

# Work Ability Index 2023

Stand van zaken  
werkvermogen in Nederland  
Mei 2024



## **Colofon**

Dit rapport is een jaarlijkse uitgave van stichting Blik op Werk ©Blik op Werk, 2024.

Uitkomsten mogen uitsluitend worden gebruikt met bronvermelding.

Auteurs: Peter Langedijk en Tim Knaapen.

Met dank aan Stephanie Tollenaar en Marijke Beulen, Panteia & Etienne Lemmens (Blik op Werk).

Hoofdstuk 1.....	3
Inleiding .....	3
Hoofdstuk 2.....	6
Belangrijkste observaties in 2023 .....	6
Hoofdstuk 3.....	9
Het Huis van Werkvermogen en de WAI .....	9
Hoofdstuk 4.....	12
Kenmerken van respondenten 2023 .....	12
Hoofdstuk 5.....	16
WAI-totaalscores en categorieën in 2023 .....	16
Hoofdstuk 6.....	20
Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit & ziekteverzuim .....	20
Hoofdstuk 7.....	27
Ontwikkelingen in werkvermogen.....	27
Bijlage 1 Wegingsfactoren .....	31
Bijlage 2 Verdeling WAI-scores per sector 2019-2023.....	36

## Hoofdstuk 1

### Inleiding

In 2023 kampt Nederland onverminderd met een krapte op de arbeidsmarkt, hoewel deze van zeer krap in 2022 naar krap in 2023 gaat<sup>1</sup>. Gecorrigeerd voor seizoen-effecten stonden eind 2023 tegenover elke 100 werklozen 119 vacatures. Terwijl het ziekteverzuim licht afneemt (4,6% in 2023 tegen 4,7% in 2022), is ook sprake van toename van verzuim om psychische redenen, met name bij langdurig verzuim.<sup>2</sup> Dat maakt beleid gericht op het behouden/verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers een belangrijk speerpunt.

Op de achtergrond spelen demografische ontwikkelingen een rol. Net als veel andere Europese landen wordt de Nederlandse beroepsbevolking beïnvloed door een combinatie van vergrijzing en ontgroening: de gemiddelde leeftijd van de bevolking neemt toe (vergrijzing) door een stijging van de gemiddelde levensduur en een daling van het aandeel jongeren in de samenleving (ontgroening<sup>3</sup>).

Het concept 'werkvermogen' biedt aanknopingspunten voor beleid dat gericht is op het behoud en verbeteren van duurzame inzetbaarheid van werkenden in Nederland. Werkvermogen is te definiëren als 'de mate waarin een werknemer, nu en in de toekomst, lichamelijk en geestelijk in staat is te werken'. Een hoog werkvermogen wordt in verband gebracht met een betere mentale en fysieke gezondheid en een hogere mate van inzetbaarheid. Een laag werkvermogen wordt in verband gebracht met een hogere mate van verzuim (zowel in duur als in frequentie) en (intentie tot) vertrek van werknemers.<sup>4</sup> Dat maakt het meten van werkvermogen een belangrijke eerste stap voor werkgevers die personeel willen behouden en de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers willen verbeteren.

Wetenschappelijk onderzoek laat ook zien dat een verminderd werkvermogen een sterk negatieve invloed heeft op de arbeidsproductiviteit. Van de Berg (2010) toont aan dat productiviteitsverlies onder werknemers met een laag werkvermogen vijfmaal vaker voorkomt wanneer deze vergeleken wordt met werknemers met een uitstekend werkvermogen.<sup>5</sup> De kosten die gepaard gaan met verlies aan

---

<sup>1</sup><https://www.uvw.nl/nl/kennis-en-cijfers/uwv-als-kennisorganisatie/ontwikkeling-arbeidsmarkt-van-zeer-krap-in-2023-naar-krap-in-2024,geraadpleegd-op-8-april-2024>.

<sup>2</sup> [Arbo Unie over ziekteverzuim in 2024, geraadpleegd op 8 april 20](#)

<sup>3</sup> Schippers, J. (2020). Kansen en bedreigingen voor jongeren op de arbeidsmarkt van (over)morgen. Tijdschrift voor

Arbeidsvraagstukken 2020 (36) 4

<sup>4</sup> Osagie et.al (2019) Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties van werkvermogen.

<sup>5</sup> Van der Berg, Tilja (2010).The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability.

arbeidsproductiviteit, zie hoofdstuk 5, bedragen in Nederland in 2023 meer dan 20 miljard euro.<sup>6</sup> Deze cijfers geven het belang aan van onderzoek naar het werkvermogen.

Werkvermogen wordt gemeten met de Work Ability Index (WAI): een betrouwbare en wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst. De WAI is ontwikkeld onder leiding van professor Juhani Ilmarinen van het Finnish Institute for Occupational Health (FIOH), en inmiddels vertaald in ruim 25 talen. Blik op Werk beheert de licentie voor de Benelux.

Professionals met een WAI-licentie zetten de methodiek in om bij klanten het werkvermogen van werknemers te meten. Sinds 2004 verzamelt Blik op Werk de geanonimiseerde gegevens van de WAI-vragenlijsten die uitgezet worden in het Nederlandse taalgebied. Inmiddels bevat deze unieke database 611.692 volledig ingevulde WAI-vragenlijsten. In 2023 is de WAI door 51.304 werkenden ingevuld. De WAI is nog steeds de meest gebruikte vragenlijst voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland.

Jaarlijks rapporteert Blik op Werk op hoofdlijnen over de uitkomsten van de WAI. In deze rapportage deelt Blik op Werk de belangrijkste observaties van de WAI-data van 2023 en wordt een trend gegeven van de afgelopen vijf jaar. Naast dit uitgebreide rapport stelt Blik op Werk via haar website een verkorte versie beschikbaar, bedoeld voor een breder publiek.

### Leeswijzer

In de rapportage wordt een aantal data vergeleken met voorgaande jaren. In deze vergelijking gaat het nadrukkelijk niet om ontwikkelingen of trends in werkvermogen. We kunnen hier niet over spreken omdat de samenstelling van de respondenten ieder jaar wijzigt.

- In hoofdstuk 2 staan de belangrijkste bevindingen over het werkvermogen in 2023.
- In hoofdstuk 3 lichten we het Huis van Werkvermogen toe. Het Huis van Werkvermogen laat zien wat er van invloed is op het werkvermogen.
- In hoofdstuk 4 gaan we in op de kenmerken van de respondenten die de WAI invulden in 2023 naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector.
- In hoofdstuk 5 presenteren we de WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2023.
- In hoofdstuk 6 worden drie dimensies van de WAI uitgelicht: werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit en ziekteverzuim.
- In hoofdstuk 7 presenteren we de ontwikkelingen in het werkvermogen over de afgelopen vijf jaar (2019-2023).

---

<sup>6</sup> Arbeidsproductiviteitsrekening Preventned i.s.m. KPMG.

### **Over de WAI-data**

De kenmerken van de WAI-respondenten 2023 komen niet volledig overeen met de Nederlandse beroepsbevolking. Door rekening te houden met onder- en oververtegenwoordiging van bevolkingsgroepen en het aandeel van bepaalde groepen zwaarder of minder zwaar te wegen, wordt deze afwijking gecorrigeerd. Hiermee wordt de vergelijkbaarheid van de cijfers verbeterd. Algemene uitspraken doen we op basis van de weging naar opleidingsniveau en geslacht. Opmerkingen over leeftijd en sector baseren we op weging naar leeftijd en sector. Een overzicht van de wegingsfactoren is te vinden in *Bijlage 1*.

### **De WAI-benchmark**

De WAI-database van Blik op Werk biedt de mogelijkheid om te benchmarken op werkvermogen met gegevens van meer dan een half miljoen over de periode 2004-2023 van werkenden in Nederland. Een overzicht van het relatief aandeel in de periode 2019-2023 van de WAI-categorieën, is te vinden in *Bijlage 2*.

## Hoofdstuk 2

### Belangrijkste observaties in 2023

#### Algemene ontwikkelingen in werkvermogen

Hoewel werkend Nederland gemiddeld genomen over een 'goed werkvermogen' beschikt laat het werkvermogen door de jaren heen een licht dalende trend zien. Was het gemiddeld werkvermogen in 2015 nog 42,3 ( $SD = 4,7$ ), in 2023 is het gemiddelde werkvermogen 40,3 ( $SD = 6,0$ ). Opvallend is dat juist tijdens de coronajaren 2020 en 2021 het gemiddeld werkvermogen tussentijds is gestegen.

#### Het werkvermogen in 2023

- Van alle respondenten in 2023 heeft 3,7% een slecht werkvermogen, 14,5% een matig werkvermogen, 49,3% een goed werkvermogen en 32,5% een uitstekend werkvermogen.
- Ongeveer 1 op de 5 werkenden heeft een slecht of matig werkvermogen. Slechts 1 op de 3 werkenden had in 2023 een uitstekend werkvermogen. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. Dit is zorgelijk, want een lager werkvermogen wordt in verband gebracht met een frequenter en langduriger verzuim in vergelijking met een goed of uitstekend werkvermogen.
- Respondenten in de categorieën 'slecht' en 'matig' werkvermogen zijn overwegend praktisch geschoold. De groep lager opgeleiden scoort een hoger aandeel in slecht & matig werkvermogen (26,5%) in vergelijking met middelbaar opgeleiden (19,7%) en hoger opgeleiden (14,0%).
- Gelet op leeftijd scoren deze categorieën hoog tussen de 25-35 en 45-65 jaar.
- Sectoren 'Verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening' (20,7%), 'Onderwijs (20,2%)', 'Gezondheidszorg en welzijn' (18,3%) en 'Groot- en detailhandel' (18,0%) hebben relatief hoge scores op 'slecht' en 'matig' werkvermogen.
- De WAI is in de sector Groot- en detailhandel in 2023 in vergelijking met voorgaande jaren vaker ingezet: 5.000 keer in 2022 tegen 13.753 keer in 2023.
- Mannen rapporteren iets vaker dan vrouwen een slecht werkvermogen (50,9% tegenover 49,1%). Het aandeel middelbaar opgeleiden is het grootst in deze groep (37,1%).
- In de steekproef hebben de leeftijdscategorieën 15-25 jaar een hoger aandeel in de categorie 'slecht' werkvermogen dan vorig jaar, respectievelijk 6,8% in 2023 en 4,3% in 2022. In de leeftijdscategorie 25-35 jaar is dat 35,3% in 2023 en 25,4% in 2022.
- Vrouwen rapporteren vaker dan mannen een matig werkvermogen (54,9% tegenover 45,1%). Ook hier is het aandeel middelbaar opgeleiden het hoogst (41,3%).
- Hier neemt tevens het aandeel toe bij toename van de leeftijdscategorie. 48,8% van deze groep is tussen de 45 en 65 jaar oud. Dat past in de lijn van de voorgaande jaren.

**WAI-dimensies: 'mate van voldoen aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk', 'vitaliteit' en 'ziekteverzuim'**

- Bijna 20% van de respondenten in 2023 geeft aan zeer slecht tot matig aan de lichamelijke eisen van het werk te kunnen voldoen. In vergelijking met de steekproeven uit voorgaande jaren lijkt deze groep steeds groter te worden, terwijl de groep 'zeer goed' steeds kleiner wordt: van 29% in 2019 tot 25% in 2023. Dat past in de lijn van de voorgaande jaren.
- Respondenten geven aan steeds minder goed aan de geestelijke eisen van het werk te kunnen voldoen. Bijna 25% geeft aan in 2023 zeer slecht tot matig aan deze eisen te kunnen voldoen. In vergelijking met de metingen uit voorgaande jaren lijkt deze groep steeds groter te worden, terwijl de groep 'zeer goed' steeds kleiner wordt: van 21% in 2019 tot 16% in 2023. Dat past in de lijn van de voorgaande jaren.
- Vitaliteit: 1 op de 5 respondenten ervaart 'nooit', 'zelden' of 'soms' plezier in de gewone dagelijkse bezigheden. En 1 op de 3 respondenten voelt zich 'nooit', 'zelden' of 'soms' actief en fit. Bijna 1 op de 3 heeft 'nooit', 'zelden' of 'soms' vertrouwen in de toekomst. Daarnaast is er sprake van de toename van verzuim om psychische redenen. Of deze twee ontwikkelingen met elkaar te maken hebben, is niet bekend.
- 43% van de respondenten in 2023 geeft aan nul dagen verzuimd te hebben wegens ziekte. In vergelijking met de steekproeven van voorgaande jaren (2019-2022, met uitzondering van 2021) neemt het aandeel 0 dagen ziekteverzuim steeds meer af. Dat past in de lijn van de voorgaande jaren.
- In 2023 geeft 6% van de respondenten aan tussen de 100-365 dagen te hebben verzuimd. In vergelijking met de steekproeven van voorgaande jaren (2019-2022, met uitzondering van 2021) neemt het aandeel 100-365 dagen ziekteverzuim steeds meer toe. Dat past in de lijn van de voorgaande jaren.



