



KERNCIJFERS ABSENTEÏSME IN 2023



Rechten van intellectuele eigendom

De gebruiker erkent dat alle verstrekte informatie en gegevens eigendom zijn van Securex Corporate EESV en verbindt zich ertoe er geen wijzigingen in aan te brengen.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verspreiding, verkoop, verdeling of wijziging van bestanden, terbeschikkingstelling aan het publiek en/of hergebruik in welke vorm ook, aanpassingen en gebruik voor commerciële doeleinden van alle informatie en gegevens is verboden, tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Securex. Het is evenzeer verboden de gegevens elektronisch op te slaan en te gebruiken voor onwettige doeleinden.

De verstrekte informatie mag worden gereproduceerd in niet-commerciële publicaties en presentaties, mits voldaan wordt aan volgende 2 voorwaarden:

1. Een voorafgaande schriftelijke mededeling aan hresearch@securex.eu, met vermelding van de gegevens die gereproduceerd worden en het medium waarin gereproduceerd wordt; en
2. De volgende bronvermelding bij de reproductie: © Securex (www.securex.be/whitepapers)

Ver. Uitg.: Heidi Verlinden, Securex Corporate EESV, Tervurenlaan 43, 1040 Brussel BTW BE 0877 510 104



INHOUD

I. Waarom dit rapport?	4
A. Absenteïsme aanpakken: cruciaal voor organisaties onder druk	4
B. Hoge kost absenteïsme beïnvloedt bedrijfsresultaten én welzijn	5
II. Evolutie absenteïsme tot 2023	7
A. Steeds langer en frequenter afwezig door ziekte	7
B. Arbeiders met hogere leeftijd en anciënniteit zijn het langst afwezig	10
III. Hoe pak je absenteïsme aan?	12
IV. Hoe is dit onderzoek gevoerd?	14
A. Een representatieve steekproef van ruim 200.000 Werknemers	14
B. De werkgever registreert het absenteïsme	14
C. Tip voor werkgevers die jaarlijks benchmarken	14
V. Definities	15
A. Terminologie	15
B. Berekeningsmethode	16

I. WAAROM DIT RAPPORT?



In een tijd waarin absenteïsme in België records breekt en steeds meer aandacht krijgt, onderstrepen we de cruciale impact van zowel kort als langdurig absenteïsme op de financiële en operationele prestaties van bedrijven. De stijgende kosten van absenteïsme voor Belgische werkgevers, die in 2023 een plateau bereikten van 12,5 miljard euro, benadrukken de noodzaak voor organisaties om hun absenteïsmecijfers te evalueren en hun aanpak van werknemerswelzijn te optimaliseren of te herzien, vooral bij financiële druk.

Organisaties die te maken hebben met financiële of operationele druk moeten een balans vinden tussen welzijn van werknemers en financiële gezondheid. Een focus op zowel welzijn als resultaten is essentieel om de negatieve spiraal van hoge absenteïsmekosten en verminderd werknemerswelzijn te doorbreken.

A. ABSENTEÏSME AANPAKKEN: CRUCIAAL VOOR ORGANISATIES ONDER DRUK

Absenteïsme krijgt de laatste jaren steeds meer aandacht, vaak met de focus op een aanhoudende stijging en het breken van Belgische records. Op maatschappelijk vlak zijn er diverse acties, zoals gerichtere begeleiding van langdurig afweziggen door mutualiteiten en overheid, de invoering van de responsabiliseringsbijdrage, en ziektedagen zonder attest.

Men zou kunnen denken, 'Waarom nog een rapport dat bevestigt wat we al weten?'. Echter, inzicht in de arbeidsmarkt en exact weten wat daar speelt, is cruciaal. Rapporten die HR-thema's zoals absenteïsme cijfermatig onderbouwen, zijn van groot belang voor het nemen van gefundeerde acties. Het kennen en benchmarken van de cijfers, analyseren van trends en het bedenken en implementeren van effectieve maatregelen zijn essentieel.

Helaas leert de praktijk ons dat veel organisaties onder druk staan. De war for talent, vergrijzing, financiële druk, focus op efficiëntie... leiden vaak tot een gespannen werkomgeving, zowel financieel als op het gebied van werknemerswelzijn. **Welzijn en financiële gezondheid van een organisatie gaan hand in hand.** Dat blijkt uit recent onderzoek van Securex en GraydonCreditsafe.¹ Als een organisatie onder druk bezuinigt op welzijnsinitiatieven, kan dit leiden tot een negatieve spiraal met verstrekende gevolgen voor het welzijn van de medewerkers en voor de financiële resultaten van de organisatie.

Het is tijd voor actie! Deze roep klinkt steeds luider en dringender. We spreken niet over flashy welzijnsinitiatieven of one shots die veel geld kosten. Wat wél van belang is, is 'getting the basics right'. Dit betekent het creëren van een duidelijk werkkader, waarbij oprechte dialoog met medewerkers centraal staat en leidinggevendenden de nodige ondersteuning krijgen om hun rol met impact uit te voeren.

Meer en meer is er ook de noodzaak om bestaande denkkaders te heroverwegen, innovatief te denken en gevestigde werkwijzen te evalueren. Out of the box durven denken, uitdagingen vanuit een positieve bril bekijken, vanuit de mogelijkheden die er wél zijn en met een langetermijnfocus, is meer dan ooit nodig. We hebben het privilege om bij onze klanten bepaalde denkpistes en acties mee te mogen begeleiden en uitproberen. Deze benadering van denken buiten gebaande paden is niet eenvoudig en stuit vaak op hindernissen en weerstand. Toch toont de praktijk dat zo'n aanpak op lange termijn loont, zowel voor het welzijn van werknemers als voor het succes van de organisatie.

Stephanie Heurterre
Senior HR Consultant
Securex

1. Securex en GraydonCreditsafe, "Burn-out vermijden en bedrijven versterken – Datagedreven proactiviteit", maart 2024

B. HOGE KOST ABSENTEÏSME BEÏNVLOEDT BEDRIJFSRESULTATEN ÉN WELZIJN

Absenteïsmekost 39% hoger dan in 2021

Tussen 2021 en 2022 steeg de kost van het absenteïsme voor Belgische werkgevers aanzienlijk met 40%, van 9 naar 12,6 miljard euro. In 2023 bleef deze kost eerder stabiel op 12,5 miljard euro. De kost in 2021 is vergelijkbaar met de periode voor corona, want in 2018 bedroeg die ook ongeveer 9 miljard euro.²

De sterkste stijging stellen we dus vast tussen 2021 en 2022. Hier droeg vooral een stijging van het korte ziektepercentage toe bij (+21,6%), maar ook de sterke stijging van de brutolonen (+7,6%) en een toename van het aantal werknemers (+5% voltijdse equivalenten). In 2023 bleef deze kost stabiel ondanks een verdere loonstijging (+8,2%). Een daling van het korte ziektepercentage (-5,2%) hielp deze stijging compenseren, terwijl het aantal werknemers stabiel bleef.

Ook voor een gemiddelde onderneming met 50 werknemers bleef de absenteïsmekost door ziekte of privéongeval stabiel, met een gemiddelde dagkost van 1.190 euro in 2023. Dit komt neer op een totale jaarkost van 336.933 euro.

