

De staat van re-integratie in Nederland 2026

Trends,
cijfers en inzichten
op basis van 700
re-integratietrajecten
in 2025



1

Re-integratie concentreert zich sterk bij medewerkers tussen de 36 en 55 jaar (55% van alle trajecten).

Werknemers tussen 35 en 45 jaar melden zich ook vaker en langer ziek dan andere leeftijdsgroepen.

2

Mentale klachten zijn inmiddels de dominante verzuimoorzaak

(46% van alle trajecten)

en zorgen voor langere trajecten. Hierbij spelen vooral **burn-outs** (52% van alle mentale klachten) een grote rol door een te hoge werkdruk en verwachtingen van werknemers.

3

Vroege instroom werkt aantoonbaar beter.

Trajecten die vóór week 8 starten zijn gemiddeld 2,1 maanden korter en leiden 17% vaker tot duurzame werkhervatting.

4

Actieve betrokkenheid van de leidinggevende verhoogt de succesratio met 22%. Een

leidinggevende kan dit bijvoorbeeld doen door actief contact te onderhouden met de werknemer, begrip te hebben voor hun situatie en een veilige werksfeer voor terugkeer te creëren. Daarnaast helpt tijdige inzet van Spoor 2 wanneer terugkeer op de eigen werkplek geen mogelijkheid is.

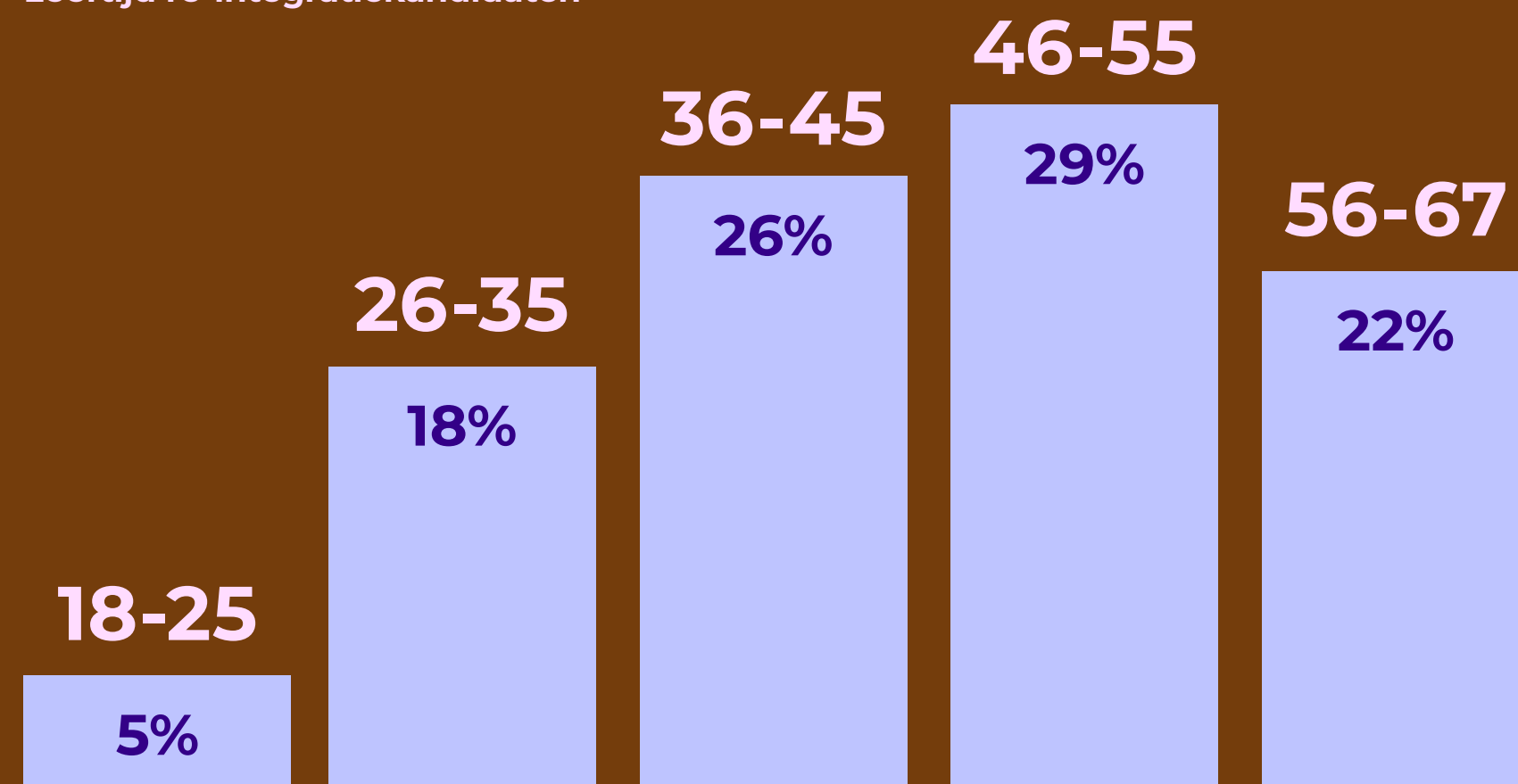
De
belangrijkste
inzichten
in één
oogopslag

