



HET NEDERLANDS WERKVERMOGEN 2013

*De stand van zaken rondom het
werkvermogen 2013 van de Nederlands
werkende beroepsbevolking.*

Auteur: Jan Laurier, Lidy Schilder en Leon Hupkens

(versie 12032014)

Inleiding – score op werkvermogen

Sinds 2009 presenteert Blik op Werk jaarlijks een analyse over het Nederlandse werkvermogen. Scores over het werkvermogen van inmiddels zo'n honderdduizend Nederlandse werknemers zijn anoniem opgeslagen in de landelijke WAI-databank. Deze gegevens zijn verzameld volgens de zogeheten Work Ability Index (WAI), een wetenschappelijke vragenlijst om te meten of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. De hoogte van de score bepaald het werkvermogen en wordt aangegeven met een getal tussen de zeven en negenenveertig.

Een score tussen 44 en 49 geeft een uitstekend werkvermogen aan, tussen de 37 en 43 een goed, tussen 28 en 36 een matig en onder de 27 een slecht werkvermogen. Volgens een protocol met betrekking tot privacy nemen licentiehouders van Blik op Werk sinds 2008 jaarlijks dertig- tot veertigduizend vragenlijsten af en geven de verzamelde score geanonimiseerd door aan de landelijke databank. Blik op Werk heeft deze databank mede ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De WAI – ontwikkeld in Finland - is uitgebreid wetenschappelijk getest en heeft zijn nut in Europa en daarbuiten ruimschoots bewezen. De methode is eenvoudig, praktisch, betrouwbaar en herhaalbaar. Uit de vragenlijst komt een score over het werkvermogen van de werknemer en de totale scores van de werknemers geeft inzicht in het werkvermogen van een bedrijf.

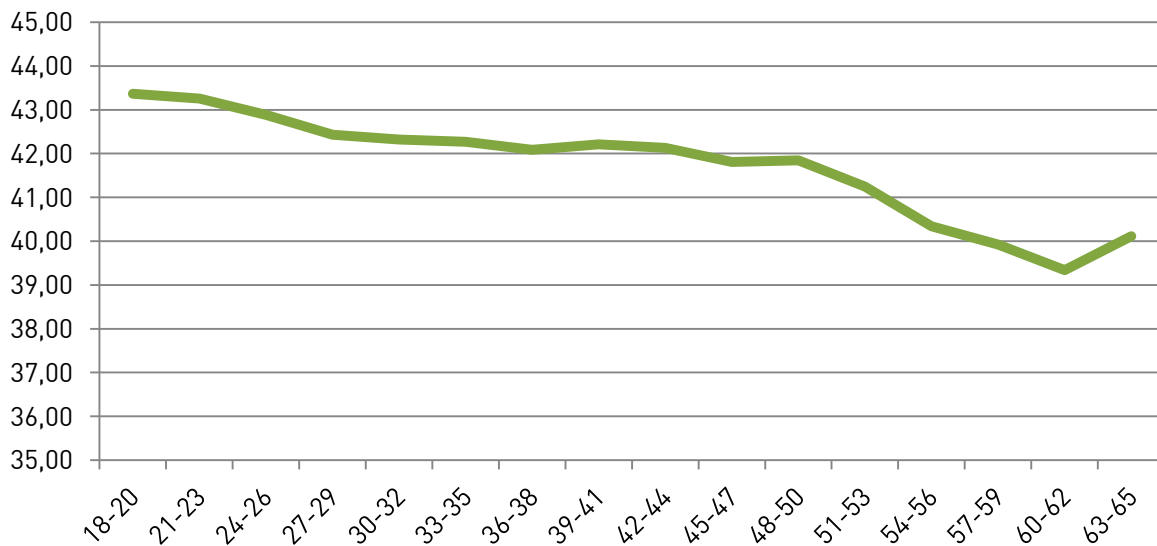
In de voorwaarden van Blik op Werk om de WAI-vragenlijst in Nederland toe te passen, is vastgelegd dat licentiehouders zich verplichten het instrument niet te laten gebruiken als selectie-instrument voor werknemers. De uitkomst of index kan en mag alleen gebruikt worden om werknemers inzicht te geven in de mogelijkheden om hun werk ook in de toekomst gezond en fit te blijven uitoefenen. Wèl kan de werkgever de geanonimiseerde en gebundelde resultaten (min. N =15) gebruiken om te identificeren; welke maatregelen genomen kunnen worden om het werkvermogen in de organisatie te verbeteren of op peil te houden.

Nederland beschikt over een unieke databank met betrekking tot het werkvermogen van de werkende beroepsbevolking, waarmee een benchmark mogelijk is tussen de sectoren in Nederland. Daar de WAI wereldwijd in tweeënvijftig landen wordt toegepast, is het voor de hand liggend om de data te gebruiken voor een internationale benchmark. Op dit moment wordt hard gewerkt aan de opbouw van vergelijkbare databanken in andere landen. Nederland is voorlopig het enige land met een uitgebreide landelijke databank.

Bij een internationale vergelijking ten aanzien van werkvermogen van de werkende beroepsbevolking, ook op het niveau van bedrijfstakken en specifieke kenmerken van de beroepsbevolking (leeftijd, geslacht, aard van de arbeid, flexibiliteit van de arbeidscontacten, productiviteit) is er een beter inzicht te verkrijgen in de internationale concurrentiekracht van economieën en sectoren.

