



# Actuele cijfers en trends instroom verzuim en arbeidsongeschiktheid

Augustus 2024

U bent werkgever. Dagelijks bent u bezig de beste diensten en producten te leveren voor uw klanten. Samen met uw medewerkers. U zorgt ervoor dat uw medewerkers hun werk veilig en verantwoord kunnen doen. Maar soms komt er iets onverwachts op uw pad en wordt uw medewerker ziek of arbeidsongeschikt.

## Verzuim in 2023: Wat is er veranderd op de werkplek?

Het afgelopen jaar waren er belangrijke veranderingen in hoeveel mensen vanwege ziekte niet konden werken en hoeveel mensen een WIA-uitkering aanvroegen. Het percentage medewerkers dat verzuimde daalde iets naar 51%, maar de medewerkers die wel ziek waren, bleven gemiddeld langer thuis. Griep en verkoudheid waren de grootste boosdoeners, maar ook psychische klachten, hoge werkdruk en besmetting op het werk speelden een rol (TNO, 2023). Tegelijkertijd zagen we in 2023 de instroom in de WIA met 9% toenemen. De oorzaak is bijvoorbeeld te zoeken in dat er meer banen waren en mensen langer doorwerkten: meer mensen waren dus verzekerd voor de WIA. Ook groeide de instroom door de beoordeling van 60-plussers die makkelijker is gemaakt (UWV, 2024). Deze stijgingen laten zien dat er nog steeds veel uitdagingen zijn op de werkplek, zoals stress door werk en fysieke belasting.

**!** **Belangrijk:** U heeft als werkgever het risico van loondoorbetaling in de 1e 2 jaar. Daarnaast heeft u nog andere (arbo) verplichtingen. Heeft u te maken met langdurig zieke medewerkers? Dan kan dit zwaar op het bedrijf drukken. Naast de financiële lasten zult u ook de zieke medewerker moeten begeleiden. En u heeft de uitdaging om deze medewerker te vervangen. Is uw medewerker langer dan 2 jaar ziek? Dan kunt u ook te maken krijgen met de [WIA](#) (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De uitkeringslasten van de WIA kunnen geheel of gedeeltelijk aan u worden doorbelast.

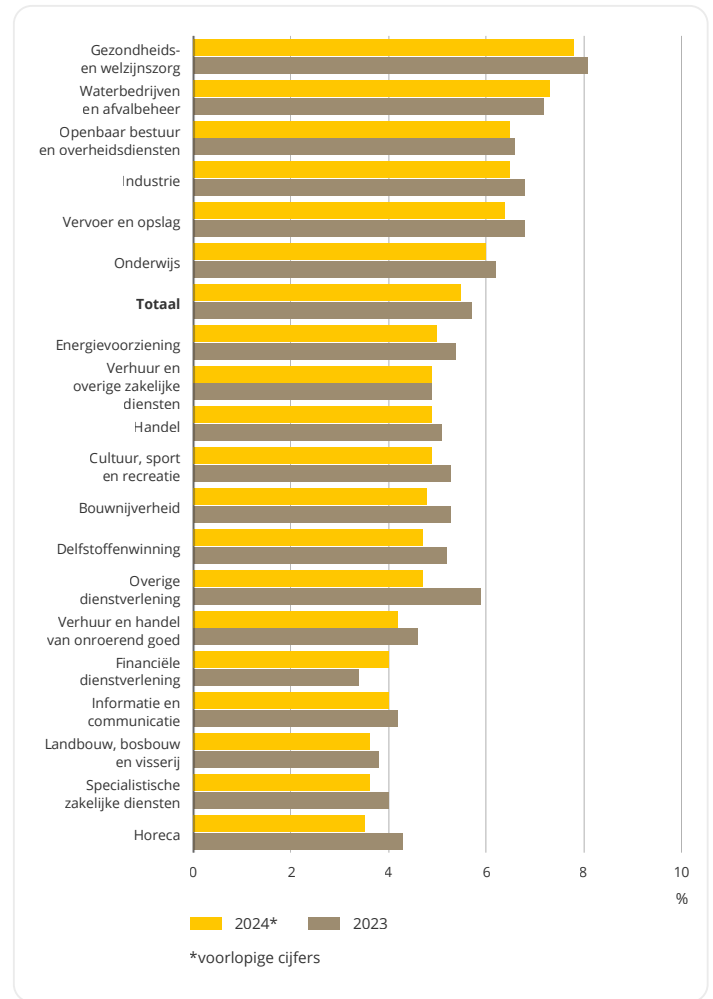
**Het ziekteverzuim nam afgelopen jaar iets af, maar de verzuimduur nam toe.**

