



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

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 Sadicar, manager psychosociaal welzijn bij Liantis. “De werkvloer lijkt zich

op te maken voor een jaar waarin mentale belasting een nog grotere rol zal spelen.”

MINDER VAAK, MAAR LANGER ZIEK

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.

MEER GESPREKKEN OVER TERUGKEER

AI is er ook hoopvol nieuws. Volgens Liantis is het aantal informele gesprekken over werkhervatting 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.”



Top Employers Institute:

Wat sterke werkgevers onderscheidt en de vijf trends die de werkvloer van morgen vormgeven.

Terwijl organisaties wereldwijd geconfronteerd worden met voortdurende verandering, wordt één zaak steeds duidelijker: vooruitgang zonder duidelijke richting volstaat niet meer. Steeds meer organisaties zijn daarom bewust bezig met de vraag wat het vandaag écht betekent om een sterke en toekomstgerichte werkgever te zijn. **Top Employers Institute** ondersteunt organisaties in dat traject door hen te begeleiden in de verdere ontwikkeling van hun werkgeverschap. In 2025 werden bijna 2.500 organisaties in 131 landen en regio's erkend als **Top Employer**. Samen creëren zij betere werkomgevingen voor meer dan 14 miljoen medewerkers wereldwijd.

Top Employers Institute werkt samen met organisaties om excellente people practices te realiseren met aantoonbare zakelijke impact – door HR-strategieën te bouwen die meetbare effecten hebben op zowel bedrijfsresultaten als medewerkersprestaties.

Deze HR-filosofie komt tot uiting in hun World of Work Trends 2026, waarin het concept van de intentionele organisatie wordt geïntroduceerd.

Gedefinieerd door helderheid boven complexiteit en waarde boven volume, stemt de intentionele organisatie doelbewust purpose, technologie, flexibiliteit, productiviteit en stabiliteit op elkaar af. Zij erkent dat deze elementen niet los van elkaar kunnen worden gemanaged als organisaties veerkracht en lange termijn waarde willen opbouwen.

Het Top Employer-keurmerk is een tastbare uitdrukking van deze intentie. Het is geen deelnamebadge, maar een wereldwijd erkend symbool van onafhankelijk gevalideerde HR-excellentie. Deelnemende organisaties worden gebenchmarkt ten opzichte van bijna 2.500 bedrijven wereldwijd en de Top Employers-standaard.

Organisaties die deze inzichten toepassen, hebben hun HR-strategieën verfijnd en presteren meer dan 14% beter dan wereldwijde benchmarks, waarmee zij zowel de organisatorische effectiviteit als de geloofwaardigheid van hun werkgeversmerk versterken.

Voor kandidaten is de waarde van het keurmerk concreet. In een omgeving die wordt gekenmerkt door hogere

verwachtingen en scepsis, is onafhankelijke validatie van groot belang. De certificering geeft aan dat een organisatie purpose verankert in leiderschapsbeslissingen, AI bewust toepast in plaats van alleen snel, gestructureerde flexibiliteit biedt die eerlijkheid en welzijn beschermt, en werk zo ontwerpt dat productiviteit wordt bevorderd zonder medewerkers uit te putten. Gecertificeerde organisaties zien significant meer verkeer naar hun carriëresites en hebben twee keer zoveel kans om een Glassdoor-rating van 4+ sterren te behalen – bewijs dat vertrouwen leidt tot aantrekkingskracht.

Het certificeringsproces zelf is ontworpen om intentionaliteit te versterken. Organisaties vullen de HR Best Practices Survey in over cruciale thema's zoals people strategy, learning & development, DEI, wellbeing en duurzaamheid. Onafhankelijke HR-auditors valideren de resultaten, die vervolgens worden vertaald naar gedetailleerde analyses en gepersonaliseerde inzichten.

De Top Employers-certificering is meer dan erkenning. Het is een strategisch instrument voor het vormgeven van de

intentionele organisatie: een organisatie die vandaag prestaties levert en tegelijkertijd de veerkracht en helderheid opbouwt die nodig zijn voor de toekomst van werk.



Ontdek hier de gecertificeerde bedrijven.