Het werkvermogen in 2013

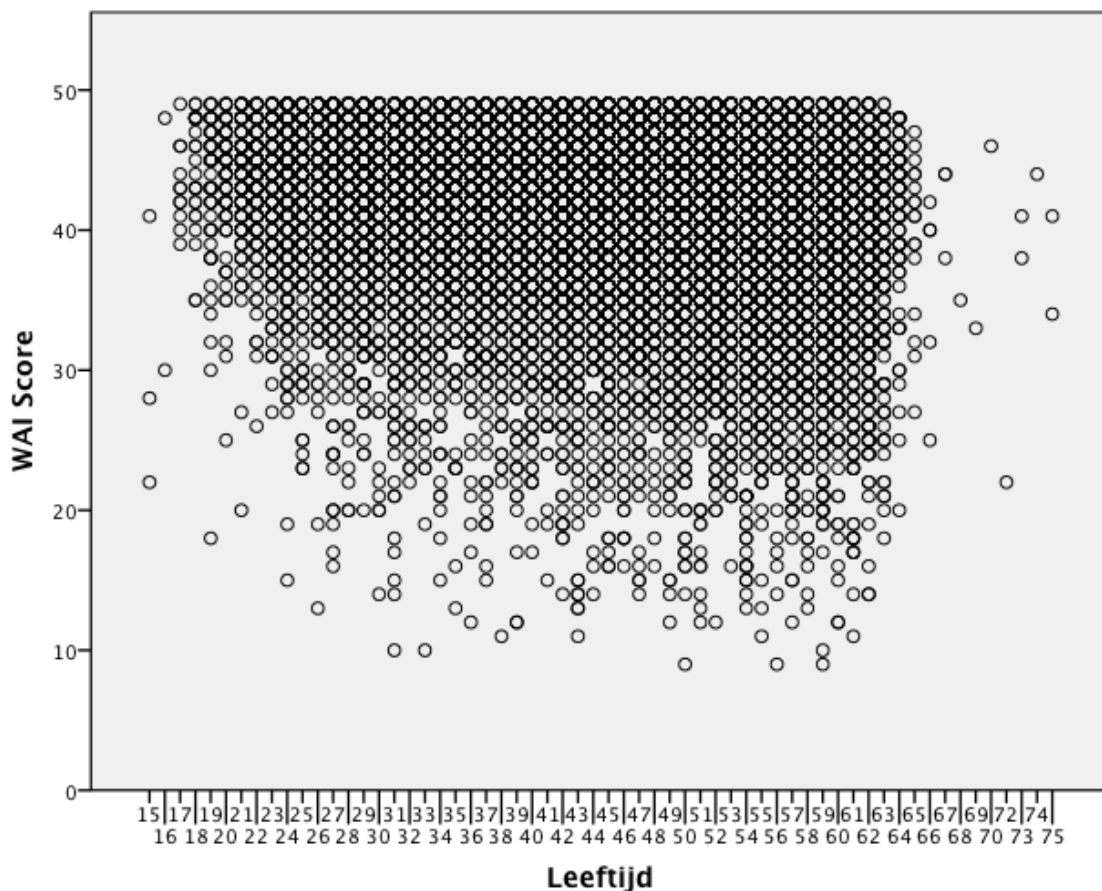
In 2013 zijn door Blik op Werk 34.492 ingevulde vragen lijsten ontvangen. In onderstaande figuur (figuur 1) is grafisch weergegeven hoe de werkvermogensscore zich ontwikkelt naar leeftijd.ⁱⁱ



Figuur 1: Gemiddelde WAI score naar leeftijd per drie levensjaren.

Het beeld dat hieruit naar voren komt, is dat het werkvermogen van de Nederlandse werkende beroepsbevolking over het algemeen uitstekend tot goed te noemen is. Weliswaar neemt het in de loop van het werkzame leven licht af, maar van een dramatisch verval is geen sprake. Opvallend is de 'opleving' aan het eind van het werkzame leven. Dit is een fenomeen dat in de internationale literatuur rond gezondheidsonderzoeken naar werkenden het healthy-worker-effect genoemd wordt. Het goede bericht is dat werknemers die nog werken vlak voor hun pensionering lichamelijk en psychisch vaak goed gezond zijn. Het slechte bericht is dat dit beeld mede veroorzaakt wordt, doordat diegenen met klachten inmiddels uit het arbeidsproces verdwenen zijn. Wie gezond en fit weet te blijven tot aan zijn of haar AOW-leeftijd, haalt het werkend. Wie echter klachten van lichamelijke, psychische of sociale aard krijgt, loopt een risico dit niet te halen.

Zetten we de resultaten van de WAI 2013 uit in een zogenaamde puntenwolk of "scatterplot", dan is het gemiddelde per leeftijdsjaar zichtbaar en de mate van spreiding over de scores.



Figuur 2: Individuele WAI scores naar leeftijd.

De puntenwolk laat zien dat er op jonge leeftijd een zeer beperkte spreiding is over de verschillende scores, die gehaald zijn op de werkvermogensindex. Op relatief jonge leeftijd in de arbeidscarrière, namelijk vanaf ongeveer het 25^{ste} levensjaar, groeit de spreiding snel. Die grote spreiding blijft voor werknemers gelden tot vlak voor de pensioengerechtigde leeftijd. Dan neemt de spreiding weer af. De (groeïende) grote spreiding tussen ongeveer het 25^e en 58^e/59^e levensjaar lijkt erop te wijzen dat eenmaal werkzaam op de arbeidsmarkt, men zich ondanks klachten en beperkingen, lang kan handhaven. Het teruglopen van de spreiding aan het eind van het werkzame leven is al eerder geduïd als het healthy-workers-effect: al dan niet geholpen door vervroegde uittreederegelingen vallen werknemers met klachten en beperkingen uit en blijven de meest fysiek en psychisch gezonden aan het werk.

De grote spreiding van scores op de werkvermogenindex van vrij jonge leeftijd tot vrij hoge leeftijd tijdens het werkzame leven relativeert de generieke maatregelen. Te denken valt aan vaak algemene maatregelen voor oudere werknemers die organisaties nemen. Voor een deel van de werknemers hebben zij waarschijnlijk geen zin en voor een ander deel van de werknemers, die ze harder nodig hebben, worden ze niet getroffen.

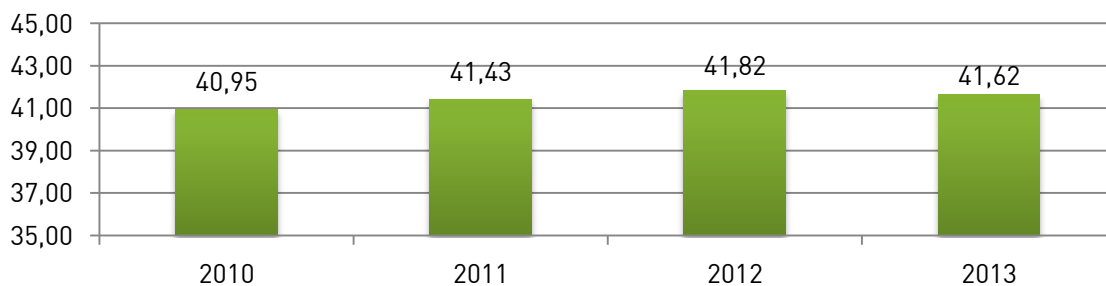
De vraag blijft over hoe de relatief lage spreiding op jonge leeftijd verklaard kan worden. Verschillende factoren kunnen helpen dit te verklaren. Op de eerste plaats is het aannemelijk dat jonge werknemers over het algemeen minder klachten hebben en minder beperkingen ervaren dan oudere werknemers. Op het eerste gezicht lijkt dit

een plausibele verklaring. Op de tweede plaats, zou een andere factor schuil kunnen gaan achter dit beeld, namelijk dat bij het in dienst nemen van jonge werknemers een selectie plaatsvindt tussen jongeren met bepaalde klachten en beperkingen en jongeren die over een hoog werkvermogen beschikken.ⁱⁱⁱ

Nader onderzoek kan uitwijzen hoe beide factoren zich tot elkaar verhouden. Indien de tweede genoemde factor in sterke mate de onderstroom bepaalt of wellicht de dominante factor is, zal niet ontkomen kunnen worden aan een krachtig beleid en maatregelen vanuit de overheid en/of sociale partners.