Tussen 2022 en 2023 daalde het ziekteverzuimpercentage. 51% van de medewerkers verzuimde in 2023 minstens 1 keer per jaar vanwege ziekte (2022: 58%). Medewerkers die verzuimden, deden dat gemiddeld 17 dagen, wat 1 dag langer is dan het voorgaande jaar (16 dagen). Het ziekteverzuim is nog steeds het hoogst in de gezondheidszorg. Wilt u weten hoe het verzuim in uw bedrijf is in vergelijking met andere bedrijfstakken? Bekijk dan het hele artikel op [cbs.nl](https://www.cbs.nl).

**Griep en verkoudheid waren de belangrijkste redenen voor verzuim.**

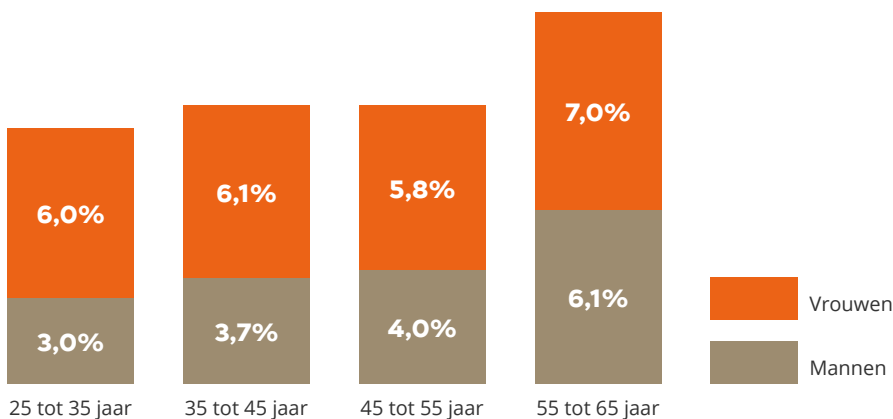
53,5% van de medewerkers gaf griep en verkoudheid als reden. Psychische klachten, waaronder overspannenheid en burn-out, volgden op flinke afstand (5,7%). Bij 7,8% van de medewerkers was het verzuim vooral het gevolg van het werk, en bij nog eens 14% voor een deel. Wat verder opvalt is dat de groep medewerkers in de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar het meest verzuimt, en dat vrouwen over het algemeen meer verzuimen dan mannen (TNO, 2023).

**Ziekteverzuim naar bedrijfstak, 1e kwartaal**



(CBS, 2024)

