



Dit zijn de verzuimtrends voor 2024

Verzuimspecialist Sazas zet ze voor u op een rij



Wat leest u in

dit document?

Voorkom en verminder verzuim; speel in op de verzuimtrends van 2024	3	Trend 3: Vergrijzing	14
Factsheet: de belangrijkste feiten op een rij	4	Trend 4: Mantelzorg	19
Verzuim in de toekomst	5	Trend 5: Geldproblemen	24
Trend 1: Stressklachten	6	Trend 6: Long COVID	28
Trend 2: Personeelstekort	11	Bent u goed verzekerd tegen verzuim?	32

Voorkom en verminder verzuim; speel in op de verzuimtrends van 2024



Als werkgever wilt u verzuim natuurlijk zoveel mogelijk voorkomen. Het kan dan handig zijn om te weten wat er speelt op het gebied van verzuim. Daarom hebben we in dit whitepaper de verzuimtrends voor 2024 voor u verzameld, laten we u zien wat hiervan de gevolgen zijn en hoe u hier als werkgever op kunt inspelen.

Welke trends behandelen we?

Een trend is een ontwikkeling op langere termijn in een bepaalde richting. In dit whitepaper behandelen we trends die invloed hebben op het ziekteverzuim bij bedrijven in Nederland. Dit zijn: stressklachten, personeelstekort, vergrijzing, mantelzorg, geldproblemen en Long COVID. Wij verwachten dat deze trends in 2024 doorzetten. Op de volgende pagina vindt u eerst een factsheet met daarin een handig overzicht van alle verzuimtrends. Daarna wordt iedere trend verder uitgelegd aan de hand van cijfers en aanvullende informatie.

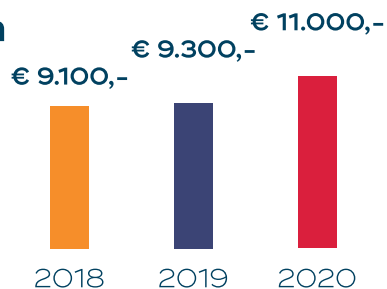
Waarom u als werkgever op de hoogte wilt blijven van de laatste verzuimtrends

Als uw medewerker ziek is, dan is dit in de eerste plaats natuurlijk heel vervelend voor uw medewerker. Maar ook voor u als werkgever. Een zieke medewerker kost u namelijk [gemiddeld € 405,-](#) per dag. Als werkgever betaalt u namelijk niet alleen het loon door, maar bent u ook geld kwijt aan andere zaken. Bijvoorbeeld door verlies van productie/dienstverlening, vervanging, verzuimbegeleiding en re-integratie. Door te weten welke verzuimtrends er zijn, kunt u hierop inspelen en verzuim zoveel mogelijk proberen te voorkomen en verminderen.

Trend 1: Stressklachten



43% van alle verzuimkosten is ontstaan door **stress** die wordt veroorzaakt **door het werk**.



Trend 2: Personeelstekort

Nederland telt **meer vacatures dan werklozen**. En er wordt verwacht dat het personeelstekort toeneemt. Een tekort aan personeel kan leiden tot een **hogere werkdruk** op de werkvloer en daardoor tot verzuim.



Trend 3: Vergrijzing



Grijze druk in cijfers

33,1% was de grijze druk in **2020**

34,5% was de grijze druk in **2023**

De verwachting is dat dit de komende jaren blijft stijgen.

Ouderen met zwaar werk

Oudere medewerkers die zwaar werk verrichten, hebben vaak te maken met:

- Hoge werkdruk.
- Zware fysieke belasting.
- Te snelle (technologische) ontwikkelingen.
- Onregelmatige diensten of ploegendiensten.

Trend 4: Mantelzorg

Mantelzorg kan zorgen voor psychische klachten, zoals een burn-out. Iemand met een **burn-out** is **gemiddeld 300 dagen** afwezig. Deze medewerker kost u ongeveer **€ 250,- per dag** en dus **€ 75.000,- in totaal**.

3 behoeften

die medewerkers hebben om hun werk en zorgtaken makkelijker te kunnen combineren:

1. Flexibiliteit in tijd, taak en plaats;
2. Aandacht en begrip van de leidinggevende;
3. Meedenken in (maatwerk)oplossingen.



Trend 5: Geldproblemen

1 op de 5 huishoudens heeft geldproblemen

80% van de werkgevers heeft medewerkers met geldzorgen

10% van de huishoudens vroeg een voorschot bij de werkgever

Werkgevers kunnen merken: **meer kosten, fouten in het werk** en **loonbeslag**.



Trend 6: Long COVID

- Geschat wordt dat **10 duizenden Nederlanders** Long COVID hebben.
- Patiënten hebben gemiddeld **15 gezondheidsklachten**.
- Dit heeft **invloed op het werk**. Soms lukt werken helemaal niet meer.



Wat kost verzuim?