### **2023 een goed jaar?**

Een gemiddelde gewogen score van 40,3 en een derde van de respondenten met een uitstekende WAI-score. Goed nieuws zou je kunnen zeggen, vanuit een 'glas-is-half-vol-perspectief'. Bovenstaande laat echter ook zien dat 18% een slecht tot matig werkvermogen rapporteert. Eerder is al aangegeven dat een slecht tot matig werkvermogen in verband staat met een hogere kans op ziekteverzuim in het komende jaar en arbeidsongeschiktheid. Dat is zorgelijk in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt.

Dit onderschrijft het belang van het afnemen van de WAI voor zowel werkgever als individu, om vervolgens gerichte diagnostiek en interventies in te kunnen zetten. Een bijkomend economisch belang voor werkgevers is het eerdergenoemde verband tussen een afname van het werkvermogen en een verminderde arbeidsproductiviteit.

### **WAI vaak gebruikt**

Dit jaar is de Work Ability Index (WAI) 51.304 keer ingevuld. Hiermee is de WAI, net zoals vorig jaar, de meest gebruikte vragenlijst voor beleid dat gericht is op (het verbeteren van) duurzame inzetbaarheid van werknemers in Nederland.

## Hoofdstuk 3

### Het Huis van Werkvermogen en de WAI

#### Het Huis van Werkvermogen

Het werkvermogen van een medewerker wordt bepaald door de interactie tussen de kenmerken en capaciteiten van de persoon enerzijds, en de kenmerken (context) van het werk anderzijds. Ter verduidelijking van de factoren die van invloed zijn op het 'werkvermogen' wordt vaak de metafoor van het 'Huis van Werkvermogen' gebruikt, waarmee de interactie tussen de individuele, organisatorische en sociale dimensies van individu versus werk wordt beschreven.



FIGUUR 1: HET HUIS VAN WERKVERMOGEN

- Op de 'begane grond' van het 'huis' bevindt zich de dimensie gezondheid. Het staat symbool voor de basis van een goed werkvermogen. Onder gezondheid wordt de lichamelijke en psychische gezondheid verstaan.

-De 'begane grond' kan alleen de eisen van het werk 'dragen', wanneer op de 'eerste verdieping' adequate en toereikende beroepsspecifieke competenties en vaardigheden aanwezig zijn. De medewerker moet over passende vakmatige en sociale kennis en vaardigheden te beschikken die gedurende de loopbaan moeten worden afgestemd op de veranderende eisen in het werk ('leven lang leren'). Het belang van deze 'verdieping' neemt door de trend van snel veranderende arbeidsorganisaties sterk toe.

- De 'tweede verdieping' staat voor de sociale en morele normen en waarden van de medewerker. Het gaat hier bijvoorbeeld om waardigheid, respect, waardering,

rechtvaardigheid, maar ook om het arbeidsethos: binding met de organisatie, motivatie en betrokkenheid. Deze zijn van invloed op het vermogen en de bereidheid om te leren en zich verder te ontwikkelen ('eerste verdieping').

- Op de '*derde verdieping*' is het werk gepositioneerd met alle bijbehorende aspecten als de werkinhoud (lichamelijke, psychische en sociale eisen van het werk), de werkomstandigheden en de sociale werkomgeving en organisatie. Het management en de leidinggevenden nemen een belangrijke positie in, aangezien zij het werkvermogen van hun medewerkers wezenlijk kunnen beïnvloeden.

Het trappenhuis laat zien dat de verdiepingen met elkaar verbonden zijn en elkaar beïnvloeden. De cyclische pijlen tussen de tweede en derde verdieping geven de interactie weer tussen de waarden, houding en motivatie van de medewerker en de sociale en institutionele context van het werk.

Op de tweede verdieping is ook een balkon. Hiermee wordt de 'buitenwereld' verbonden met de directe driehoek van werknemer, functie en de organisatie rond het werk. Ook factoren buiten de werkomgeving hebben immers een directe of indirecte invloed op werkvermogen, zoals gebeurtenissen in de privésfeer of ontwikkelingen binnen de bredere sociale en politieke omgeving.

### De kracht van de WAI

Het huis van werkvermogen laat zien dat voor het onderhouden of verbeteren van het werkvermogen een holistische kijk nodig is. De verschillende verdiepingen van het huis zijn op zichzelf al grote thema's, waaraan een veelvoud diagnostische instrumenten en interventies voor zijn (en worden) ontwikkeld. De kracht van de WAI is het vermogen om te meten hoe het met 'het resultaat van de interactie tussen de verdiepingen' is gesteld.

De WAI levert een totaalscore op in een range van minimaal 7 tot maximaal 49 punten. Normering vindt plaats aan de hand van vier categorieën:

1. Slecht werkvermogen (7 t/m 27 punten)
2. Matig werkvermogen (28 t/m 36 punten)
3. Goed werkvermogen (37 t/m 43 punten)
4. Uitstekend werkvermogen (44 t/m 49 punten)

Risicogroepen zijn werknemers met een slecht of matig werkvermogen. De gevolgen van een dergelijk resultaat zijn uitvoerig onderzocht. Zo wordt een matig en slecht werkvermogen in verband gebracht met een hogere kans op ziekteverzuim in het aankomende jaar en arbeidsongeschiktheid<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9

Terwijl een goed of uitstekend werkvermogen in verband wordt gebracht met een betere mentale en fysieke gezondheid en een goede kwaliteit van leven.<sup>8</sup> En relevant in bedrijfseconomische zin: een afname van het werkvermogen wordt in verband gebracht met een vermindering van de arbeidsproductiviteit, vooral wanneer dit gepaard gaat met een beperkte mate van controle van de werknemer over de eigen werkzaamheden.

Met de WAI breng je het werkvermogen van werknemers in een bepaalde functie, afdeling of bedrijfsonderdeel goed in beeld. Door de normering is het mogelijk om efficiënt en doelmatig diagnostiek en interventies in te zetten in plaats van generieke interventies en algemene campagnes. En niet geheel onbelangrijk, meten met de WAI stelt organisaties in staat om het effect van interventies te meten aan de hand van een wetenschappelijk gevalideerde en betrouwbare standaard.

De WAI geeft aan de werknemer een krachtig signaal over mogelijke risico's ten aanzien van continuering van de huidige taken en functie. Het zet aan tot reflectie en tot actie. Om iets aan de leefstijl, de werksituatie of de loopbaan te gaan doen.<sup>9</sup>

---

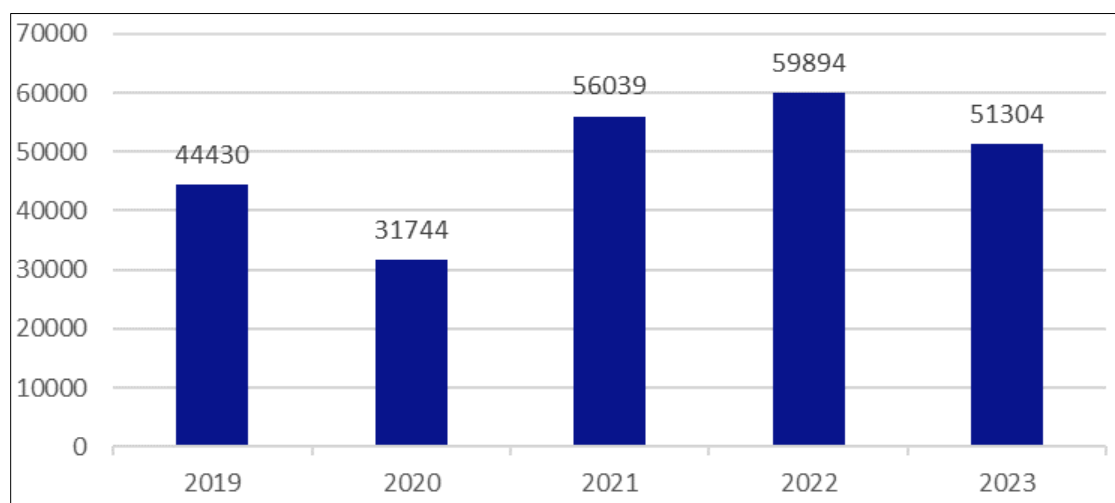
<sup>8</sup> Milosevic, M., Golubic, R., Knezevic, B., Golubic, K., Bubas, M., & Mustajbegovic, J. (2011). Work ability as a major determinant of clinical nurses' quality of life. *Journal of clinical nursing*, 20(19-20), 2931-2938.

<sup>9</sup> Mes, M. & De Groot, M. (2010). Informatiebrochure. Duurzame inzetbaarheid en de WAI vanuit werknemersperspectief. s-Hertogenbosch: CINOP.

## Hoofdstuk 4

### Kenmerken van respondenten 2023

Respondenten van de WAI worden gevraagd een aantal persoons- en werkkenmerken in te vullen als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau. Deze achtergrondgegevens zijn bedoeld om vergelijking tussen verschillende groepen, trendanalyses en wegingsfactoren op te stellen. De ervaring leert dat deze gegevens niet door alle respondenten worden ingevuld. In 2023 is de WAI 51.304 uitgezet, van 50.799 respondenten zijn alle persoons- en werkkenmerken bekend. Mede hierdoor wordt in de rapportage, afhankelijk van het onderwerp, verschillende steekproefaantallen (N) vermeld.

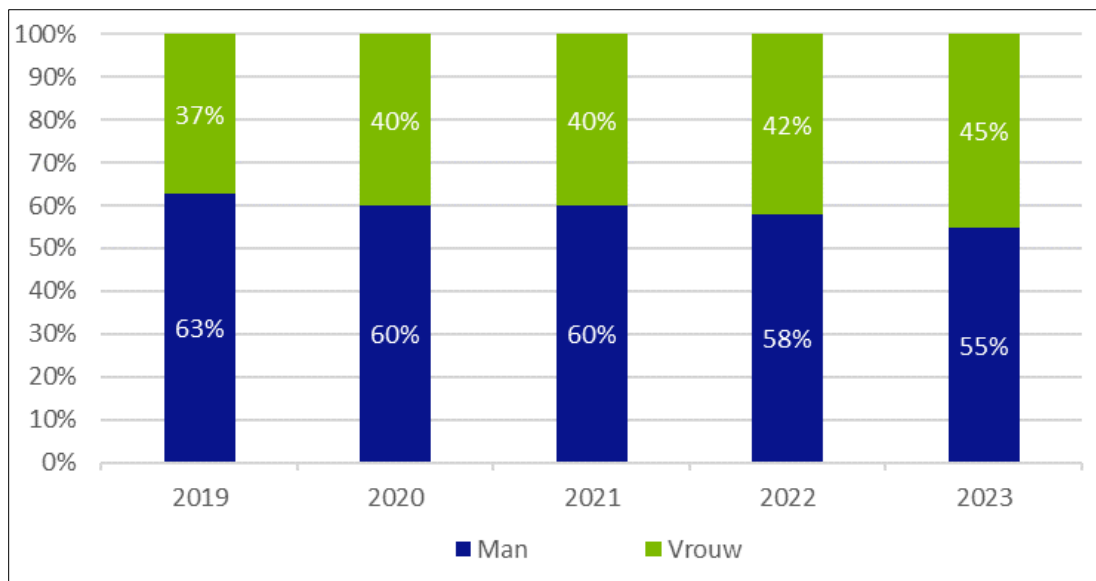


FIGUUR 2: AANTAL RESPONDENTEN DAT DE WAI HEEFT INGEVULD

### Geslacht en leeftijd

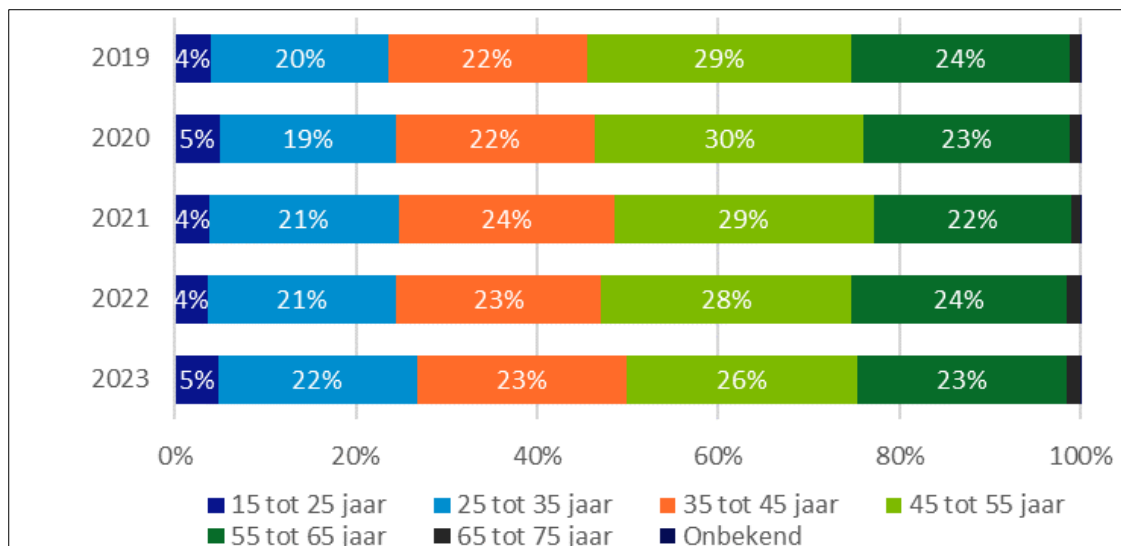
De afgelopen vijf jaar is het aandeel mannen dat de WAI invult iets groter dan het aantal vrouwen. Zo ook voor dit jaar, met een afgerond aandeel van 45% vrouwen en 55% mannen (N= 51.304). Dit wijkt iets af van de verdeling mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking in Nederland, die voor 47% uit vrouwen en voor 53% uit mannen bestaat.<sup>10</sup> Per jaar zien we wel een groeiende groep vrouwelijke respondenten.