Re-integratie concentreert zich in de tweede helft van de loopbaan

Re-integratie concentreert zich in 2025 vooral bij werknemers vanaf 36 jaar, met een duidelijke piek in 36 - 55 jaar (55%). Dit is ook terug te zien in het verzuim. Werknemers tussen 35 en 45 jaar melden zich vaker en langer ziek dan andere leeftijdsgroepen.

In deze fase wordt de optelsom van belasting, herstellervermogen en functie-eisen vaker een knelpunt. Werkhervatting vraagt vaker om aanpassingen van werk (taken/tempo/rooster), niet alleen om 'herstel'. De kans op vastlopen neemt toe als terugkeer wordt benaderd als 'terugkeer naar de oude situatie'.

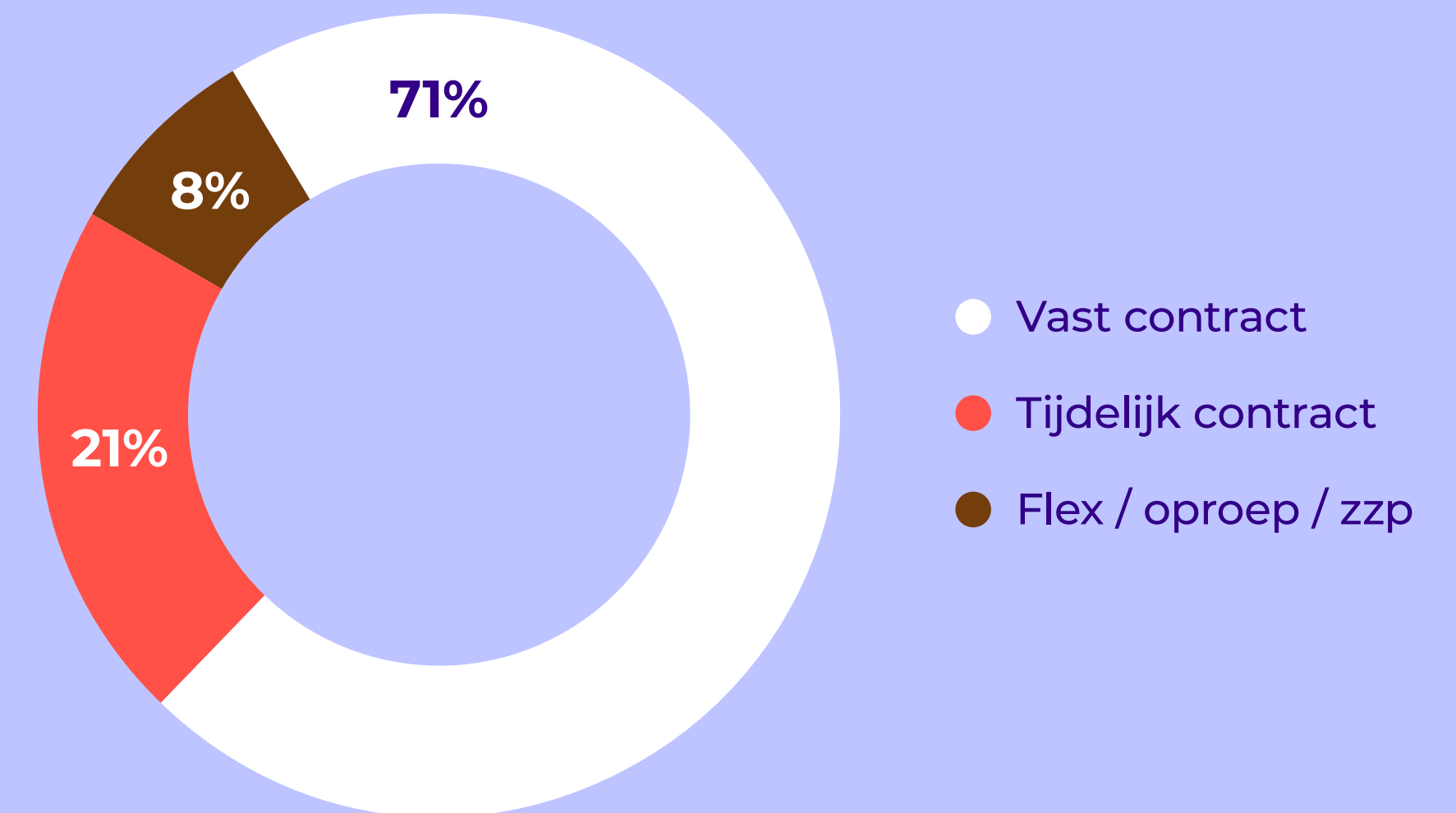
Leeftijd re-integratiekandidaten



Re-integratie raakt vooral werknemers met een vast contract (71%) en dus een structurele binding aan de werkgever. Dit komt doordat de werkgever bij vaste contracten verantwoordelijk is voor re-integratie en loondoorbetaling. Bij tijdelijke contracten wordt dit overgenomen door het UWV zodra het contract is beëindigd.