Tabel 1: Kost van het absenteïsme voor een werkgever in 2023

Voor een voltijdse werknemer	
Aantal dagen betaald gewaarborgd loon*	5,66 dagen
Directe kost**	€ 340 / dag
Indirecte kost***	€ 850 / dag
Totaal	€ 1.190 / dag

Voor een onderneming met 50 voltijdse werknemers	
Directe kost	5,66 dagen x 50 werknemers x € 340 = € 96.266
Directe en indirecte kost	5,66 dagen x 50 werknemers x € 1.190 = € 336.933

* Aantal afwezigheidsdagen door ziekte of privé-ongeval, vermenigvuldigd met het % dat de werkgever betaalt

** Door de werkgever gewaarborgd loon binnen de eerste 30 kalenderdagen van een afwezigheidsperiode

*** Reorganisatie, tijdelijke vervanging, vermindering van kwaliteit van de dienstverlening, overuren, ...³

Werkgevers die meer inzicht willen in hun specifieke situatie, kunnen hun absenteïsmekosten laten schatten op de website van Securex.

Het is belangrijk te noteren dat deze kosten berekend worden op basis van verloren werkdagen - geen kalenderdagen - en dat dagen na de eerste maand van afwezigheid niet worden meegeteld. Voor langere afwezigheden, zoals bij een **burn-out**, berekende Securex dat de **kost voor die ene afwezigheid van een arbeider gemiddeld 11.095 euro** kan bedragen, en **voor een bediende zelfs 30.069 euro**, indirecte kosten inclusief.

Ook lange afwezigheden kosten geld

Bedrijven met hoge cijfers voor absenteïsme hebben een significant lagere arbeidsproductiviteit dan bedrijven met minder afwezigheden. Dit geldt niet alleen voor korte afwezigheden, maar ook voor lange. Weinig langdurig absenteïsme versterkt bovendien de financiële gezondheid van de onderneming in het daaropvolgende jaar. Dit blijkt uit recent onderzoek van Securex in samenwerking met GraydonCreditsafe.⁴

Langdurig absenteïsme heeft dus een diepgaande impact op toekomstige bedrijfsprestaties. Dit weerlegt de algemene opvatting dat enkel korte afwezigheden extra druk leggen op de werkgever. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor bedrijven die enkel naar de directe kost van absenteïsme kijken binnen de eerste maand van elke afwezigheid: het gewaarborgd loon. Op zoek naar verklaringen voor die impact van lange afwezigheden, keken we naar de loondata verwerkt door het sociaal secretariaat van Securex.

2. Securex white paper 'Absenteïsme in 2018'

3. Op basis van meerdere wetenschappelijke onderzoeken en een studie uitgevoerd door Securex, kunnen we bevestigen dat de indirecte kosten 2,5 tot 3 keer hoger kunnen liggen dan de directe kosten.

4. Securex en GraydonCreditsafe, "Burn-out vermijden en bedrijven versterken – Datagedreven proactiviteit", maart 2024

Loonkosten die werkgevers blijven dragen voor langdurig afwezige werknemers:

- Groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, voordeel in natura voor bedrijfswagen, kosten voor gsm en IT, anciënniteitspremie, koopkrachtpremie, cadeaucheques...
- Premies of cheques uitbetaald na het referentiejaar: jaarlijkse cao-premie, loonbonus, ecocheques...
- Verzekering gewaarborgd inkomen: verzekeraar besluit tot hogere premie of verlenging wachttijd voor tussenkomst bij hoger absentisme dan in de markt

Loonkosten door duurdere werkuren van werknemers die de afwezige collega vervangen:

- Overuren: werkgever betaalt overloontoeslag (+50% of +100%) en inhaalrust
- Bepaalde duur contracten: werkgever betaalt elke maand pro rata enkel en dubbel vakantiegeld

Andere kosten - geen loonkosten - die de productiviteit doen dalen:

- Rekruterings- en opleidingskosten voor tijdelijke/permanente vervangers
- Lagere efficiëntie tijdens inlooptijd vervanger
- De oorzaken van het hoge absentisme beïnvloeden ook de productiviteit van andere collega's (bv. hoge werkdruk of andere drivers van burn-out⁵, weinig ondersteunend leiderschap⁶, weinig autonomie⁷...)

Omkeren van de negatieve spiraal: belang van financiële gezondheid voor werknemerswelzijn

Bovendien onthult het onderzoek van Securex met GraydonCreditsafe dat bedrijven met lagere winstmarges vaker geconfronteerd worden met werknemers die zich ziek melden voor perioden van drie maanden of langer. Dit kan wijzen op een verhoogde incidentie van burn-out in minder winstgevende bedrijven, wat het belang van financiële gezondheid benadrukt ter preventie van langdurig absentisme. In dergelijke bedrijven kan de focus verschuiven van welzijn naar resultaten, waardoor werknemers onder verhoogde druk komen te staan. Dit leidt tot een vicieuze cirkel waarin het welzijn van werknemers en de financiële prestaties van een bedrijf elkaar negatief beïnvloeden. Hieruit blijkt de noodzaak voor bedrijven om zelfs in financieel moeilijke tijden een evenwichtige aandacht voor zowel welzijn als resultaten te behouden. Het doorbreken van deze negatieve spiraal en het omzetten in een positieve dynamiek is essentieel voor zowel het welzijn van de werknemers als de veerkracht van de onderneming.

5. Securex persbericht '[60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie](#)', juni 2022'

6. Securex persbericht '[Slechts één op drie leidinggevenden heeft stijl die burn-out helpt voorkomen](#)' en [Securex focus report](#) 'Hoe kunnen leidinggevenden performant (tele)werk ondersteunen?', februari 2023

7. Securex persbericht '[Wie werkt omdat het moet, is dubbel zo vaak afwezig](#)' en [Securex focus report](#) 'Leiderschap vandaag', juni 2019

II. EVOLUTIE ABSENTEÏSME TOT 2023



In 2023 bleef het ziektepercentage in de Belgische privésector boven de 8%-drempel. Langdurige en middellange afwezigheden blijven stijgen ten opzichte van de periode voor de pandemie, terwijl korte afwezigheden, ondanks een lichte daling, ook hoger liggen dan voorheen. Sinds de afschaffing van het ziektebriefje bij grotere bedrijven is het frequente absenteïsme toegenomen, in tegenstelling tot bij kleinere bedrijven waar een daling is opgetekend.

