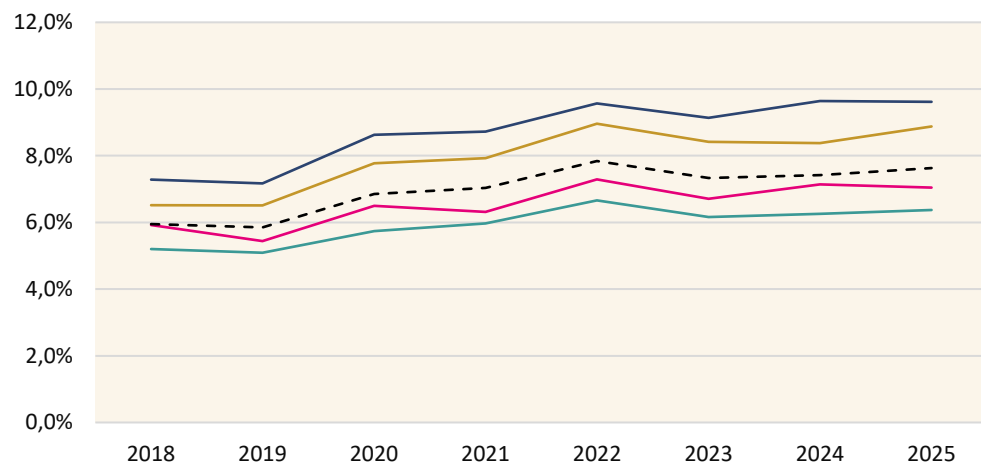
Op de volgende pagina tonen we per deeltijdklasse de ontwikkeling van het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur en de meldingsfrequentie over de periode 2018 tot en met 2025.

Op pagina 22 staan de voortschrijdende verzuimgegevens van 2025 per deeltijdklasse, met een toelichting op de verschillen.