De werkgever heeft er baat bij als een werknemer snel herstelt en re-integreert om de kosten te beperken en de druk bij andere werknemers te verlichten. Begin daarom vroegtijdig met de re-integratie om de kosten te beperken en blijf in gesprek met de werknemer om te kijken wat deze nodig heeft.

Re-integratie is vooral een vraagstuk bij vaste contracten



Zorg en welzijn blijft structureel koploper

Sectoren met hoge werkdruk, personeelstekorten en beperkte vervangbaarheid zoals de zorg en welzijn zijn gevoeliger voor langere uitval van werknemers. De terugkeer naar werk vraagt vaak om herverdeling van taken en realistische opbouw, wat in krapte lastiger te organiseren is. In deze sectoren is het goed om extra te sturen op haalbaarheid en werkplekinterventies. Daarnaast helpt eerdere instroom om de verzuimduur te verkorten en de kosten te verminderen.

Het is voor HR belangrijk om:

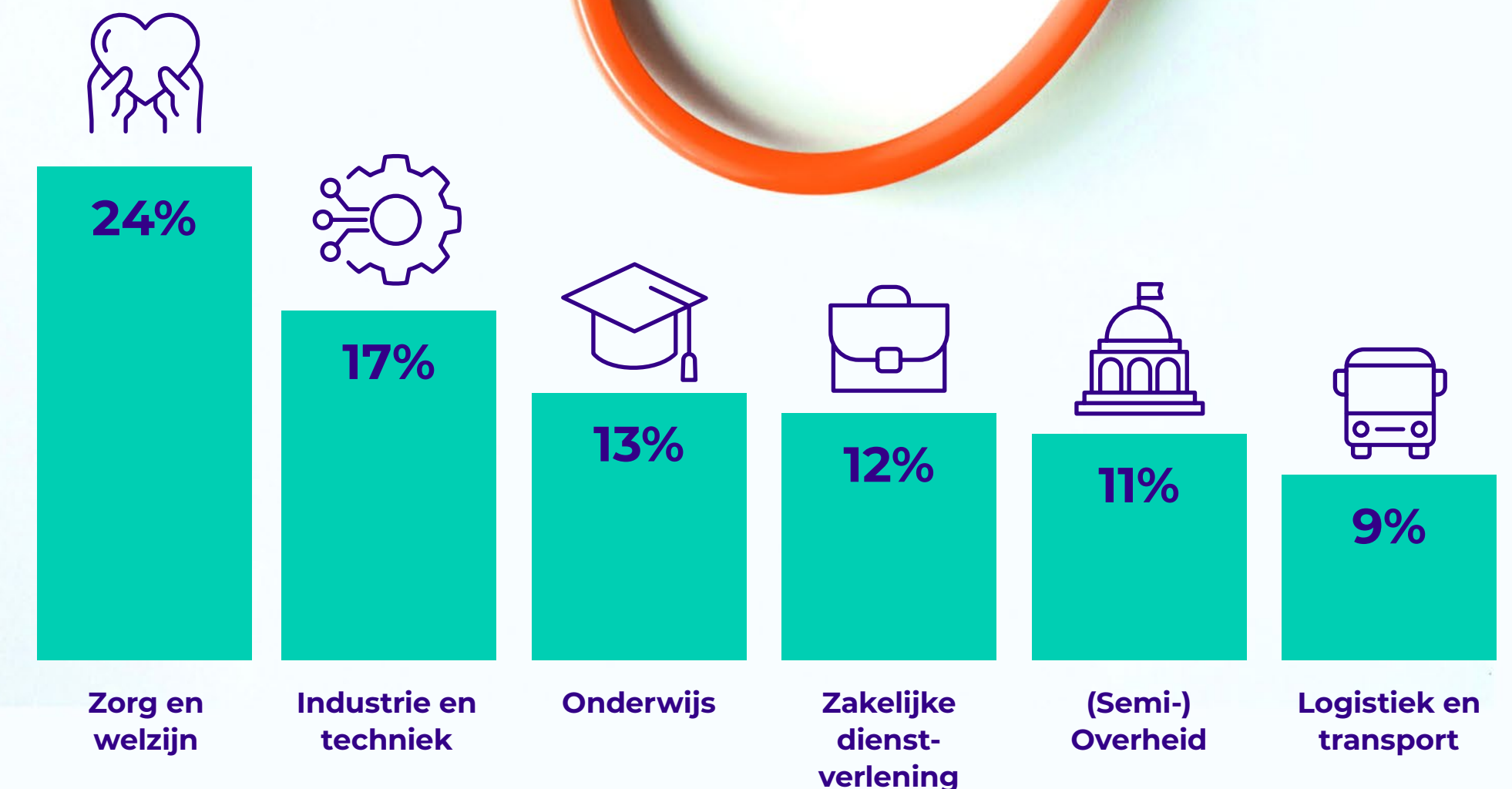
In week 6 - 8 van verzuim al te starten met re-integratie.

