



Work Ability Index 2024

**Stand van zaken
werkvermogen in Nederland**

September 2025

Colofon

Dit rapport is een uitgave van OVAL.

Uitsluitend mogen uitsluitend worden gebruikt met bronvermelding.

Auteurs: Roos Vernooij en Etienne Lemmens.

Met dank aan Stephanie Tollenaar en Alex Mekking, Panteia.

Inhoudsopgave

1: Inleiding	4
2: Belangrijkste observaties in 2024	7
3: Het Huis van Werkvermogen en de WAI	10
4: Kenmerken van respondenten 2024	13
5: WAI-totaalscores en categorieën in 2024	17
6: Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit en ziekteverzuim	21
7: Ontwikkelingen in werkvermogen	28
8: Bijlage 1: Wegingsfactoren	32
9: Bijlage 2: Verdeling WAI-scores per sector 2020-2024	34

Hoofdstuk 1: Inleiding

In 2024 kampte Nederland onverminderd met een krapte op de arbeidsmarkt¹. Het ziekteverzuim in 2024 bleef ongeveer gelijk aan het ziekteverzuim in 2023 (4,7% in 2024 tegen 4,6% in 2023), terwijl het verzuim om psychische redenen toenam, met name bij langdurig verzuim.² 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 (ontgroening³).

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.⁴ 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.⁵ De kosten die gepaard gaan met verlies aan arbeidsproductiviteit (zie hoofdstuk 5) bedragen in Nederland in 2025 meer dan 20 miljard euro.⁶ 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. OVAL beheert de licentie voor de Benelux.

¹ <https://www.uvw.nl/nl/nieuws/uvw-arbeidsmarktprognose-2025-2027-nog-amper-banengroei>, geraadpleegd op 24-6-2025.

² <https://www.arboned.nl/nieuws/laagste-verzuim-in-december-in-vier-jaar-totale-verzuim-in-2024-blijft-vrijwel-gelijk>, geraadpleegd op 24-6-2025.

³ Schippers, J. (2020). Kansen en bedreigingen voor jongeren op de arbeidsmarkt van (over)morgen. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2020 (36) 4

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

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

⁶ Arbeidsproductiviteitsrekening Preventied i.s.m. KPMG

Professionals met een WAI-licentie zetten de methodiek in om bij klanten het werkvermogen van werknemers te meten. Sinds 2004 verzamelde 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 2024 is de WAI door 26.285 werkenden ingevuld. De WAI is nog steeds de meest gebruikte vragenlijst voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland.

Jaarlijks rapporteerde Blik op Werk op hoofdlijnen over de uitkomsten van de WAI. Sinds 2025 heeft OVAL de WAI overgenomen van Blik op Werk. In deze rapportage worden de belangrijkste observaties van de WAI-data uit 2024 gedeeld en wordt er een globale vergelijking gemaakt met de resultaten uit de afgelopen vijf jaar. Hierbij ligt de nadruk op het signaleren van opvallende verschillen of patronen, met de kanttekening dat deze niet als trends in werkvermogen geïnterpreteerd kunnen worden vanwege de jaarlijks wisselende samenstelling van de respondenten. Naast dit uitgebreide rapport zal OVAL via haar website een verkorte versie beschikbaar stellen, bedoeld voor een breder publiek.

Leeswijzer

In de rapportage wordt data van 2024 vergeleken met data van 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 2024.
- 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 2024 naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector.
- In hoofdstuk 5 presenteren we de WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2024.
- 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 (2020-2024).

Over de WAI-data

De kenmerken van de WAI-respondenten 2024 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*.

Over de WAI-score

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)

De WAI-benchmark

De WAI-database biedt de mogelijkheid om te benchmarken op werkvermogen met gegevens van meer dan een half miljoen over de periode 2004-2024 van werkenden in Nederland. Een overzicht van het relatief aandeel in de periode 2020-2024 van de WAI-categorieën, is te vinden in *Bijlage 2*.

Hoofdstuk 2: Belangrijkste observaties in 2024

Algemene ontwikkelingen in werkvermogen

Hoewel werkend Nederland gemiddeld genomen over een 'goed werkvermogen' beschikt laat het werkvermogen door de jaren heen een lichte afname zien. Was het gemiddeld werkvermogen in 2015 nog 42,3 ($SD = 4,7$), in 2024 is het gemiddelde werkvermogen 40,5 ($SD = 5,4$). Opvallend is dat juist tijdens de coronajaren 2020 en 2021 het gemiddeld werkvermogen tussentijds is gestegen.

Het werkvermogen in 2024

- Van alle respondenten in 2024 heeft 3% een slecht werkvermogen, 15% een matig werkvermogen, 50% een goed werkvermogen en 32% een uitstekend werkvermogen.
- Ongeveer 1 op de 5 werkenden heeft een slecht of matig werkvermogen. Slechts 1 op de 3 werkenden had in 2024 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 en matig werkvermogen (27,8%) in vergelijking met middelbaar opgeleiden (18,1%) en hoger opgeleiden (12,8%).
- Gelet op leeftijd scoren deze categorieën hoog bij respondenten tussen de 35-45 en 45-65 jaar.
- Sectoren 'Groot- en detailhandel', 'Vervoer en opslag' en 'Verhuur van en handel in onroerend goed' hebben relatief hoge scores op 'slecht' en 'matig' werkvermogen.
- De WAI is in 2024 in vergelijking met voorgaande jaren vaker ingezet in de sector Onderwijs : 1.398 keer in 2023 tegen 2.732 keer in 2024.
- Vrouwen rapporteren vaker dan mannen een slecht werkvermogen (54,2% tegenover 45,8%). Het aandeel middelbaar opgeleiden is het grootst in deze groep (36,4%).
- In de steekproef is het aandeel 'slecht' werkvermogen ten opzichte van vorig jaar gestegen in de leeftijdsgroepen 45-55, 55-65 en 65-75 jaar. Voor 45-55 jaar is dit 23,7% (2024) versus 21,5% (2023), voor 55-65 jaar 36,1% versus 31,8%, en voor 65-75 jaar 4,8% versus 2,7%.
- Vrouwen rapporteren vaker dan mannen een matig werkvermogen (52,8% tegenover 47,2%). Ook hier is het aandeel middelbaar opgeleiden het hoogst (48,3%).
- Hier neemt tevens het aandeel toe bij toename van de leeftijdscategorie. 57,3% 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’

- In 2024 geeft 17,2% van de respondenten aan dat zij in mindere mate (van 'zeer slecht' tot 'matig') aan de lichamelijke eisen van het werk kunnen voldoen. Dat is iets lager dan in 2023 (19,4%), maar nog altijd hoger dan in de jaren vóór 2022. Het aandeel dat aangeeft hier ‘zeer goed’ aan te kunnen voldoen blijft met 25% gelijk aan dat van 2023, wat lager is dan in eerdere jaren. Daarmee zet de trend⁷ van een afnemend aandeel ‘zeer goed’ zich voort.
- Een vergelijkbare ontwikkeling is zichtbaar met betrekking tot de geestelijke eisen van het werk. De groep die aangeeft ‘zeer goed’ aan deze eisen te kunnen voldoen wordt steeds kleiner: van 21% in 2020 tot 16% in 2024. De groep respondenten die aangeeft in mindere mate (van ‘zeer slecht’ tot ‘matig’) aan de eisen te kunnen voldoen is iets kleiner dan vorig jaar (21,2% in 2024 ten opzichte van 23,5% in 2023), maar hoger dan in de jaren daarvoor.
- Opvallend is dat het voldoen aan de geestelijke eisen structureel lager scoort dan aan de lichamelijke eisen.
- 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 4 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.
- 45% van de respondenten in 2024 geeft aan nul dagen verzuimd te hebben wegens ziekte. Dit percentage is iets toegenomen ten opzichte van vorig jaar (43,5%), maar laat over het algemeen een dalende trend zien sinds 2020 (50,7%).
- In 2024 geeft 5% van de respondenten aan tussen de 100-365 dagen te hebben verzuimd. Over het algemeen neemt het aandeel 100-365 dagen ziekteverzuim steeds meer toe sinds 2020.