<sup>10</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=6CBD5#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>, geraad.



FIGUUR 3: VERDELING RESPONDENTEN NAAR GESLACHT 2019-2023, N= 51.304

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44,2 jaar. Figuur 4 toont de verdeling van de respondenten over een zestal leeftijdscategorieën in percentages. Deze verdeling komt voor het grootste deel overeen met gegevens van het CBS over de werkzame beroepsbevolking<sup>11</sup>, met uitzondering van het aandeel respondenten in de leeftijdscategorie 15-25 jaar. In de WAI 2023 is deze groep ondervertegenwoordigd, net als in voorgaande jaren.



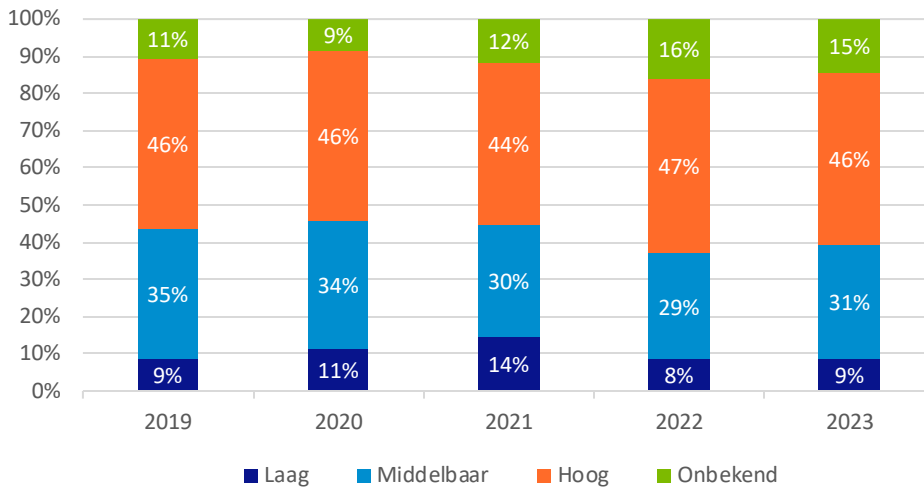
FIGUUR 4: VERDELING RESPONDENTEN NAAR LEEFTIJD 2019-2023

### Opleidingsniveau

De verdeling in de Nederlandse beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) is volgens het CBS in 2021 als volgt: laag geschoold 25,8%, middelbaar 37,9%, hoog 35,5%. Vergeleken met deze cijfers

<sup>11</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=6CBD5#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>, geraadpleegd op 8 april 2024.

zien we een duidelijke ondervertegenwoordiging van het aantal laagopgeleiden in de WAI 2023, terwijl hoogopgeleiden in hogere mate aanwezig zijn onder de respondenten.<sup>12</sup> Dit is in lijn met voorgaande jaren.



FIGUUR 5: OPLEIDINGSNIVEAU WAI 2023 RESPONDENTEN

Slechts 9% van de respondenten in 2023 is laag geschoold. Het is belangrijk om deze groep werkenden goed in beeld te krijgen omdat zij overwegend lichamelijk werk verrichten. Nederland heeft een groot tekort aan vakmensen, wat het belang van het duurzaam inzetbaar houden van deze groep werkenden extra benadrukt.

Op dit moment is deze groep niet voldoende in beeld. Zo'n 26% van de Nederlandse arbeidsmarkt is laag geschoold. Uit onderzoek (CBS<sup>13</sup>) blijkt dat de groep lager geschoolden qua zorggebruik vaker naar de huisarts en de specialist gaan dan hoger opgeleiden (bron: CBS<sup>14</sup>.) Aandacht voor gezondheid en daarmee voor werkvermogen van de groep praktisch geschoolden zou een bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van de druk op de zorg.

### Aantal respondenten per sector

De WAI vraagt respondenten aan te geven in welke sector ze werken. In de WAI 2023 hebben 50.305 respondenten dit gedaan. Bij 2.001 respondenten ontbrak het antwoord op deze vraag. In figuur 6 wordt per sector het aantal respondenten weergegeven. In het totaal van figuur 6 zijn ook de respondenten opgenomen waarbij de sector waarin zij werken onbekend is (N=999).

<sup>12</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/ion/gread/statistische-trends/2022/steeds-meer-hoogopgeleiden-in-nederland-wat-voor-beroep-hebben-ze-?>, Geraadpleegd op 8 april 2024

<sup>13</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/42/meer-hoogopgeleiden-en-beroepsniveau-steeg-mee>, geraadpleegd op 8 april 2024.

<sup>14</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2014/46/zorggebruik-verschilt-per-opleidingsniveau>, geraadpleegd op 8 april 2024.

## WERKVERMOGEN

Sector	Aantal respondenten
A Landbouw, bosbouw en visserij	709
C Industrie	9198
E Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	839
F Bouwnijverheid	1833
G Groot- en detailhandel	13753
H Vervoer en opslag	2472
K Financiële instellingen	2933
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijk dienstverlening	3478
N Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	1834
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	1222
P Onderwijs	1398
Q Gezondheids- en welzijnszorg	6249
T Overig	3758
Totaal	51304

FIGUUR 6: AANTAL RESPONDENTEN WAI 2023 PER SECTOR

De sectoren groot- en detailhandel, industrie en gezond- en welzijnszorg springen eruit door hun aandeel in het aantal respondenten.

De groot- en detailhandel valt daarnaast op met het aantal respondenten in 2023: 13.753. In voorgaande jaren was het aantal respondenten in deze sector bescheidener, bijvoorbeeld 5.000 in 2022. Het is goed om te constateren dat het gebruik van de WAI in de betreffende sector toe lijkt te nemen. Dat duidt op het belang dat wordt gehecht aan het gevalideerd meten van duurzame inzetbaarheid in de groot- en detailhandel.

Het hoge ziekteverzuim in de zorg-en welzijnssector in 2022 kan wellicht ertoe hebben geleid dat werkgevers meer aandacht geven aan het werkvermogen in 2023. In 2023 zien we het ziekteverzuim in de zorg dalen, hoewel vlakker dan voorgaande jaren. Terwijl het ziekteverzuim in algemene zin een dalende trend laat zien, zien we dat in deze sector de groep met langdurig verzuim toeneemt. Volgens onderzoek door PGGM<sup>15</sup> komt het langdurig verzuim (verzuim langer dan 365 dagen) in deze sector voor het eerst boven de 2% uit, waarbij de zorg-en welzijnssector slechter scoort dan het landelijk gemiddelde van 1%.

<sup>15</sup> <https://www.pggm.nl/persberichten/minder-verzuim-zorgpersoneel-in-2023-daling-vlakt-af>



## Hoofdstuk 5

### WAI-totaalscores en categorieën in 2023

In dit hoofdstuk presenteren we de WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2023. We staan met name stil bij de algemene kenmerken van de respondenten die in 2023 een 'slecht' en een 'matig' werkvermogen hebben gescoord. Deze groep is relevant vanwege het verband met productiviteitsverlies door verminderd werkvermogen, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en (intentie) tot vertrek.

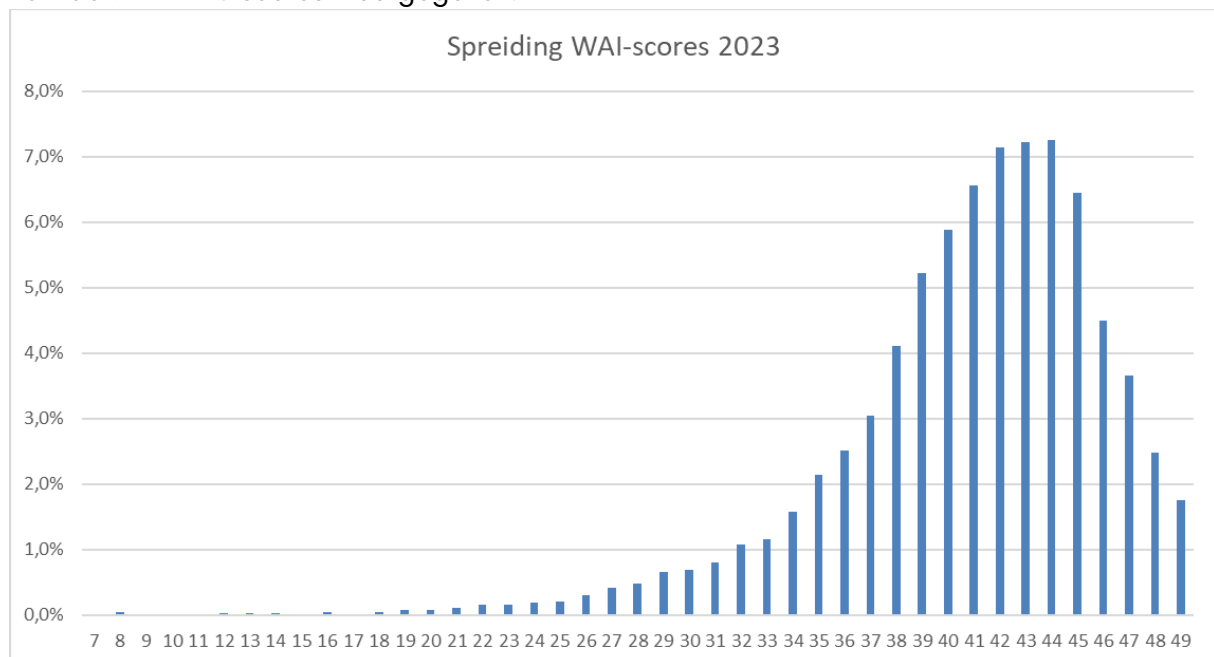
#### Gewogen cijfers

De kenmerken van de WAI-respondenten 2023 komen niet volledig overeen met de Nederlandse beroepsbevolking. Door rekening te houden met onder- en oververtegenwoordiging van bevolkingsgroepen en het aandeel van bepaalde groepen zwaarder of minder zwaar te wegen, wordt deze afwijking gecorrigeerd. Hiermee wordt de vergelijkbaarheid van de cijfers verbeterd. Algemene uitspraken doen we op basis van de weging naar opleidingsniveau en geslacht. Opmerkingen over leeftijd en sector baseren we op weging naar leeftijd en sector. Een overzicht van de wegingsfactoren is te vinden in *Bijlage 1*.

### WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2023

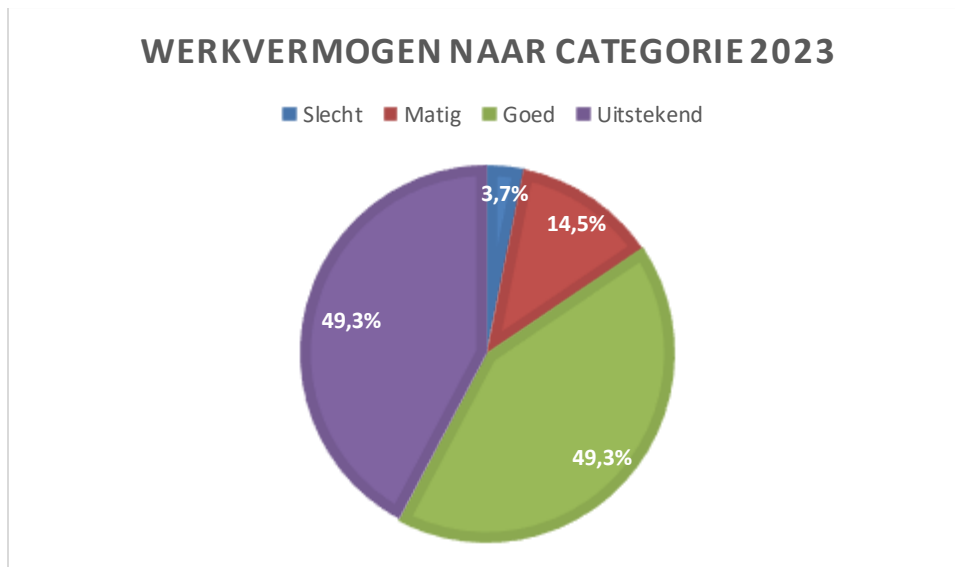
#### Histogram

De gemiddelde gewogen score van de WAI 2023 is 40,3 ( $n = 51304$ ;  $SD = 6,0$ ). Een score die als een 'goed werkvermogen' kan worden geclassificeerd. In figuur 8 wordt de verdeling van de WAI 2023 scores weergegeven.



FIGUUR 8: VERDELING WAI 2023 TOTAALSCORE

Als we kijken naar de verdeling van de respondenten over de WAI-categorieën in 2023 dan zien we de volgende verdeling: slecht 3,7%, matig 14,5%, goed 49,3%, uitstekend 32,5%.



FIGUUR 9: AANTAL RESPONDENTEN PER WAI-CATEGORIE (WAI 2023)

#### **Werkvermogen en productiviteitsverlies – een rekenvoorbeeld**

We lazten al eerder dat een verminderd werkvermogen een verminderde arbeidsproductiviteit met zich meebrengt. Op individueel niveau is het niet mogelijk om een direct verband te leggen tussen een specifieke score op het werkvermogen en de mate van productiviteitsverlies. Dit heeft namelijk te maken met variatie die ontstaat door een veelheid van factoren, zoals het type werkzaamheden, de sector en persoonlijke motivatie.

Op groepsniveau blijkt werkvermogen en het daarmee samenhangende productiviteitsverlies, wel gekwantificeerd te kunnen worden, zoals ook is onderzocht door Preventned en KPMG.<sup>1</sup>

Als we uitgaan van 9,8 miljoen mensen die werken op de arbeidsmarkt (bron: CBS) en uitgaan van een gemiddelde loonsom van € 44.000 aan loonkosten per werkgever, komen we uit op een totale loonsom van € 391,6 miljard per jaar. Het verlies aan arbeidsproductiviteit komt uit op € 20,1 miljard per jaar.

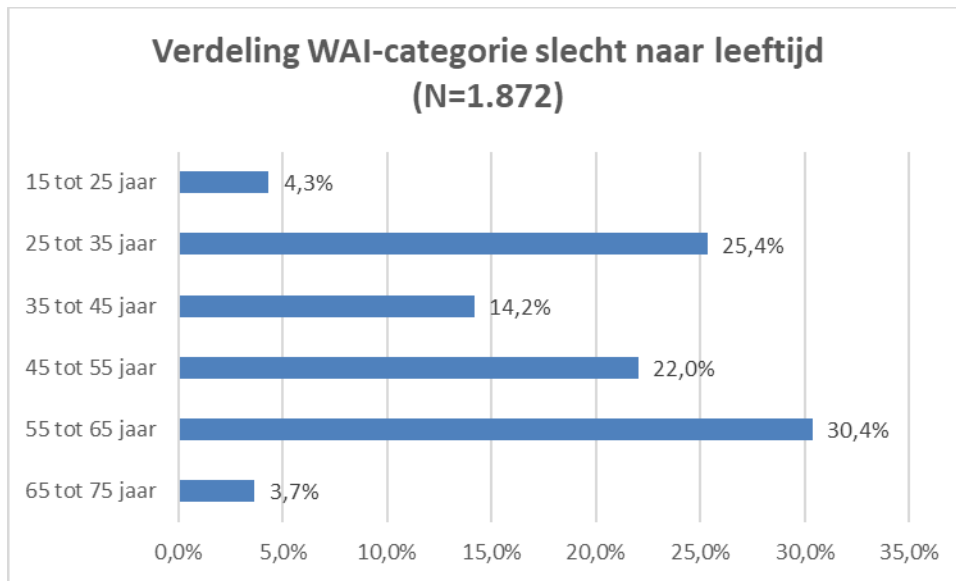
Als een bedrijf 200 medewerkers in dienst heeft met dezelfde loonsom komen de loonkosten uit op € 8 miljoen. Het verlies aan arbeidsproductiviteit komt dan uit op meer dan € 462.000. Voor zowel werkgevers als individuele medewerkers valt hier winst te halen.

#### **Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'slecht'**

De WAI 2023 toont iets meer mannen (50,9%) dan vrouwen (49,1%) met een slechte WAI-score (7-27 punten). Het aandeel middelbaar geschoolden in deze categorie is het

grootst: 37,1%. Praktisch geschoolden maken voor 33,7% deel uit van deze groep, gevolgd door 28,8% van de hoger opgeleiden.

In figuur 10 een weergave van het percentage respondenten met een slechte WAI-score over de verschillende leeftijdscategorieën. Opvallend is dat het aandeel toeneemt bij de toename van de leeftijdscategorieën, met uitzondering van de 65-plussers. Hier kan ook het 'healthy worker effect' meespelen: werknemers die tegen hun pensioenleeftijd zitten hebben gemiddeld genomen een hoger werkvermogen, omdat ouderen rond de 60-65 jaar met een laag werkvermogen de arbeidsmarkt verlaten.<sup>16</sup> Ook opvallend is het relatief hoge aandeel van de groep 25-25-jarigen.



**FIGUUR 10: VERDELING WAI-CATEGORIE 'SLECHT' NAAR LEEFTIJD**

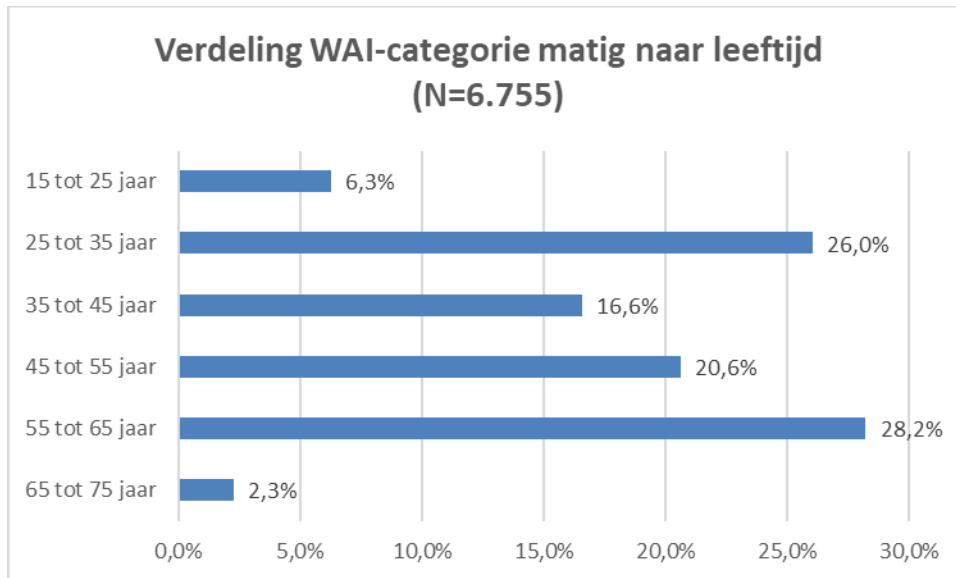
Bijna een derde van de respondenten met een 'slecht' werkvermogen is ouder dan 55 jaar. We weten dat het werkvermogen met het stijgen van de leeftijd afneemt. Dat verklaart ook de toename van deze groep in de categorie 'slecht'. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid van deze groep is noodzakelijk om deze in staat te stellen werkend de pensioenleeftijd te behalen. Het betreft een groep met veel ervaring en kennis en is daarmee een onmisbare schakel in de overdracht van kennis en informatie aan jongere werkenden.

### **Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'matig'**

De WAI 2023 toont meer vrouwen (54,9%) dan mannen (45,1%) met een matige WAI-score (28-36 punten). In deze categorie is het aandeel middelbaar geschoolden het hoogst: 41,3%. De verdere verdeling is als volgt: laag en middelbaar geschoold: 29%, hoger opgeleid: 29,4%.

<sup>16</sup> De Lange, A. & Laurier, J. (2017). De uitdaging van langer doorwerken: vanuit het perspectief van werkvermogen. PW. Whitepapers.

In figuur 11 een weergave van het aantal respondenten met een matige WAI-score over de verschillende leeftijdscategorieën. Ook hier zien we dat het aandeel toeneemt bij toename van leeftijdscategorie, waarbij 48,8% van het aantal respondenten in deze categorie tussen de 45 en 65 jaar oud is. Ook hier valt de groep 25-35-jarigen op door hun relatief hoge aandeel.



**FIGUUR 11: VERDELING WAI-CATEGORIE MATIG NAAR LEEFTIJD**

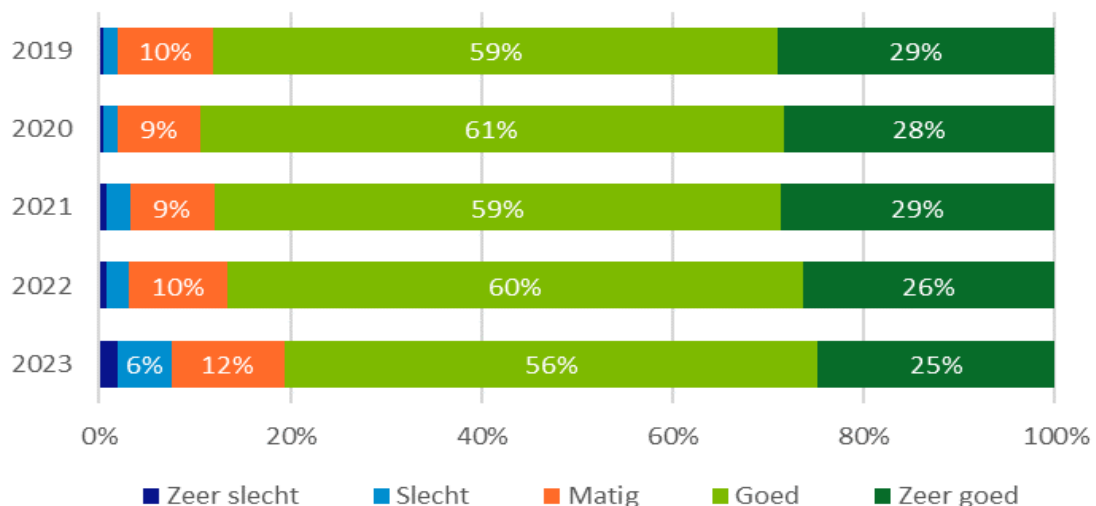
## Hoofdstuk 6

### Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit & ziekteverzuim

In dit hoofdstuk worden drie dimensies van de WAI uitgelicht: werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit en ziekteverzuim. We geven weer hoe deze vragen de afgelopen vijf jaar zijn beantwoord aan de hand van gewogen cijfers, waarbij er gecorrigeerd is voor over- en ondervertegenwoordiging van respondenten op basis van opleidingsniveau en geslacht. Een overzicht van de wegingsfactoren is te vinden in *Bijlage 1*.