De jaren vergeleken

Sinds 2008 is de WAI in Nederland operationeel onder de licentievoorzwaarden van Blik op Werk en vanaf 2010 worden gegevens structureel aangeleverd aan de databank van Blik op Werk. Opgemerkt moet worden, dat voor vergelijkingen tussen de verschillende jaren we voorzichtig zijn met de interpretatie van de gegevens uit 2010. Onderzoek wijst uit dat de WAI in 2010 vooral is ingezet bij wat oudere werknemers. Ten gevolge daarvan is er dat jaar een lager gemiddelde score dan de daaropvolgende jaren, toen de score meer een dwarsdoorsnede van de werkende beroepsbevolking weergaf. Figuur 3 geeft de *gemiddelde* score weer voor de jaren 2010-2013.



Figuur 3: Gemiddelde WAI score naar jaar.

Uit figuur 3 blijkt dat de gemiddelde WAI-score schommelt tussen de 40 en 42 punten. Dat is als WAI-score bijzonder hoog te noemen.

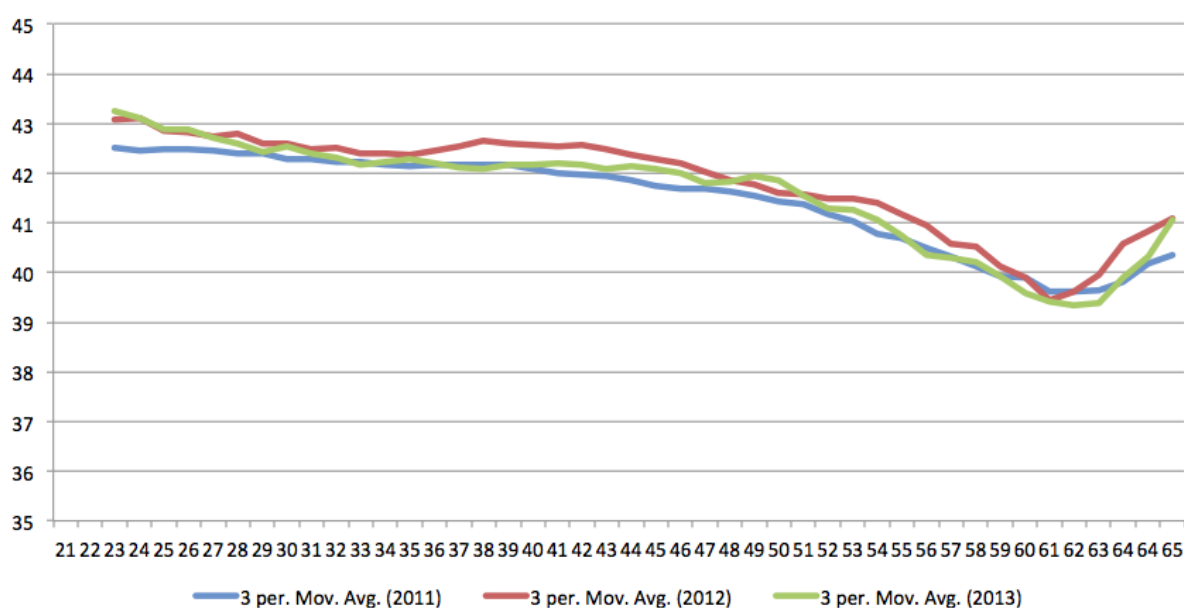
Vergelijken we de resultaten over de verschillende jaren met bijvoorbeeld de gegevens die wij uit Finland kennen, dan scoort Nederland hoger met gemiddelde score. Daarbij moet en we wel aantekenen, dat de gegevens in Finland niet op dezelfde systematische wijze als in Nederland verzameld zijn.

De Finse gegevens over het werkvermogen van de werkende beroepsbevolking zijn verkregen op basis van incidentele onderzoeken. De Finse gegevens wijzen op een gemiddelde score van 41,46 gespreid over de verschillende jaren. Voor de Nederlandse gegevens moet daarbij wel een belangrijke kanttekening geplaatst worden, namelijk dat uit eerdere figuren is gebleken dat de WAI-score gevoelig blijkt te zijn voor leeftijdsontwikkeling. Dat betekent dat de gemiddelde leeftijd van de bevroagde werknemers een belangrijke invloed kan uitoefenen op de vergelijking van de gemiddelde score op het werkvermogen tussen Nederland en andere landen.

Tabel 1: Gemiddelde leeftijd en standaarddeviatie naar jaar.

Leeftijd	2010	2011	2012	2013
Gemiddelde	46,25	44,83	44,27	44,51
Standaarddeviatie	10,00	10,29	10,52	10,53

Als de verschillende jaren naar leeftijd vergeleken worden, rijst een analogo beeld op. Vooralsnog lijken de meest interessante ontwikkelingen zich aan het eind en aan het begin van de arbeidscarrière te voltrekken. In figuur 4 is dit weergegeven.

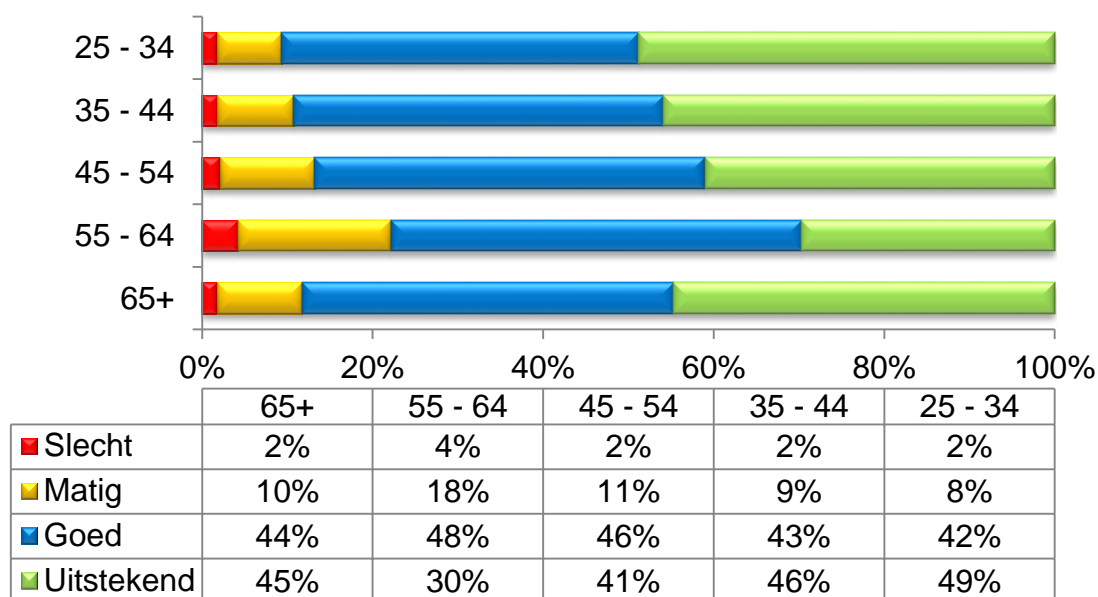


Figuur 4: Gemiddelde WAI score naar leeftijd en jaar

In 2012 en 2013 is het gemeten werkvermogen van hen die aan het begin van hun arbeidscarrière staan (iets) hoger is dan in 2011, wat zoals eerder aangegeven, zou kunnen wijzen dat er minder ziekte, problemen en beperkingen bij jongeren voorkomen, maar ook op een scherpere selectie aan de poort. Indien dit juist zou blijken, betekent dit wel dat het pakket arbeidsmarktmaatregelen dat de kabinetten Rutte de afgelopen periode hebben getroffen eerder tenderen naar een exclusiever wordende arbeidsmarkt voor toetreders, dan naar een groeiende inclusiviteit aan de voorkant. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen of dit laatste ook daadwerkelijk het geval is.