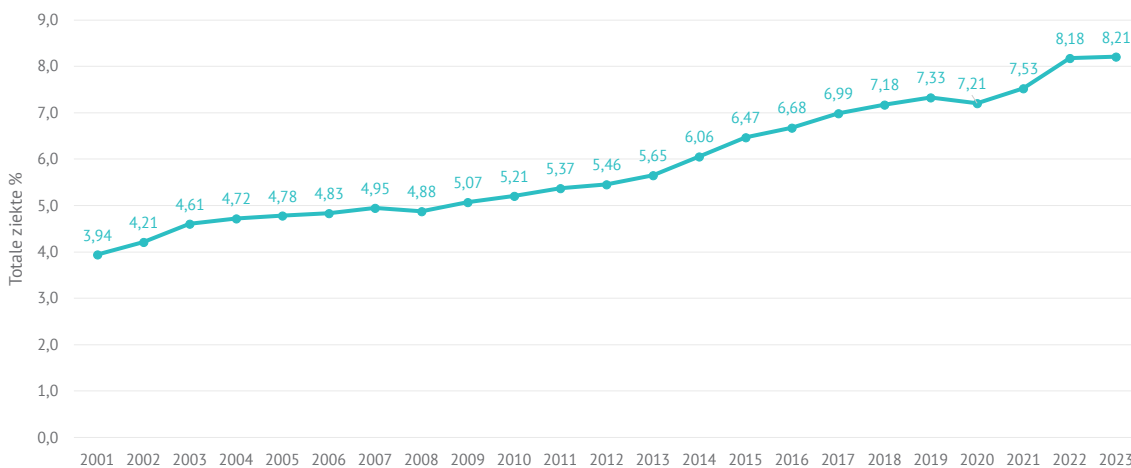
Jaarlijks zijn arbeiders en vrouwen in België consequent vaker en langer ziek dan bedienden en mannen, door de fysieke eisen van arbeidersbanen, gebrek aan autonomie, meer jobonzekerheid, en de stress in vrouwendominante sectoren en uitgebreide gezinsverantwoordelijkheden.

A. STEEDS LANGER EN FREQUENTER AFWEZIG DOOR ZIEKTE

Ziektepercentage stabiliseert boven de 8%-drempel

Na een opvallende stijging in de voorgaande jaren, stabiliseert het totale ziektepercentage zich in 2023 boven de 8%-drempel. Met 8,21% werknemers die door ziekte of privé-ongeval afwezig zijn op een gemiddelde werkdag, blijft het absenteïsme een uitdaging voor bedrijven in de Belgische privésector.⁸

In de praktijk betekent dit dat er dagelijks meer dan 8 van de 100 werknemers afwezig waren door ziekte.



Figuur 1: Evolutie totale ziektepercentage

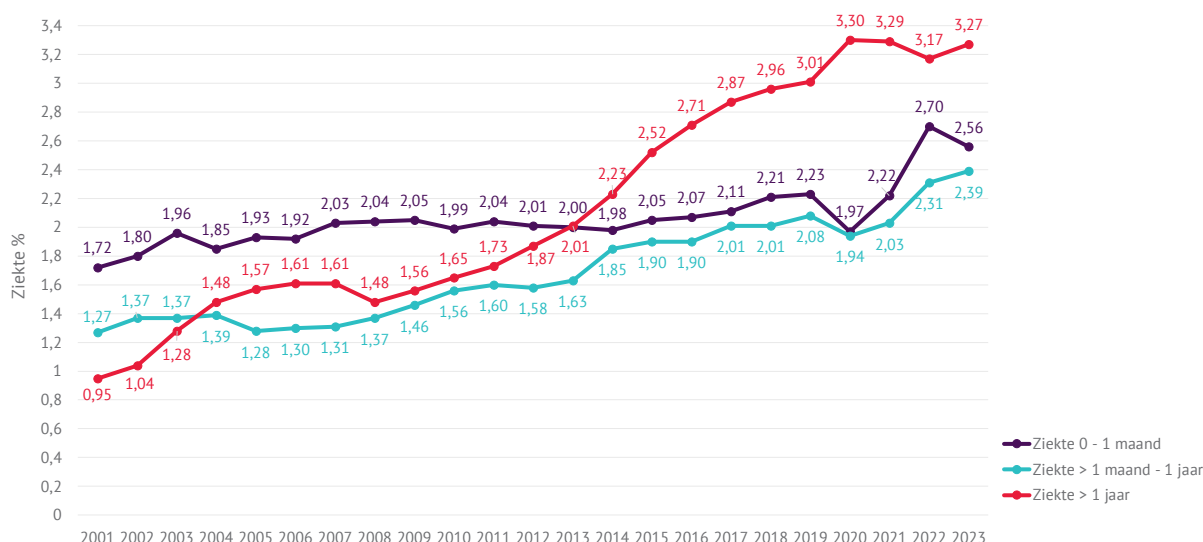
Aanhoudende toename in langdurig en middellang absenteïsme

Na enkele jaren van vertraagde stijging (2015-2019), kende het **lange ziektepercentage**⁹ tijdens de twee coronajaren een tijdelijke opstoot. In 2022 daalde het naar 3,17%, maar daarmee keerde het nog niet terug naar het niveau van voor de coronapandemie. Met 3,27% in 2023 ligt het lange ziektepercentage nu **bijna 9% hoger dan in 2019**, het jaar voor de uitbraak van de coronapandemie. Globaal genomen blijft de **stijgende trend** dus aanhouden.

8. Voor meer toelichting rond de steekproef, raadpleeg "IV. Hoe is dit onderzoek gevoerd?" in dit rapport. De berekening komt neer op het aantal verloren werkdagen van de te presteren werkdagen in 2023. Zie hoofdstuk 'definities'.

9. Het 'lange ziektepercentage' is het aantal werknemers op 100 dat gemiddeld per dag sinds meer dan een jaar afwezig is, 'middellang' verwijst naar het aantal dat gemiddeld per dag sinds meer dan een maand en minder dan een jaar afwezig is, en 'kort' verwijst naar minder dan een maand afwezig.

Het **middellange ziektepercentage** lag na een kleine dip in 2020 een jaar later opnieuw ongeveer even hoog als in 2019 (2,03%), maar bleef daarna **significant** verder stijgen tot 2,39% in 2023. Het ligt nu **17% hoger dan in 2019**.



Figuur 2: Evolutie ziektepercentage volgens duur

Tabel 2: Absenteïsmepercentages

	ziekte %			arbeidsongeval %	
	0 - 1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	Totaal	Totaal
2019	2,23	2,08	3,01	7,33	0,37
2020	1,97	1,94	3,30	7,21	0,34
2021	2,22	2,03	3,29	7,53	0,33
2022	2,70	2,31	3,18	8,19	0,33
2023	2,56	2,39	3,27	8,21	0,31

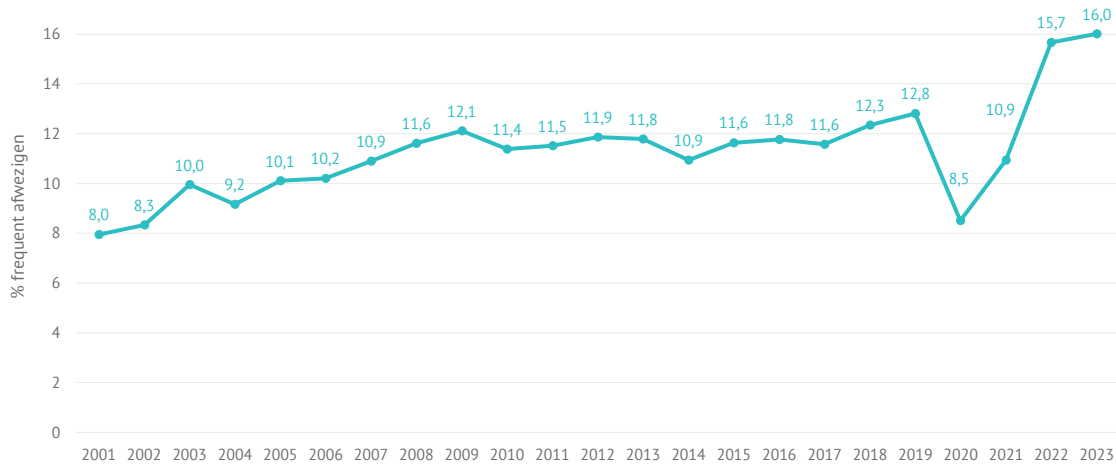
Blijvend hoog kort en frequent absentieisme na recente pieken