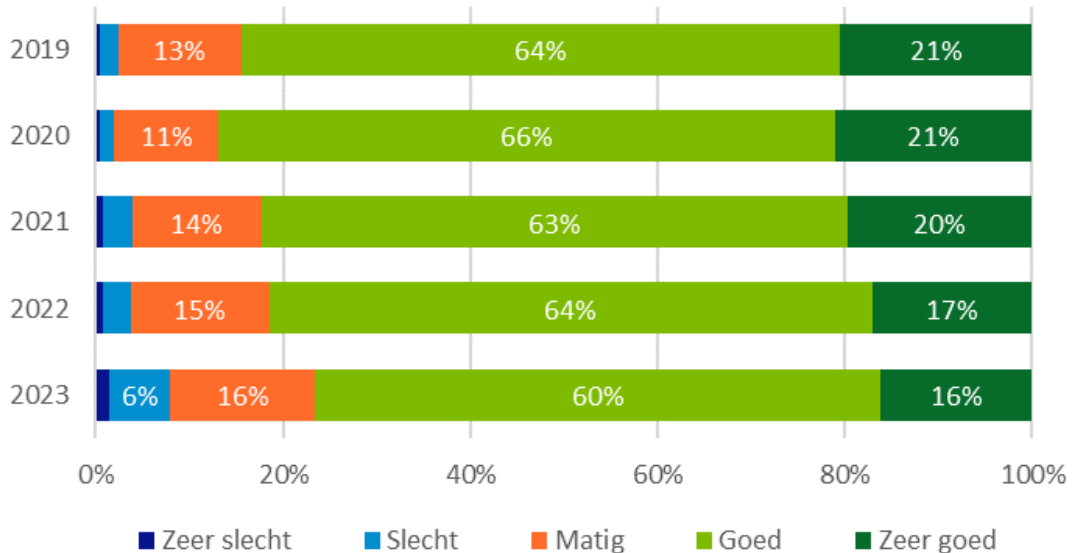
#### Voldoen aan de eisen van het werk

In de WAI wordt deze dimensie uitgevraagd in welke mate de respondent in staat is te voldoen aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk. Omwille van de leesbaarheid zijn de scores 'zeer slecht' niet als percentage weergegeven.



FIGUUR 17: MATE WAARIN KAN WORDEN VOLDAAN AAN DE LICHAAMELIJKE EISEN VAN HET WERK

In algemene zin lijkt er sprake te zijn van een daling in de mate waarin respondenten aangeven dat zij kunnen voldoen aan de lichamelijke eisen van het werk.



FIGUUR 18: MATE WAARIN KAN WORDEN VOLDAAN AAN DE GEESTELIJKE EISEN VAN HET WERK

In algemene zin lijkt er sprake te zijn van een daling in de mate waarin respondenten aangeven dat zij kunnen voldoen aan de geestelijke eisen van het werk. Waar eerder het jaar 2021 afwijkende scores op de vragen in de WAI gaf in de steekproefpopulatie, zien we dat effect ook hier niet terug.

Opvallend is het verschil tussen het voldoen aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk. Voldoen aan de geestelijke eisen scoort lager, soms zelfs aanzienlijk als we inzoomen op de categorie 'zeer goed' in deze steekproef. In de Week van de Werkstress 2023 werd geconcludeerd dat 1,6 miljoen mensen last hebben van burnout-klachten<sup>17</sup>, dus 20% van de werkenden. 33% ervaart hoge taakeisen. Wij vertalen dat naar kunnen voldoen aan de geestelijke eisen van het werk. We zien terug dat respondenten vaker aangeven zeer slecht tot matig aan de geestelijke eisen van hun werk kunnen voldoen.

### Vitaliteit

Uit onderzoek van Van Vuuren et al.<sup>18</sup> is gebleken dat vitaliteit een positieve samenhang vertoont met werkvermogen: wanneer respondenten zich meer vitaal voelen, scoren ze gemiddeld hoger op hun werkvermogen.

Ontwikkelingen in vitaliteit wordt binnen de WAI gemeten aan de hand van drie vragen:

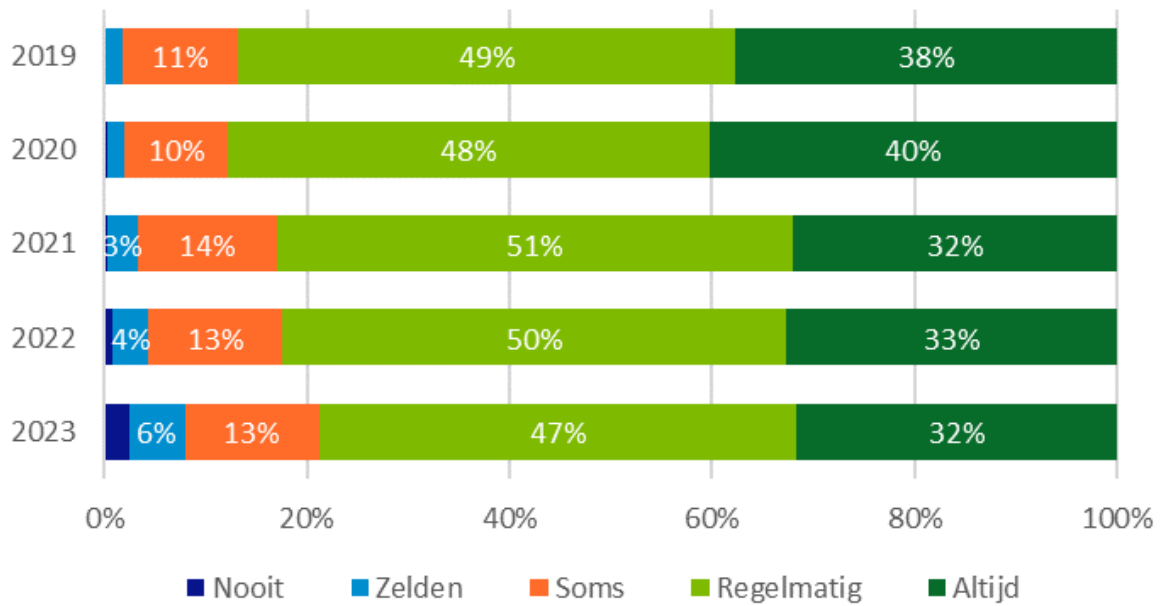
- Heeft u de laatste tijd plezier in uw dagelijkse bezigheden?
- Bent u de laatste tijd actief en fit?
- Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?

Respondenten beantwoordden deze vragen op een 5-puntsschaal met antwoordmogelijkheden 'nooit', 'zelden', 'soms', 'vaak', en 'altijd'. Hieronder wordt per vraag visueel weergegeven hoe deze vragen de afgelopen vijf jaar door de respondenten zijn

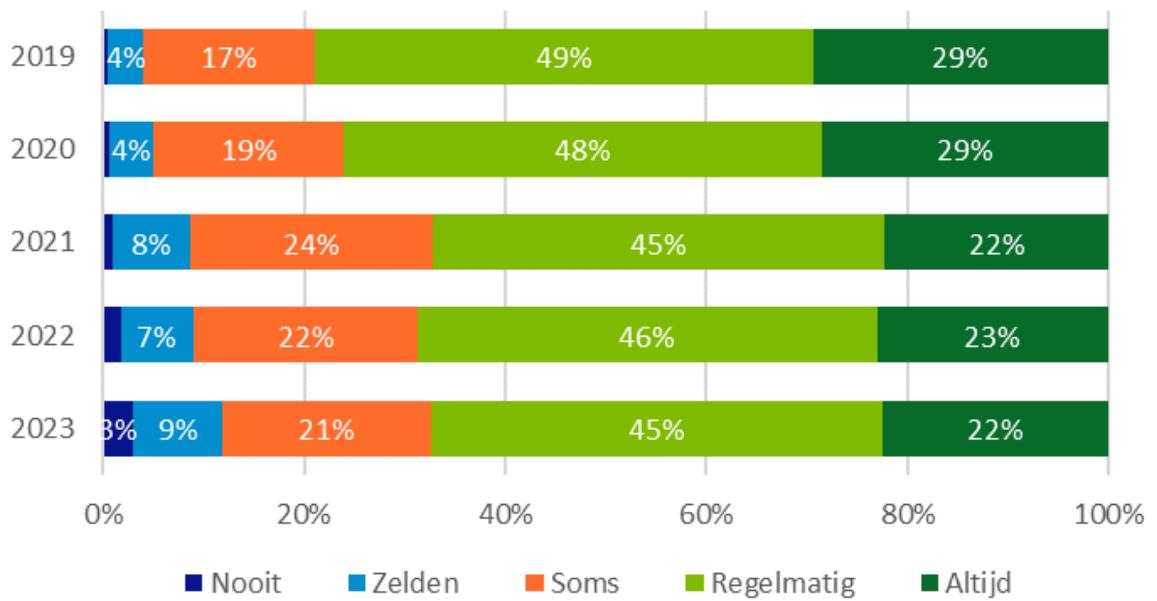
<sup>17</sup> <https://media-01.imu.nl/storage/burnoutpoli.com/14642/tno-factsheet-werkstress-2023.pdf>

<sup>18</sup> Van Vuuren, T., Caniels, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Sustainable employability and lifelong learning. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 357-374.

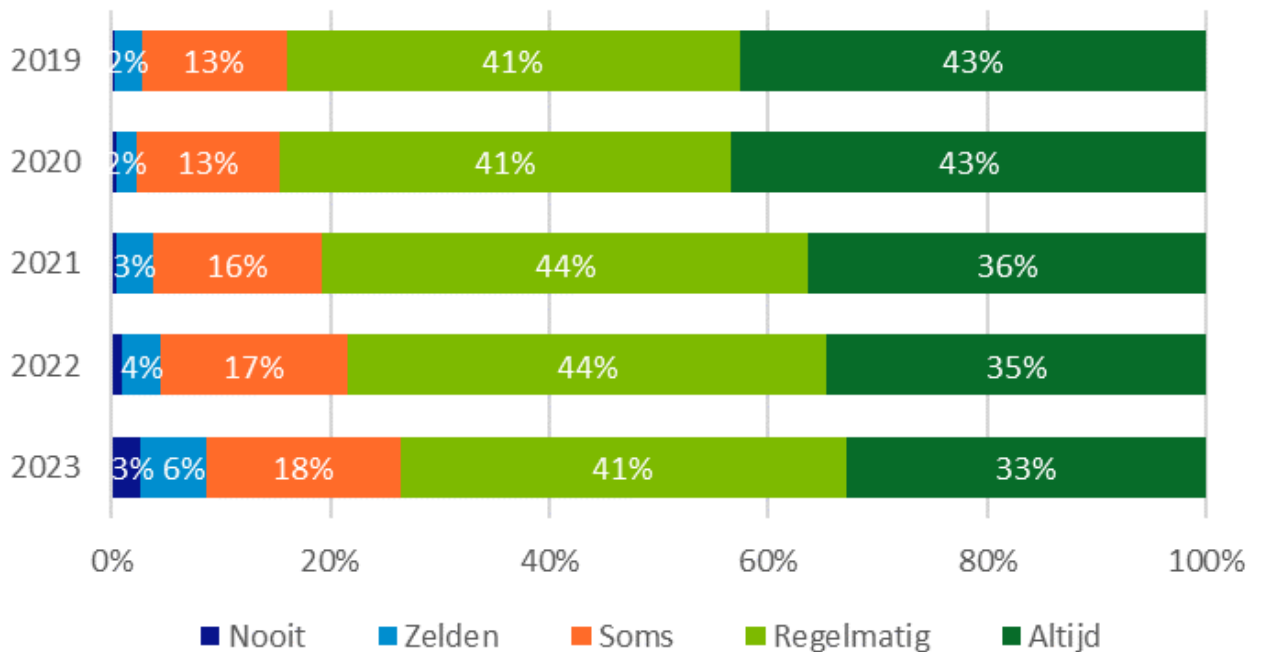
beantwoord.



FIGUUR 19: HEEFT U DE LAATSTE TIJD PLEZIER IN UW GEWONE DAGELIJKSE BEZIGHEDEN?



FIGUUR 20: BENT U DE LAATSTE TIJD ACTIEF EN FIT?



FIGUUR 2I: HEEFT U DE LAATSTE TIJD VERTROUWEN IN DE TOEKOMST?

Een opvallende algemene ontwikkeling in alle drie de vitaliteitsvragen in de steekproef populaties van 2019-2023 is dat de afgelopen vijf jaar een daling te zien is in het percentage respondenten die de vragen met 'altijd' beantwoord, versus een stijging in 'nooit', 'zelden' en 'soms'.

### Vitaliteit in 2023

Men zou kunnen stellen dat de respondenten van 2023 zich gemiddeld genomen 'vaak' vitaal voelen. Toch is voor een groot aantal respondenten in deze steekproef vitaliteit geen gegeven. Ongeveer 1 op de 5 medewerkers ervaart 'nooit', 'zelden' of 'soms' plezier in de gewone dagelijkse bezigheden. 1 op de 3 voelt zich 'nooit', 'zelden' of 'soms' actief en fit. En ook bijna 1 op de 3 respondenten heeft 'nooit', 'zelden' of 'soms' vertrouwen in de toekomst.