**Ziekteverzuim naar leeftijd**

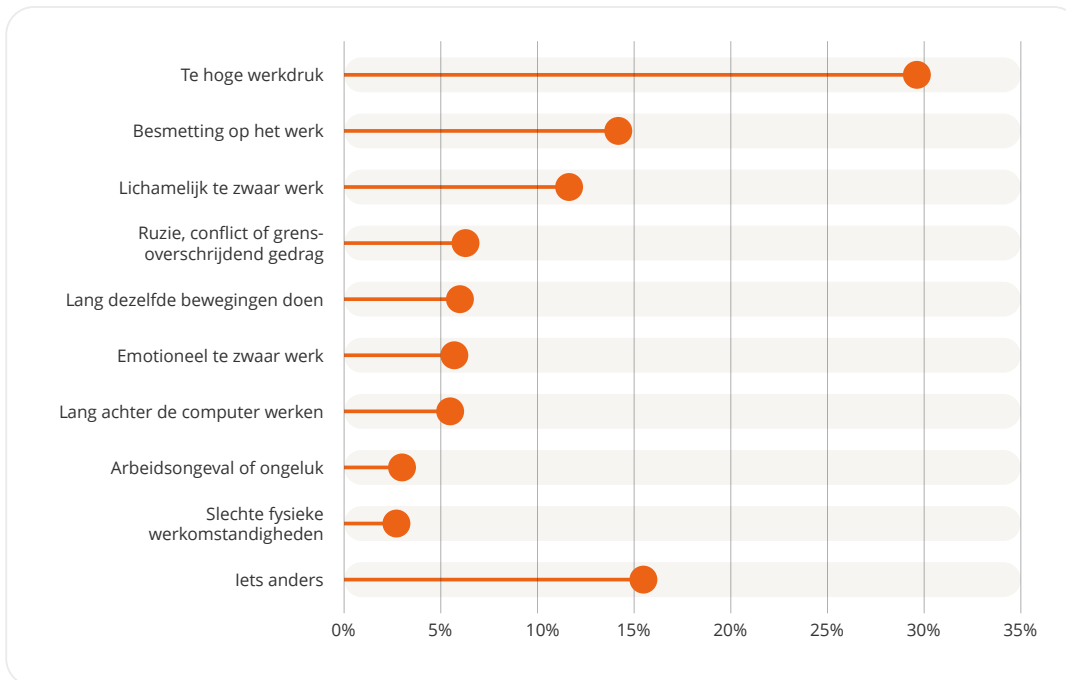


(TNO, 2023)

## Hoge werkdruk blijft een belangrijke reden voor verzuim als gevolg van werk.

Medewerkers die in 2023 verzuimden vanwege klachten als gevolg van werk noemden een te hoge werkdruk, besmetting op het werk en lichamelijk te zwaar werk als belangrijkste redenen. In vergelijking met 2022 was er wel minder verzuim door besmetting op het werk.

### Belangrijkste reden van klachten veroorzaakt door het werk, 2023



(TNO, 2023)

### Fysieke klachten blijven een punt van aandacht.

43% van de medewerkers meldde in 2023 klachten aan arm, nek of schouders (KANS). Vrouwen hadden hier vaker last van dan mannen (50% tegenover 35%). Klachten aan schouders (31%) en nek (29%) werden hierbij het vaakst genoemd. Verder meldde 38% van de medewerkers voor lange tijd of meerdere keren rugklachten te hebben gehad en had 28% last van heupen, benen, knieën of voeten (TNO, 2023).