Het **korte ziektepercentage** daalde significant met 5,2%: van de recordhoogte van 2,70% in 2022 naar 2,56% in 2023 (figuur 2). Dit wijst op een kleine verlichting van de recente piek in kortdurend absentieisme, hoewel het percentage nog steeds **bijna 15% hoger ligt dan in 2019**. Tussen 2022 en 2023 daalde het percentage afwezig van 59,11% naar 57,18%. Maar het ligt nog steeds aanzienlijk hoger dan de 53,34% in 2019. Bijna **6 op 10 werknemers was minstens één dag afwezig** door ziekte of privéongeval.

De **frequentie van ziektemeldingen**¹⁰ blijft echter ongewijzigd op 1,30. Dit cijfer is nog steeds significant hoger dan de 1,13 gemeten in 2019. Werknemers melden zich **15% frequenter ziek dan voor de pandemie**. Opmerkelijk is de aanhoudende stijgende trend in frequent absentieisme¹¹, van 15,67% in 2022 naar 16,01% in 2023. **De groep frequent afweziggen is verder significant gegroeid**.

10. De 'frequentie' is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer.

11. Frequent absentieisme of het % frequent afweziggen is het percentage werknemers met 3 of meer ziektemeldingen.



Figuur 3: Evolutie frequentie ziektemeldingen

Gedurende vele jaren lag het **percentage afwezig** rond of iets boven de helft. Voor het eerst moeten we dit richtcijfer bijstellen. Want in 2022 hebben 6 op de 10 werknemers zich minstens éénmaal ziek gemeld.

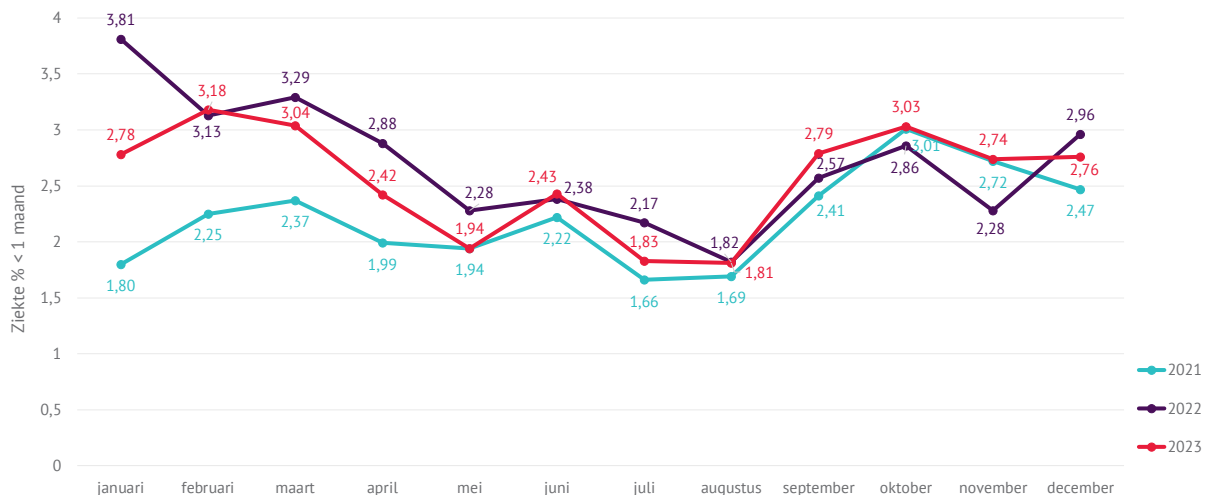
Tabel 3: Frequentie en duur van absentie door ziekte

	% Afwezigheden	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*	Frequent absentie
2019	53,34	1,13	16,16	18,28	12,81
2020	48,55	0,88	20,58	18,07	8,51
2021	50,50	1,01	18,65	18,83	10,93
2022	59,11	1,31	15,48	20,35	15,67
2023	57,18	1,30	15,66	20,39	16,01

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Griep epidemie beïnvloedt fluctuaties in kort absentie

Het korte ziektepercentage beweegt jaarlijks mee met de griep epidemie¹², zoals blijkt uit de volgende figuur die duidelijke verschillen toont voor de eerste vier maanden van 2021 tot 2023. Deze periode, samen met december, valt traditioneel samen met de jaarlijkse griep epidemie. Het percentage laat zien dat de griep begin 2022 aanzienlijk heviger was dan begin van 2021. Begin van 2023 was de griep epidemie ook sterk, hoewel iets minder dan in 2022. Dit komt overeen met de gegevens van Sciensano¹³ en is zichtbaar in de jaarlijkse trends van het korte ziektepercentage. De scherpe toename tussen 2021 en 2022 en de aanzienlijke, maar iets minder uitgesproken afname in 2023 kunnen dus worden verklaard door de invloed van de griep epidemie.



Figuur 4: Kort absentie per maand in 2021 tot 2023

12. Tenzij bij massale tijdelijke werkloosheid en verplicht telewerk, zoals in 2020.

13. Grafiek Sciensano 'Influenza-like Illness: Incidence of GP consultations by season'

De invloed van de griepepidemie op kort absentisme is de laatste jaren toegenomen, vermoedelijk omdat werknemers zich sinds de coronapandemie sneller ziekmelden om collega's niet te besmetten.

Afschaffing ziektebriefje leidt tot toename van frequent absentisme

Er is een opvallende toename in het aantal werknemers dat regelmatig afwezig is vanwege ziekte. Dit is een trendbreuk met het verleden waarbij frequent absentisme meestal parallel liep aan het korte ziektepercentage, gedreven door de griepepidemie. Deze nieuwe ontwikkeling kan worden toegeschreven aan de afschaffing van het ziektebriefje in bedrijven met meer dan 50 werknemers.¹⁴ Hierdoor steeg in deze bedrijven het aantal werknemers dat zich binnen een jaar drie keer of vaker ziek meldde met 5,74% (van 20,91% in 2022 naar 22,11% in 2023). In kleinere bedrijven met minder dan 50 werknemers zien we een omgekeerde trend met een significante afname van 3,88% (van 11,61% in 2022 naar 11,16% in 2023). Deze stijging van frequent absentisme in grotere bedrijven is het gevolg van een sterke toename in eendagsafwezigheden, terwijl die veel minder toenamen in kleinere bedrijven. Voor afwezigheden van twee dagen of langer had de afschaffing van het ziektebriefje geen significante invloed.

B. ARBEIDERS EN VROUWEN LANGER EN VAKER AFWEZIG

Kloof tussen statuten het grootst bij langdurige afwezigheden

Arbeiders waren zoals elk jaar ook in 2023 meer afwezig dan bedienden. Zowel lang, middellang, kort als frequent absentisme liggen voor arbeiders zoals steeds een stuk hoger dan voor bedienden. Dit verschil is het grootst voor het lange ziektepercentage (4,93% vs. 2,17%).