### Ontwikkelingen in ziekteverzuim

Uit onderzoek van Alavinia<sup>19</sup> onder 5.677 Nederlandse bouwvakkers is gebleken dat de WAI een goede voorspeller is van ziekteverzuim in het komende jaar, met name van ziekteverzuim van meer dan drie maanden. Dimensie 3 van de WAI (aantal gediagnosticeerde ziekten) en dimensie 4 (de mate waarin de werknemer beperkingen ervaart van ziekten/aandoeningen bij de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden) voorspellen het ziekteverzuim het sterkst van alle WAI-dimensies.

De studie van Kujala et al.<sup>20</sup> onder 3.725 Finse werknemers laat het voorspellende

<sup>19</sup> Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9.

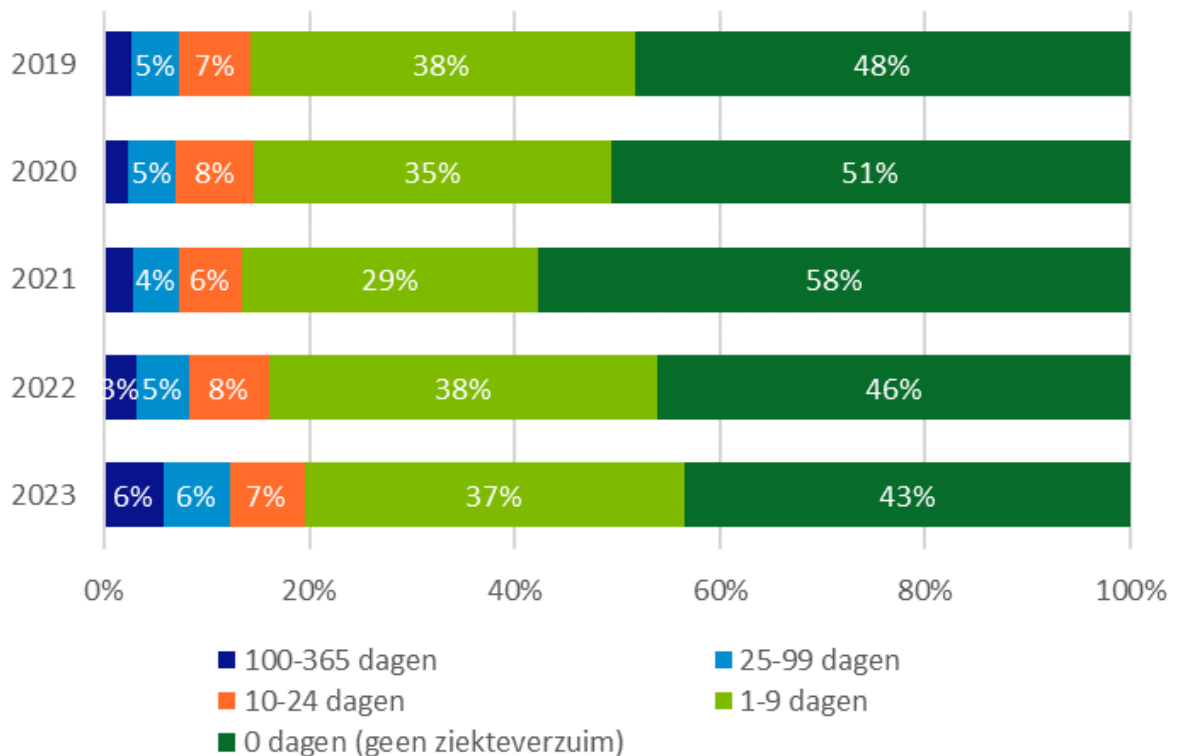
<sup>20</sup> Kujala, V., Tammelin, T., Remes, J., Vammavaara, E., Ek, E., Laitinen, J. (2006). "Work ability index of young employees and their sickness absence during the following year." Scand J Work Environ Health 32(1): 75-84.



vermogen zien van de WAI-score op ziekteverzuim in het aankomende jaar. Werknemers met een slecht of matig werkvermogen hebben een verhoogde kans (OR=3,6 voor mannen, OR=6,2 voor vrouwen) op ziekteverzuim langer dan negen dagen, in vergelijking met een werknemer met een uitstekend werkvermogen.

### Ontwikkelingen in ziekteverzuim

In de WAI wordt de volgende vraag gesteld: "Hoeveel hele dagen heeft u de afgelopen 12 maanden in totaal niet kunnen werken als gevolg van gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld wegens ziekte, opname of onderzoek)?" Respondenten dienen een keuze te maken uit één van de onderstaande antwoordmogelijkheden: - 0 dagen (geen ziekteverzuim) - 1 tot 9 dagen - 10 tot 24 dagen - 25 tot 99 dagen - 100 tot 365 dagen. Hieronder wordt visueel weergegeven hoe deze vraag de afgelopen vijf jaar door de respondenten is beantwoord.



FIGUUR 22: AANTAL VERZUIMDAGEN IN 2019-2023

Ook hier wijkt 2021 af ten opzichte van de andere jaren, in dit geval vooral door een groter aandeel respondenten dat aangeeft de afgelopen 12 maanden 0 dagen verzuimd te hebben. In de WAI-data zien we ook een toename van langdurig verzuim als we het percentage langdurig verzuim in 2022 vergelijken met 2023, respectievelijk 3% en 6%.

In 2023 daalde het ziekteverzuim in Nederland voor het eerst in 10 jaar: van 4,7% naar 4,6%. In de zorg en de industrie is het verzuim met gemiddeld 6,3% en 5,5% het hoogst. Ondanks de daling neemt het langdurig verzuim juist toe volgens verzuimcijfers in 2023 van Arboned.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> <https://www.arboned.nl/nieuws/jaarlijks-verzuim-daalt-voor-het-eerst-sinds-2014>

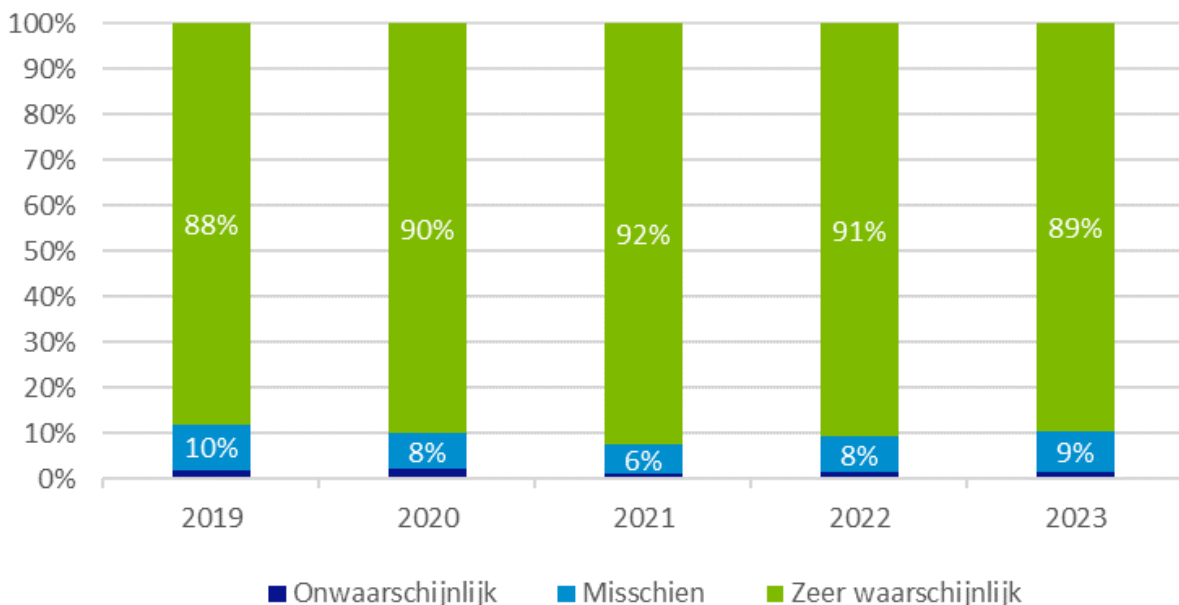
Een belangrijk deel van het (langdurig) verzuim is toe te schrijven aan psychisch verzuim volgens Arboned: 'Een verstoorde werk-privébalans ligt er vaak aan ten grondslag. Mensen werken hard, maar hebben ook privé steeds meer op hun bord. Vooral mantelzorg voor een zieke partner of ouder is moeilijk te combineren met werk. Maar ook gebrek aan autonomie, hoge taakeisen en conflicten worden genoemd als oorzaken van werkstress.

Volgens een onderzoek van TNO in het kader van de Week van de Werkstress<sup>22</sup> geeft 33% aan hoge werkeisen te ervaren. We zien dat de vitaliteit met de jaren steeds meer afneemt in de WAI-data. Dit geldt ook voor de mate waarin respondenten ervaren dat zij kunnen voldoen aan de geestelijke eisen van hun werk.

### Prognose werkvermogen

In de WAI wordt gevraagd in welke mate werkenden inschatten dat zij, uitgaand van hun gezondheid, in staat zijn om over twee jaar nog hun werk te kunnen doen.

Respondenten beantwoordden deze vragen op een 3-puntsschaal met antwoordmogelijkheden 'Onwaarschijnlijk', 'Misschien' of 'Zeer waarschijnlijk'. Hieronder wordt per vraag visueel weergegeven hoe deze vragen de afgelopen vijf jaar door de respondenten zijn beantwoord.



**FIGUUR 23: PROGNOSE RESPONDENTEN OF ZIJ OVER TWEE JAAR IN STAAT ZIJN HUN WERK TE KUNNEN DOEN, UITGAANDE VAN HUN HUIDIGE GEZONDHEID 2019-2023**

Respondenten geven over jaren 2019-2023 een gelijkmatig beeld. Gemiddeld over deze jaren gaat 90% ervan uit dat zij hun werk, uitgaande van hun gezondheid, over twee jaar nog kunnen doen. 2021 vertoont ook een iets afwijkende score. Als we deze buiten beschouwing laten geeft ongeveer 9% aan dat zij misschien nog hun werk kunnen doen.

<sup>22</sup> [Factsheet Werkstress 2023 \(tno.nl\)](https://www.tno.nl/onderzoek-en-advies/onderzoek/2023/factsheet-werkstress-2023)

## WERKVERMOGEN

Ongeveer 2% geeft aan dit onwaarschijnlijk te vinden.

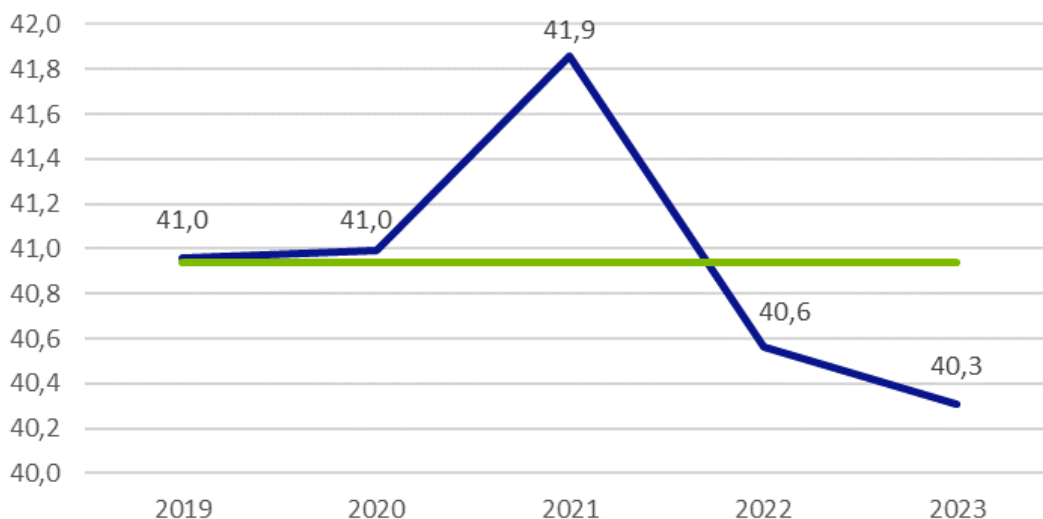
## Hoofdstuk 7

### Ontwikkelingen in werkvermogen

In dit hoofdstuk presenteren we de ontwikkelingen in het werkvermogen over de afgelopen vijf jaar (2019–2023.) We vergelijken de data uit 2023 met voorgaande jaren. In deze vergelijking gaat het nadrukkelijk niet om trends in werkvermogen. We constateren ontwikkelingen in de data maar zijn voorzichtig in het gebruik van de term ‘trends’, hier is nader onderzoek voor nodig. De kenmerken van de WAI-respondenten 2019–2023 komen niet volledig overeen met de Nederlandse beroepsbevolking. Door rekening te houden met onder- en oververtegenwoordiging van bevolkingsgroepen en het aandeel van bepaalde groepen zwaarder of minder zwaar te wegen, wordt deze afwijking gecorrigeerd. Hiermee wordt de vergelijkbaarheid van de cijfers verbeterd. Algemene uitspraken doen we op basis van de weging naar opleidingsniveau en geslacht. Opmerkingen over leeftijd en sector baseren we op weging naar leeftijd en sector. Een overzicht van de wegingsfactoren is te vinden in *Bijlage 1*.