### Geen aanpassingen aan de werkplek nodig voor 67% van medewerkers.

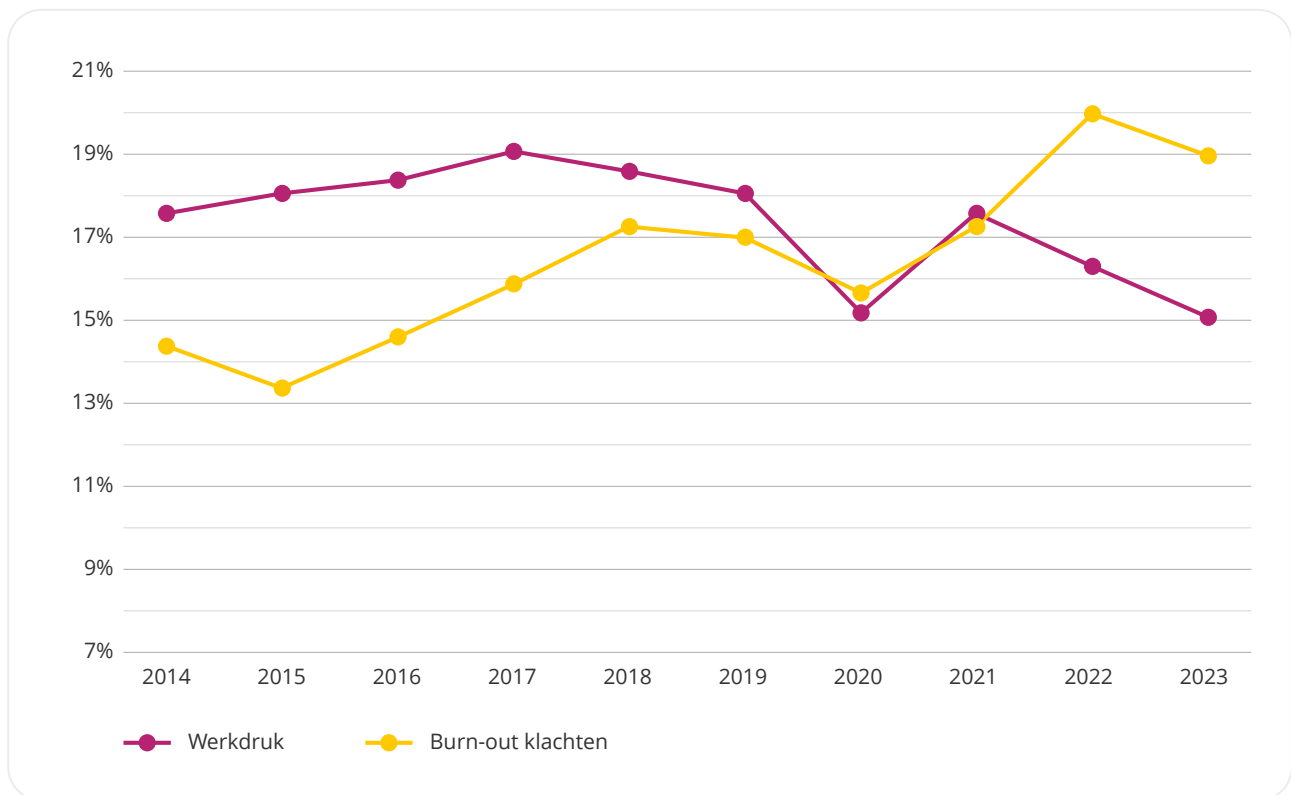
Het percentage medewerkers waarvoor geen (verdere) aanpassingen in de werkplek nodig zijn door gezondheid is iets hoger dan in 2022 (64%). Bij medewerkers die wél aanpassingen vroegen werden aanpassingen in hulpmiddelen of meubilair (16%) en in de hoeveelheid werk (12%) het meest gevraagd (TNO, 2023).

### Veel medewerkers vonden hun werk emotioneel zwaar.

In 2023 vond bijna 1 op de 10 medewerkers (8,7%) hun werk emotioneel zwaar. Vooral in de zorg (19%) en het onderwijs (16%) lag de emotionele belasting hoog. In sectoren zoals de horeca (27%), onderwijs (23%), en zorg (22%) werd het werk als stressvol ervaren. Meer vrouwen (19%) dan mannen (11%) ervoeren deze belasting.

In 2023 ervoer 6,8% regelmatig een slechte balans tussen werk en privé, dat is vergelijkbaar met het jaar ervoor.

### Trends in werkdruk en burn-outklachten, 2014-2023



(TNO, 2023)