Tabel 4: Absenteïemepercentages volgens statuut

Statuut	# werknemers	ziekte %			arbeidsongeval %	
		0 - 1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	Totaal	Totaal
Arbeider	85.784	3,16	3,20	4,93	11,30	0,66
Bediende	111.706	2,16	1,85	2,17	6,18	0,08

Tabel 5: Frequentie en duur van absentisme volgens statuut

Statuut	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gemiddelde duur per afwezigheid*	Gemiddelde duur per werknemer*
Arbeider	85.784	62,37	1,49	18,95	28,23
Bediende	111.706	53,79	1,18	12,96	20,39

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Verklaringen voor meer absentisme bij arbeiders dan bij bedienden, zijn onder meer de fysieke aard van hun job, minder autonomie, en een groter risico op burn-outklachten door meer jobonzekerheid.¹⁵ Sinds de coronapandemie voegen we daar nog het hogere besmettingsgevaar aan toe, doordat arbeiders amper kunnen telewerken.¹⁶

Genderkloof het grootst bij langdurig absentisme

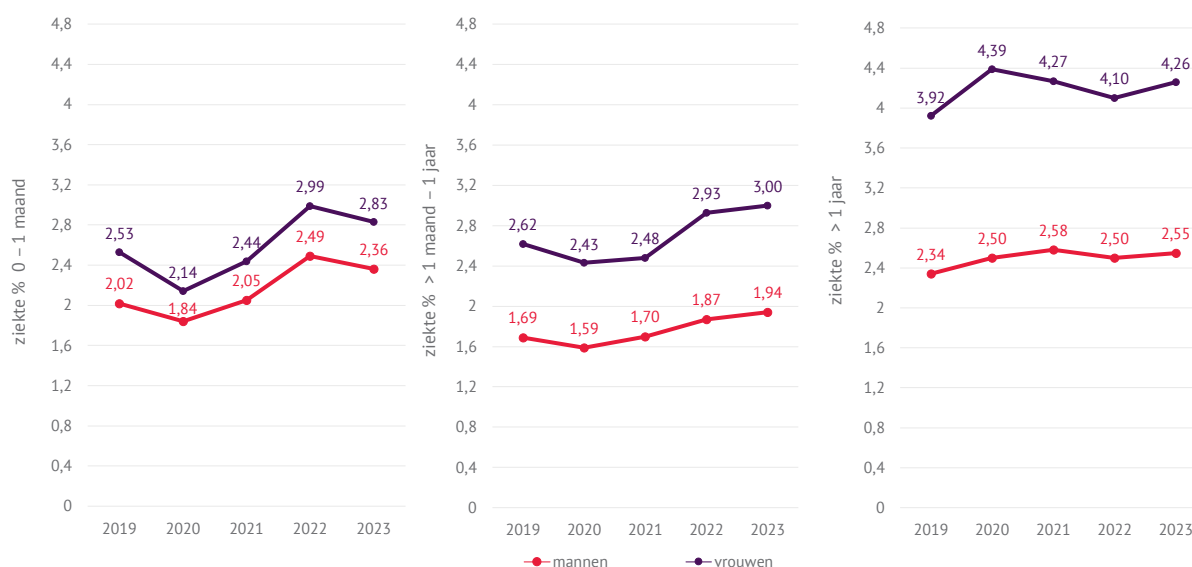
Zoals elk jaar hebben vrouwen hogere ziektepercentages dan mannen. Dit geldt zowel voor kort, middellang als langdurig absentisme. Het **verschil is het meest uitgesproken bij lange afwezigheden**, waar het percentage voor vrouwen in 2023 op 4,26% lag, tegenover 2,55% voor mannen. De verschillen tussen de ziektepercentages van mannen en vrouwen zijn door de jaren heen relatief constant gebleven, met vergelijkbare trends in absentisme. Een uitzondering hierop is het lange ziektepercentage, waarbij bij vrouwen de piek in 2020 optrad en bij mannen eerder in 2021.

14. Meer informatie en cijfers in het Securex persbericht 'Absentisme: Nog nooit waren zoveel werknemers frequent ziek afwezig van het werk (16%)'

15. Verklaringen voor het hogere risico op burn-outklachten bij arbeiders op basis van nog niet eerder gepubliceerde analyses waarbij de scores van arbeiders en kaderleden op de belangrijkste determinanten van burn-out worden vergeleken. Zie persbericht van Securex en KU Leuven: '60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie' – juni 2022. Voor meer duiding bij die verklaringen verwijzen we naar de Securex white paper 'Absentisme in 2022'.

16. Meer informatie over het aangetoonde oorzaak-gevolgverband tussen telewerk en kort absentisme in het Securex persbericht 'Werknemers minder vaak kort afwezig dankzij hybride werken' – november 2021.

Vrouwen tellen net als de voorgaande jaren **meer afwezig** dan mannen. In 2023 was 60,58% van de vrouwen minstens één dag afwezig, vergeleken met 54,59% van de mannen. Vrouwen melden zich ook **vaker ziek**, met een gemiddelde van 1,39 keer tegenover 1,24 keer voor mannen. Daarnaast is ook de **groep frequent afwezig** groter bij vrouwen, waar 17,25% zich drie keer of vaker ziek meldde, tegenover 15,08% bij de mannen.



Figuur 5: Evolutie ziektepercentage volgens duur, per geslacht

Tabel 6: Absenteïsmepercentages volgens geslacht

Statuut	# werknemers	ziekte %			arbeidsongeval %	
		0 - 1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	Totaal	Totaal
Man	112.350	2,36	1,94	2,55	6,85	0,42
Vrouw	85.127	2,83	3,00	4,26	10,09	0,16

Tabel 7: Frequentie en duur van absenteïsme volgens geslacht

Statuut	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gemiddelde duur per afwezigheid*	Gemiddelde duur per werknemer*
Man	112.350	54,59	1,24	14,04	28,23
Vrouw	85.127	60,58	1,39	17,56	20,39

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Vrouwen zijn vaker ziek dan mannen om verschillende redenen.¹⁷ Ze ervaren specifieke lichamelijke klachten gerelateerd aan zwangerschap, menstruatie en menopauze, die hun werk kunnen beïnvloeden. Stress en werkdruk in sectoren met veel vrouwelijke werknemers, zoals onderwijs en zorg, dragen ook bij aan hogere ziektecijfers. Daarnaast spelen gezinsverantwoordelijkheden een grotere rol voor vrouwen, die vaak nog de primaire zorgverlener zijn en daardoor meer stress ervaren.

Organisaties met een overwicht aan vrouwen hebben vaak alleen daardoor al een hoger cijfer dan gemiddeld in hun sector. Hiervoor gelden niet alleen bovengenoemde verklaringen, maar ook een beperkte **genderdiversiteit** in de organisatie. Recent onderzoek van Securex in samenwerking met GraydonCreditsafe¹⁸ toont immers aan dat bedrijven met een lage genderdiversiteit – dwz een sterk overwicht van vrouwen of mannen – een hoger risico lopen op afwezigheden van drie maanden of langer dan bedrijven met een hoge genderdiversiteit. We vermoeden dat een sterke genderdiversiteit een mogelijk symptoom is van een inclusieve bedrijfscultuur met een mensgericht HR-beleid.