### Het gemiddeld werkvermogen

Sinds 2015 laat de gemiddelde WAI-score een lichte daling zien. Was de gemiddelde WAI-score in 2015 nog 42,3, in 2023 is de gemiddelde WAI-score 40,3. De coronajaren 2020 en 2021 vertonen een ander beeld, waarbij met name 2021 afwijkt van de voorgaande jaren. In 2023 lijkt de dalende trend zich weer voort te zetten (figuur 12). De groene lijn in onderstaande grafiek geeft de gemiddelde WAI-score weer in 2019–2023.

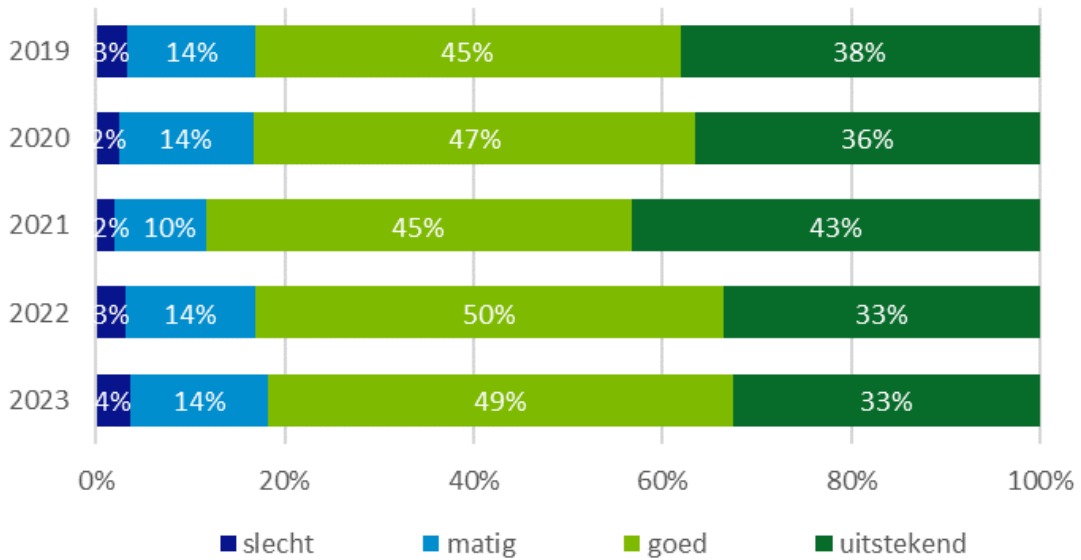


FIGUUR 12: GEMIDDELDE WAI-SCORES VAN DE AFGELOPEN VIJF JAAR

### Ontwikkelingen in de WAI-categorieën

In figuur 13 wordt de ontwikkeling van de procentuele verdeling van de respondenten over de verschillende WAI-categorieën getoond over de afgelopen vijf jaar. Ook hier valt 2021

op, met een relatief hoog percentage uitstekende scores en laag percentage matige scores.

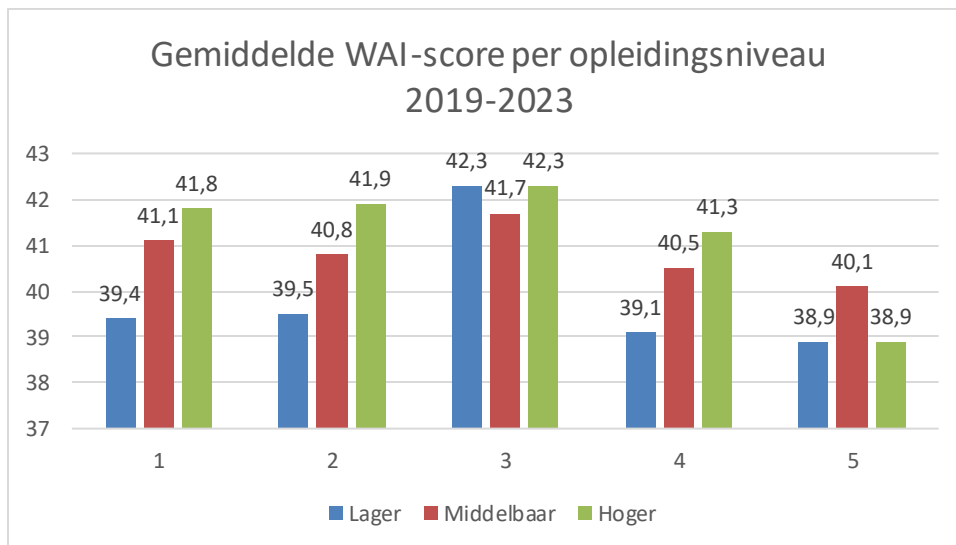


FIGUUR 13: VERDELING WAI-SCORES RESPONDENTEN 2019-2023

Opvallend is dat in 2023 18% bijna 1 op de 5 respondenten een slecht of matig werkvermogen heeft. In de jaren 2019 en 2020 werd enigszins vergelijkbaar gescoord. Het 'coronajaar 2021' wijkt af van voorgaande jaren. In de jaren 2022 en 2023 lijkt in de verdeling van de scores wel een andere ontwikkeling te ontstaan waarbij respondenten per jaar steeds minder vaak een uitstekend werkvermogen noteren. In 2022 en 2023 had maar 1 op de 3 respondenten een uitstekend werkvermogen.

Indien deze ontwikkeling in de WAI-categorieën van de afgelopen vijf jaar wordt uitgesplitst naar geslacht, vertoont deze dezelfde trend voor zowel mannen als vrouwen.

In figuur 14 is de gemiddelde WAI-score over de afgelopen vijf jaar uitgesplitst naar opleidingsniveau. Wederom is 2021 een uitschieter.



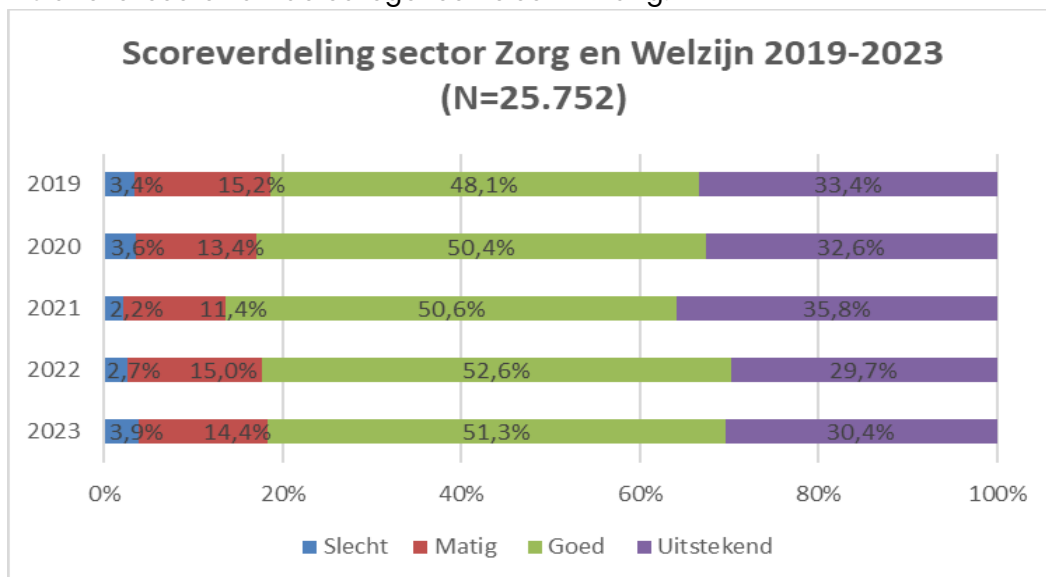
FIGUUR 14: GEMIDDELDE WAI-SCORE PER OPLEIDINGSNIVEAU 2019-2023

### Uitgelicht: 'gezondheids- en welzijnszorg' en 'onderwijs'

Voor alle sectoren in de afgelopen vijf jaar is een overzicht gemaakt van de ontwikkeling in de WAI-categorieën. Hiervoor zijn gewogen data gebruikt naar leeftijd en sector, de wegingsfactoren zijn te vinden in bijlage 1. In *bijlage 2* geven voor het volledige overzicht van de WAI-scores per sector. Hieronder zijn twee sectoren uitgelicht vanwege hun hoge ziekteverzuim: onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg.

#### Gezondheids- en welzijnszorg

In figuur 15 wordt de ontwikkeling van de WAI-categorieën van 2019-2023 voor de sector gezondheids- en welzijnszorg weergegeven. Hier lijkt 2021 wederom iets beter te scoren op de cumulatieve score van de categorieën slecht-matig.



FIGUUR 15: WAI-SCORES GEZONDHEIDS- EN WELZIJSZORG 2019-2023

In 2023 heeft bijna een vijfde van de gewogen steekproef uit deze sector een slechte of matige WAI-score (18,3%). Zoals eerder is aangegeven, hebben werknemers met een slechte of matige WAI-score een hogere kans op ziekteverzuim in het aankomende jaar en arbeidsongeschiktheid. Dat is extra zorgelijk voor een sector die te maken heeft met zowel een hoog ziekteverzuim als een groot tekort aan personeel.<sup>23</sup>

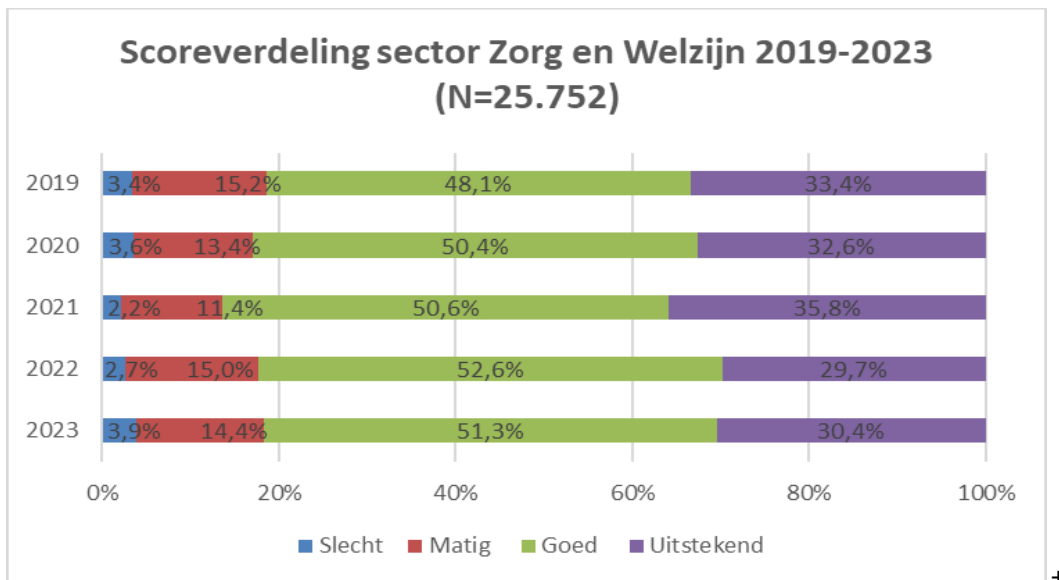
In algemene zin lijkt er sprake te zijn van een dalend gemiddeld werkvermogen over de afgelopen vijf jaar: het aandeel van de categorieën slecht-matig neemt licht toe. 2021 is hierop een uitzondering. Het aandeel met een uitstekende WAI-score neemt af, tot 30,4% in 2023. Wel hadden iets meer respondenten in 2023 een uitstekende WAI-score ten opzichte van 2022 (29,7%).

<sup>23</sup> <https://www.igj.nl/onderwerpen/personeelstekort>, geraadpleegd op 8 april 2024.