Aan het eind van het werkzame leven lijkt het zogenaamde healthy-worker-effect zich te verscherpen. Dat zou kunnen betekenen, dat ook hier geldt, dat de selectie –wellicht als gevolg van de economische crisis - scherper geworden is. Cijfers van het CBS van begin 2013 wijzen in deze richting. In 2013 zijn er 21.000 meer werklozen 55+ ers dan in 2012. Nader onderzoek en verdere analyse van de data kan uitwijzen of het hier om incidentele dan wel structurele fenomenen gaat.

Groeperen we de WAI-score naar een wat grover indelingscriterium (slecht, matig goed en uitstekend) dan verschijnt wellicht een meer trendmatig beeld.

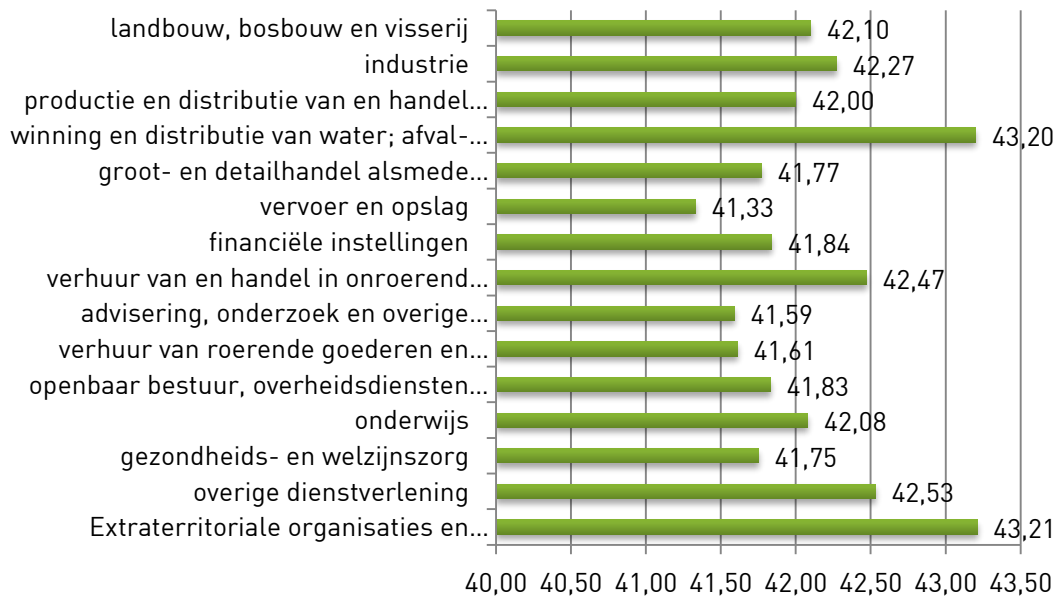


Figuur 5:: WAI-scoreverdeling gegroepeerd naar leeftijdscategorieën (2013)

Als we de verschillende leeftijdscategorieën met elkaar vergelijken, blijkt de groep tussen het 55^{ste} en 64^{ste} levensjaar het meest afwijkende beeld te geven. Deze leeftijdsgroep scoort duidelijk in de categorieën slecht en matig. Tegelijkertijd is de score duidelijk slechter als het gaat om een uitstekend werkvermogen. De groep, werkzaam na het 65^{ste} levensjaar, scoort – hoewel in de databank klein in aantal - op deze punten aanzienlijk beter. Dit is de groep van werknemers die niet hoeft, maar kan werken.

Sectorale verschillen

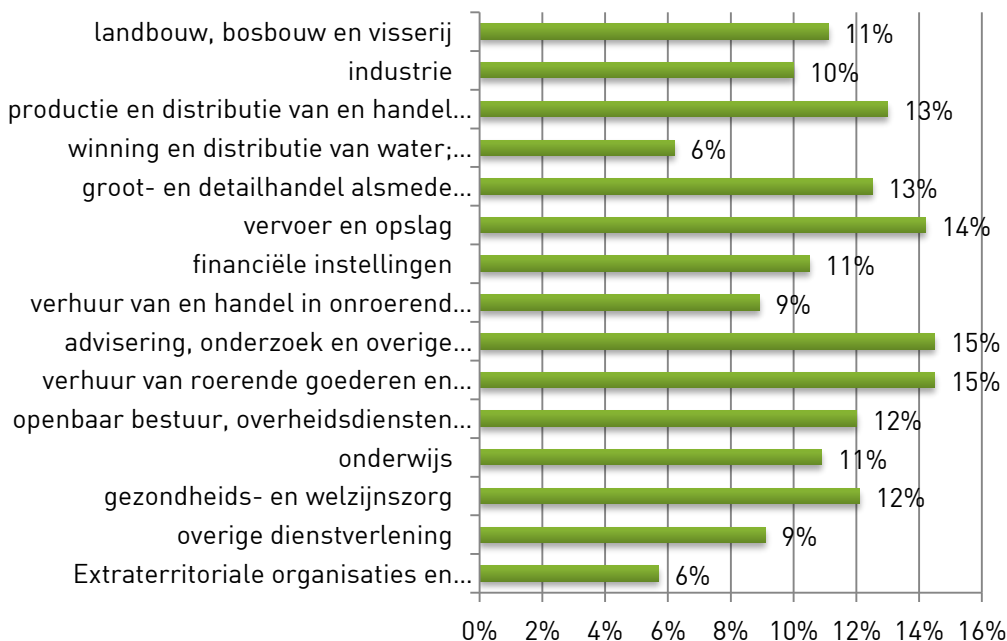
Uit het voorgaande kwam naar voren dat de WAI-score per leeftijdscategorie verschilt. Als we naar de spreiding kijken, is deze zelfs aanzienlijk. Datzelfde geldt voor de verschillende sectoren in de Nederlandse economie (figuur 6). Daarbij een aantal opmerkingen: in de eerste plaats is de weergave van de sectoren op het niveau van de 1-letterige SBI-indeling. Voor sommige sectoren kan de score gedetailleerder worden weergegeven, mits de categorie voor het desbetreffende jaar een voldoende aantal ingevulde lijsten heeft. Om het overzichtelijk te houden, is afgezien van deze indeling. In de tweede plaats zijn alleen die sectoren weergegeven, waar tenminste 150 vragenlijsten zijn ingevuld. Zou voor een lager aantal zijn gekozen, dan zou het indicatieve beeld verloren zijn gegaan. Ten slotte heeft bij de weergave *geen* correctie plaats gevonden naar leeftijd of geslacht (dit laatste is van belang, omdat uit de WAI-databank blijkt dat vrouwen over vrijwel alle leeftijdscategorieën gemiddeld lager scoren dan mannen^{iv}). Dat betekent dat de verschillen tussen de sectoren mede bepaald kunnen worden door de mate van vergrijzing of feminisering van een bepaalde bedrijfstak. Kortom, de hier gegeven resultaten kunnen niet één op één vertaald worden naar de mate van eventuele fysieke of psychische belasting van werknemers in een bepaalde sector.