17 Meer informatie in de blogartikels 'Waarom zijn vrouwen vaker ziek dan mannen?' en 'Wapen je personeel tegen financiële onzekerheid'

18. Securex en GraydonCreditsafe, "Burn-out vermijden en bedrijven versterken – Datagedreven proactiviteit", maart 2024

III. HOE PAK JE ABSENTEÏSME AAN?



Veel bedrijven worstelen met personeelstekorten en verhoogde werkdruk, wat resulteert in meer absentieïsme. Structurele oplossingen zijn nodig, zoals het herzien van werkprocessen, invoering van arbeidsbesparende technologieën, en aanpassingen in taken via job sculpting en job crafting. Daarnaast zijn flexibele werkaanpassingen cruciaal voor een gezonde werkhervatting. Dit alles vereist sterk leiderschap en teambetrokkenheid, waarbij een goede afstemming tussen werkgeversintenties en werknemersperceptie essentieel is.

Veel bedrijven stuiten door personeelstekort op organisatorische grenzen om het welzijn van hun werknemers te bevorderen. Stijgend absentieïsme, een hoge vacaturegraad en steeds meer knelpuntberoepen liggen mee aan de oorzaak.¹⁹ En de werkdruk was sinds Corona al gestegen.²⁰ Hoewel dialoog cruciaal is in de aanpak van absentieïsme, volstaat dit vaak niet meer.

Organisatorische aanpassingen

Preventie van afwezigheden vereist meer dan ooit organisatorische aanpassingen of andere structurele oplossingen. Dit kan soms harde beslissingen inhouden zoals:

- **Herziening van de werkorganisatie:** bijvoorbeeld, sommige restauranthouders kiezen ervoor om slechts één shift per dag te draaien in plaats van twee, of zorgorganisaties die de ochtendpiek over een ruimere tijdsperiode uitspreiden.
- **Keuzes in bedrijfsactiviteiten:** bepaalde diensten of producten schrappen
- **Inzet op arbeidsbesparende technologieën:** zoals de implementatie van AI om de efficiëntie te verhogen.
- **Job design:** via job sculpting en job crafting, waarbij jobs beter worden afgestemd op de vaardigheden en behoeften van werknemers.²¹

Flexibele werkoplossingen

Effectieve preventie omvat het bieden van structurele oplossingen om werknemers gezond aan het werk te houden, zoals hierboven beschreven. Een concreet voorbeeld van Job design is de uitbreiding van een flexibel cafetariaplan voor loon naar andere werkaspecten, zoals contracttype, takenpakket, of shiftrooster. Bij werkhervatting wordt vandaag al vaak gegrepen naar (medisch) deeltijds werk, maar andere flexibele oplossingen met aanpassingen op vlak van werktijd, taken, plaats van werk of een andere job, worden nog te weinig benut.²²

Drie krachtige hefboomen

Als werkgever beschik je over enkele krachtige hefboomen. We belichten er hier drie: de kracht van leiderschap, de kracht van een gepast takenpakket en de kracht van het team.

- **Leiderschap:** De stijl van leidinggeven heeft een grote invloed op het welzijn van teamleden.²³ Een leidinggevende die optimaal inzet op een context waarin iemand met de juiste motivatie kan werken, vanuit zinnelijkheid en talent, is één van de krachtigste factoren om een burn-out te voorkomen. Toch zien we dat slechts 1 op 3 leidinggevendende deze stijl hanteert. Het is essentieel dat meer wordt gedaan om leiders te ondersteunen, te beginnen bij de juiste selectiecriteria voor nieuwe leidinggevendende en voortdurende begeleiding om hun authentieke leiderschapsstijl te ontwikkelen. Geef leiders de tijd om regelmatig stil te staan bij hun eigen acties, en bij hun onderliggende gedachten en waarden. Op die manier zorgen we ervoor dat leiders optimaal kunnen functioneren met maximale impact op welzijn en resultaten.

19. Securex white paper 'Personeelsverloop in 2023':

20. Persbericht van Securex en KU Leuven: '[60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie](#)' - juni 2022. Eén van de belangrijkste drivers van burn-outklachten, nl. werkintensiteit, steeg met 18,5% in drie jaar tijd.

21. Ducheyne, D., & Vander Sijpe, F. (2013). *Mijn werk maatwerk: jobs bouwen rond mensen*. Lannoo Campus.

22. Securex focus report '[Onbenut potentieel voor werkhervatting na ziekte, december 2019](#)' voor een overzicht van aangepast werk voorgesteld door afwezige werknemers.

23. Securex persbericht '[Slechts één op drie leidinggevendende heeft stijl die burn-out helpt voorkomen](#)' en Securex focus report '[Hoe kunnen leidinggevendende performant \(tele\)werk ondersteunen?](#)', februari 2023

- **Gepast takenpakket:** Dit gaat niet alleen over het (gezond) aan het werk houden van mensen door aangepast werk aan te bieden en de al eerder genoemde structurele oplossingen, maar ook over het scheppen van een duidelijk kader voor aangepast werk. Wat kan (niet) binnen onze organisatie? Hoe volgen we dit op? En hoe stemmen we de behoeften van het ene team structureel af op de mogelijkheden van een ander team? In de praktijk ontmoeten we vaak weerstand omdat sommige taken niet aangepast kunnen worden. Dat is een realiteit. Er zijn praktische beperkingen en sommige taken moeten gewoon worden uitgevoerd. Wat vaak wordt onderschat, is het belang van het ervaren van zinvolheid. Juist dit gevoel van betekenis hebben, kan een groot verschil maken voor het welzijn en de motivatie van medewerkers.
- **Teamdynamiek:** We voelen in de praktijk opnieuw een tendens naar minder flexibiliteit en meer controle van teams. Nochtans toont onderzoek aan dat beslissingen en acties die vanuit het team zelf komen, vaak een sterker draagvlak hebben en tot betere resultaten leiden.²⁴ Het geven van autonomie aan teams betekent niet dat ze zonder grenzen kunnen handelen, maar wel dat er een duidelijk kader is waarbinnen ze keuzes kunnen maken. Echte keuzevrijheid. Denk aan in team beslissingen nemen over het aantal dagen op kantoor (tussen een minimum en een maximum aantal), afspraken voor shiftwissels, contact onderhouden met langdurig afwezig, mogelijkheden voor aangepast werk etc.

Kloof tussen intenties en percepties

Tot slot is het essentieel om de mogelijke kloof tussen de intenties van de werkgever en de perceptie van de werknemers te overbruggen.²⁵ Hoewel werkgevers kunnen streven naar het bieden van oplossingen, het stimuleren van goed leiderschap en het geven van meer autonomie aan teams, is het de perceptie van de medewerkers over deze geïmplementeerde initiatieven die hun welzijn beïnvloedt en cruciaal is voor het succes van elke organisatorische aanpassing.

24. Securex, Universiteit Gent, & NN. (2020). *Maakt werken gelukkig?. Infographic gebaseerd op het Nationaal Geluksonderzoek. Dit onderzoek toont aan dat autonomie op het werk leidt tot een stijging van de werktevredenheid met 0,87 punten op een schaal van 10.* Beschikbaar via PDFSlide: pdfslide.tips.