Naar verwachting zal het tekort aan zorgpersoneel de komende jaren toenemen, vooral voor ziekenhuizen en verpleeghuizen, hetgeen volgens de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) consequenties kan hebben voor de kwaliteit en de toegankelijkheid van de zorg. Naast het aantrekken van nieuw personeel is ook het behoud van het huidige personeel voor deze sector van groot belang. Hr-beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van zorgpersoneel is hierbij een belangrijke randvoorwaarde.

## Onderwijs

In figuur 16 wordt de ontwikkeling van de WAI-categorieën van 2019-2023 voor de sector onderwijs weergegeven. In 2021 scoren de cumulatieve scores slecht en matig lager dan de andere jaren. Ook wordt vaker een uitstekend werkvermogen genoteerd. In het algemeen neemt de score uitstekend af en neemt het aantal respondenten met een goed werkvermogen toe. Bijna 1 op de vijf respondenten noteert een slecht op matig werkvermogen.



FIGUUR 16 WAI-SCORES ONDERWIJS 2019-2023

Het lerarentekort is een groot en groeiend probleem en is aanleiding geweest voor verschillende beleidsmaatregelen om het tekort tegen te gaan. Zo is via cao's meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid en het kabinet doet een beroep op schoolbesturen om ervoor te zorgen dat het vak voor leraren aantrekkelijk blijft.

## Bijlage 1 Wegingsfactoren

Net als vorig jaar hebben we de gegevens gewogen naar geslacht, sector en opleidingsniveau. Er zijn meer achtergrondgegevens van invloed op het werkvermogen van werkenden. Helaas staat de statistische analyse niet een weging toe op alle relevante achtergrondgegevens tegelijk. Daarom hebben we ter aanvulling ook gewogen naar leeftijd en sector (op basis van SBI-code) ter ondersteuning van een betere analyse van de gegevens.

Verdeling populatie volgens CBS						Steekproef					Weegfactoren				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Kenmerken															
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag	11%	10%	11%	11%	12%	2%	3%	6%	3%	3%	6,15	3,33	1,80	3,47	3,52
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	20%	20%	20%	20%	20%	10%	10%	11%	9%	10%	1,91	1,99	1,84	2,30	1,91
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog	18%	18%	20%	20%	20%	11%	9%	13%	13%	15%	1,63	2,00	1,56	1,55	1,32
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	1%	1%	0%	0%	0%	5%	6%	6%	10%	10%	0,17	0,13	0,05	0,03	0,02
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag	8%	8%	8%	8%	8%	1%	1%	5%	2%	2%	8,69	8,81	1,68	4,48	3,82
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	18%	17%	18%	18%	18%	6%	4%	7%	8%	8%	2,95	4,85	2,46	2,26	2,08
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog	18%	18%	20%	20%	20%	10%	6%	11%	14%	15%	1,80	3,05	1,75	1,41	1,33
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	3%	6%	4%	0,41	0,55	0,07	0,03	0,04
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag	1%	1%	0%	0%	0%	5%	4%	3%	3%	2%	0,16	0,19	0,17	0,16	0,23
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	1%	1%	0%	0%	0%	12%	11%	8%	8%	5%	0,10	0,11	0,04	0,05	0,07
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog	1%	1%	0%	0%	0%	14%	16%	12%	12%	9%	0,08	0,08	0,03	0,03	0,04
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0%	0%	0%	0%	0%	4%	1%	1%	0%	0%	0,04	0,16	0,03	0,06	0,06
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag	1%	1%	0%	0%	0%	1%	3%	1%	1%	2%	0,54	0,22	0,37	0,40	0,22
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	1%	1%	0%	0%	0%	6%	10%	3%	4%	6%	0,19	0,13	0,09	0,09	0,04
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog	1%	1%	0%	0%	0%	11%	15%	8%	7%	7%	0,09	0,08	0,03	0,04	0,04
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0,10	0,12	0,01	0,03	0,00



Verdeling populatie volgens CBS						Steekproef					Weegfactoren				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Kenmerken															
A Landbouw, bosbouw en visserij / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	12,82	0,63	4,36	12,70	3,04
A Landbouw, bosbouw en visserij / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	7,41	0,53	2,43	3,92	1,87
A Landbouw, bosbouw en visserij / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	5,93	1,73	3,63	6,87	1,84
B-D-E Delfstoffenwinning, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0,34	0,42	0,27	0,83	0,70
B-D-E Delfstoffenwinning, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	2%	3%	2%	1%	2%	0,26	0,15	0,22	0,60	0,31
B-D-E Delfstoffenwinning, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0,25	0,19	0,37	0,76	0,33
C Industrie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	4%	1,13	1,66	0,97	1,07	0,58
C Industrie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	4%	4%	4%	4%	4%	7%	4%	6%	5%	7%	0,66	1,20	0,69	0,76	0,55
C Industrie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	4%	0,64	1,33	0,69	0,72	0,54
F Bouwnijverheid / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	3,98	3,37	2,74	2,91	3,52
F Bouwnijverheid / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2,19	2,49	2,11	2,32	2,00
F Bouwnijverheid / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1,91	1,80	2,13	1,65	2,15
G Handel / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	7%	7%	8%	8%	7%	0%	0%	2%	1%	6%	36,31	43,17	4,25	5,71	1,33
G Handel / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	5%	5%	5%	5%	5%	0%	0%	2%	2%	6%	10,63	58,91	2,24	2,50	0,78
G Handel / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	2%	2%	3%	3%	3%	0%	0%	1%	1%	2%	12,93	131,34	2,88	3,72	1,18

Verdeling populatie volgens CBS						Steekproef					Weegfactoren				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Kenmerken															
H Vervoer en opslag / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	17,39	1,40	2,54	1,06	1,84
H Vervoer en opslag / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	0%	3%	1%	2%	1%	7,78	0,74	1,40	0,78	1,22
H Vervoer en opslag / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	2%	1%	1%	1%	12,18	0,77	1,75	1,29	2,10
I Horeca / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	3%	3%	3%	3%	3%	0%	1%	0%	0%	0%	66,53	5,10	8,53	632,45	21,98
I Horeca / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	55,23	2,56	1,43	44,68	4,84
I Horeca / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	73,10	6,13	1,43	105,41	6,34
J Informatie en communicatie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	2%	2%	2%	0%	0%	1%	1%	1%	14,50	26,90	1,36	2,72	1,76
J Informatie en communicatie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	3%	1%	2%	4,05	7,60	0,80	1,47	1,09
J Informatie en communicatie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0,97	3,65	0,50	0,65	0,73
K Financiële dienstverlening / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1,56	69,25	0,78	1,03	1,08
K Financiële dienstverlening / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	1%	1%	2%	2%	2%	1%	0%	4%	2%	2%	1,22	44,21	0,42	0,83	0,71
K Financiële dienstverlening / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0,75	66,32	0,50	0,96	0,98
L Verhuur en handel van onroerend goed / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1,34	4,88	1,42	0,61	2,01
L Verhuur en handel van onroerend goed / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0,52	1,18	1,07	0,53	1,41
L Verhuur en handel van onroerend goed / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,57	1,70	1,81	0,57	1,35
M Specialistische zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	2%	2%	3%	3%	3%	0%	1%	2%	1%	1%	5,69	1,76	1,34	2,08	2,54
M Specialistische zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	3%	3%	4%	4%	4%	1%	2%	3%	3%	2%	4,62	1,65	1,33	1,33	1,52
M Specialistische zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen /	2%	2%	2%	2%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	4,84	1,67	1,94	1,84	1,98

WERKVERMOGEN

Verdeling populatie volgens CBS						Steekproef					Weegfactoren				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Kenmerken															
Leeftijd: 55 tot 75 jaar															
N Verhuur en overige zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	3%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	40,55	91,90	6,48	19,36	5,39
N Verhuur en overige zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	1%	0%	1%	18,94	14,09	3,21	9,91	2,21
N Verhuur en overige zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	17,24	18,27	4,81	5,41	1,77
M Specialistische zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	2%	2%	2%	2%	0%	2%	1%	2%	1%	4,00	0,92	1,49	0,85	1,55
M Specialistische zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	3%	3%	3%	3%	3%	1%	4%	3%	6%	3%	2,30	0,73	1,02	0,56	0,95
M Specialistische zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	4%	2%	2,25	0,71	1,08	0,49	0,88
N Verhuur en overige zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	2%	2%	2%	3%	3%	1%	1%	1%	1%	0%	1,75	2,25	3,70	2,38	6,26
N Verhuur en overige zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	1%	1,21	1,41	1,76	1,54	3,51
N Verhuur en overige zakelijke diensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	0%	1,27	0,99	1,87	1,45	3,79
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	5%	5%	6%	6%	6%	2%	0%	2%	3%	2%	3,32	18,06	3,35	1,89	3,28
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	6%	6%	7%	7%	7%	3%	1%	3%	5%	4%	1,94	10,63	2,28	1,28	1,86
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	3%	4%	4%	4%	4%	2%	0%	2%	3%	2%	1,78	17,23	2,35	1,51	1,90
P Onderwijs / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	21,58	38,04	35,65	5,72	32,97
P Onderwijs / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	8,89	18,53	8,15	2,50	15,38
P Onderwijs / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	5,85	14,19	5,84	4,96	13,22
Q Gezondheids- en welzijnszorg / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	0%	0%	0%	0,32	1,42	1,78	3,36	4,48
Q Gezondheids- en welzijnszorg / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	3%	2%	1%	1%	0%	0,30	0,66	0,70	1,72	2,22

WERKVERMOGEN

Verdeling populatie volgens CBS						Steekproef					Weegfactoren				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Kenmerken															
Q Gezondheids- en welzijnszorg / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	0%	0%	0,44	0,38	1,18	2,75	2,38
R Cultuur, sport en recreatie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	3%	3%	1%	1%	1%	13%	14%	8%	8%	8%	0,21	0,21	0,15	0,15	0,15
R Cultuur, sport en recreatie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	2%	3%	0%	1%	1%	28%	29%	19%	18%	15%	0,09	0,09	0,02	0,03	0,04
R Cultuur, sport en recreatie / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	1%	1%	0%	0%	0%	13%	12%	8%	9%	8%	0,10	0,12	0,04	0,04	0,04
S-T-U Overige dienstverlening, Huishoudens, Extraterritoriale organisaties / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	12,82	0,63	4,36	12,70	3,04
S-T-U Overige dienstverlening, Huishoudens, Extraterritoriale organisaties / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	7,41	0,53	2,43	3,92	1,87
S-T-U Overige dienstverlening, Huishoudens, Extraterritoriale organisaties / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	5,93	1,73	3,63	6,87	1,84
SBI-code onbekend / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 15 tot 35 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0,34	0,42	0,27	0,83	0,70
SBI-code onbekend / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 35 tot 55 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	2%	3%	2%	1%	2%	0,26	0,15	0,22	0,60	0,31
SBI-code onbekend / Totaal mannen en vrouwen / Leeftijd: 55 tot 75 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0,25	0,19	0,37	0,76	0,33

Bron: CBS. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?ts=1678724440439>, gewogen op 2 mei 2024.

## Bijlage 2 Verdeling WAI-scores per sector 2019-2023

Sectoren in 2019-2023	Aantal	Slecht	Matig	Goed	Uitstekend	Gemiddeld werk vermogen
Industrie	43422	3,4%	12,6%	45,4%	38,7%	41,3
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	8796	1,3%	10,7%	47,5%	40,5%	40,9
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	3238	1,9%	12,1%	42,4%	43,6%	41,7
Bouwnijverheid	8524	2,2%	12,3%	48,6%	36,9%	41,7
Groot- en detailhandel alsmede reparatie van autos	25454	2,8%	14,5%	48,7%	34,0%	41,2
Vervoer en opslag	11685	2,2%	11,4%	47,7%	38,7%	40,7
K Financiële instellingen	14305	1,2%	8,8%	45,6%	44,3%	41,3
Verhuur van en handel in onroerend goed	2250	1,4%	12,2%	45,4%	41,0%	42,1
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijk dienstverlening	19474	1,7%	9,4%	46,5%	42,4%	41,6
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4123	3,8%	17,0%	47,7%	31,5%	41,8
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	16028	3,3%	15,4%	49,2%	32,1%	40,1
Onderwijs	16332	3,0%	15,6%	49,2%	32,2%	40,4
Gezondheids- en welzijnszorg	33935	3,3%	15,7%	51,2%	29,9%	40,5
Overige dienstverlening	7475	2,3%	9,9%	39,3%	48,4%	40,2
Overig	17348	2,7%	11,4%	46,4%	39,5%	42,1
Totaal	243411	3,0%	13,0%	47,3%	36,8%	41,3