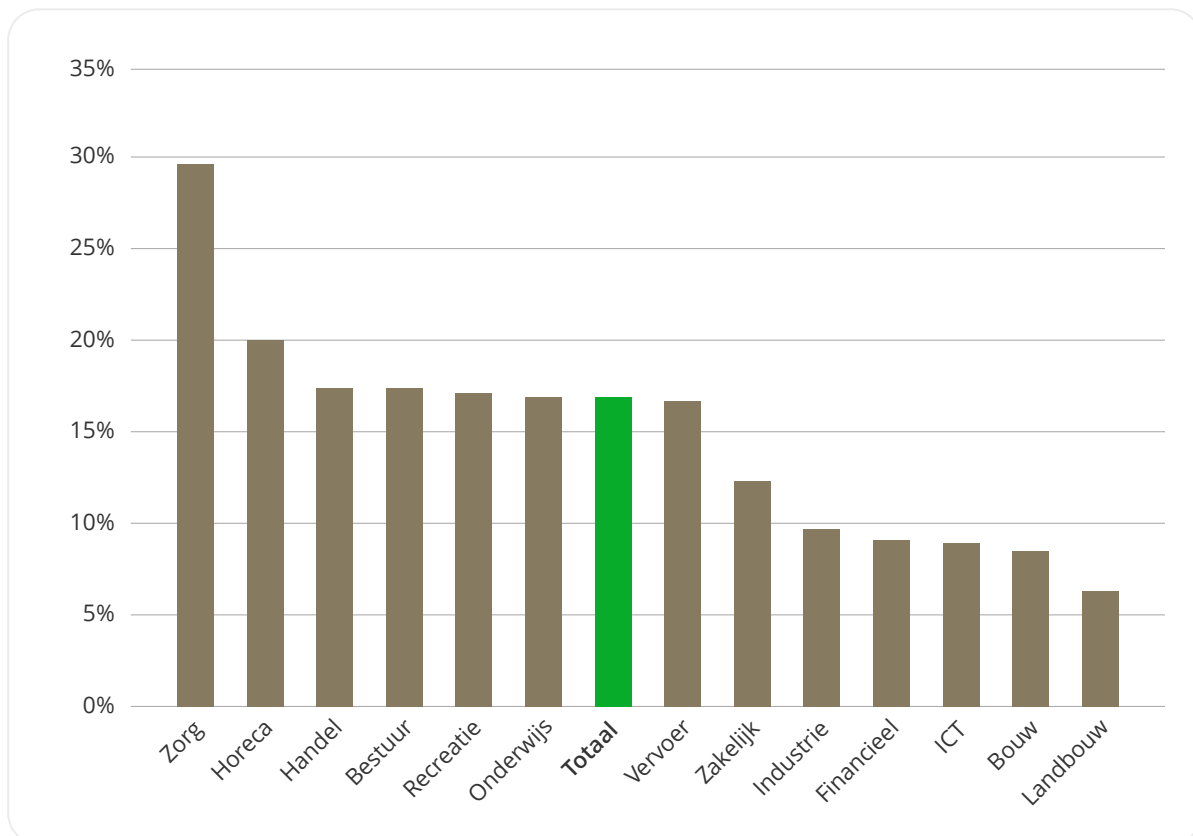
### 37% van alle medewerkers deed fysiek zwaar werk.

Dit betekent dat ze regelmatig veel kracht moesten zetten, in ongemakkelijke posities werkten, herhalende bewegingen maakten of werkten met trillend gereedschap of voertuigen. Jonge medewerkers tussen 15 en 25 jaar deden vaker fysiek zwaar werk dan oudere medewerkers. De hoogste fysieke belasting werd gevonden in de landbouw, horeca, en vervoer, terwijl deze het laagst was in het onderwijs. Voor beroepen waarbij veel wordt gezeten wordt bewegen juist geadviseerd (TNO, 2023).

### Ongewenst gedrag op de werkvloer vraagt aandacht.

In 2023 meldde 17% van de medewerkers ongewenst gedrag op het werk, zoals ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld (vaak door klanten/patiënten) of pesten (vaak door collega's). Vrouwen (21,5%) meldden vaker ongewenst gedrag dan mannen (13%). Er zijn ook verschillen tussen sectoren te zien: ongewenst gedrag kwam het meest voor in de zorg.

#### Werknemers die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag naar sector, 2023



(TNO, 2023)

## WIA

### WIA-aanvragen en -instroom stegen sterk in 2023.

De WIA-aanvragen stegen met 15%. Vooral in het 4e kwartaal is dit zichtbaar: hier was een groei van 21% te zien. De toename bij vrouwen (26%) is bijna 2 keer zo hoog als bij mannen (15%). Het aantal mensen dat daadwerkelijk een WIA-uitkering kreeg steeg met 9%. Dit is bijvoorbeeld te verklaren door de groei van het aantal banen en het verhogen van de pensioenleeftijd. Hierdoor blijven meer mensen langer aan het werk en zijn er dus ook meer mensen verzekerd voor de WIA (UWV, 2024).