25. De Winne, S., & Verlinden, H. (2023). "Ik zie, ik zie wat jij niet ziet." In I. De Clercq (Ed.), *Goed Werk: Een gids* (pp. 147-157). Die Keure.

IV. HOE IS DIT ONDERZOEK GEVOERD?

A. EEN REPRESENTatieve STEEKPROEF VAN 200.000 WERKNEMERS

De basissteekproef in 2023 met 23.688 werkgevers en 197.477 werknemers is representatief voor ondernemingen tot 1000 werknemers in de Belgische privésector. Een representatieve steekproef laat toe uitspraken te doen over een gemiddelde werknemer en biedt daarnaast ook een stabiel ijkpunt voor ondernemingen.²⁶

Wat is een representatieve steekproef? Uit de vergelijking met de RSZ-populatiegegevens²⁷ blijkt dat onze steekproef de Belgische arbeidsmarkt weerspiegelt²⁸ voor het statuut, het geslacht, de leeftijd van werknemers, en voor de omvang van ondernemingen tot 1000 werknemers. Voor de regio's is ze minder representatief. Daarom corrigeren we de absenteïsmecijfers met een wegingsfactor die specifiek is voor elke provincie.²⁹

B. DE WERKGEVER REGISTREERT HET ABSENTEÏSME

Voor onze steekproef maakten we een selectie uit het klantenbestand van het Sociaal Secretariaat van Securex.

We lieten toe:

- Elke werkgever of juridische entiteit op Belgisch grondgebied die minstens één werknemer tewerkstelt die minimaal één dag in de betreffende periode heeft gewerkt. Een onderneming met meerdere uitbatingzetels telt als één werkgever. Ondernemingen uit de publieke sector maken geen deel uit van deze steekproef
- Alle werknemers met een contract voor meer dan 30 dagen waarvan minimaal één dag in de bestudeerde periode. Ook huisbedienden en werknemers met een leercontract

We lieten niet toe:

- Uitzendwerkers, jobstudenten, zelfstandigen en actieve vennoten

De berekeningswijze van de absenteïsmestatistiek staat in het volgende deel beschreven.

C. TIP VOOR WERKGEVERS DIE JAARLIJKS BENCHMARKEN

Werkgevers die elk jaar hun absenteïsmecijfers met de cijfers in dit rapport willen vergelijken, raden we aan om telkens ook de cijfers van de voorgaande jaren uit dit rapport over te nemen. Securex integreert jaarlijks correcties die de klanten doorvoeren in hun afwezigheidsdata, waardoor de absenteïsmecijfers van eenzelfde kalenderjaar licht kunnen verschillen van de white papers van voorgaande jaren.

De berekeningswijze blijft wel gelden. De correcties en optimalisaties gebeuren op detailniveau.

26. Deze twee en nog drie andere voordelen van representatieve steekproeven staan besproken in het blogartikel "[Waarom grote steekproeven niet gelijk staan aan goede representativiteit](#)".

27. Meer informatie over deze populatiegegevens vindt u op www.rsz.fgov.be.

28. Analyse via de ChiKwadraat aanpassingstoets. De juiste wetenschappelijke methodologie bepaalden we in samenwerking met de academische wereld. Lees ook "[Waarom grote steekproeven niet gelijk staan aan goede representativiteit](#)".

29. Deze wegingsfactoren verkrijgt u op aanvraag. De duidelijke onderverteenwoordiging bijvoorbeeld van Limburg resulteert in de hoogste wegingsfactor van de reeks. Voor alle andere variabelen gaan we de representativiteit van de steekproef niet na. Een verhouding industrie versus dienstensector die de arbeidsmarkt weerspiegelt, is wel deels gegarandeerd door de representativiteit voor statuut. Bij cijfers per sector, vermelden we het (minimum) aantal werkgevers in de steekproef.

V. DEFINITIES

A. TERMINOLOGIE

Absenteïsme

Deze studie heeft als doel je een globaal beeld te geven van het absenteïsme in de Belgische arbeidsmarkt. We kijken daarbij naar absenteïsme door ziekte en privéongevallen, al dan niet met medisch attest. Het absenteïsme door arbeidsongevallen vermelden we apart. Dit zijn de twee meest relevante redenen voor afwezigheid omdat werkgevers vooral deze wensen te beperken.

Absenteïsme door andere gewettigde afwezigheden (bv. zwangerschapsverlof en geboorteverlof)³⁰ en door ongewettigde afwezigheid³¹ bespreken we niet.

Gemiddeld aantal werknemers

Dit is het gemiddeld aantal hoofden per maand in de bestudeerde periode. Elke maand waarin een medewerker voor minstens één dag een contract had, telt hij voor 1/12^{de} of 1/3^{de} mee naargelang het absenteïsmecijfer voor een kalenderjaar of een trimester wordt berekend.

Aantal actieve werknemers

Dit is het aantal hoofden met een lopend contract op de laatste dag van de bestudeerde periode. Medewerkers met een contract dat niet meer actief was op de laatste dag van de bestudeerde periode, tellen we niet mee.

Aantal ziektemeldingen

Het aantal ziektemeldingen is het aantal nieuw begonnen afwezigheidsperiodes. Indien een afwezigheid door ziekte startte in december 2022 en voortduurde in 2023, dan tellen we deze niet mee voor het aantal ziektemeldingen in 2022. Bij verlenging of hervat rekenen we geen nieuwe ziektemelding. We tellen ook geen nieuwe ziektemelding wanneer pas voor de tweede dag een medisch attest werd ingediend.

Aantal afwezigheidsdagen

Het aantal afwezigheidsdagen is het totaal aantal niet-gepresteerde werkdagen door ziekte en privéongevallen (of door arbeidsongevallen bij berekening van het absenteïsmepercentage voor arbeidsongevallen) in de bestudeerde periode. Voor een afwezigheid door ziekte die gestart is in december 2022 tellen we de afwezigheidsdagen vanaf 1 januari mee voor het aantal afwezigheidsdagen in 2023. Een werkdag beschouwen we als niet-gepresteerd vanaf één uur absenteïsme. Bij hervat tellen we enkel de te presteren dagen waarop een werknemer afwezig was. De gepresteerde dagen tussen een afwezigheidsperiode en de datum van hervat tellen niet mee als afwezigheidsdagen.

Aantal te presteren werkdagen

Een kalenderjaar telt 261 theoretisch te presteren werkdagen voor een voltijdse equivalent: 365 - (52 weekends x 2 dagen). Feest- en vakantiedagen beschouwen we als te presteren omdat ze betaald zijn door de werkgever. Ook dagen van tijdelijke werkloosheid beschouwen we als te presteren.³² Hiermee cijferen we ook de verschillen tussen ondernemingen en sectoren weg.

Bij het bepalen van dat aantal te presteren werkdagen houden we rekening met de begin- en/of einddatum van een arbeidscontract. Een voltijdse medewerker wiens contract beëindigd werd op 15 januari telt 10 te presteren werkdagen in 2022. Voor deeltijdse medewerkers tellen we het aantal dagen waarop ze geacht worden te presteren, onafhankelijk van het aantal te presteren uren per dag: 50% verdeeld over 5 voormiddagen geeft 5 te presteren werkdagen per week, terwijl 50% verdeeld over maandag, dinsdag en woensdagvoormiddag 3 te presteren werkdagen per week betekent.