Is uw medewerker ziek? Dan kost dit een werkgever **gemiddeld € 405,- per dag**. Deze kosten bestaan uit:

Kosten voor vervanging	€ 191,-
Loondoorbetaling	€ 153,-
Omzetverlies tijdens afwezigheid	€ 43,-
Kosten arbodienstverlening	€ 10,-
Interne verzuimbegeleiding	€ 8,-



Productmanager René Pietersma:

‘Het soort verzuim is veranderd’

René Pietersma is productmanager bij Sazas. Hij vertelt: ‘Ik zie dat het ziekteverzuim door de jaren heen is veranderd. Vroeger waren vooral fysieke klachten de oorzaak van verzuim, zoals rug- en gewrichtsklachten. Ook griep en verkoudheid werden vaak genoemd als redenen van verzuim. Nu komt, naast deze oorzaken, verzuim door psychische klachten veel vaker voor. Het gaat dan vooral om klachten als overspannenheid of een burn-out. Deze stijging zien we vooral onder jongeren. Ik verwacht dat door de krapte op de arbeidsmarkt en inflatie het psychisch verzuim nog verder gaat stijgen. Door het personeelstekort neemt namelijk de werkdruk toe. Maar ook financiële stress speelt een rol, net als de nasleep van de coronapandemie.’

Samen voor preventie en re-integratie

Wij geloven dat verzuim voorkomen heel belangrijk is. Met dit trenddocument kunt u inspelen op verzuim, om het zoveel mogelijk te voorkomen (preventie) en verminderen. Wat daarbij ook belangrijk is, is een verzuimprotocol. Dit is onderdeel van uw verzuimbeleid. In het verzuimprotocol staat wat binnen een organisatie de regels zijn bij verzuim en hoe er met verzuim wordt omgegaan. Een [gratis voorbeeld van een verzuimprotocol](#) kunt u op onze website aanvragen. Als een medewerker toch ziek wordt, heeft u samen met hem of haar een belangrijke taak: **re-integratie**. Op onze website leest u over de rechten en plichten die hierbij komen kijken voor zowel medewerker als werkgever.



Trend 1: Stressklachten

Psychische klachten grote veroorzaker van ziekteverzuim

Stressklachten

Stressklachten kunnen zorgen voor ziekteverzuim.

Bijvoorbeeld stress door persoonlijke omstandigheden, zoals geldzorgen. Maar ook stress op het werk zelf, kan leiden tot ziekteverzuim. Als de stress zijn oorzaak vindt in het werk, wordt dit werkstress genoemd.



Eén op de zeven werkende Nederlanders heeft last van burn-outklachten die terug te voeren zijn op het werk. Dit zijn 1,3 miljoen mensen. Redenen genoeg om [werkstressklachten te \(h\)erkennen](#) en er alles aan te doen om deze te voorkomen.

Het aantal verzuimdagen stijgt

Het aantal verzuimdagen waarbij werkstress de reden is, stijgt.

In 2020 waren er 9,4 miljoen verzuimdagen waarbij medewerkers aangaven dat de verzuimreden werkstress is. In 2021 waren dat er 11 miljoen. Er zijn verschillende redenen voor verzuim door werkstress:

- Medewerkers ervaren een lage autonomie (zelfstandigheid) (43%);
- Medewerkers ervaren hoge taakeisen (stressvol werk) (36%);
- Medewerkers hebben te maken met [ongewenst gedrag](#) van klanten, patiënten, leerlingen of andere externen (23%).

Het aantal medewerkers dat last heeft van burn-outklachten is 1,3 miljoen (17%). Dit zijn er iets meer dan in 2020 (1,2 miljoen). 41% van de medewerkers geeft dan ook aan dat het nodig is om maatregelen te nemen tegen werkstress. En 37% van de medewerkers geeft aan dat werkdruk of werkstress de reden is van hun verzuim.

Verzuim door werkstress is de duurste verzuimredenen



43% van alle verzuimkosten is ontstaan door **werkstress**.



In **2020** kostte een zieke medewerker door werkstress gemiddeld **€ 11.000,-**.

