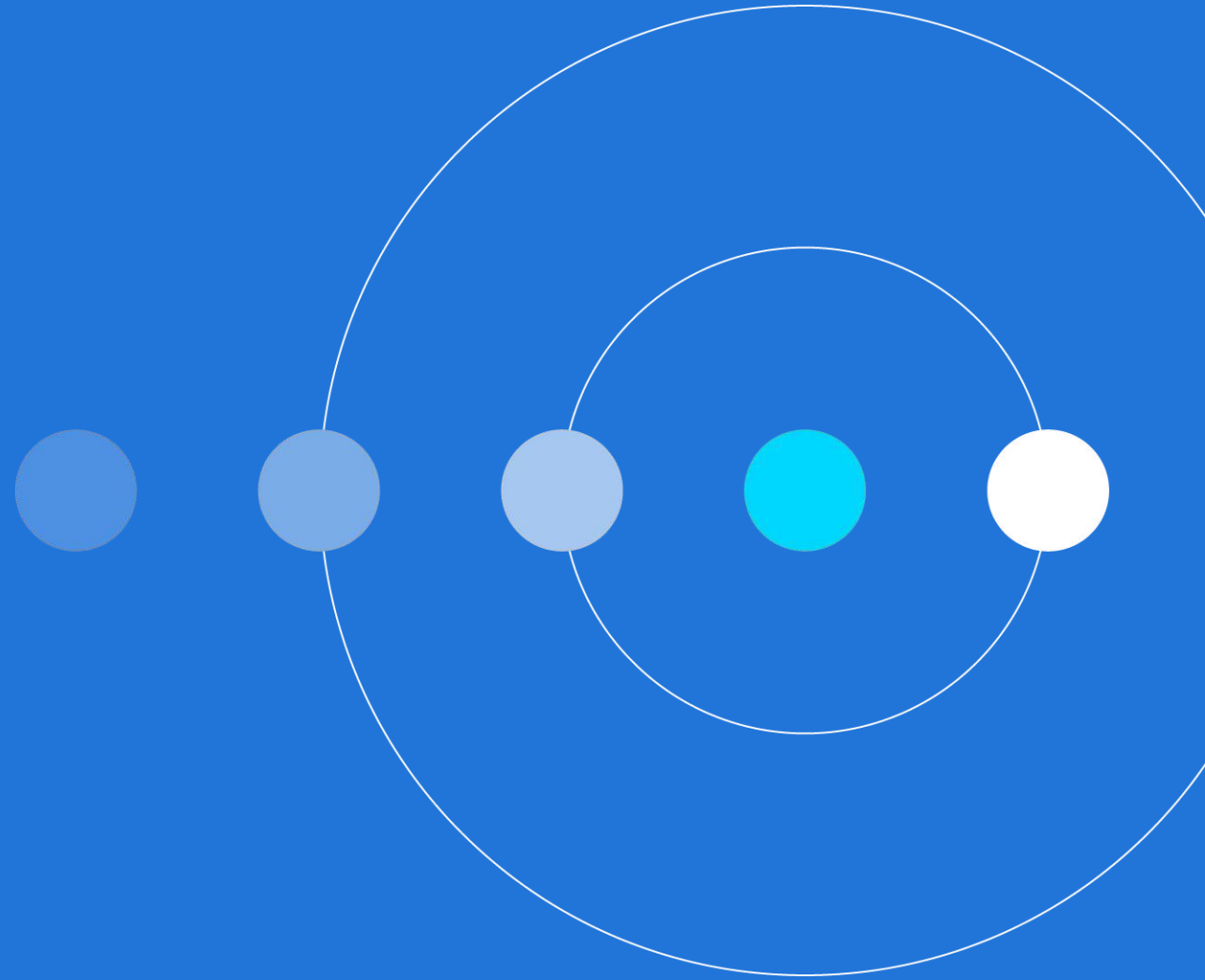


Zin en Onzin van het ziektebriefje.

een blik over de grens



Pauline van den Kerckhove - 28 november 2025

 randstad group

partner for talent.

actieve hoop re-integratie
duidelijkheid scheppen
communicatie
warm zakelijk contact
absenteïsme
coördineren
opvolging
verzuim
aangepast werk



Ability Case Manager

526.507

Wat doen we dan verkeerd?

Op de agenda

- 1. Doen we het anders dan onze buurlanden?**
rol van het ziektebriefje
de paradox van de beste van de klas
- 2. Wat zijn de best practices?**
- 3. Welke rol kan technologie spelen in het indijken van langdurige ziekte?**

1. Doen we het anders dan onze buurlanden?



Werken aan herstel

- telefonisch melden van ongeschiktheid
- GEEN ziektebriefje
- Werkgever draait voor de kosten op

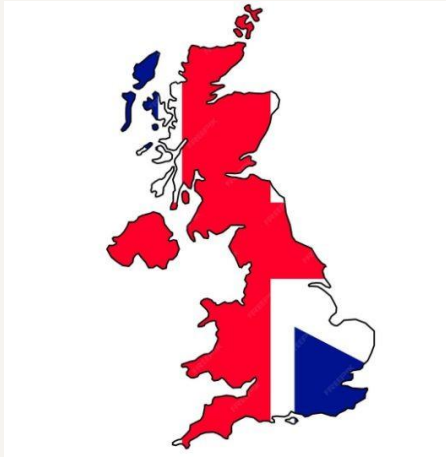
=> aanvankelijk positieve effect van opvolging
ondertussen uitgewerkt en werkgevers zijn
voorzichtiger in het geven van een vast
contract, wat ongelijkheid vergroot.