⁷ Met trend wordt een verandering in het gemiddelde over verschillende jaren bedoeld (en niet een algemene ontwikkeling in werkvermogen), vanwege de jaarlijks wisselende samenstelling van de respondenten in de steekproef. Dit geldt ook voor alle volgende keren dat het woord trend wordt gebruikt.

Was 2024 een goed jaar?

Met een gemiddelde gewogen score van 40,5 en een derde van de respondenten met een uitstekende WAI-score, lijkt het glas halfvol. Tegelijkertijd rapporteert 18% een (zeer) matig werkvermogen—een signaal dat we niet mogen negeren. 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 WAI 26.285 keer ingevuld. Dit is een stuk minder dan vorig jaar (51.304 keer). De opvallend lagere invulgraad van de WAI in 2024 ten opzichte van voorgaande jaren hangt mogelijk samen met een combinatie van factoren. Zo hebben niet alle leveranciers hun data over 2024 aangeleverd, waardoor een deel van de vragenlijsten ontbreekt in de huidige telling. Daarnaast hebben sommige licentiehouders hun licentie beëindigd, wat direct invloed heeft op het aantal uitstaande en ingevulde vragenlijsten. Ook geldt voor enkele licentiehouders dat hun grootste klant is afgehaakt, wat waarschijnlijk heeft geleid tot een forse daling in het aantal afgenomen vragenlijsten binnen die organisaties. Naast deze concrete signalen kunnen er ook andere oorzaken meespelen, zoals verschuivende prioriteiten binnen organisaties, minder focus op duurzame inzetbaarheid, of veranderingen in de wijze waarop de WAI wordt ingezet of gepromoot. Desalniettemin is de WAI, net als 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 ‘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 dient 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 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 leidinggevendenden 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, waar 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 met arbeidsongeschiktheid⁸. Terwijl een goed of uitstekend werkvermogen in verband wordt gebracht met betere mentale en fysieke gezondheid en een goede kwaliteit van leven.⁹ En relevant in bedrijfseconomische zin: een afname van het

⁸ Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9

⁹ 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.

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.

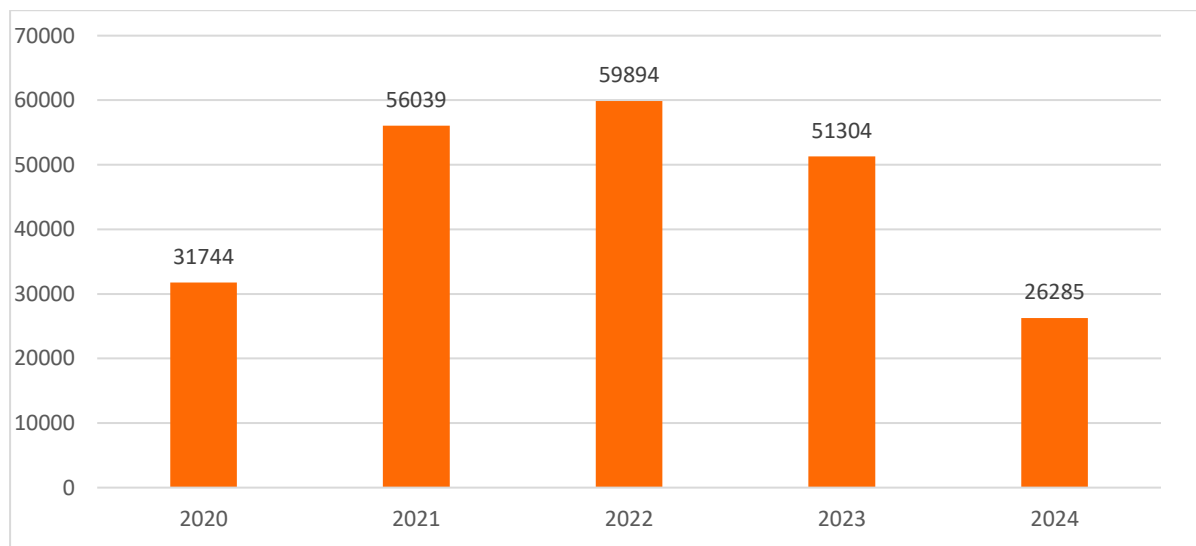
Organisaties kunnen zich met de WAI een beeld vormen van het werkvermogen van werknemers in een bepaalde functie, afdeling of bedrijfsonderdeel. Door de normering is het mogelijk om efficiënt en doelmatig diagnostiek en interventies in te zetten in plaats van generieke interventies en algemene campagnes. 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.¹⁰

¹⁰ Mes, M. & De Groot, M. (2010). Informatiebrochure. Duurzame inzetbaarheid en de WAI vanuit werknemersperspectief. s-Hertogenbosch: CINOP.

Hoofdstuk 4: Kenmerken van respondenten 2024

Respondenten van de WAI worden gevraagd een aantal persoons- en werkkenmerken in te vullen als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Deze achtergrondgegevens hebben geen invloed op de WAI-score en zijn bedoeld om vergelijking tussen verschillende groepen, trendanalyses en wegingsfactoren op te stellen.