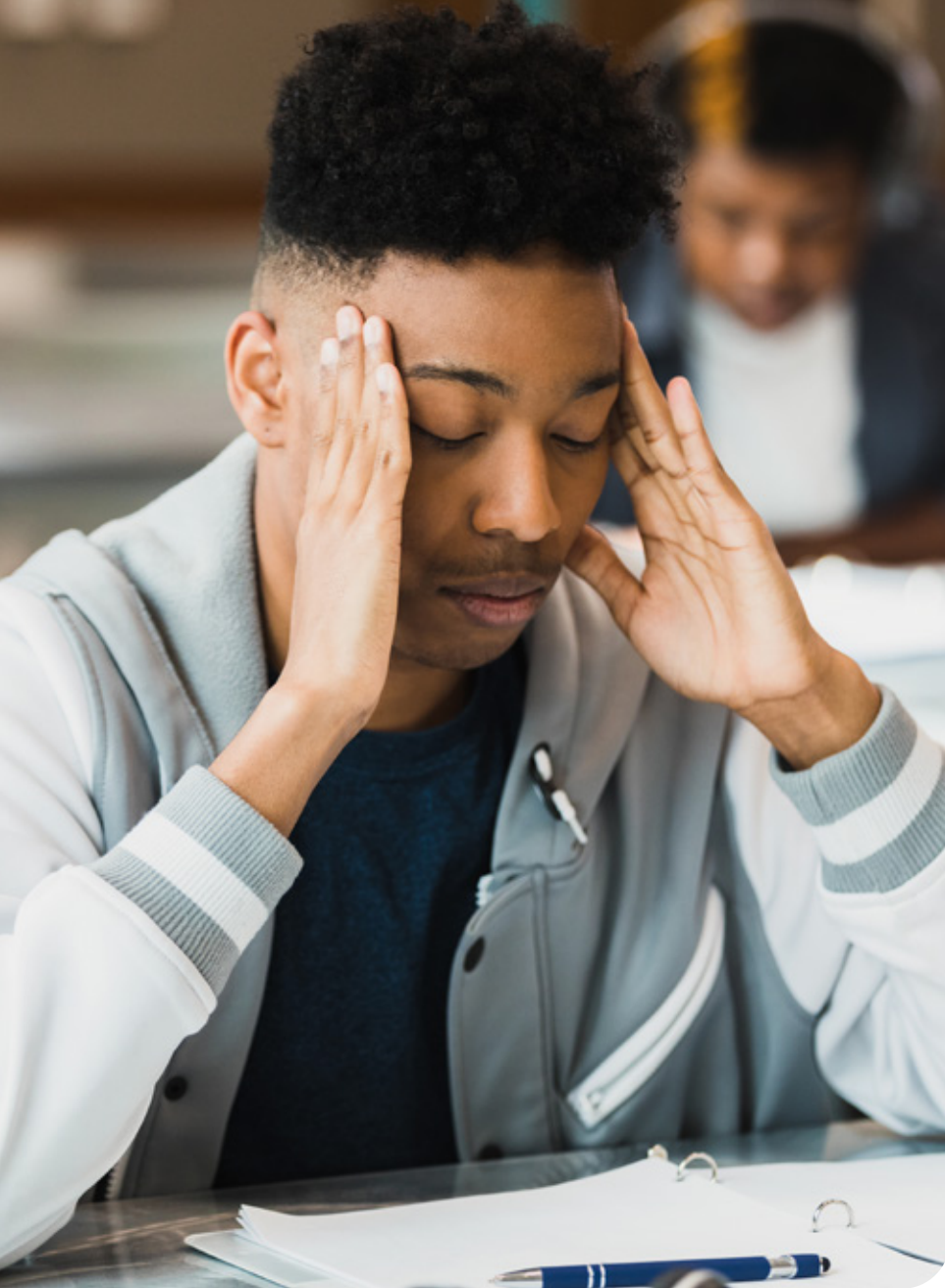
2018
2019

In **2018** en **2019** lag dit nog veel lager, namelijk **€ 9.100,-** en **€ 9.300,-**.



Verzuim door werkstress kostte in **2018** werkgevers **€ 3,1 miljard**. In **2019** was dit **€ 3,2 miljard**. De verwachting is dat dit zal stijgen tot **€ 3,3 miljard**.





Werkstress komt steeds vaker voor bij jongeren

Van de jongvolwassenen tussen de 18 en 25 jaar heeft 24% regelmatig stress over hun werk. De redenen die het meest worden genoemd zijn dat iemand te veel van zichzelf verwacht, dat ze bang zijn om fouten te maken en dat er een te hoge werkdruk is of te veel of te moeilijk werk van hen wordt verwacht (Het onderzoek Belevingen en de Enquête beroepsbevolking, 2022).

Wat kunt u als werkgever doen?

In 2021 zei 40% van de werkgevers dat een (te) hoge werkdruk één van de grootste risico's in hun bedrijf is. Om de [psychosociale arbeidsbelasting](#) (hieronder vallen alle werkgerelateerde werkstressklachten) te verminderen, zijn er een aantal maatregelen die werkgevers nu al nemen:

- 48% heeft meer autonomie (zelfstandig werken) gegeven aan de medewerkers;
- 34% heeft een aanspreekpunt verzorgd voor de medewerkers;
- 33% heeft het werk van de medewerkers aangepast.

In 2021 zei 40% van de werkgevers dat een (te) hoge werkdruk één van de grootste risico's is in hun bedrijf

Week van de Werkstress

Ieder jaar organiseert het OVAL, de brancheorganisatie van arbodiensten, de Week van de Werkstress. Dit is een week waarin zij extra aandacht vragen voor dit onderwerp. Bjùkje de Heer, verzuimexpert bij Sazas, geeft een tip over wat werkgevers die week extra kunnen doen om aandacht aan dit onderwerp te besteden:

Tip

‘Ga met uw medewerker in gesprek en vraag waar hij of zij tegen aanloopt bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Bespreek vervolgens samen de mogelijke oplossingen’



Bjùkje de Heer | Verzuimexpert bij Sazas

Tip

Werkstress op de werkvloer verminderen? Gideon van Aalst, klantadviseur bij Sazas, geeft een tip:

‘Mijn ervaring is dat een te krappe en rommelige planning vaak de oorzaak is van stress bij medewerkers. Probeer daarom per week een haalbare planning met belangrijke werkzaamheden te maken.

Bespreek aan het begin van de week wat er gedaan moet worden en help de medewerker bij het bepalen van belangrijke werkzaamheden. Iedereen haalt voldoening en motivatie uit het afmaken van taken.’



Meer tips?

Download ons whitepaper:

**Werkstress –
Cijfers, oorzaken
en wat u kunt doen
als werkgever**

[DOWNLOAD](#)

Gideon van Aalst | Klantadviseur bij Sazas



Trend 2: Personeelstekort

Personeelstekort kan door hogere werkdruk leiden tot verzuim

Het personeelstekort is groot: Nederland telt meer vacatures dan werklozen (CBS, 2023). Een tekort aan personeel kan leiden tot een hogere werkdruk bij medewerkers en uiteindelijk tot verzuim. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) verwacht dat de krapte op de arbeidsmarkt voorlopig niet verdwijnt.