Te werken met vaste takenpakketten om het werk weer op te bouwen.

Samenwerking met arbo diensten te waarborgen.

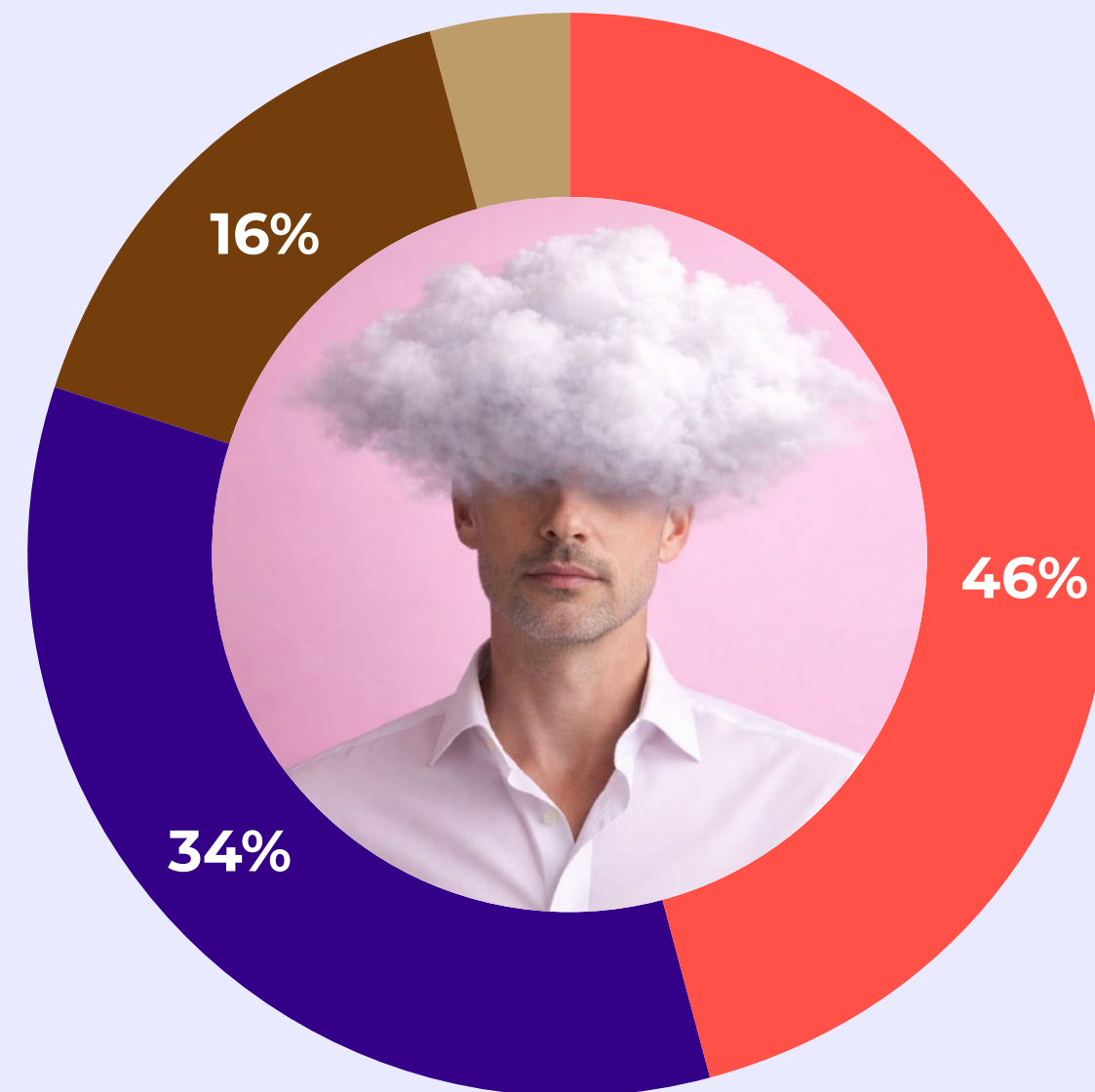


Trajecten per sector



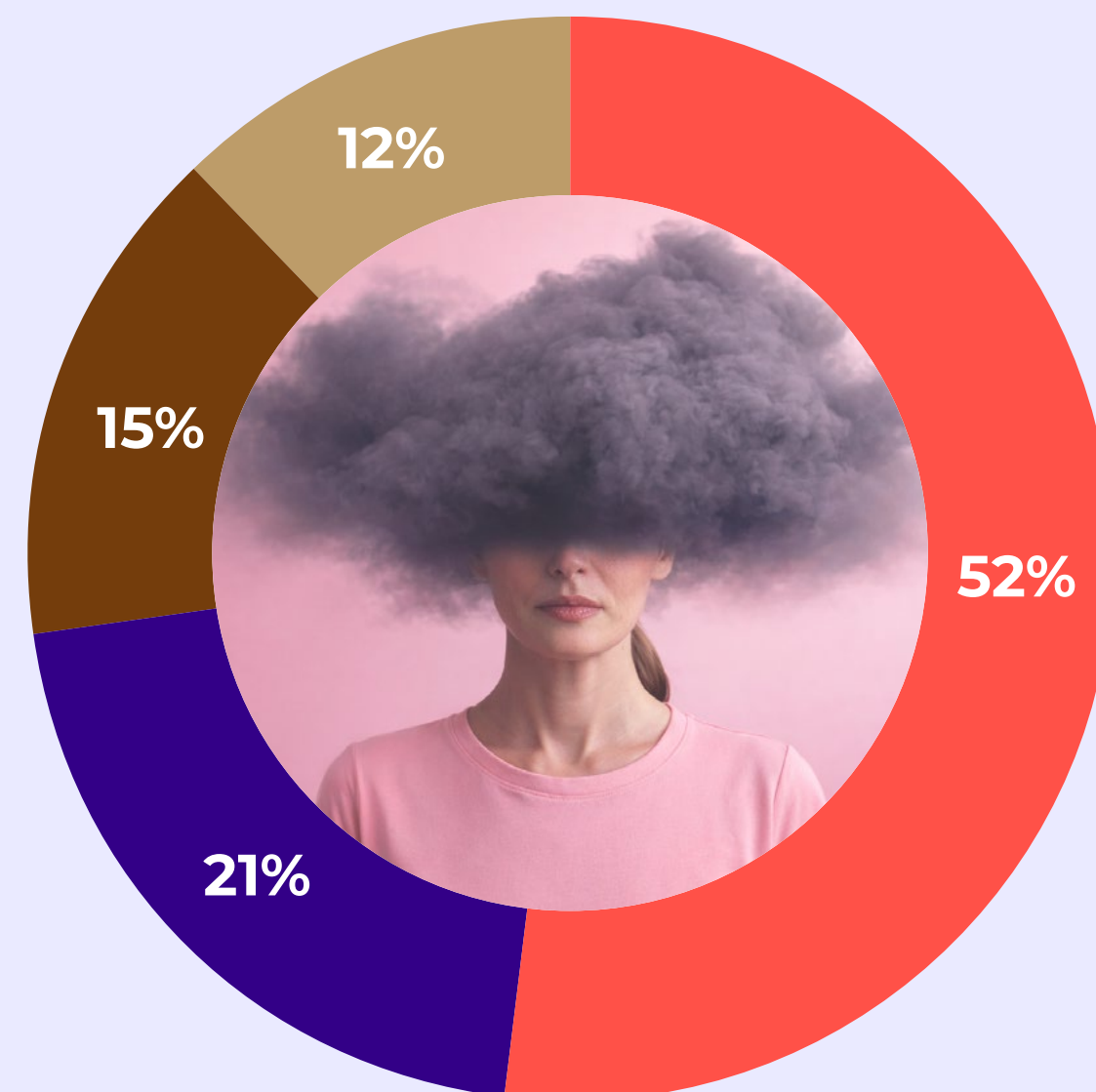
Verdeling verzuimoorzaken

- Mentaal
- Fysiek
- Combinatie
- Overig



Type mentale klachten

- Burn-out
- Stress en overspanning
- Angststoornissen
- Depressie



Mentale klachten domineren en maken trajecten aantoonbaar langer