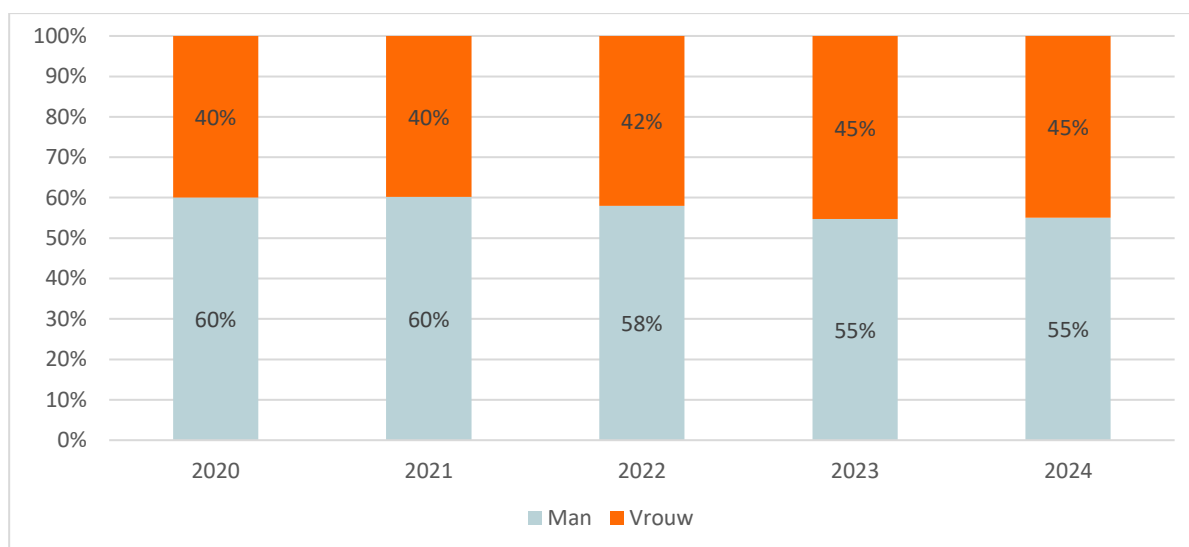


Figuur 1: Aantal respondenten dat de WAI heeft ingevuld

Geslacht en leeftijd

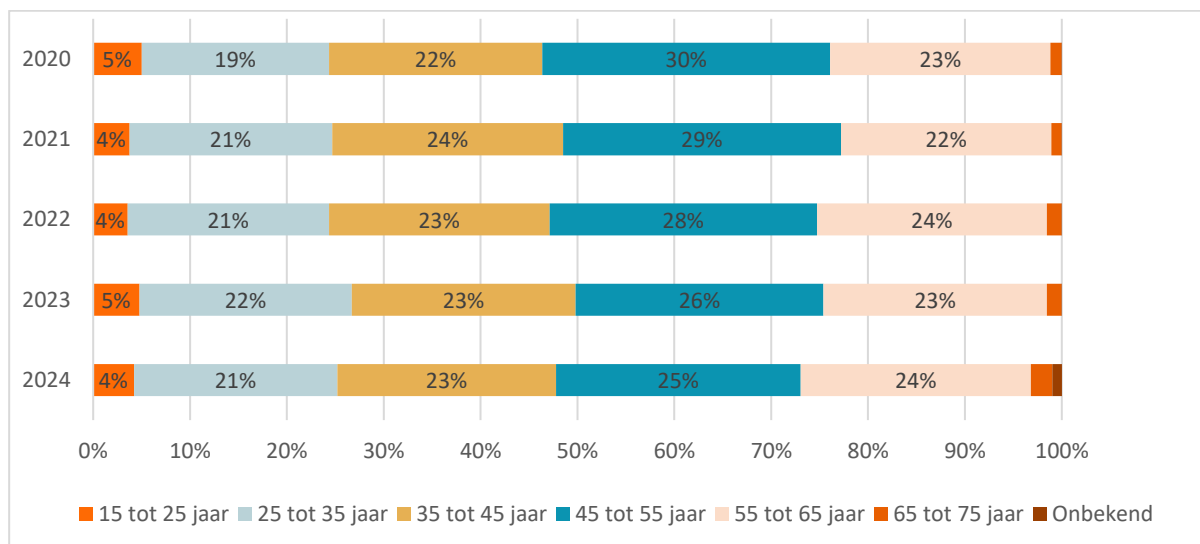
De afgelopen vijf jaar is het aandeel mannen dat de WAI invult iets groter dan het aantal vrouwen. Zo ook voor dit jaar, met een afgerond aandeel van 45% vrouwen en 55% mannen (N= 26.285). Deze verdeling is hetzelfde als vorig jaar en wijkt iets af van de verdeling mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking in Nederland, die voor 47% uit vrouwen en voor 53% uit mannen bestaat.¹¹ Per jaar zien we wel een groeiende groep vrouwelijke respondenten.

¹¹ <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=6CBD5#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>, geraadpleegd op 23 juni 2025.



Figuur 3: Verdeling respondenten naar geslacht 2020-2024

De gemiddelde leeftijd van de respondenten in 2024 is 62,8 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 beroepsbevolking¹², met uitzondering van het aandeel respondenten in de leeftijdscategorie 15-25 jaar. In de WAI 2024 is deze groep ondervertegenwoordigd, net als in voorgaande jaren.



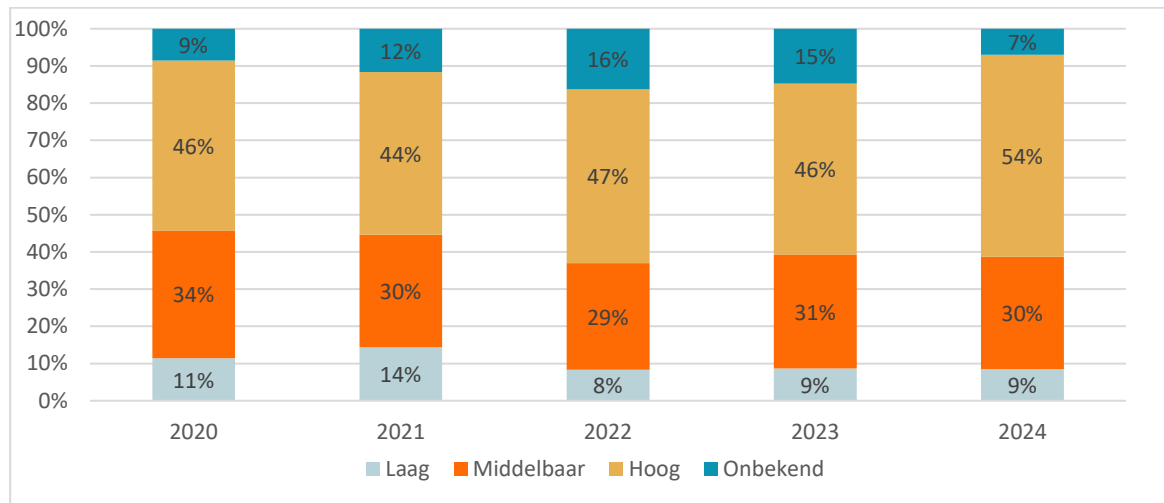
Figuur 4: verdeling respondenten naar leeftijd 2020-2024

Opleidingsniveau

De verdeling in de Nederlandse beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) is volgens het CBS in 2023 als volgt: laag geschoold 26,0%, middelbaar geschoold 37,0%, hoog geschoold 36,4%. Vergeleken met deze cijfers zien we een duidelijke ondervertegenwoordiging van

¹² <https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2024/wat-is-het-onderwijsniveau-van-nederland/>, geraadpleegd op 23 juni 2025.

het aantal laagopgeleiden in de WAI 2024, terwijl hoogopgeleiden in hogere mate aanwezig zijn onder de respondenten.¹³ Dit is in lijn met voorgaande jaren.



Figuur 5: Opleidingsniveau WAI 2024 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. 26% van de Nederlandse arbeidsmarkt is laag geschoold. Uit cijfers van het CBS blijkt dat de groep lager geschoolden qua zorggebruik vaker naar de huisarts en de specialist gaan dan hoger opgeleiden, en dat zij hun gezondheid minder vaak als goed beoordelen¹⁴. 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 2024 hebben 26.285 respondenten dit gedaan. Bij 8329 respondenten ontbrak een 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.

¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/steeds-meer-hoogopgeleiden-in-nederland-wat-voor-beroep-hebben-ze-?>. Geraadpleegd op 8 april 2024

¹⁴ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85454NED/table?ts=1750689488750>, geraadpleegd op 23-6-2025.

Sector	Aantal respondenten
A Landbouw, bosbouw en visserij	133
B Winning van delfstoffen	1
C Industrie	4163
D Productie en distributie van een handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	333
E Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	18
F Bouwnijverheid	1255
G Groot- en detailhandel	1382
H Vervoer en opslag	603
I Horeca	132
J Informatie en communicatie	1219
K Financiële instellingen	1043
L Verhuur van handel in onroerend goed	200
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	2588
N Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	420
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	732
P Onderwijs	2071
Q Gezondheids- en welzijnszorg	1441
R Cultuur, sport en recreatie	60
S Overige dienstverlening	63
T Overig	99
U Extraterritoriale organisaties en dienstverlening	0
Totaal	26285

Figuur 6: aantal respondenten WAI 2024 per sector

Over het algemeen zien we een afname in het aantal respondenten per sector door een afname van het totale aantal respondenten ten opzichte van 2023. De grootste afname tussen 2023 en 2024 is zichtbaar binnen de groot- en detailhandel en gezondheids- en welzijnszorg.

