



De werkvloer in 2026

Vermoeidheid op het werk als wake-up call

Altijd 'aan' staan en blijven schakelen: het heeft ook impact op de werkvloer. Voor veel werknemers blijkt vermoeidheid geen tijdelijke dip meer, maar een constante. Moe is het nieuwe normaal. Zo kijken Belgische werknemers met enig voorbehoud naar 2026. Ze verwachten meer mentale druk, meer burn-outs en opnieuw stijgend ziekteverzuim. Tegelijk groeit ook het besef dat praten en vroeg begeleiden een verschil kan maken.

TEKST WILLIAM VISTERIN

1. VERMOEIDHEID WORDT STRUCTUREEL

Uit een grootschalige bevraging van hr-dienstengroep Liantis en onderzoeksbureau iVOX bij duizend Belgen blijkt dat 70 procent verwacht dat de vermoeidheid op de werkvloer in 2026 verder zal toenemen. Ook de vrees voor mentale uitval blijft groot: twee op de drie voorspelt meer burn-outs, terwijl iets meer dan de helft een stijging van het ziekteverzuim verwacht.

Wanneer werknemers gevraagd worden welk woord het werkjaar 2025 het best samenvat, springt één term eruit: moe. Bijna één op de drie kiest dat woord, meer dan termen rond AI, burn-out of transformatie. Werknemers voelen zich vaak uitgeput door de constante stroom aan veranderingen en de druk om zich voortdurend aan te passen.

Wat opvalt, is dat werknemers verwachten dat die vermoeidheid structureel wordt, stelt Evy Sadicaris, manager psychosociaal welzijn bij Liantis. "De werkvloer lijkt zich op te maken voor een jaar waarin mentale belasting een nog grotere rol zal spelen."

2. ZIEKTEVERZUIM: MINDER VAAK, MAAR LANGER

Dat er uitval is, om welke reden dan ook, staat buiten kijf. Cijfers van SD Worx tonen dat het kort- en middellang ziekteverzuim vorig jaar licht daalde, maar dat langdurige afwezigheid bleef stijgen. "In de privésector is intussen 3,14 procent van de werknemers langer dan een jaar ziek, een historisch hoog cijfer", aldus Katleen Jacobs, business manager consulting bij SD Worx.

In totaal ging in 2025 meer dan één werkdag op tien verloren door ziekte. Wie ziek was, bleef gemiddeld 17,2 werkdagen afwezig, iets minder dan in 2024. Bijna één op de acht werknemers was langer dan een maand ziek.

Vanaf 2026 komen daar extra kosten bij. Werkgevers met minstens 50 werknemers zullen tijdens de tweede en derde maand ziekte een solidariteitsbijdrage van 30 procent betalen. Volgens Katleen Jacobs van SD Worx kan dat, afhankelijk van sector en grootte, leiden tot (honderd)duizenden euro's extra kosten.

3. ONRUST DOOR AI EN FLEXIBILISERING

Naast mentale vermoeidheid speelt ook onzekerheid een rol. Veel



werknemers zien artificiële intelligentie als een factor die hun jobinhoud en toekomst verder zal veranderen. Ook de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt – met meer flexi-jobs, freelancers en tijdelijke contracten – versterkt het gevoel van instabiliteit.

Die combinatie van al die veranderingen zorgt voor spanning, zeker bij werknemers die al onder druk staan. "Meer en meer zien we dat bedrijven de nadruk leggen op prestaties en efficiëntie, onder meer door digitalisering", vertelt Evy Sadicaris van Liantis. "Voor veel medewerkers lijkt het zo alsof menselijke interacties van ondergeschikt belang worden op de werkvloer. Nochtans is het – ook voor de productiviteit – erg belangrijk dat er ruimte blijft voor connectie en informele momenten. Net die momenten zorgen ervoor dat mensen zich goed in hun vel voelen en beter presteren."

4. MEER GESPREKKEN OVER TERUGKEER

AI is er ook hoopvol nieuws. Volgens Liantis is het aantal informele gesprekken over werkherleving in 2025 met ruim de helft gestegen ten opzichte van 2019. Steeds vaker gaan werknemers die ziek zijn in gesprek met hun werkgever en de arbeidsarts.

Volgens Sylvia Vanden Avenne, senior manager preventie en welzijn bij Liantis, is vooral de laagdrempeligheid van die gesprekken belangrijk. "Werknemers voelen zich minder onder druk gezet dan bij formele re-integratietrajecten, terwijl werkgevers sneller zicht krijgen op wat wél nog mogelijk is, en wanneer en hoe." Ook de wetgever zet hier vanaf 2026 sterker op in. Informele trajecten krijgen een vaste plaats in het re-integratiebeleid, en werkgevers moeten duidelijke afspraken maken over contact bij ziekte.

Geen revolutie, maar een evolutie – en misschien een noodzakelijke tegenbeweging in een tijd waarin moeheid het nieuwe normaal lijkt. "We zien dat de tijd die onze arbeidsartsen besteden aan opdrachten rond terugkeer naar werk jaar na jaar blijft toenemen", erkent Vanden Avenne. "Dat gaat over gesprekken, adviesmomenten en alles wat te maken heeft met duurzaam aanwezigheidsbeleid. En dat kan ik alleen maar toejuichen."



In de privésector is intussen 3,14 procent van de werknemers langer dan een jaar ziek, een historisch hoog cijfer



▲
Nog meer interessante artikels te ontdekken op:
www.jobat.be