Figuur 6: Gemiddelde WAI score per sector (2013).

Ook blijkt hier dat de Nederlandse werkende beroepsbevolking zich in de segmenten van goed tot uitstekend bevindt, maar ook dat er verschillen tussen sectoren bestaan. De sector vervoer en opslag heeft de laagste score en bevindt zich daarmee in de lagere regionen, terwijl de sector winning en distributie van water tot de positieve uitschieters behoort. Veel sectoren scoren redelijk rond het Nederlands gemiddelde van 41,63.

Een slecht of matig werkvermogen heeft invloed op de productiviteit van de betrokken werknemers. Over het algemeen is er in ondernemingen en organisaties nogal wat aandacht voor ziekteverzuim, omdat daar het productiviteitsverlies onmiddellijk zichtbaar is. Ook verminderd werkvermogen geldt als indicator voor productiviteitsverlies, zeker als dit gekoppeld is aan komend ziekteverzuim of zelfs arbeidsongeschiktheid.



Figuur 7: Percentage slecht en matig scorende werknemers per sector (2013)

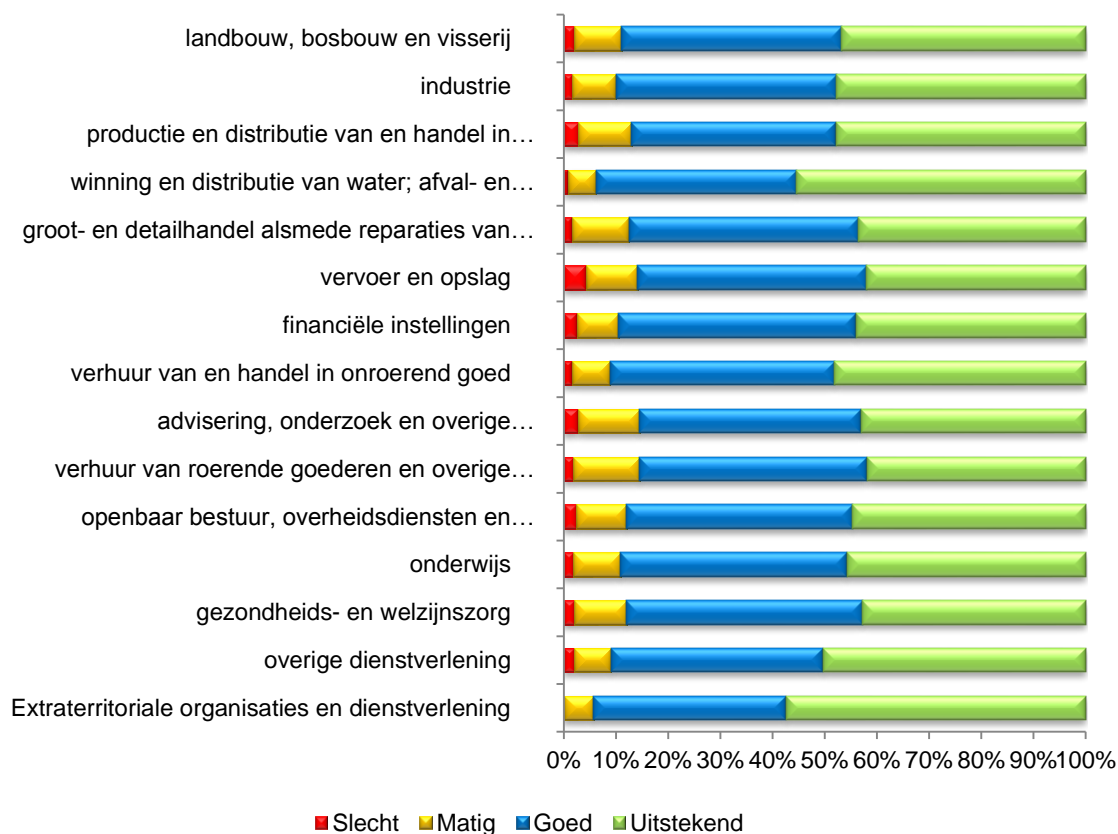
Figuur 7 brengt in beeld hoe het aandeel is verdeeld van de slecht en matig scorende werknemers op werkvermogen over de verschillende sectoren. Ook geeft de figuur aan dat de verschillen uiteenlopen van iets meer van één op de twintig werknemers met een slecht of matig werkvermogen tot bijna één op de zeven werknemers.

In een promotieonderzoek aan de Erasmusuniversiteit - Rotterdam is gekeken naar de relatie tussen de WAI-score van een werknemer en de mate van productiviteit^{vi}. Gekeken is naar de mate waarin de werknemer zijn productiviteit lager inschat dan die van collega's op grond van zijn of haar verminderd werkvermogen. Het is dus een subjectieve maat. Uit verschillende onderzoeken blijkt overigens dit vaak een betrouwbare indicator te zijn.

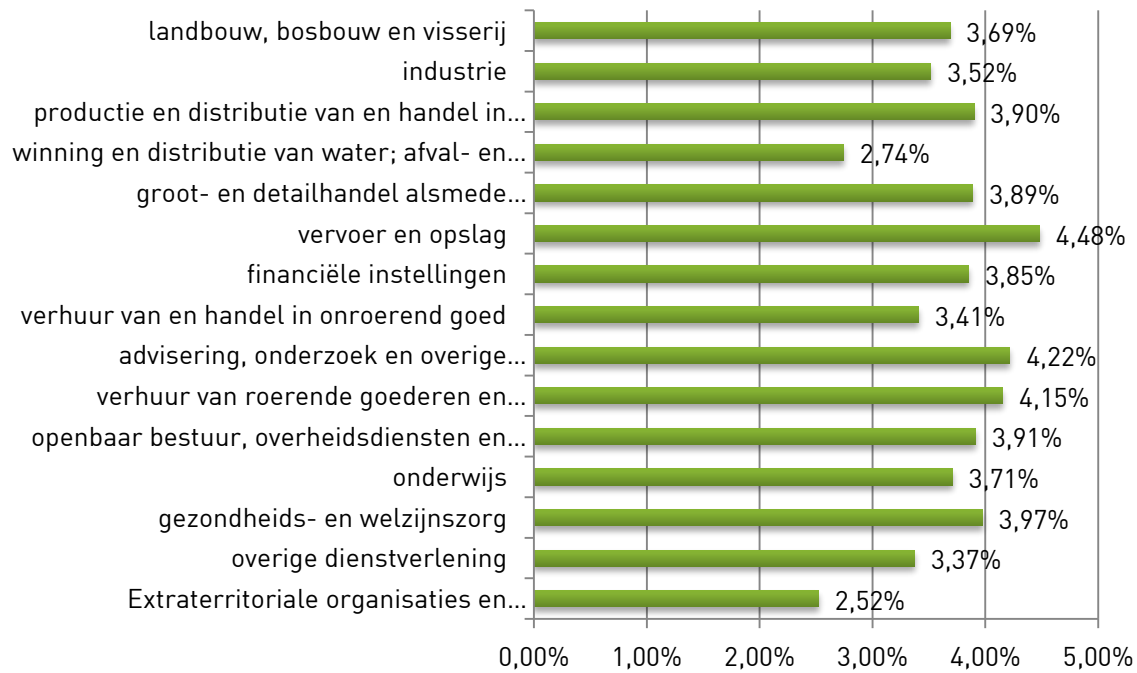
Tabel 2: De WAI-score van een werkende werknemer en mate van zelf ingeschatte productiviteit. Bron: Vandenberg (2009)