De sectoren advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening én industrie springen eruit door hun aandeel in het aantal respondenten.

De onderwijssector valt op door een grote toename in respondenten in 2024 ten opzichte van 2023. In 2023 was het aantal respondenten in deze sector 1398. De jaren daarvoor lagen de aantallen echter een stuk lager. 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 het onderwijs.

Hoofdstuk 5: WAI-totaalscores en categorieën in 2024

In dit hoofdstuk presenteren we de WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2024. We staan met name stil bij de algemene kenmerken van de respondenten die in 2024 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.

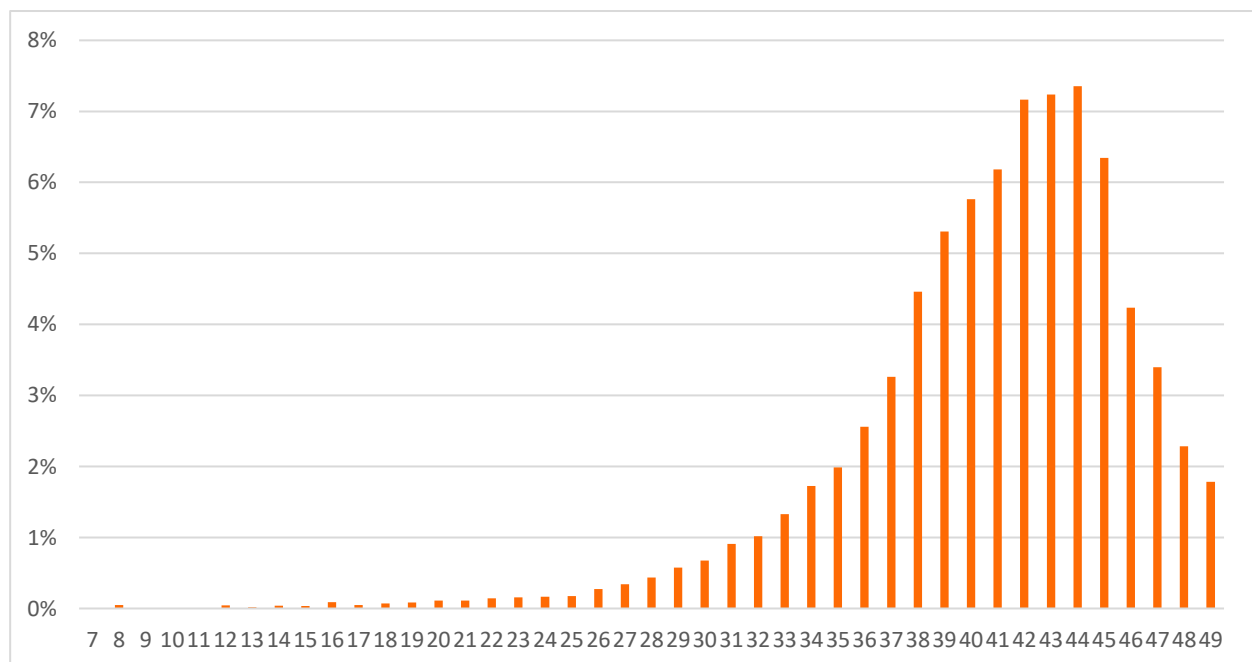
Gewogen cijfers

De kenmerken van de WAI-respondenten 2024 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 2024

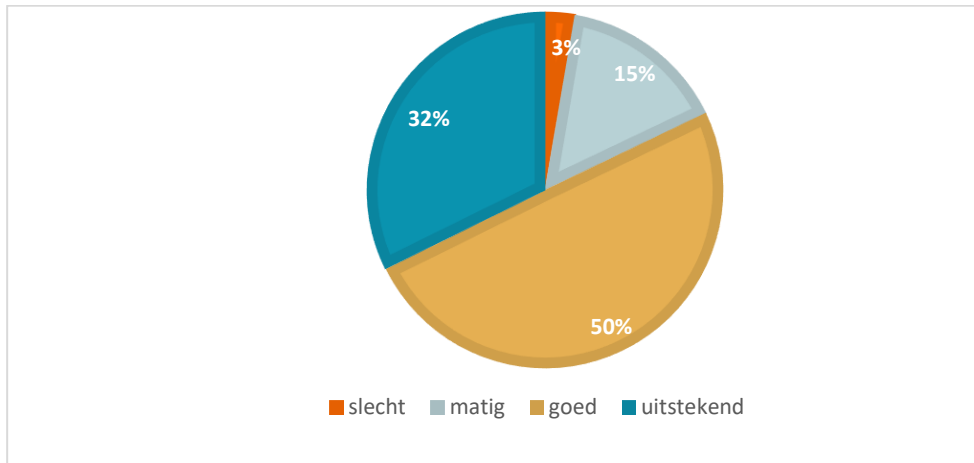
Histogram

De gemiddelde gewogen score van de WAI 2024 is 40,5 ($n = 26285$; $SD = 5,4$). Een score die als een ‘goed werkvermogen’ kan worden geclassificeerd. In figuur 8 wordt de verdeling van de WAI 2024 scores weergegeven.



Figuur 7: verdeling WAI 2024 totaalscore

Als we kijken naar de verdeling van de respondenten over de WAI-categorieën in 2024 dan zien we de volgende verdeling: slecht 3%, matig 15%, goed 50%, uitstekend 32%.



Figuur 9: Aantal respondenten per WAI-categorie (WAI 2024)

Werkvermogen en productiviteitsverlies - een rekenvoorbeeld

We lazen 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.

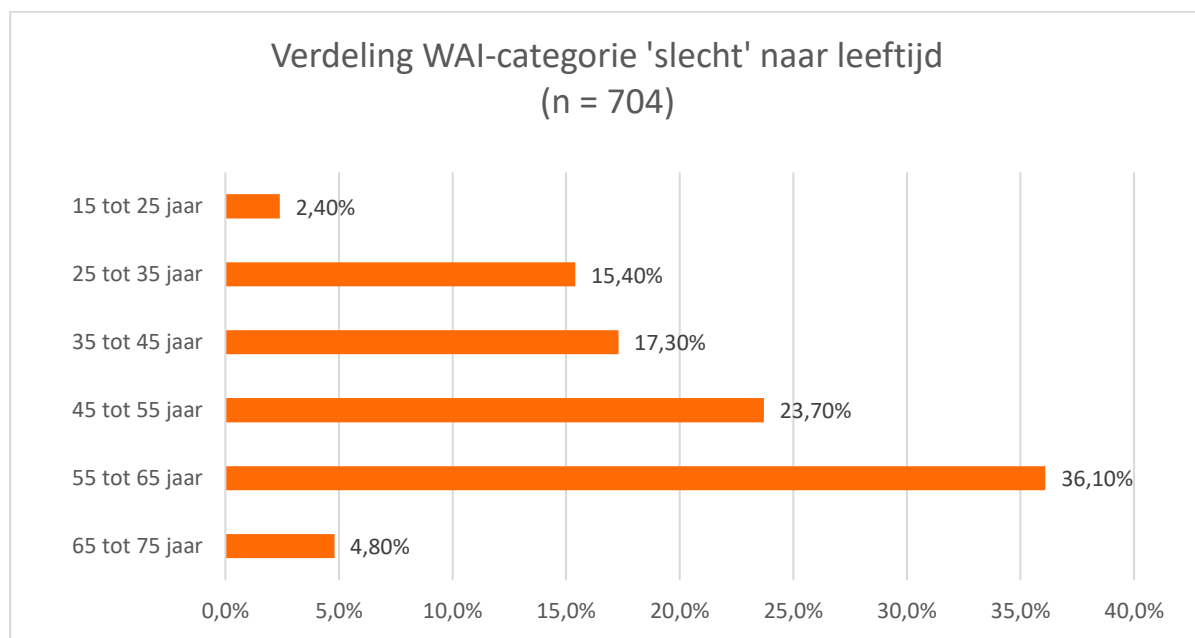
Als we uitgaan van 9,8 miljoen mensen die werken op de arbeidsmarkt (bron: CBS) en uitgaan van een gemiddelde loonsom van € 44.000 aan loonkosten per werkgever, komen we uit op een totale loonsom van € 431,2 miljard per jaar. Het verlies aan arbeidsproductiviteit komt uit op € 20,1 miljard per jaar.