Hoe personeelstekort kan leiden tot verzuim

Als uw bedrijf een personeelstekort door arbeidskrapte heeft, kan dit leiden tot werkstress bij uw medewerkers. Bijvoorbeeld omdat er meer werk is bijgekomen, maar het aantal medewerkers niet is meegegroeid. Of omdat er een medewerker is weggegaan en u kunt geen vervanger vinden.

De werkdruk kan hierdoor te hoog worden. Dit is het geval wanneer de eisen van het werk niet in balans zijn met wat een medewerker aankan. Bijvoorbeeld: een medewerker krijgt het werk langere tijd niet af, omdat hij of zij te veel taken heeft. Of de medewerker kan langere tijd de gewenste kwaliteit niet leveren, omdat er niet genoeg tijd is om de werkzaamheden uit te voeren. Als iemand langere tijd een te hoge werkdruk ervaart, kan dit zorgen voor werkstress. Werkstress kan vervolgens zorgen voor psychische of lichamelijke klachten. Hierdoor kan een medewerker verzuimen voor korte tijd, maar ook voor een langere tijd. Bijvoorbeeld door een burn-out.



De verwachting: personeelstekort blijft

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) deed onderzoek naar de krapte op de arbeidsmarkt. Zij verwacht dat de krapte op korte termijn misschien wat minder wordt (kennisnotitie februari 2023) door de 'afkoelende economie' (hogere prijzen en stijgende rente). Maar hun voorspelling is dat het personeelstekort daarna groter terugkeert.



Verzuim door personeelstekort beperken?

Onze verzuimexpert Tanita Mijderwijk geeft tips

‘Als uw bedrijf te maken heeft met een personeelstekort, dan kunt u verschillende dingen doen om verzuim hierdoor zoveel mogelijk te voorkomen. Bijvoorbeeld door het verlagen van de werkdruk. Dat klinkt misschien gek, als u een tekort heeft aan medewerkers. Maar ook dan zijn er manieren om de werkdruk te verminderen.’ Hieronder leest u de tips van Tanita.

1. Werkdruk bespreekbaar maken

De werkdruk bespreekbaar maken is een belangrijke stap. Mijn ervaring is dat als er aandacht is voor werkstress, medewerkers zich gehoord voelen en er al wat van de druk wegvalt. Bespreek samen wat uw medewerkers nodig hebben om hun werk te kunnen doen of om de kwaliteit hoog te houden.

2. Bepaal samen wat prioriteit heeft

Bespreek samen welke taken prioriteit hebben, zodat daar de meeste aandacht aan kan worden gegeven. Misschien zijn er wel werkzaamheden die niet (meer) nodig zijn of op een later moment kunnen worden gedaan. Kijk ook samen met uw medewerker naar wat helpt om productief te blijven. Kan de volgorde van taken bijvoorbeeld anders? En is de pauzetijd wel handig ingedeeld?

3. Geef uw medewerker vrijheid waar mogelijk

Als medewerkers meer vrijheid krijgen, kan dit ervoor zorgen dat zij minder werkdruk ervaren. Denk aan medewerkers zelf laten bepalen wanneer zij pauze nemen, in welke volgorde taken worden gedaan en op welke wijze het werk wordt uitgevoerd.

4. Blijf met elkaar in gesprek

Wanneer u samen met uw medewerker naar aanleiding van de tips aanpassingen heeft gedaan, blijf dan ook daarna met elkaar in gesprek. Bepaal samen of de nieuwe werkwijze werkt. Het verlagen van werkdruk is niet altijd direct voelbaar. Soms moet u samen het plan nog bijschaven om het juiste resultaat te krijgen.’



Trend 3: Vergrijzing

Vergrijzing neemt toe: voorkom verzuim onder 55-plussers



De groep 55-plussers op de arbeidsmarkt wordt groter. Dit is positief, vooral vanwege het tekort aan arbeidskrachten. Het aantal oudere medewerkers stijgt ook door de vergrijzing; hierdoor moeten we langer doorwerken. Op dit moment is 75% van de Nederlandse bevolking een mogelijke deelnemer aan het arbeidsproces. Het CBS denkt dat dit in 2040, door de vergrijzing, nog maar 70% van de bevolking zal zijn. Dit maakt het nog belangrijker dat iedereen die wil werken, ook echt aan de slag kan. Ook 55-plussers. Al kan dat aanpassing van uw (verzuim)beleid vragen.

Arbeidsmarkt 55-plussers in cijfers

1,4 miljoen **2 miljoen**
werkende 55-plussers in **2013** werkende 55-plussers in **2022**

Het aantal 55-plussers met een WW-uitkering **daalde:**

2013: 113.000 WW-uitkeringen

2022: 48.000 WW-uitkeringen



AOW-leeftijd wordt in 2028 verhoogd met 3 maanden

Op dit moment is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden (november 2023). In de wet staat dat voor iedere 4,5 maand dat Nederlanders naar verwachting langer leven, de AOW-leeftijd automatisch met drie maanden omhooggaat. Dit wordt bepaald op basis van de jaarlijkse CBS-prognose (voorspelling) voor de levensverwachting van 65-jarigen (Rijksoverheid, 2022).



Werkenden tussen de **45 en 55 jaar** willen doorwerken tot een leeftijd van **64,5 jaar**.



Werkenden tussen de **55 en 65 jaar** willen doorwerken tot een leeftijd van **65,6 jaar**. In de **agrarische sector** is dit **63,5 jaar**.

Bron: cijfers en onderzoek van CBS en TNO (2022).