Werkvermogen	Productiviteitsverlies
Uitstekend	Referentiegroep
Goed	- 4,9%
Matig	- 12,0%
Slecht	- 26,6%

Op grond van dit onderzoek is een inschatting mogelijk hoeveel productiviteitsverlies een sector heeft ten gevolge van een verminderd werkvermogen van werknemers^{vii}. Figuur 8 toont het zogenaamde WAI-profiel per sector en het percentage verlies aan arbeidsproductiviteit ten gevolge van verminderd werkvermogen.



Figuur 8: De WAI-scoreverdeling per sector en het verlies aan arbeidsproductiviteit (2013)^{viii}

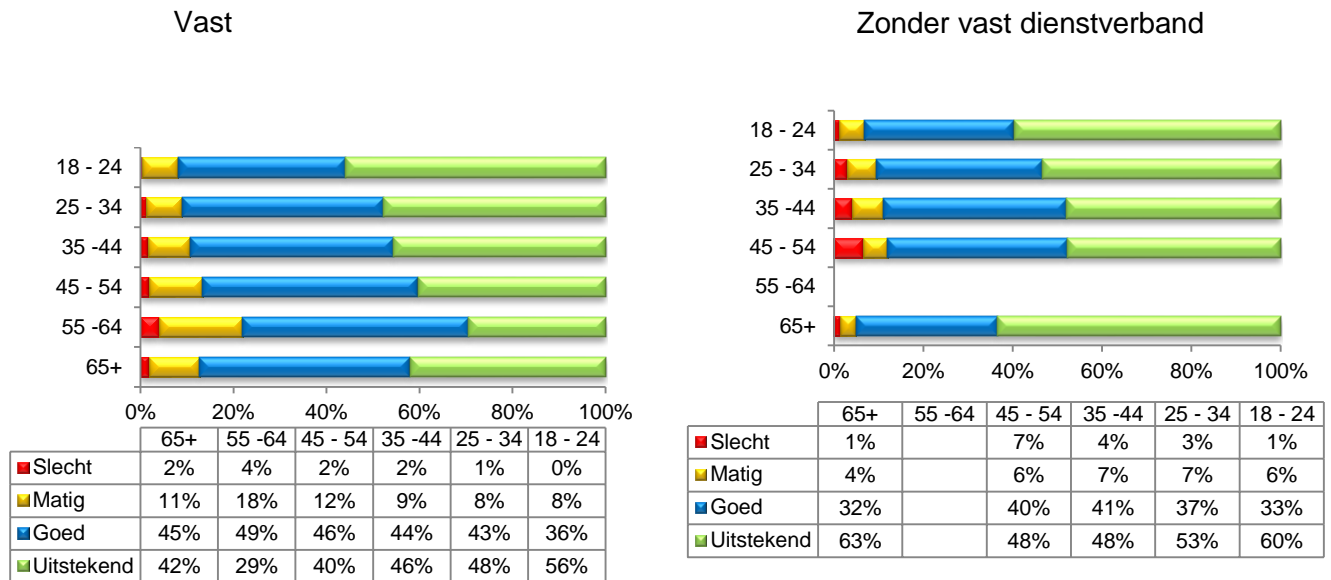


Figuur 9:: Het verlies aan arbeidsproductiviteit (2013)ix

Figuur 9 toont aan dat het verlies aan arbeidsproductiviteit op grond van de werkvermogensscore per sector aanzienlijk meer uiteen te lopen dan op grond van de gemiddelde scores verwacht zou mogen worden. Het loopt uiteen van een productiviteitsverlies van 2,52% in de sector met het meest gunstige profiel tot bijna 4,5% in de minst gunstig scorende sector. Het maakt duidelijk welke productiviteitswinst en daarmee winst voor de onderneming te behalen is met het investeren in, verbeteren en onderhouden van het werkvermogen van werknemers in de verschillende sectoren.

Aard van het dienstverband

Een groeiend deel van de Nederlandse werkende beroepsbevolking heeft inmiddels geen vast dienstverband meer. In de databank van Blik op Werk kan een onderscheid gemaakt worden tussen werkenden met en zonder vast arbeidscontract. Daarbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat het aantal personen in de databank zonder een vast contract duidelijk lager is dan met een vast dienstverband. De gegevens over de leeftijdsgroep ouder dan 55 jaar en jonger dan 65 zonder vast dienstverband zijn voor het jaar 2013 te gering (n = < 150) om een enigszins betrouwbaar beeld te geven.



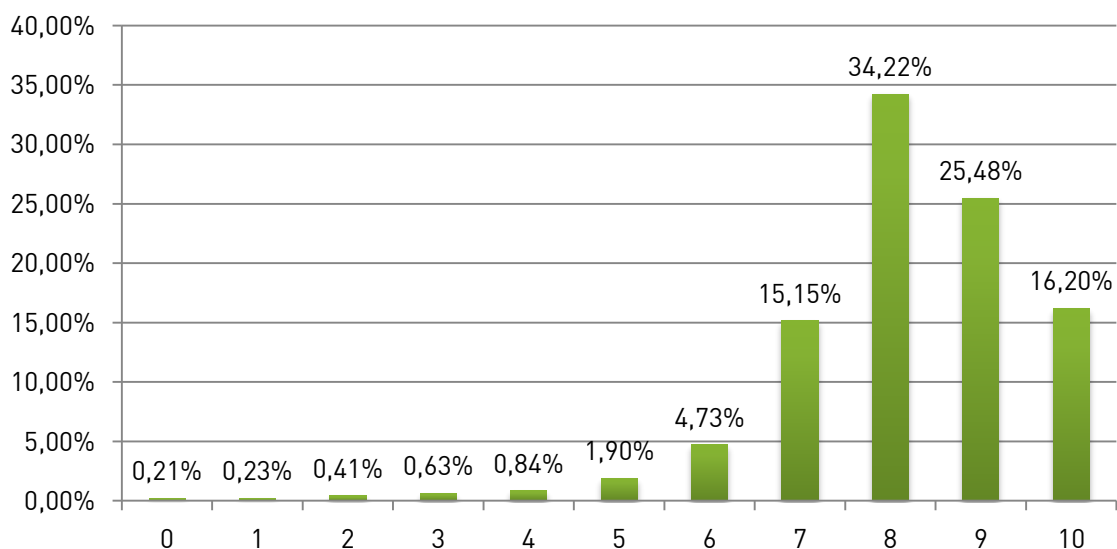
Figuur 10: het werkvermogen naar type dienstverband en leeftijdscategorie (2013)