Als een bedrijf 200 medewerkers in dienst heeft met dezelfde loonsom komen de loonkosten uit op € 8,8 miljoen. Het verlies aan arbeidsproductiviteit komt dan uit op € 431.288. Voor zowel werkgevers als individuele medewerkers valt hier winst te halen.

Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'slecht'

De WAI 2024 toont iets meer mannen (45,8%) dan vrouwen (54,2%) met een slechte WAI-score (7-27 punten). Het aandeel middelbaar geschoolden in deze categorie is het grootst: 36,4%. Praktisch geschoolden maken voor 35,4% deel uit van deze groep, gevolgd door 27,5% van de theoretisch geschoolden.

Figuur 10 toont het percentage respondenten met een slechte WAI-score per leeftijdscategorie in 2024. Opvallend is dat het aandeel toeneemt bij de hogere leeftijdscategorieën, met uitzondering van de 65-plussers. Enerzijds wordt dit beïnvloed door het beperkte aantal respondenten in deze leeftijdscategorie. Anderzijds kan hier 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.¹⁵



Figuur 10: verdeling wai-categorie 'slech' naar leeftijd in 2024

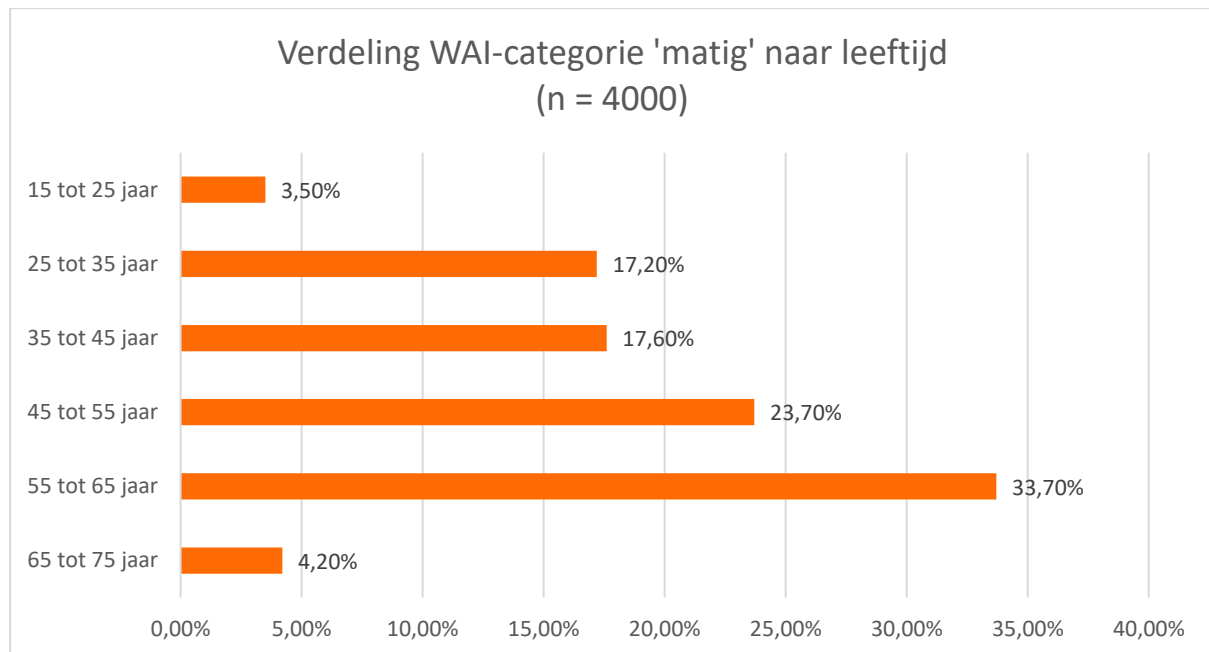
Ongeveer 40% van de respondenten met een 'slecht' werkvermogen is ouder dan 55 jaar. We weten dat het werkvermogen met het stijgen van de leeftijd afneemt. Dat verklaart ook de toename van deze groep in de categorie 'slecht'. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid van deze groep is noodzakelijk om deze 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.

¹⁵ De Lange, A. & Laurier, J. (2017). De uitdaging van langer doorwerken: vanuit het perspectief van werkvermogen. PW. Whitepapers.

Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'matig'

De WAI 2024 toont meer vrouwen (52,8%) dan mannen (47,2%) met een matige WAI-score (28-36 punten). In deze categorie is het aandeel middelbaar geschoolden het hoogst: 38,3%. De verdere verdeling is als volgt: 31,3% is praktisch opgeleid en 30,1% is hoogopgeleid.

Figuur 11 toont het aantal respondenten met een matige WAI-score over de verschillende leeftijdscategorieën. Ook hier zien we dat het aandeel toeneemt bij hogere leeftijdscategorie, waarbij 61,6% van het aantal respondenten in deze categorie tussen de 45 en 65 jaar oud is.



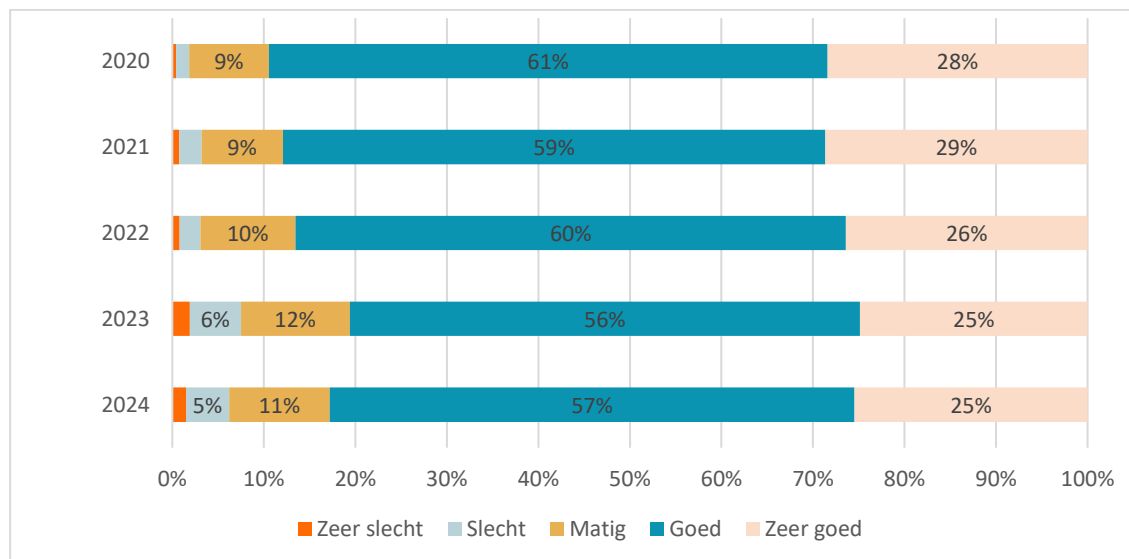
Figuur 11: verdeling wai-categorie matig naar leeftijd

Hoofdstuk 6: Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit en 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*.