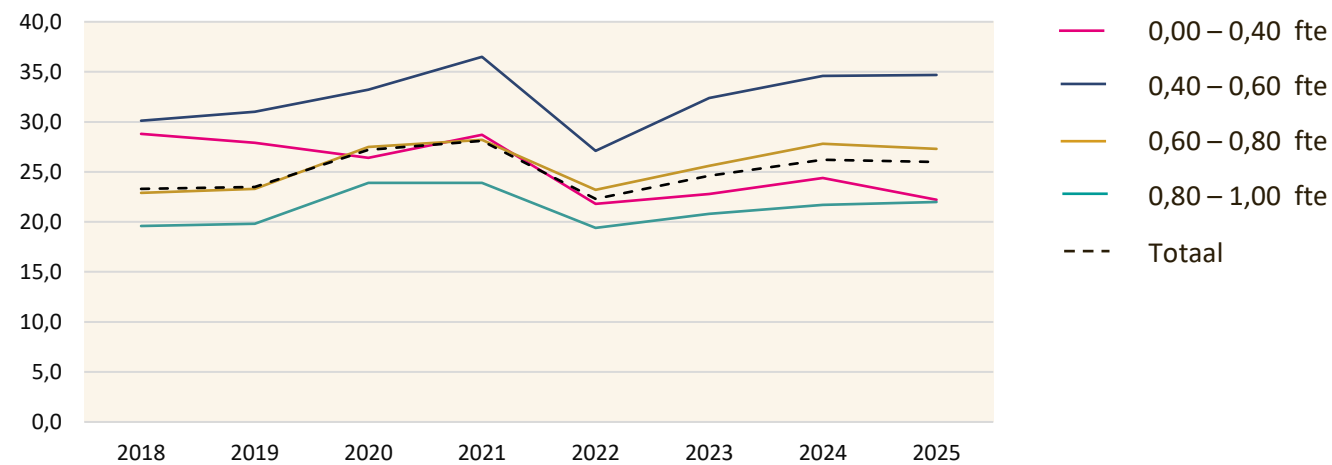


## Verzuim naar deeltijdklasse in Noord-Brabant

### Verzuimpercentage

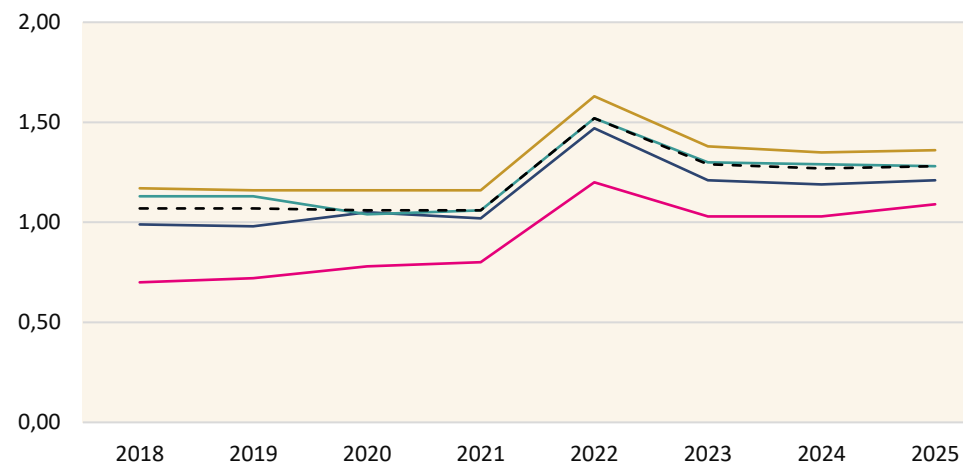


### Gemiddelde verzuimduur (dagen)



Medewerkers met de grootste contracten (0,80 – 1,00 fte) verzuimden het minst

### Meldingsfrequentie



## Verzuim naar deeltijdklasse in Noord-Brabant

### Verzuimgegevens naar deeltijdklasse 2025

Deeltijdklasse	Verzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur (dagen)	Meldingsfrequentie
0,00 – 0,40 fte	7,0%	22,2	1,09
0,40 – 0,60 fte	<b>9,6%</b>	<b>34,7</b>	1,21
0,60 – 0,80 fte	8,9%	27,3	<b>1,36</b>
0,80 – 1,00 fte	6,4%	22,0	1,28
<b>Totaal</b>	<b>7,6%</b>	<b>26,0</b>	<b>1,28</b>

- Het verzuim was met een verzuimpercentage van **9,6%** het hoogst in de deeltijdklasse 0,40 – 0,60 fte.
- Medewerkers die tussen de 0,40 en 0,60 fte werkten waren per verzuimgeval gemiddeld het langst ziek met een gemiddelde verzuimduur van **34,7 dagen**.
- Met een meldingsfrequentie van **1,36** meldden medewerkers in de deeltijdklasse 0,60 – 0,80 fte zich gemiddeld het vaakst ziek.



## Oorzaken van verzuim

Om het verzuim in de sector terug te dringen, is het belangrijk om te weten wat de oorzaken van verzuim zijn. Het grootste deel van dat verzuim is niet gerelateerd aan het werk (72,8%). Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden (NEA) van 2024. De belangrijkste redenen voor verzuimklachten die wel veroorzaakt werden door werk zijn:

1. Besmetting op het werk (32,7%)
2. Te hoge werkdruk (22,6%)
3. Lichamelijk te zwaar werk (12,0%)

Uit de resultaten van de werknemersenquête van CBS/AZW van het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2025 blijkt dat 41% van de zorg- en welzijnsmedewerkers in Nederland een (veel) te hoge werkdruk ervaart. 49% van de medewerkers vindt dan ook dat de werkgever meer aandacht mag besteden aan de werkdruk. 34% van de medewerkers vindt dat er meer aandacht mag zijn voor de fysieke belasting in het werk.

### Psychisch verzuim neemt toe

Uit cijfers van ArboNed en HumanCapitalCare blijkt dat psychisch verzuim de afgelopen jaren is toegenomen, en nu de voornaamste oorzaak van langdurig verzuim is. Dit is niet gek, want het aandeel Nederlanders met een psychische aandoening neemt toe, blijkt uit cijfers van het Trimbos instituut. Over de hele levensloop krijgt 48% van de Nederlanders te maken met een psychische aandoening. Reden genoeg om hier eens dieper in te duiken.

### Geen verzuim dóór psychische klachten, maar bij psychische klachten

Medewerkers met psychische klachten die uitvielen op het werk vielen vaak niet uit door de psychische klachten, maar door veranderingen op het werk. Bijvoorbeeld door oplopende werkdruk, functies die veranderden en minder leuk werden of leidinggevendenden waar ze zich niet veilig bij voelden. Dit blijkt uit onderzoek van Tranzo. Dit betekent dat de oorzaak van het verzuim niet uitsluitend bij de medewerker ligt, maar ook bij de werkgever.

Uit het onderzoek blijkt ook dat medewerkers die kort verzuimden vaak spraken over een positieve arbeidssituatie, zoals goede relaties met leidinggevendenden en collega's. Medewerkers die lang verzuimden gaven vaak aan hun arbeidssituatie ongunstig te vinden, zoals een slechte relatie met de leidinggevende, gebrek aan steun en aan mogelijkheden om het werk aan te passen aan hun behoeften.

Hetzelfde geldt voor leuk en waardevol werk. Medewerkers die kort verzuimden gaven vaak aan dat ze fijn en betekenisvol werk hadden. Medewerkers die lang verzuimden vonden dat hun taken in de loop der jaren in negatieve zin waren veranderd en minder voldoening gaven. Daarbij gaven ze aan dat de combinatie van een hoge werkdruk én werk doen dat geen voldoening geeft een rol speelde in de ziekmelding.