Bij werknemers met een vast dienstverband ziet men dat het aantal mensen met een slecht tot matige score in de loop der jaren stijgt. Tegelijkertijd neemt het aantal mensen met een excellent werkvermogen gestaag af. Bij de werknemers zonder vast dienstverband is dit beeld gematigder. Er is echter een duidelijke uitzondering: bij werknemers zonder vast dienstverband stijgt met name het percentage met een uitgesproken slecht werkvermogen, naarmate het 55^e levensjaar nadert.

In verband met het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd is het interessant naar het werkvermogen van personen ouder dan 65 jaar te kijken. Vergelijken we nu het werkvermogen van werknemers met een vast en niet-vast dienstverband dan blijkt bij de laatste groep het aantal mensen met een uitstekend werkvermogen relatief groot (<60%). Daarbij de aantekening dat het aantal personen, waar het werkvermogen is gemeten in deze categorie relatief laag is, maar het aantal groter dan 150 is.

Eigen oordeel

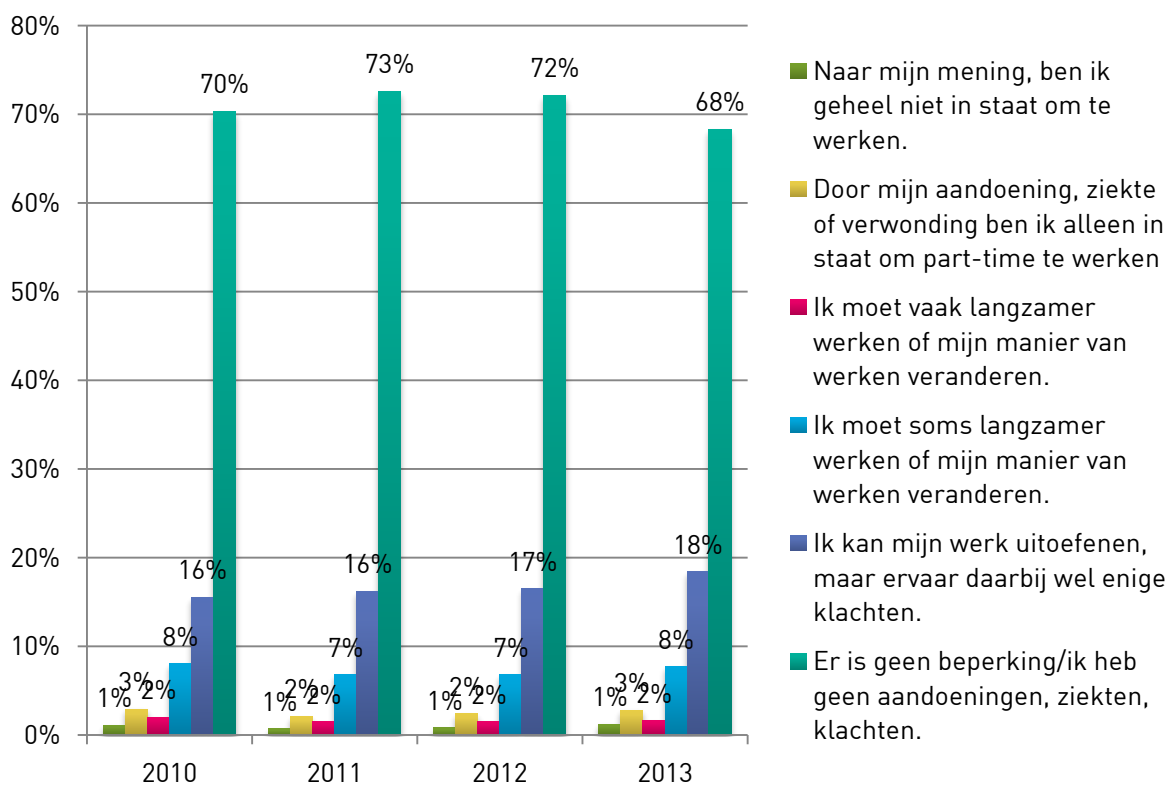
Bij het invullen van de WAI zijn ook de vragen gesteld om een eigen oordeel te geven over zijn of haar werkvermogen. Eén van de vragen die de respondenten voorgelegd krijgt, is: "Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen?" Figuur 11 geeft de antwoorden weer.



Figuur 11: Huidig werkvermogen ten opzichte van het beste werkvermogen (2013); eigen oordeel van de werknemers over hun werkvermogen.

Wat opvalt is dat 16,2% zichzelf een 10 geeft. Strikt genomen betekent dit dat zij van oordeel zijn op de top van hun werkvermogen te presteren. Aan de andere kant, jezelf een tien geven, ligt niet in ieders aard. Wanneer we de marges iets ruimer nemen en aannemen dat iedereen die een acht of hoger scoort, zijn of haar werkvermogen als goed tot zeer goed beoordeelt, blijkt dat 75,9% tot deze categorie behoort. Zo'n 25% heeft een lagere score en ondervindt een of andere beperking bij het doen van zijn of haar werk. Ook de vraag of men beperkingen ondervindt, maakt deel uit van de standaard WAI-vragenlijst, zie figuur 12.

Het beeld dat nu door de jaren oprijst, is dat het aandeel werknemers zonder beperkingen afneemt. Tegelijkertijd groeien de categorieën van werknemers die klachten ervaren bij het uitvoeren van hun werk en van hen die soms langzamer moeten werken of hun manier van werken moeten aanpassen. Waar de groep van werknemers die geen beperking ervaren tussen 2011 en 2013 met 5% afneemt, stijgt de groep met een zekere mate van klachten van 23% naar 26%.



Figuur 12: In welke mate ervaren werknemers beperkingen bij de uitvoering van hun taken (2010, 2011, 2012 en 2013).

Conclusie

Op grond van de uitkomsten van de WAI-enquêtes 2013 kunnen we concluderen dat het gemiddelde werkvermogen van de Nederlandse werknemers goed tot uitstekend is. Dit is het goede nieuws.

Aan de andere kant zien we door de jaren heen dat de groep van werknemers toeneemt ,die op een of andere manier beperkingen ervaart bij het uitvoeren van hun arbeid. Dit is het slechte nieuws.