Werken voor ons pensioen

- responsabiliseren van de werkgever
- weinig plichten voor werknemer
- focus op progressieve werkhervatting

ongeschiktheid en dialoog

- pas een ongeschiktheidsattest nodig na 4 dagen afwezigheid
- daarvoor een telefonisch melden van de ongeschiktheid
- geen sprake van ziekte, maar van ongeschiktheid



Restcapaciteiten

- eerste 6 dagen telefonisch ongeschiktheid melden
- fit note na 7 afwezigheidsdagen kan geschreven worden door (para)medici



De arbeidsmarkt is ziek

- 3 dagen zonder attest (weldra 2)
- bewijzen dat je ziek bent
- relatief hoge uitkering



Drempel verhogen

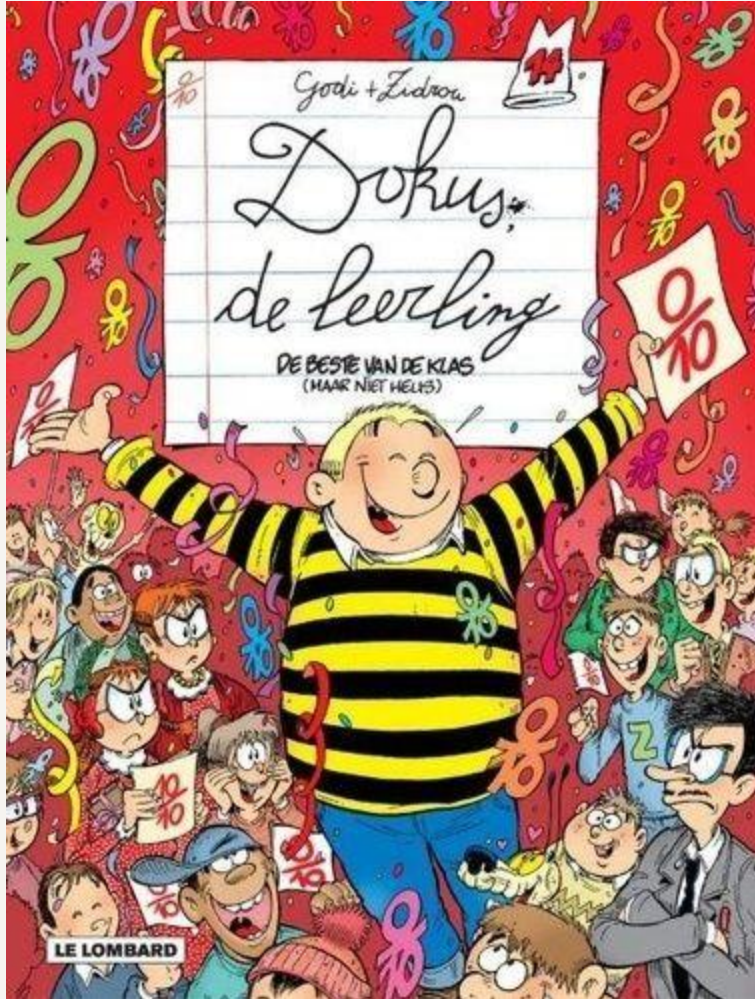
- geen sprake van ziekte, maar van ongeschiktheid
- het attest kan door arts of vroedvrouw worden geschreven
- nadruk op mogelijkheid tot controle-arts
- 3 carenzdagen
- lagere uitkering dan in België



Kort verzuim (minder dan 30 dagen)

Kenmerk	Frankrijk	België
% werknemers met kort verzuim per jaar	Ongeveer 34–38% (2023, Malakoff)	Ongeveer 42–45% (2023, Securex)
Aantal kortdurende afwezigheden/jaar (gemiddeld)	~1,6 keer per werknemer	~1,9 keer per werknemer
Verzuimpercentage door kort verzuim	± 1,5% van alle werktijd	± 2,1% van alle werktijd
Duur per verzuimgeval	Gemiddeld 6–9 dagen	Gemiddeld 6–8 dagen

Paradox: Wie is nu de beste van de klas?



- laagste cijfers $\neq$ beste systeem
- laagste cijfers : Turkije, Griekenland, Zuid- of Oost-Europa
 - ook hoogste werkloosheidscijfers
 - zwakker sociaal vangnet
 - andere meldingscultuur
- 'beste' buurland = Duitsland
(OESO-cijfers voor het aantal mensen dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt)



Conclusie

Lessons learned

- demedicaliseren en zaadjes planten
- ziekte telefonisch melden
- breder netwerk voor restcapaciteiten
- verplichte fitnote met vervolgtraject



Preventie

risico's in kaart

- vroege detectie
- ergonomie

groei bevorderen

Bedrijfscultuur

- betrokkenheid van WG
- vertrouwen in 2 richtingen
- geloof in de WN
- zorgen voor elkaar
- niet alles of niets

Deeltijdse werkhervatting

- begrensd in de tijd
- duidelijk plan
- progressief

Hoe zou technologie een rol kunnen spelen bij re-integratie in het ziektebriefjeverhaal?



- ziektebriefje in TRIO-platform
- geautomatiseerd werknemer uitnodigen op 'het juiste' moment
- AI kan meedenken over mogelijk out-of-the-box aangepast werk



**Pas aan wat je kan
aanpassen, binnen een
duidelijk kader.**



Conclusie

Duidelijke communicatie

Aanmoedigen

Durven proberen

Vanuit mogelijkheden kijken

“Arbeidsarts als expert,
die gelooft in het kunnen
van de medewerker en dit uitdraagt is DE sleutel tot succesvolle re-integratie.”



Nog vragen?

Zin om te connecteren via
linkedIn?