Mentale klachten zijn in 2025 de primaire oorzaak van re-integratie-trajecten (46%) en komen voornamelijk door burn-outs (52% van de mentale klachten). Wij verwachten dat het aandeel mentale klachten als verzuimoorzaken richting 2027 zal stijgen naar 55 - 60%.

Het is voor HR daarom belangrijk te werken aan het voorkomen van burn-outs bij werknemers. Dit is te doen door:

Het creëren van een open cultuur waarin de werkdruk bespreekbaar is en waarin werknemers autonomie en controle hebben.

Het opstellen van realistische doelen.

Een cultuur te creëren waar fouten maken mag.

Mentale klachten

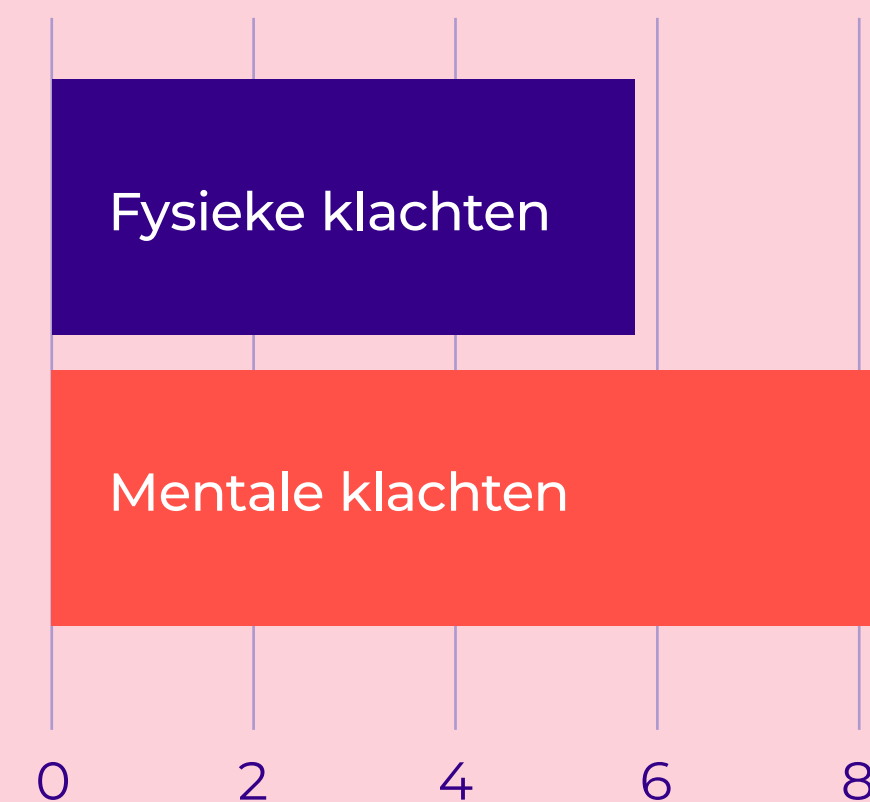
Mentale klachten als verzuimoorzaak hebben daarnaast invloed op de duur van re-integratietrajecten. Gemiddeld duren trajecten met als oorzaak mentale klachten 2,3 maanden langer. Dit komt doordat mentale klachten vaak vragen om een langere opbouw, duidelijke grenzen en verwachttingsmanagement. Daarnaast kan de werkcontext, zoals druk of rol onduidelijkheden, het herstel vertragen als dit niet mee verandert.