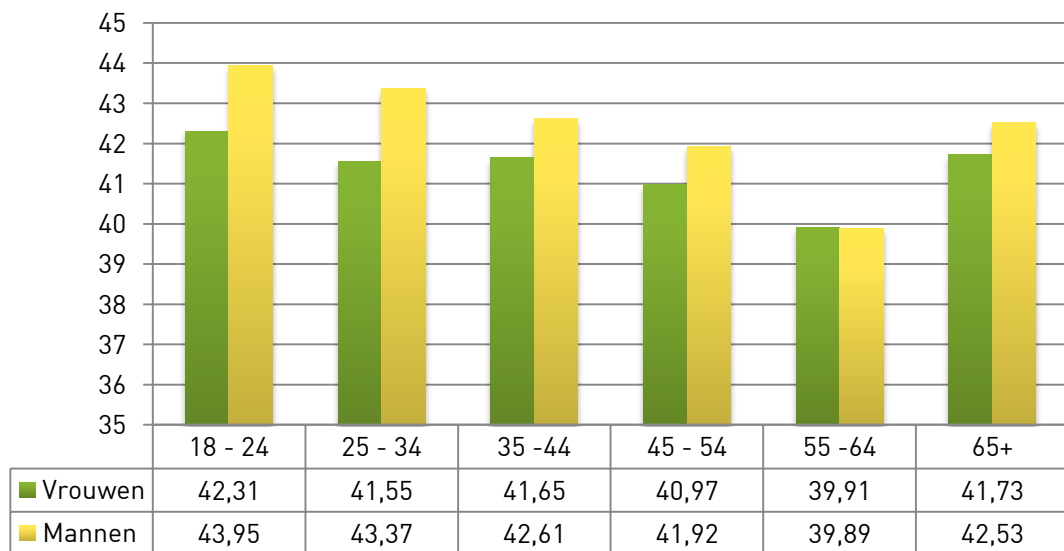
Kortom het beeld van de stand van zaken van het Nederlands werkvermogen 2013 is enigszins dubbel. Aan de oppervlakte ziet het er positief uit. Onder die oppervlakte is het beeld niet zonder meer positief. Er blijken aanzienlijke verschillen te bestaan tussen sectoren. Onder het gemiddelde gaat een grote spreiding schuil. De groep, die vindt dat er geen beperkingen zijn bij het uitvoeren van hun werk, is krimpende. De groep, die enige beperkingen ondervindt en de groep die merkt dat langzamer of anders gewerkt moet worden is groeiende.

Dat is zorgwekkend in het licht van de ambitie om mensen fysiek en psychisch gezond langer door te laten werken. Daarbij is en blijft het van belang ons te realiseren dat het verwezenlijken van duurzame inzetbaarheid niet alleen een opdracht is voor de individuele werknemer, maar ook een opdracht voor sociale partners en overheid.

Uit het gemeten werkvermogen in 2012 en 2013 blijkt tot nog toe, dat het werkvermogen van hen die aan het begin van hun arbeidscarrière staan (iets) hoger is dan in 2011. Dat kan erop duiden dat er minder ziekte, problemen en beperkingen bij jongeren voorkomen, maar kan ook duiden op een scherpere selectie aan de poort. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen wat daadwerkelijk het geval is. De vraag ligt daarbij op tafel 'heeft het pakket maatregelen dat de kabinetten Rutte de afgelopen periode hebben getroffen juist getendeerd naar een exclusiever wordende arbeidsmarkt voor toetreders of naar een groeiende inclusiviteit aan de voorkant'.

Noten

- i. Het unieke karakter van de WAI-databank wordt bepaald doordat de ingevulde indexen geanonimiseerd worden teruggestuurd naar de databank. Daarmee ontstaat door de jaren heen een beeld van het werkvermogen van de Nederlandse werkende beroepsbevolking. Databanken in andere landen worden over het algemeen gevuld op basis van onderzoeken, die afhankelijk van de politieke en/of wetenschappelijke belangstelling, onder bepaalde beroepsgroepen of in bepaalde sectoren worden uitgevoerd. De Nederlandse wijze van gegevensverzameling is daarmee systematischer en structureler. De Nederlandse werkwijze is mogelijk, omdat het beheer van de licentie in één hand is. Op dit moment volgt Oostenrijk een vergelijkbare aanpak.
- ii. Een WAI-score van 49 tot 44 geldt als uitstekend, van 43 tot 37 als goed, van 36 tot 28 als matig en van 27 tot 7 als slecht.
- iii. Tot nu toe heeft dat wat de paradox van de vergrijzende arbeidsmarkt genoemd zou kunnen worden weinig aandacht gekregen. Uit een macro-economisch oogpunt is het van belang in een vergrijzende arbeidsmarkt vooral - los van de morele en maatschappelijke dimensie - te investeren in de duurzame inzetbaarheid voor alle werknemers. Niet uitsluiten van iemand die iets niet kan, maar *wel* werkvermogen heeft. Dreigende schaarste noopt immers tot het mobiliseren van al het arbeidspotentieel. Micro-economisch lijkt echter een andere rationale dominant. In de concurrentie van werkgevers op de arbeidsmarkt levert het immers voordeel op om juist jonge gezonde, fitte werknemers aan zich te binden. Zij zullen immers, zeker in de toekomst, een initieel concurrentievoordeel opleveren in termen van productiviteit en potentieel geringere kosten. Per definitie kan deze paradox niet opgelost worden door 'de markt', omdat daar de micro-economische rationaliteit domineert.
- iv. Deze lagere gemiddelde score betekent niet automatisch dat vrouwen lichamelijk of psychisch minder gezond zouden zijn dan mannen om hun functie fit te kunnen blijven uitoefenen. Volgens de Illmarinen's theorie van het huis van werkvermogen zouden hier ook andere factoren een belangrijke rol kunnen spelen, zoals bijvoorbeeld als gevolg van een scheve verdeling van de huiselijke taken, een moeilijker combinatie van arbeidzaam en privéleven, een groter aandeel in de mantelzorgtaken of minder carrièreperspectieven in de beroepen die men uitoefent. (fig.13)



Figuur 13: Gemiddeld werkvermogen naar geslacht en leeftijdscategorie (2013).

- v. Daarbij dient aangetekend te worden dat de sectoren cultuur, sport en recreatie; bouwnijverheid; informatie en communicatie; horeca; winning van delfstoffen en overige in deze grafiek buiten beschouwing zijn gebleven, omdat er in deze sectoren in 2013 minder dan 150 respondenten zijn geweest.
- vi. Voor licentiehouders van Blik op Werk is deze rekentool beschikbaar, zodat niet alleen op sectorniveau het mogelijke productiviteitsverlies kan worden berekend, maar ook op het

niveau van de onderneming. Zie ook Van Dooren in “verzuimbeleid Vechtstreek: kostenbesparing en meer aandacht voor collegae en cliënten” (in Voorzorg, maart 2013)

vii. Zie noot v

viii. Zie noot v