**De oorzaak van psychisch verzuim ligt niet uitsluitend bij de medewerker, maar ook bij de werkgever**

## Voorkómen van verzuim

Het voorkómen van verzuim bij psychische problemen vraagt om een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, waarbij open communicatie belangrijk is. Enkele tips voor de preventie van verzuim bij psychische klachten zijn:

- **Ondersteun medewerkers met (psychische) klachten en sluit ze niet uit. Maak hiervoor beleid en draag dat uit. Zorg dat de angst om open te zijn afneemt, en medewerkers eerder aan de bel durven te trekken.**
- **Besteed aandacht aan de feitelijke, maar vooral de ervaren werkdruk van medewerkers.**
- **Zorg ervoor dat medewerkers waardevol werk kunnen doen en werkgeluk en werkplezier ervaren.**
- **Focus op leidinggevenden; hun rol is cruciaal in de preventie van verzuim.**
- **Kijk naar de individuele medewerker: wat heeft die nodig om zich goed te voelen en het werk te doen.**

Leidinggevenden zijn het eerste aanspreekpunt van medewerkers, maar kunnen zich soms handelingsverlegen voelen en onzeker zijn over de juiste aanpak. Daarnaast merkt de omgeving, waar de leidinggevende onderdeel van is, vaak eerder dat er iets aan de hand is dan een persoon zelf. Het is dus belangrijk dat een leidinggevende weet hoe te handelen. De handreiking *Blijven werken bij psychische klachten* ondersteunt organisaties hierbij.

Ook in het *Preventieplan arbeidsmarkt zorg en welzijn* vinden werkgevers handvatten om werkgerelateerd verzuim terug te dringen. Organisaties zoeken de oplossing nog vooral bij individuele medewerkers, terwijl dat niet de beste aanpak is. Het onderzoek concludeert dat problemen rondom werkgerelateerd verzuim vooral een bedrijfskundig-organisatorisch probleem zijn. Daar ook ligt de oplossing.

### > Aan de slag met het terugdringen van verzuim?

Podcast: maar eerst koffie

Ziekteverzuim bij psychische klachten te voorkómen?  
*Tranzo*

Handreiking voor werkgevers: blijven werken bij psychische klachten  
*Tranzo & lectoraat Arbeidsdeskundigheid van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen*

Preventieplan arbeidsmarkt zorg en welzijn - aanpakken werk gerelateerd verzuim  
*IZZ ,PGGM, FWG Professional People*



## Tips en handvatten

Het verzuim onder zorg- en welzijnsmedewerkers is de afgelopen jaren gestegen. Investeren in verzuimbeleid blijft dus ontzettend belangrijk. Daarvoor heb je inzicht nodig in de verzuimdata van je organisatie. Wij geven je een paar tips en handvatten om zelf aan de slag te gaan.



### Tip 1

**Wat is het (voortschrijdend) verzuimpercentage binnen jouw organisatie?**

Is dit vergelijkbaar met het verzuimpercentage van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant (binnen de branche)?



### Tip 2

**Hoe is het verzuim binnen jouw organisatie verdeeld naar duurklassen?**

Bestaat het voornamelijk uit kort of lang verzuim? Is dit vergelijkbaar met de verdeling binnen Noord-Brabant (en de branche)?



### Tip 3

**Kijk ook naar kwartaal- en/of maandcijfers.**

In een kortere periode zie je sneller veranderingen.



### Tip 4

**Verdeel de organisatie in subgroepen.**

Bijvoorbeeld naar leeftijdsklassen, deeltijdklassen of teams.



### Tip 5

**Verschilt het verzuim tussen subgroepen binnen de organisatie?**

Binnen welke subgroep wordt het meest verzuimd (**verzuimpercentage**)?

Hoe lang verzuimen medewerkers gemiddeld binnen de subgroep (**gemiddelde verzuimduur**)?

Welk aandeel van de medewerkers binnen de subgroep heeft het afgelopen jaar niet verzuimd (**percentage nulverzuim**)?

Hoe vaak melden medewerkers binnen een subgroep zich gemiddeld ziek (**meldingsfrequentie**)?

Deel medewerkers in naar het aantal verzuimmeldingen per jaar, bijvoorbeeld 0x, 1x, 2x, 3x, 4x of meer (**meldingsklasse**).

**verder**  
**met werken**  
**in zorg en**  
**welzijn**

**Transvorm**

Spoorlaan 171 04  
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00

E [info@transvorm.org](mailto:info@transvorm.org)

Mei 2026

[transvorm.org](https://transvorm.org)