Deze duur kan ingekort worden door:

Het werk passend in te richten, niet alleen in uren maar ook de inhoud, druk en verwachtingen aan te passen.

Een apart protocol op te zetten rondom de re-integratie bij mentale verzuimklachten (met opbouw, evaluatie-momenten en werkprikkels).

Gemiddelde duur van de trajecten in maanden

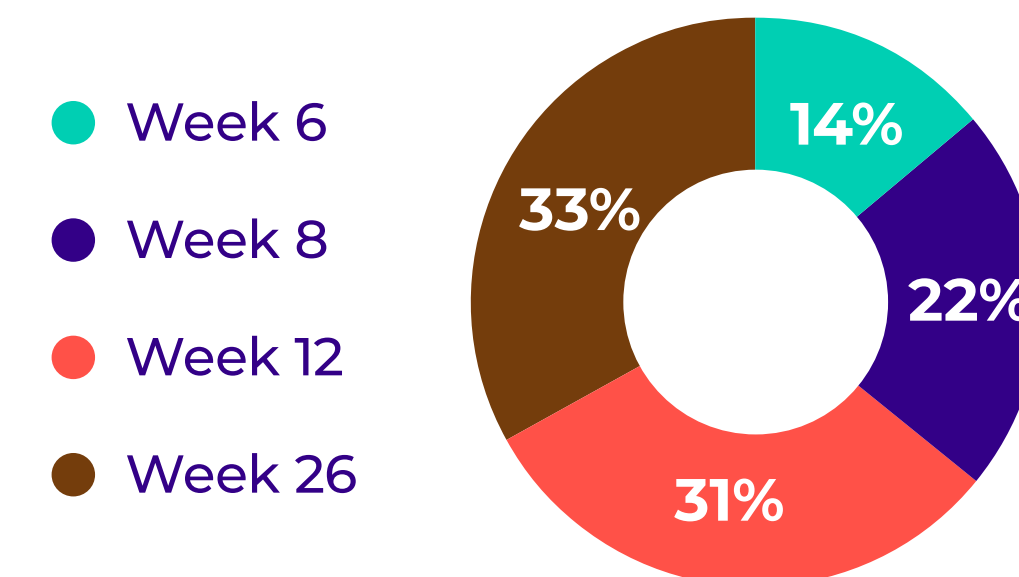




Vroeg starten werkt aantoonbaar beter

Vroeg starten met re-integratie voorkomt dat werknemers onzeker worden, te veel afstand van het werk krijgen en vast komen te zitten in een bepaalde routine. Door vroeg te starten kun je daarnaast eerder bijsturen als dit nodig is. Dit zien we terug in de cijfers. Trajecten die voor de 8e week van verzuim starten zijn gemiddeld 2,1 maand korter en leiden 17% vaker tot duurzame werkhervatting.

Moment van instroom re-integratietraject



Ondanks de voordelen en het succes van vroegtijdig starten met re-integratie, gebeurt dit nog te weinig. De meeste re-integratietrajecten beginnen tussen week 12 (31%) en week 26 (33%) van verzuim.

Drukke op de werkvloer zorgt ervoor dat de weken al snel voorbij gaan. Om ervoor te zorgen dat re-integratie toch tijdig wordt gestart is aan te raden om vaste check-ins te plannen met zieke werknemers. Plan bijvoorbeeld om de 2 weken een gesprek om te kijken hoe het gaat en waar de werknemer behoefte aan heeft. Zo kan er eerder besloten worden om Spoor 1 in te zetten.

Het gedrag van werkgevers maakt het verschil

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het succes van re-integratie. Zij maken het verschil tussen 'mogelijkheden in theorie' en 'mogelijkheden in de praktijk'. Denk aan het creëren van passend werk, het bieden van duidelijkheid, het bewaken van grenzen en het normaliseren van een gefaseerde terugkeer. Zonder actief contact met de zieke werknemer groeit de afstand, de onzekerheid van de werknemers en de kans op miscommunicatie.

Voor HR ligt hier de uitdaging om de leidinggevende tot tijdige actie aan te zetten. Dit is te doen door:

Een contactplan te introduceren met hierin de frequentie van contact tussen leidinggevende en werknemer en de inhoud die per contact besproken kan worden.

Leidinggevende actiepunten een verplicht onderdeel te maken van het plan van aanpak.