Naast de deeltijders zijn er ook medewerkers die gedurende 6 of zelfs 7 dagen per week werken, maar die het aantal uren per week van een voltijdse medewerker niet overschrijden. We werken hier volgens hetzelfde principe als voor de deeltijders. Het aantal te presteren dagen per week is in dit geval 6 of 7 in plaats van 5.

30. Gewettigde afwezigheid: schorsing in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gebaseerd op een akkoord tussen werkgever en medewerker. De werkgever is aan de medewerker geen loon verschuldigd.

31. Ongewettigde afwezigheid: afwezigheden die buiten elke wettelijke regeling vallen en zonder voorafgaand akkoord van de werkgever.

32. In de white papers over absenteïsme in 2020 en in 2021 gebruikten we tijdelijk ook een alternatieve berekeningswijze waarbij we werkloosheidsdagen als niet te presteren beschouwen.

B. BEREKENINGSMETHODE

Absenteïsmepercentages

Het ziektepercentage is het aantal werkdagen op 100 dat niet werd gepresteerd door ziekte of privéongeval. Dit percentage berekenen we voor een welbepaalde groep medewerkers (bv. alle arbeiders in België) in een welbepaalde referentieperiode (bv. een kalenderjaar).

De niet-gepresteerde werkdagen splitsen we op in functie van de lengte van de afwezigheidsperiode waar ze deel van uitmaken: eerste maand van de afwezigheidsperiode (kort), tweede tot twaalfde maand van de afwezigheidsperiode (middellang), dertiende maand en later (lang).

Anders gesteld is het korte ziektepercentage het aantal werknemers op 100 dat gemiddeld per dag sinds minder dan een maand afwezig is. Het middellange ziektepercentage verwijst naar het aantal dat gemiddeld per dag sinds meer dan een maand en minder dan een jaar afwezig is, en het lange ziektepercentage verwijst naar meer dan een jaar afwezig.

$$\text{Ziekte 0 - 1 maand in \%} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de eerste maand van elke afwezigheid (kort of lang) in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte > 1 maand - 1 jaar in \%} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de tweede tot de twaalfde maand van elke afwezigheid in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte > 1 jaar in \%} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens het tweede en eventueel volgende jaren van elke lange afwezigheid in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte totaal in \%} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Arbeidsongevallen totaal in \%} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsdagen door arbeidsongeval in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

Frequentie

De frequentie van het absenteïsme door ziekte is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per medewerker in de bestudeerde periode (bv. een kalenderjaar).

$$\text{Frequentie} = \frac{\text{Aantal ziektemeldingen in de bestudeerde periode}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Gemiddelde duur per afwezigheid

De gemiddelde duur van een afwezigheid door ziekte berekenen we via het totale aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de referentieperiode, gedeeld door het aantal ziektemeldingen in dezelfde periode. Dit cijfer mag je niet zien als een absoluut gegeven, aangezien we geen informatie hebben over de reële duur van elke afwezigheid. Wel kan je de gemiddelde duur van afwezigheden over verschillende groepen werknemers of verscheidene kalenderjaren vergelijken.

$$\text{Gemiddelde duur per afwezigheid} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}}{\text{Aantal ziektemeldingen in de bestudeerde periode}}$$

Gemiddelde duur per werknemer

De gemiddelde duur per werknemer (of het aantal afwezigheidsdagen per werknemer) is het gemiddeld aantal werkdagen in de referentieperiode waarvoor een medewerker zich heeft ziek gemeld. We tellen hiervoor alle afwezigheidsdagen van alle afwezigheidsperiodes op.

$$\text{Gemiddelde duur per werknemer} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Aandeel afwezigen

Het aandeel werknemers dat in de referentieperiode minstens één werkdag afwezig was door ziekte of privéongeval. Het complement hiervan noemen we het 'nulabsenteïsme'. We werken met 'aandeel afwezigen' zodat je alle indicatoren van absenteïsme in dezelfde richting kan lezen: hoe lager, hoe beter.

$$\text{Aandeel afwezigen (\%)} = \frac{\text{Gemiddeld aantal werknemers met absenteïsme in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Aandeel werknemers volgens frequentie

Het aandeel van alle werknemers dat zich in de referentieperiode X maal afwezig meldde door ziekte of privéongeval. Deze parameter berekenen we voor frequenties 0, 1, 2, 3, 4 en '5 of meer'.

$$\text{Aandeel werknemers met frequentie X (\%)} = \frac{\text{Gemiddeld aantal werknemers met X ziektemeldingen in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Opmerking: iemand met frequentie 0 in een bepaald kalenderjaar kan toch afwezigheidsdagen hebben en dus als afwezige meetellen. Dit is het geval wanneer zijn enige afwezigheidsperiode startte vóór de aanvang van het besproken kalenderjaar.

Bradford Factor

De Bradford Factor meet voor een periode van 12 maanden de mate waarin het absenteïsme van een medewerker storend is voor de onderneming. Het meest storende absenteïsme, de frequentie, kwadrateren en vermenigvuldigen we met het aantal afwezigheidsdagen.

Onderstaande formules gelden voor voltijdse werknemers die voor de volledige bestudeerde periode een contract hadden. Voor de andere werknemers corrigeren we het aantal afwezigheidsdagen voor de duur van hun contract in de bestudeerde periode en voor deeltijds werk. Voor de frequentie doen we dit voor de duur van het contract.

$$\text{Individuele Bradford Factor} = \text{Frequentie}^2 \times \text{aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}$$

**Percentiel X Bradford
Factor =**

Bij rangordening van alle actieve werknemers
volgens hun individuele Bradford Factor bevindt (100-X)%
van de werknemers zich boven percentiel X en X% eronder

Voor werknemers met 10 afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde 12 maanden, kan de score voor de Bradford Factor enorm variëren afhankelijk van de frequentie van hun absentisme.

- Bijvoorbeeld:**
- Eén ziektemelding voor een periode van 10 dagen geeft 10 punten (i.e. $1 \times 1 \times 10$)
 - Vijf ziektemeldingen voor periodes van 2 dagen geeft 250 punten (i.e. $5 \times 5 \times 10$)
 - Tien ziektemeldingen voor periodes van 1 dag geeft 1000 punten (i.e. $10 \times 10 \times 10$)

Wil je meer informatie over dit onderzoek, of wil je andere variabelen uitgediept zien? Wil je een kwantitatieve audit of opvolging van het absentieïsme in jouw organisatie? Wil je een analyse van mogelijke oorzaken van absentieïsme op basis van data uit je personeelssysteem of een bevraging van je medewerkers? Wil je actie ondernemen om het absentieïsme aan te pakken? Wil je graag ons advies over jouw absentieïsmebeleid?

Contacteer:

Heidi Verlinden

Research Project Manager
heidiverlinden@securex.be
+32 474 98 21 32

Elisabeth Van Steendam

Wellbeing Manager – Securex Consulting
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69

www.securex.be/whitepapers
www.securex.be/pers