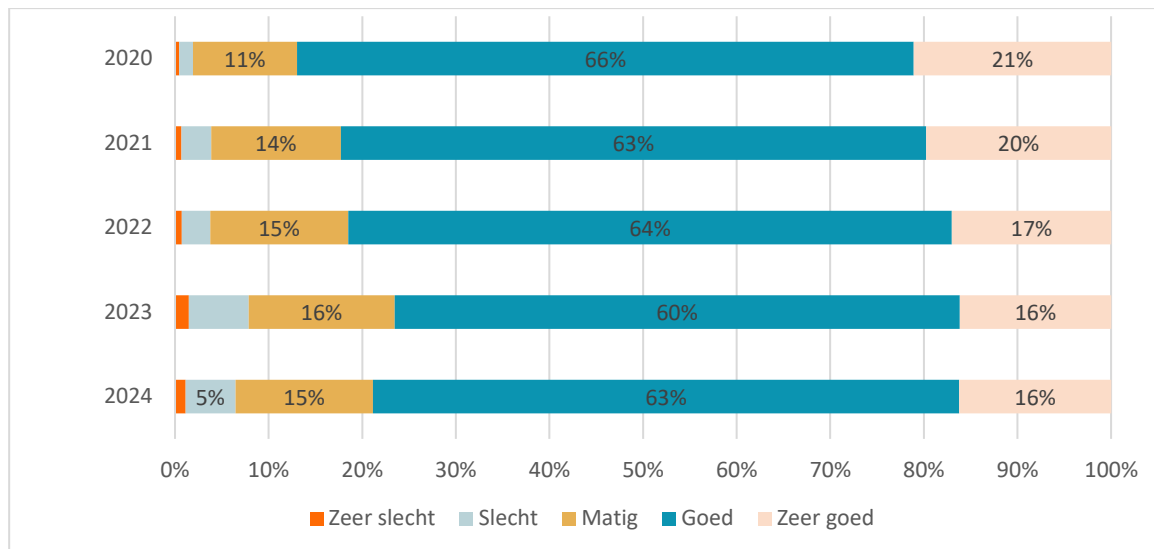
Voldoen aan de eisen van het werk

In de WAI wordt deze dimensie gemeten door te vragen in hoeverre de respondent in staat is om aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk te voldoen. Omwille van de leesbaarheid zijn de scores voor 'zeer slecht' niet als percentage weergegeven.



Figuur 17: mate waarin kan worden voldaan aan de lichamelijke 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.

Ook lijkt er over het algemeen sprake te zijn van een daling in de mate waarin respondenten aangeven dat zij kunnen voldoen aan de geestelijke eisen van het werk. Waar in 2021 nog afwijkende scores op de WAI-vragen werden gevonden binnen de steekproefpopulatie, zien we dat effect in deze meting 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 2024 werd geconcludeerd dat 1,6 miljoen mensen last hebben van burnout-klachten¹⁶, wat neerkomt op 19% van de werkenden. 32% 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. (2011)¹⁷ 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:

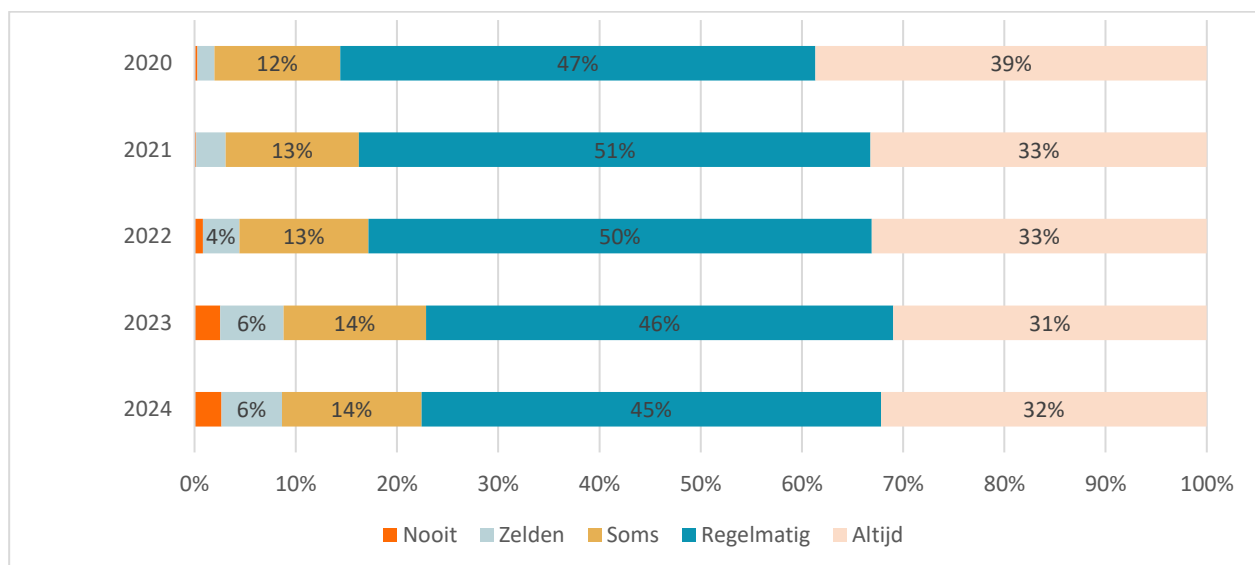
- Heeft u de laatste tijd plezier in uw dagelijkse bezigheden?
- Bent u de laatste tijd actief en fit?
- Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?

Respondenten beantwoordden deze vragen op een 5-puntsschaal met antwoordmogelijkheden 'nooit', 'zelden', 'soms', 'vaak', en 'altijd'. Hieronder wordt per

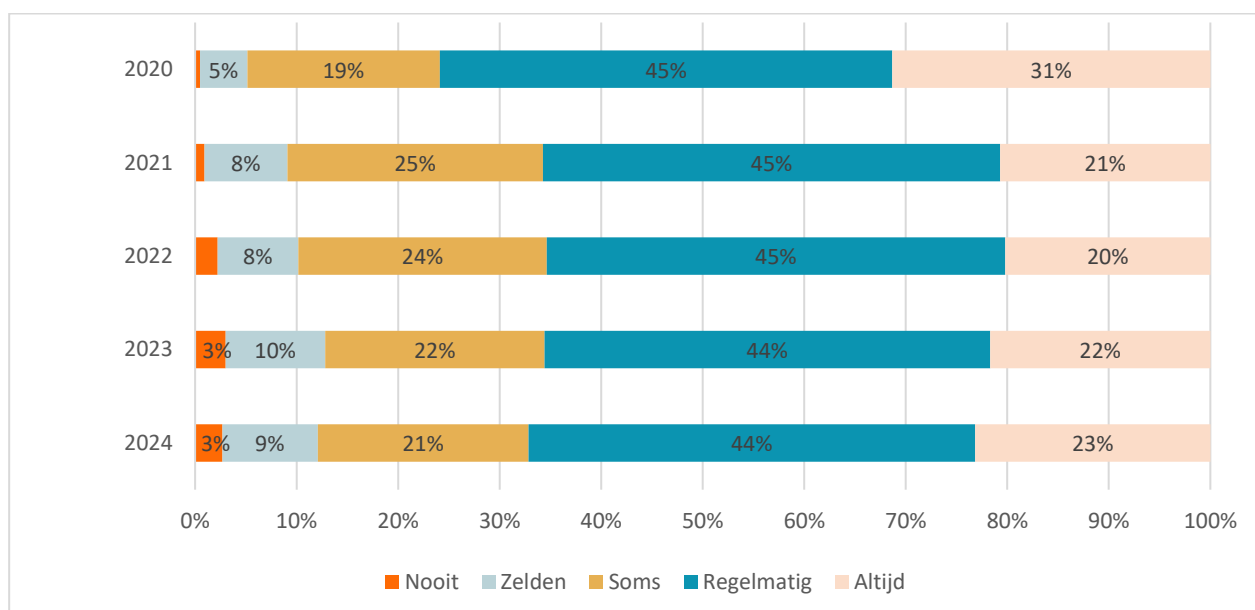
¹⁶ <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2024/11/TNO-Factsheet-werkstress-2024.pdf>

¹⁷ Van Vuuren, T., Caniels, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Sustainable employability and lifelong learning. Gedrag en Organisatie, 24(4), 357-374.