Grijze druk neemt toe

Op 1 januari 2023 telde Nederland 3.601.167 inwoners die 65 jaar of ouder zijn. Dit is 20,2% van de totale bevolking. De laatste jaren groeit het aandeel van oudere leeftijdsgroepen en neemt de grijze druk toe. Daarmee wordt de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar bedoeld. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van ouderen tot het werkende deel van de bevolking. In 2020 was de grijze druk nog 33,1% en in 2023 is dit gestegen naar 34,5%. De verwachting is dat dit de komende jaren blijft stijgen (CBS, 2023).

Ouderen melden zich niet vaker ziek

Vaak wordt gedacht dat oudere medewerkers zich vaker ziekmelden, maar dat is een misverstand. Oudere medewerkers melden zich juist minder vaak ziek dan jongere medewerkers (Ouderenorganisatie KBO-PCOB). Maar als ouderen zich toch ziekmelden, dan duurt het vaak langer voordat zij weer terug aan het werk kunnen. Volgens het CBS (2022) zijn oudere medewerkers ongeveer 25 dagen per jaar afwezig.

Oudere medewerkers optimaal inzetten; neem het mee in uw bedrijfsbeleid

Vergrijzing is een feit en de verwachting is dat dit percentage de komende jaren blijft stijgen. Als werkgever is het daarom slim om ook deze groep medewerkers optimaal in te zetten. Oudere medewerkers brengen namelijk veel kennis en ervaring met zich mee. Ook denken ouderen beter na voordat ze iets doen en meestal zijn ze trouw aan hun werkgever. Wel is het van belang dat u als werkgever erop let dat de werkbelasting aansluit op wat de medewerker aankan.

Oudere medewerkers die te zwaar werk verrichten, hebben vaak te maken met:

- Hoge werkdruk;
- Zware fysieke belasting;
- Te snelle (technologische) ontwikkelingen;
- Onregelmatige diensten of ploegendiensten.

Wist u dat?

- Een seniorenregeling misschien een mogelijkheid is?
- Minder werken of zelfs stoppen met werken ook een mogelijkheid is?
- Hulpmiddelen het werk voor oudere medewerkers minder zwaar kunnen maken?
- Meer samenwerken bij zware taken ook een mogelijkheid is?
- Afwisseling van taken (taakrotatie) het werk minder zwaar kan maken?
- (Interne) omscholing een oplossing kan bieden? Daarmee geeft u uw medewerker de kans om andere werkzaamheden of een andere functie binnen de organisatie uit te voeren.



Szas ondersteunt werkenden na AOW-leeftijd

Wanneer een medewerker de AOW-leeftijd bereikt, stoppen veel regelingen én gaat het AOW-pensioen in. In de meeste arbeidscontracten en cao's staat dat het werk automatisch op de AOW-leeftijd stopt. Szas wil mensen die na de AOW-leeftijd doorwerken ondersteunen. Binnen de [Szas Verzuimverzekering](#) is het mogelijk om medewerkers [tot een leeftijd van 70 jaar](#) te verzekeren tegen verzuim. Hiervoor gelden wel een aantal voorwaarden.

Meer lezen?

Naast verzuimverzekeraar is Szas ook uw kennispartner op het gebied van verzuim. Wilt u meer lezen over het duurzaam inzetten van oudere medewerkers? Dan zijn deze whitepapers interessant voor u:



Whitepaper:

**Verzuim onder ouderen:
meer aandacht nodig dan ooit**

DOWNLOAD



Whitepaper:

**De meerwaarde van ouderen
op de werkvloer**

DOWNLOAD





Trend 4: Mantelzorg

Mantelzorg en werk: ook een zorg voor werkgevers



Eén op de vier werkenden geeft [mantelzorg](#), dit zijn ongeveer twee miljoen Nederlanders. Dit blijkt uit het meest recente rapport van SCP, Werk en mantelzorg 2019. Zij zorgen langere tijd of voor onbepaalde tijd voor iemand die chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevend is. Dat kan een partner of ouder zijn, maar ook een kind, een tante of een buurman. Mantelzorgers komen vaak onverwachts voor hun (onbetaalde) zorgtaak te staan. Het overkomt ze, omdat ze een persoonlijke band hebben met degene voor wie ze zorgen. Zowel fysiek als emotioneel is mantelzorg zwaar. Zeker als de mantelzorger daarnaast ook nog een baan heeft. De kans op overbelasting is dan groot.

Verwachting: de vraag naar mantelzorg stijgt in 2040 met 70%

Het RIVM voorspelde in 2021 dat de vergrijzing ervoor zorgt dat de vraag naar mantelzorg in 2040 met 70% gestegen zal zijn in vergelijking met 2020. Wanneer het mantelzorgbeleid van bedrijven wordt aangepast, kan dit percentage lager zijn. Ook is de verwachting dat het aantal mantelzorgers per persoon die zorg nodig heeft, afneemt. In 2040 zullen dat er nog maar drie zijn, in plaats van de huidige vijf mantelzorgers per persoon (Werk & Mantelzorg, Jaarpublicatie Werk&Mantelzorg 2021-2022).

Mantelzorgers komen vaak
onverwachts voor hun (onbetaalde)
zorgtaak te staan

Verzuim door mantelzorg

Medewerkers die mantelzorgen, worden vaak zwaarder belast dan andere medewerkers. De kans op lichamelijke klachten die langdurig verzuim kunnen veroorzaken is groter. Het is daarom belangrijk om als werkgever te bespreken waar de medewerker behoefte aan heeft en hoe jullie er samen voor kunnen zorgen dat [verzuim door mantelzorg zoveel mogelijk wordt voorkomen](#).