Duidelijke afspraken te maken van de verwachtingen en acties voor de leidinggevende bij langdurig verzuim.



Trajecten hebben 22% meer succes als de leidinggevende actief hierbij is betrokken.

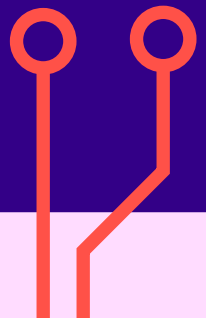
Financiële druk neemt toe: re-integratie wordt risicomanagement

De overheid heeft een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd om de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken tot kleine werkgevers. Het streven is dat dit per 1 juli 2026 in werking treedt (mits de Tweede en Eerste Kamer akkoord gaan). Dat betekent: verzuim kan voor middelgrote en grotere organisaties sneller en directer een financieel risico worden.

Hoewel er nog geen definitieve zekerheid is of dit voorstel wordt aangenomen, is het verstandig hier wel vast op voor te bereiden door:

- ✓ Eerder in te zetten op Spoor 2 wanneer duidelijk wordt dat Spoor 1 niet haalbaar is.
- ✓ Spoor 2 parallel aan Spoor 1 te laten lopen om alvast de mogelijkheden naast de eigen organisatie te verkennen.
- ✓ Te sturen op preventie van uitval door mentale klachten (zoals een burn-out).

Wat HR in 2026 anders moet doen



1. Durf realistischer te sturen op Spoor 1 versus Spoor 2

Spoor 2 is vaak effectiever wanneer deze tijdig wordt ingezet. Te lang vasthouden aan Spoor 1 zonder realistisch perspectief leidt aantoonbaar tot langere trajecten en lagere kansen.



2. Maak leidinggevenden mede-eigenaar van re-integratie

Met een succesratio die 22% hoger ligt bij actieve betrokkenheid is duidelijk: leidinggevenden zijn geen bijzaak, maar een kernfactor.



3. Behandel mentale klachten als structurele trend, niet als uitzondering

Mentale klachten vormen de grootste categorie en verlengen trajecten gemiddeld met 2,3 maanden. Dit vraagt om een benadering waarin herstel, werkhervatting en belastbaarheid continu worden afgestemd.



4. Neem financiële risico's expliciet mee in beleid

Door veranderingen rond transitievergoeding en compensatie wordt langdurig verzuim in toenemende mate een financiële factor. HR-beleid dat te laat of te afwachtend is, vergroot het risico.



5. Start eerder met re-integratie-begeleiding

Een groot deel van de trajecten start nog steeds pas rond week 12 of zelfs week 26. Vroeg starten leidt direct tot kortere en succesvolle trajecten. Het is verstandig om hier een re-integratiebureau bij in te schakelen. Deze helpt je met professionele begeleiding en versnelt het re-integratieproces.

BEKIJK ONZE RE-INTEGRATIETRAJECTEN →

Re-integratie in 2026: een veranderend speelveld voor HR

De context waarin HR opereert is in korte tijd veranderd. Werkgevers krijgen te maken met een krappe arbeidsmarkt, personeelstekorten en functies die lastig vervangbaar zijn. Tegelijkertijd zien we dat langdurig verzuim steeds complexer is. Het gaat niet alleen om fysieke beperkingen, maar steeds vaker om mentale klachten en een verminderde belastbaarheid over langere tijd. Daar komt bij dat wet- en regelgevingen de druk op werkgevers vergroot.

Voor HR roept dit nieuwe vragen op:

Wanneer start je met begeleiding en interventies?

Welke financiële risico's neem je in je personeelsbeleid?

Hoe lang blijf je inzetten op Spoor 1, en wanneer is Spoor 2 realistischer?



Bronnen



Dit rapport is opgesteld op basis van:

- ✓ 700 unieke re-integratietrajecten bij CareerAdvisor.
- ✓ Meetperiode: kalenderjaar 2025.
- ✓ Verdeling over meerdere sectoren en organisatiegroottes.
- ✓ Geanonimiseerde verwerking van data conform de AVG.
- ✓ [CBS Statline - Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd.](#)
- ✓ Rijksoverheid - Nieuwsbericht "[Wetsvoorstel voor beperken compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid naar Tweede Kamer](#)".

De cijfers in dit rapport zijn bedoeld als richtinggevende benchmark voor HR. Iedere organisatie kent eigen kenmerken en context. Wij raden daarom aan om de resultaten te gebruiken als vertrekpunt voor reflectie en verbetering.