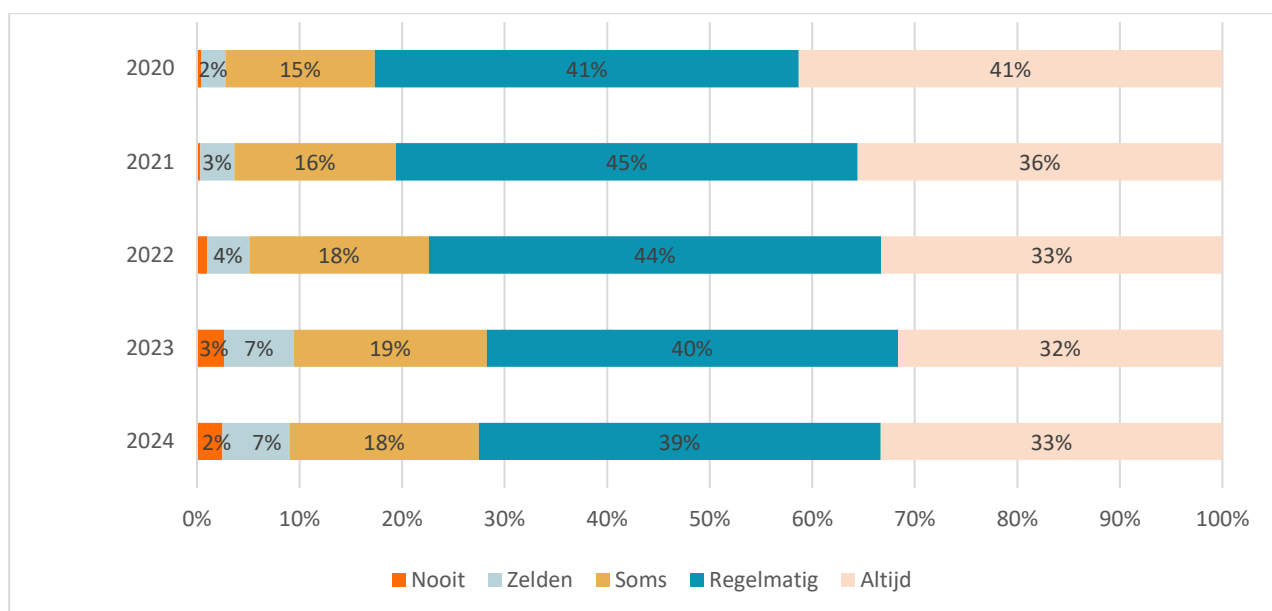
vraag visueel weergegeven hoe deze vragen de afgelopen vijf jaar door de respondenten zijn beantwoord.



Figuur 19: Heeft u de laatste tijd plezier in uw gewone dagelijkse bezigheden?



Figuur 20: Bent u de laatste tijd actief en fit?



Figuur 21: heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?

Een opvallende algemene ontwikkeling in alle drie de vitaliteitsvragen in de steekproef populaties van 2020-2024, is dat de afgelopen vijf jaar een daling te zien is in het percentage respondenten die de vragen met ‘altijd’ beantwoord. Dit versus een stijging in ‘nooit’, ‘zelden’ en ‘soms’.

Vitaliteit in 2024

Men zou kunnen stellen dat de respondenten van 2024 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 Alavinia¹⁸ 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.¹⁹ onder 3.725 Finse werknemers laat het voorspellende vermogen zien van de WAI-score op ziekteverzuim in het aankomende jaar. Werknemers

¹⁸ Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9.

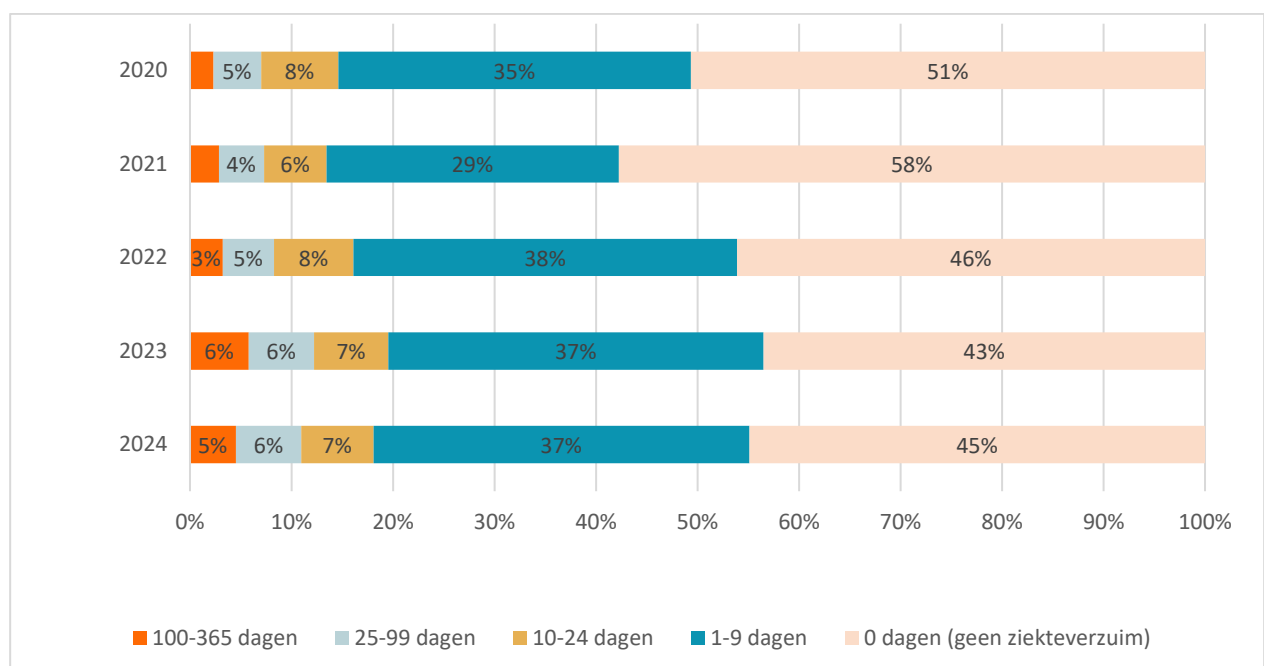
¹⁹ Kujala, V., Tammelin, T., Remes, J., Vammavaara, E., Ek, E., Laitinen, J. (2006). “Work ability index of young employees and their sickness absence during the following year.” Scand J Work Environ Health 32(1): 75-84

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 2020-2024

Net als in de meeste meerjarige overzichten lijkt 2021 af te wijken 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 tussen 2022 en 2023, van 3% naar 6%, gevolgd door een lichte daling naar 5% in 2024.