Ook psychische klachten die ontstaan door mantelzorg, kunnen verzuim veroorzaken. Zo kan een [burn-out](#) een gevolg zijn als een medewerker zijn of haar werk en zorgtaken niet meer (goed) kan combineren. Een medewerker die uitvalt door een burn-out is gemiddeld 300 dagen afwezig. Werk & Mantelzorg deed onderzoek naar hoeveel het kost als een medewerker specifiek door een burn-out uitvalt. Volgens hen is iemand met een burn-out gemiddeld 300 dagen afwezig en kost een zieke medewerker met een burn-out ongeveer € 250,- per dag.

Psychische klachten die ontstaan door mantelzorg, kunnen verzuim veroorzaken



Maak mantelzorg bespreekbaar

Als werkgever kunt u verzuim door mantelzorg voor zijn, als u weet wat er bij uw medewerker thuis speelt. In de praktijk blijkt dat mantelzorgers vaak wachten met het bespreken van hun problemen wanneer het werk en de mantelzorg niet meer te combineren zijn. Het kan helpen als u als werkgever de eerste stap zet om mantelzorg bespreekbaar te maken en begrip te tonen. Uw medewerker kan nadenken over hoe hij of zij het werk met de zorgtaken kan combineren en dit samen met u bespreken.



Het is niet moeilijk om een mantelzorgvriendelijke werkgever te zijn

Wanneer u als werkgever [aandacht en begrip](#) heeft voor medewerkers die mantelzorgers zijn, verlaagt dit de drempel om over de thuissituatie te praten. Mantelzorgvriendelijk werken levert zowel voor u als werkgever als voor uw medewerkers een win-winsituatie op. Als u uw medewerker de ruimte geeft om zijn of haar werk te combineren met mantelzorgtaken, zorgt dit voor meer motivatie, loyaliteit, tevredenheid en productiviteit. Ook is de kans op gezondheidsklachten kleiner en kan verzuim worden voorkomen.

Uit onderzoek van Werk&Mantelzorg (2021-2022) blijkt dat medewerkers drie behoeften hebben om hun werk en zorgtaken makkelijker te kunnen combineren:

1. Flexibiliteit in tijd, taak en plaats;
2. Aandacht en begrip van de leidinggevende;
3. Meedenken in (maatwerk)oplossingen.

Mantelzorgvriendelijk werken levert een win-winsituatie op

Medewerker aan het woord

Eelco de Haan, Financieel directeur bij Sazas, is mantelzorger en deelt zijn ervaring:

‘Een extra (zorg)taak erbij betekent opnieuw uitzoeken en puzzelen, zodat alles weer op zijn plek valt. Dan is het fijn als je het daar met je werkgever en collega’s open over kan praten. Dit geeft ruimte en begrip om alle stukjes weer op de goede plaats te leggen, zodat je er op je werk en ook privé weer vol tegenaan kan. Voor mij was daarin belangrijk dat er ruimte was om tijdelijk meer vanuit huis te kunnen werken, met aangepaste werktijden. Dat geeft meer rust en focus om de volle aandacht te geven aan waar je op dat moment mee bezig bent’.



‘Voor mij was het belangrijk dat er ruimte was om tijdelijk meer vanuit huis te kunnen werken’



Meer lezen over mantelzorg en werk?

Download ons whitepaper:

Mantelzorg en werk

DOWNLOAD



Trend 5: Geldproblemen

Hoe geldzorgen invloed hebben op medewerker én werkgever

Niet genoeg saldo bij de kassa, wakker liggen van de energierekening of te weinig spaargeld hebben. Dit zijn situaties waarmee uw medewerkers te maken kunnen hebben of krijgen. Volgens het Nibud (2022) heeft namelijk één op de vijf huishoudens in Nederland te maken met geldproblemen. De verwachting is dat dit aantal toeneemt. De kans is dus groot dat u als werkgever te maken heeft of krijgt met medewerkers met geldproblemen. Dit lijkt misschien een zaak van uw medewerker, maar het heeft ook invloed op u als werkgever.

Merendeel medewerkers heeft geldproblemen

Deloitte, een aanbieder van financiële en zakelijke dienstverlening, zocht in 2022 uit dat 80% van de werkgevers medewerkers met geldzorgen in dienst heeft. Dit onderzoek bestond uit 300 deelnemers en literatuuronderzoek. Uit onderzoek van het Nibud blijkt dat in 2022 10% van de huishoudens een voorschot op het salaris vroeg bij de werkgever. Vier jaar eerder deed slechts 4% dat. Aan dit onderzoek deden 2.509 Nederlanders in de leeftijd van 18 tot 75 jaar mee.

Geldproblemen kunnen uiteindelijk zorgen voor schulden. Ruim een half miljoen Nederlanders had in 2021 te maken met problematische schulden (CBS). Dit betekent dat iemand voor een langere tijd geen rekeningen kan betalen, er betalingsachterstanden zijn en er geen geld is om de schuld te betalen. Dit speelt niet alleen bij Nederlanders met een laag inkomen. Het Nibud ziet dat huishoudens met hogere inkomens ook moeite hebben om rond te komen. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht dat de armoede in 2024 toeneemt.



