

# Ziekteverzuim in de verpleging, verzorging en thuiszorg

## Feiten en handelingsperspectieven voor vvt-organisaties

### Aanleiding onderzoek

Het ziekteverzuim in de vvt is hoger dan gemiddeld in andere zorgbranches in Nederland. In 2024 lag het ziekteverzuimpercentage binnen de vvt op 8,9 procent (zorgbreed: 7.3%). In 2024-2025 is daarom onderzoek uitgevoerd naar het ziekteverzuim in de vvt met de volgende doelen:

- Inzicht krijgen in (beïnvloedbare) factoren van het verzuim in de vvt.
- Handelingsperspectieven bieden aan organisaties in de vvt om het beïnvloedbare verzuim in de branche te voorkomen en het verzuim te verlagen.

### Werkwijze

Dit onderzoek betreft een kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Er zijn meerdere kwantitatieve databronnen gebruikt (Monitor Gezond Werken in de Zorg van Stichting IZZ, Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW), Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en Vernet). Daarnaast zijn tien interviews gehouden met experts op het vlak van (preventie van) ziekteverzuim, zestien interviews met HR-professionals van vvt-organisaties en zeven focusgroepen met zorgprofessionals van vvt-organisaties. Het onderzoek is uitgevoerd door CAOP en Stichting IZZ in opdracht van Stichting AO VVT.

Bekijk [hier](#) het volledige onderzoeksrapport.



### Een aantal feiten over het ziekteverzuim in de vvt-branche:

- Het ziekteverzuimpercentage in 2024 lag op 8,9 procent;
- 28 procent van het ziekteverzuim is hoofdzakelijk of deels het gevolg van het werk;
- 52 procent van de vvt-medewerkers geeft aan dat verzuimklachten voortkwamen of verergerd werden door het werk;
- Fysieke belasting wordt in de vvt vaker als reden genoemd voor werkgerelateerd verzuim in vergelijking met andere zorgbranches;
- Meer dan een kwart van de medewerkers vindt het werk emotioneel zwaar, het werkgerelateerd verzuim is hoger onder medewerkers die emotioneel zijn uitgeput;
- 1 op de 4 medewerkers ervaart een lage autonomie. Het verzuim is significant hoger onder medewerkers die weinig autonomie ervaren;
- 18 procent van de medewerkers ervaart geen sociale steun vanuit de leidinggevende. Het verzuim is significant hoger indien sociale steun ontbreekt;
- 1 op de 3 medewerkers vindt dat er geen of onvoldoende aandacht is voor gezondheidsbevordering en preventie van verzuim.



### De handelingsperspectieven gerelateerd aan het Huis van Werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen is gebruikt om op verschillende niveaus te komen tot handelingsperspectieven bij het voorkomen van verzuim. Het werkvermogen van een medewerker zegt iets over de mate waarin een medewerker, nu en in de toekomst, in staat is om zijn werk uit te voeren. Het uitgangspunt van het Huis van Werkvermogen is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

De handelingsperspectieven op de volgende pagina bieden vvt-organisaties inspiratie om met knelpunten in hun eigen organisatie aan de slag te gaan.

# Het Huis van Werkvermogen



## Werk

### Omstandigheden, inhoud en eisen

- ☐ Zorg voor duidelijke communicatie, betrek medewerkers op tijd bij organisatieveranderingen;
- ☐ Creëer duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden;
- ☐ Geef structureel aandacht aan het werkplezier van medewerkers;
- ☐ Creëer verbondenheid in de teams;
- ☐ Vergroot autonomie van medewerkers;
- ☐ Kijk naar de mogelijkheden voor levensfasebewust beleid voor medewerkers.

### Leiderschap

- ☐ Ondersteun leidinggevenden bij de competenties die zij nodig hebben om hun rol goed in te vullen;
- ☐ Zorg dat leidinggevenden tijd en ruimte krijgen, maar ook in staat zijn de dialoog te faciliteren in hun team;
- ☐ Zorg dat leidinggevenden zichtbaar, beschikbaar en (persoonlijk) betrokken zijn;
- ☐ Zorg voor een integrale aanpak van verzuim, geef aandacht aan verzuimpreventie in alle lagen van de organisatie;
- ☐ Richt je als organisatie niet alleen op verzuimcijfers, maar ook op de oorzaken van verzuim;
- ☐ Verleg de focus van preventie naar amplitie (versterken van het welbevinden en het functioneren van medewerkers).

## Normen & waarden

- ☐ Bouw aan een hecht team van medewerkers;
- ☐ Zorg voor vaste, stabiele teams;
- ☐ Stimuleer en sluit aan op de intrinsieke motivatie van medewerkers;
- ☐ Zorg dat medewerkers zich (door alle lagen in de organisatie) gezien en gehoord voelen.

## Competenties

- ☐ Zorg dat medewerkers werk doen waarin ze hun vaardigheden, kennis en kwaliteiten kunnen benutten;
- ☐ Zorg voor ontwikkelmogelijkheden waardoor medewerkers kunnen inspelen op veranderingen (bijv. in zorgzwaarte).

## Gezondheid

### Mentaal

- ☐ Besteed aandacht aan de mentale belasting van jongere medewerkers;
- ☐ Zorg voor psychische ondersteuning bij heftige gebeurtenissen;
- ☐ Heb oog voor en voer het gesprek over (uitdagende) privésituaties van medewerkers.
- ☐ Geef structurele aandacht aan de overgang;
- ☐ Zorg voor gezonde roosters en heb oog voor de werk-privé balans.

### Fysiek

- ☐ Stimuleer gebruik hulpmiddelen;
- ☐ Onderzoek mogelijkheid om fysieke belasting te verminderen, met name voor oudere medewerkers;
- ☐ Ondersteun medewerkers met de inzet van (bijv.) ergotherapeuten.

### Sociaal

- ☐ Zorg voor een open cultuur en een positieve werksfeer;
- ☐ Faciliteer het contact tussen medewerkers onderling.