### Dit zijn de verwachtingen voor de ontwikkeling van de WIA-instroom in 2024.

Dit jaar verwacht UWV (2024) een groei van 0,6%. Deze groei komt vooral door de stijging van de pensioenleeftijd. Ook de groei in het aantal banen in 2022 zorgt voor meer instroom in de WIA. Het effect dat de vereenvoudigde beoordeling tot meer toekenningen leidt, veronderstellen we in 2024 even groot als in 2023 en heeft daarom geen effect op de mutatie van de instroom.



**Belangrijk:** mensen die instromen in 2023 zijn meestal in 2021 al ziek geworden doordat er eerst 2 jaar loondoorbetaling van toepassing is.

### Door de 60-plusmaatregel werden meer WIA-aanvragen goedgekeurd.

De achterstanden bij UWV door het beperkt aantal verzekeringsartsen worden nog steeds groter. Om te zorgen dat mensen minder lang op een beoordeling hoeven te wachten, zijn verschillende maatregelen genomen. De regels voor het beoordelen van WIA-aanvragen voor mensen boven de 60 jaar zijn als 1 van deze maatregelen makkelijker geworden. Hierdoor worden meer aanvragen goedgekeurd (UWV, 2024).



**Tip:** Loopt u tegen achterstanden van UWV aan of bent u het niet eens met een WIA-keuring? Wist u dat de [casemanagers](#) van Centraal Beheer er zijn om u op weg te helpen?

## Bronnen

- UWV (2024). [Volumeontwikkelingen voorjaar 2024](#) (UWV Kennisverslag 2024-3).
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024, 14 juni). [Daling ziekteverzuim zet door in eerste kwartaal 2024](#).
- TNO (2023). [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023](#).
- UWV (2024). [Kwantitatieve informatie 2023](#).

## Begrippen

### WIA

WIA betekent: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. WIA is voor wie langer dan 2 jaar en voor 35% of meer arbeidsongeschikt is. Er zijn 2 soorten uitkeringen: IVA en WGA. Die staan hieronder beschreven.

### IVA

IVA is een WIA-uitkering. Het betekent: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. IVA is voor medewerkers die voor 80 tot 100% duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Duurzaam betekent hier dat de kans op herstel klein is.

### WGA

WGA is een WIA-uitkering. Het betekent: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten. WGA is voor wie na 2 jaar ziekte door UWV voor 35% tot 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard. Of voor 80% of meer maar met kans op herstel.

### WIA-loongrens

Een wettelijke WIA-uitkering is altijd een percentage van het laatstverdiende loon. Aan dat loon zit een maximum: de WIA-loongrens. De overheid stelt ieder jaar de hoogte van de WIA-loongrens vast. Deze is op 1 januari 2024 afgerond € 71.629,-. Kijk voor meer informatie ook op onze website.

### Bruto loon volgens het uniforme loonbegrip

Bij het bepalen van het jaarloon gaan wij uit van het bruto jaarloon volgens het uniforme loonbegrip zoals dat omschreven is in de Wet uniformering loonbegrip (artikel I onder A) en de Wet financiering sociale verzekeringen (artikel 16). Dit is het (ongemaximeerde) loon dat UWV gebruikt voor de berekening van de hoogte van een WIA-uitkering. UWV noemt dit SV-loon. Het verzekerde bruto jaarloon is het bruto loon dat de medewerker verdiende en ook echt ontving in het jaar vóór de maand waarin hij door ziekte of gebrek beperkt werd te werken. Voor de berekening van de hoogte van de vergoeding gaan wij uit van het verzekerde bruto jaarloon. Wij doen dit op dezelfde manier als UWV. UWV verhoogt dit jaarloon met de WIA-index. Zij doen dit vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid totdat de WIA-uitkering start. Wij doen dit ook tot de start van de vergoeding.