1 op de 5 huishoudens heeft **geldproblemen**



42% van de huishoudens had in 2022 **betalingsproblemen**



14% van de Nederlanders staat **maandelijks** of **altijd rood**



De invloed van schulden op u als werkgever

Schulden zijn in de eerste plaats natuurlijk vervelend voor de persoon zelf. Maar het kan ook gevolgen hebben voor het werk en voor u als werkgever. Dit zou u als werkgever kunnen merken:

- **Meer kosten**

Uit de cijfers van het Nibud blijkt dat een medewerker met schulden een werkgever gemiddeld rond de € 13.000,- per jaar kost. Dit komt omdat medewerkers met schulden zeven extra werkdagen per jaar ziek zijn en gemiddeld 20% minder werk doen.

- **Fouten in het werk**

Iemand met (grote) geldzorgen kan moeite hebben om de aandacht bij het werk te houden. Dit kan leiden tot onnodige fouten of ongelukken. Hierdoor moeten andere medewerkers misschien een extra oogje in het zeil houden, fouten herstellen of extra werk doen. Dit kan ook een negatieve invloed hebben op de werksfeer.

- **Loonbeslag**

Als een medewerker zijn of haar rekeningen niet meer kan betalen, kan een schuldeiser loonbeslag leggen op het salaris van uw medewerker. Dit betekent dat u verplicht bent om een deel van het loon in te houden. Dat bedrag moet u overmaken naar de deurwaarder. Loonbeslag kan zorgen voor extra administratieve werkzaamheden.



Schulden van uw medewerkers kunnen invloed hebben op u als werkgever

Eelco de Haan, Financieel Directeur bij Sazas:

‘Werkgever kom in actie; ondersteun medewerkers met schulden’

‘De meeste medewerkers met geldproblemen schamen zich en durven het probleem niet aan te kaarten bij hun werkgever. Werkgevers komen er vaak pas achter wanneer er loonbeslag wordt gelegd’, legt Eelco uit. ‘In plaats daarvan kunt u zich als werkgever actief inzetten om grote geldzorgen te voorkomen, wat verzuim onder medewerkers vermindert.

De eerste stap hierbij is een open cultuur, zodat medewerkers het gevoel hebben dat ze het onderwerp kunnen bespreken en om hulp kunnen vragen. Denk daarnaast ook aan de mogelijkheid om medewerkers ieder jaar op kosten van de zaak een budgetcoach te laten raadplegen. En door begeleiding te bieden om geldproblemen op te lossen’, vervolgt Eelco.



Opiniestuk: ‘Voorkom dat medewerkers uitvallen door geldzorgen’

Volgens Eelco de Haan kunnen werkgevers een grotere rol pakken om medewerkers met financiële problemen bij te staan. Hoe? Dat leest u in het opiniestuk.

[LEES MEER](#)

Download ons gratis whitepaper voor meer informatie en praktische tips

Meer informatie over het standpunt van Sazas vindt u in het opiniestuk op onze website. Direct in actie komen? In ons whitepaper ‘Medewerkers met schulden’ vindt u tips om geldproblemen bij uw medewerkers te voorkomen, te herkennen en aan te pakken.



Whitepaper: Medewerkers met schulden

[DOWNLOAD](#)



Trend 6: Long COVID

Nasleep COVID is nog steeds merkbaar

Voor sommigen voelt 'de coronaperiode' misschien als lang geleden. Maar er zijn mensen die nog altijd met de gevolgen van corona te maken hebben: patiënten met Long COVID. Dit zijn mensen met langdurige klachten na een coronabesmetting. Ook werkgevers kunnen daar in 2024 de nasleep van merken.



Wist u dat **'long'** in **Long COVID** niet verwijst naar het orgaan longen, maar naar het Engelse woord voor **'lang'**?



Long COVID wordt ook wel **'Post COVID'** genoemd



We spreken van Long COVID als **klachten minimaal 3 maanden** aanhouden



Er wordt geschat dat **tienduizenden Nederlanders** Long COVID hebben



Van de patiënten die zich bij C-support hebben aangemeld had **95%** voor de besmetting **betaald werk**, nu nog maar **68%**

De invloed van Long COVID op het werk

Hoeveel mensen aan Long COVID, ook wel Post COVID genoemd, lijden is onbekend. Er wordt geschat dat het om tienduizenden Nederlanders gaat. Het Erasmus Medisch Centrum deed twee jaar lang samen met C-support onderzoek naar Long COVID. Zij volgen mensen die zich hebben aangemeld bij C-support, een centrum dat ondersteuning biedt voor mensen met langdurige COVID-klachten. De laatste cijfers van hun onderzoek, uit de presentatie van augustus 2023, laten zien dat Long COVID grote invloed heeft op hun dagelijks leven. Patiënten hebben gemiddeld vijftien verschillende gezondheidsklachten. Vermoeidheid, concentratieproblemen en problemen met het verwerken van prikkels komen het vaakst voor. Dit heeft vaak invloed op het werk. Iemand kan bijvoorbeeld minder goed de aandacht bij het werk houden. Soms lukt werken zelfs helemaal niet meer. Van de 4.476 deelnemers had 95% voor de besmetting betaald werk, nu nog maar 68% van hen. Van de werkenden zit 18% volledig ziek thuis en 41% is gemiddeld vijftien uur per week minder gaan werken.

Patiënten met Long COVID hebben gemiddeld 15 verschillende gezondheidsklachten

Gevolgen voor u als werkgever

Als een medewerker langdurige klachten overhoudt na een coronabesmetting, is dat natuurlijk heel vervelend voor uw medewerker. Maar het kan ook vervelende gevolgen hebben voor uw bedrijf. Bijvoorbeeld omdat een medewerker door zijn of haar klachten minder productief is. Of omdat uw medewerker (deels) ziek uitvalt; u moet dan de eerste twee jaar minimaal 70% van het laatst verdiende loon doorbetalen. De groep wordt steeds kleiner, maar ook in 2024 zullen er nog medewerkers met Long COVID zijn die in de eerste twee jaar van ziekte zitten.



Long COVID: wat betekent het voor u als werkgever?

Loondoorbetaling bij ziekte; hoe zit dat?

Femke van de Pol, Verzuimexpert bij Sazas, legt uit:

‘De loondoorbetalingsverplichting houdt in dat u als werkgever verplicht bent om het loon van uw zieke medewerker de eerste twee jaar door te betalen. Dit is volgens de wet minstens 70% van het brutoloon van uw zieke medewerker. In de meeste cao’s of arbeidsovereenkomsten zijn hierover afspraken gemaakt. Bijvoorbeeld in het eerste ziektejaar 100% loondoorbetaling en in het tweede ziektejaar 70% loondoorbetaling. Als uw medewerker hiermee onder het minimumloon komt, moet u dit als werkgever aanvullen. In het tweede ziektejaar hoeft u dit niet en kan uw medewerker een aanvulling bij UWV aanvragen. Als uw medewerker na twee jaar nog ziek is, dan voert UWV aan het einde van het tweede ziektejaar een WIA-beoordeling uit. Mogelijk heeft uw medewerker dan recht op een **WIA-uitkering** (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen).’

Een medewerker die (misschien) Long COVID heeft?

Liesbeth Post, HR-manager bij Sazas, geeft tips:



Herken klachten

Heeft uw medewerker last van aanhoudende fysieke of mentale klachten? En heeft hij of zij COVID gehad? Dit zou met elkaar te maken kunnen hebben. Geef dit aan bij uw medewerker.

Maak het bespreekbaar

Merkt de leidinggevende dat een medewerker klaagt over klachten? Bespreek dit met de medewerker en adviseer om dit te laten onderzoeken door de arts of de bedrijfsarts. Geef aan dat uw medewerker altijd naar het spreekuur van de bedrijfsarts kan gaan.

Denk in oplossingen

Heeft uw medewerker Long COVID? Overleg dan samen of tijdelijk minder werken haalbaar is. Zo kan de medewerker toch aan de slag blijven en houdt hij of zij het contact met collega's en het bedrijf.



Bent u goed verzekerd tegen verzuim?

Ondernemen brengt (financiële) risico's met zich mee. Ziekteverzuim is hier een voorbeeld van. Dit kan grote invloed hebben op uw bedrijf. Bijvoorbeeld wanneer een medewerker langdurig ziek is of als er een aantal collega's tegelijk ziek zijn. Als uw medewerker ziek wordt, bent u als werkgever verplicht om minimaal 70% van het loon door te betalen. Daarnaast krijgt u bij ziekteverzuim ook te maken met andere, extra kosten. De kosten kunnen snel oplopen, gemiddeld kost verzuim € 405,- per dag. Verzuim voorkomen en verzekeren begint bij Sazas.

Sazas, uw verzuimspecialist

Als verzuimspecialist bieden we oplossingen, diensten en informatie aan waarmee u als werkgever verzuim kunt voorkomen en verminderen. Krijgt u toch te maken met verzuim binnen uw bedrijf? Dan nemen wij uw (financiële) zorgen uit handen.

Sinds 1993 helpen wij bedrijven om het financiële risico van verzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken.

Klanten ervaren ons als een betrokken, persoonlijke en deskundige kennispartner. Deze aanpak wordt al jaren gewaardeerd door onze klanten:

- Geen keuzemenu's en wachttijden; meteen een deskundige aan de telefoon;
- Meer dan 61% van onze verzekerden is al langer dan 10 jaar klant;
- Het gemiddelde verzuimpercentage van onze klanten ligt lager dan het landelijke gemiddelde.

Wat kan Sazas voor u betekenen? Lees meer over onze verzuimverzekering op onze website via onderstaande knop.

[LEES MEER](#)



‘Klanten ervaren ons als een betrokken, persoonlijke en deskundige kennispartner’



‘Regel alles in één keer:

Loondoorbetaling
Verzuimbegeleiding
Re-integratie’

Verzuim voorkomen en verzekeren begint bij Sazas

Met een verzuimverzekering in combinatie met arbodienstverlening van Sazas, regelt u alles in één keer:

- Loondoorbetaling
- Verzuimbegeleiding
- Re-integratie

Samen met u houden we grip op het hele verzuimproces. Heeft u interesse in een verzuimverzekering van Sazas of heeft u vragen over onze dienstverlening? Neem dan contact op met onze klantadviseurs voor persoonlijk advies. Bel 088 56 79 100 of stuur een mail naar info@sazas.nl. Zij zijn op werkdagen bereikbaar van 8.00 tot 17.30 uur.

Bent u benieuwd naar uw premie? Bereken het makkelijk en snel in onze [online offertetool](#) en ontvang meteen een offerte.

BEREKEN UW PREMIE



sazas
UW VERZUIMSPECIALIST

Sazas | Postbus 2010 3440 DA Woerden | 088 56 79 100 | info@sazas.nl
www.sazas.nl | KvK 41158051 | AFM 12000634