Uit cijfers van arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare bleek dat het ziekteverzuim in Nederland in 2023 voor het eerst in tien jaar was gedaald: van 4,7% naar 4,6%. In 2024 was het gemiddelde verzuimpercentage opnieuw 4,7%²⁰. Met name het percentage langdurig verzuim was gemiddeld iets hoger.

²⁰ <https://www.arboned.nl/nieuws/laagste-verzuim-in-december-in-vier-jaar-totale-verzuim-in-2024-blijft-vrijwel-gelijk>, geraadpleegd op 24-6-2025.

Een belangrijk deel van het (langdurig) verzuim is toe te schrijven aan psychisch verzuim. Het langdurige verzuim door stressgerelateerde klachten blijkt de afgelopen vijf jaar met 35% te zijn gestegen²¹. Volgens Arboned heeft dit onder andere te maken met een verstoorde werk-privébalans: *‘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 Werkstress²² geeft 32% 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.

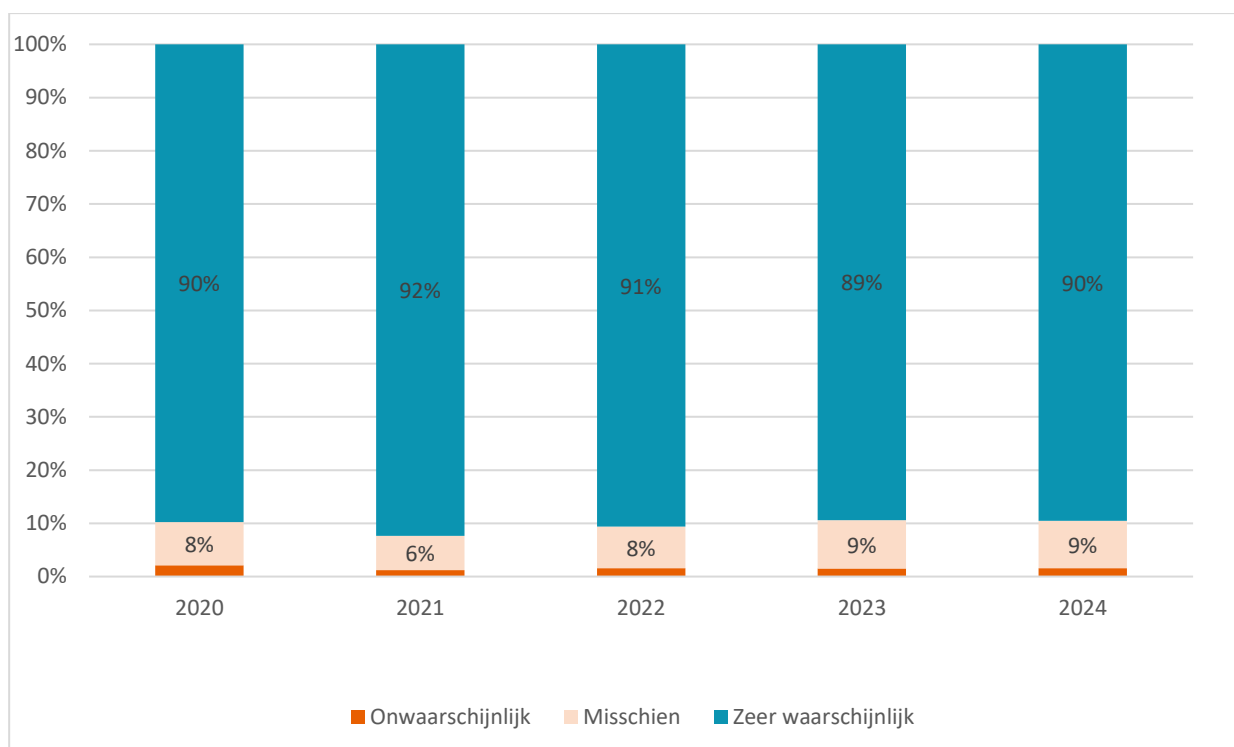
Prognose werkvermogen

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 beantwoorden 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.

²¹ <https://www.arboned.nl/nieuws/burn-out-uit-de-boeken-lost-mentale-problemen-werkend-nederland-niet-op>, geraadpleegd op 24-6-2025.

²² <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2024/11/TNO-Factsheet-werkstress-2024.pdf>



Figuur 23: Prognose respondenten of zij over twee jaar in staat zijn hun werk te kunnen doen, uitgaande van hun huidige gezondheid 2020-2024

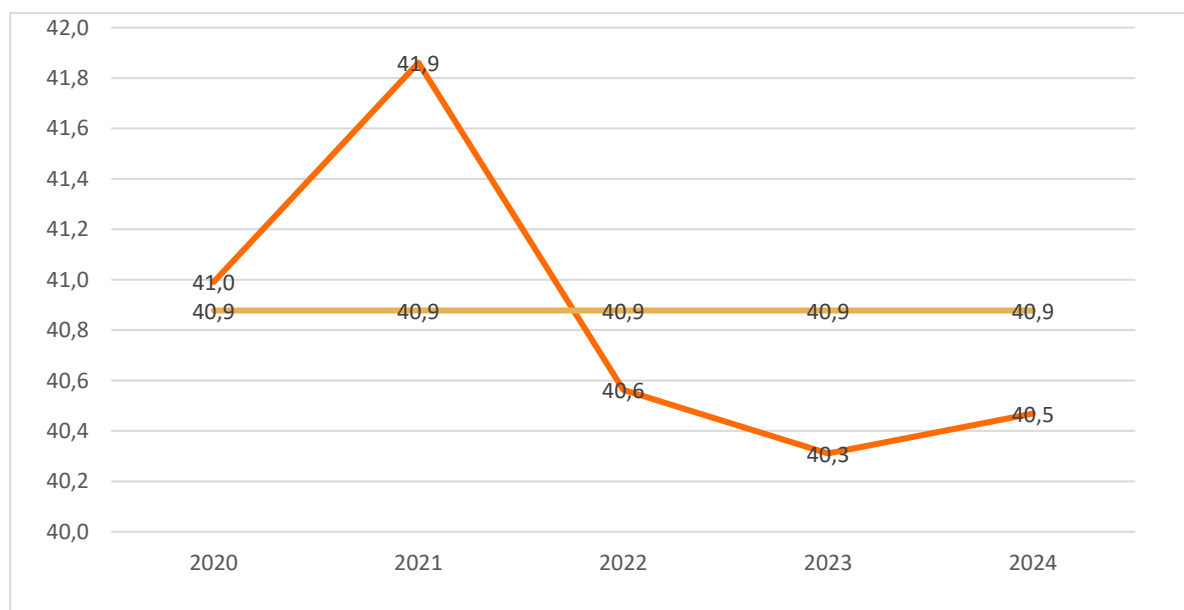
Respondenten geven over jaren 2020-2024 een gelijkmatig beeld. Gemiddeld over deze jaren gaat 90% ervan uit dat zij hun werk, uitgaande van hun gezondheid, over twee jaar nog kunnen doen. 2021 vertoont ook een iets afwijkende score. Als we deze buiten beschouwing laten geeft ongeveer 9% aan dat zij misschien nog hun werk kunnen doen. 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 (2020-2024.) We vergelijken de data uit 2024 met voorgaande jaren. In deze vergelijking gaat het nadrukkelijk niet om trends in werkvermogen. We kunnen hier niet over spreken omdat de samenstelling van de respondenten ieder jaar wijzigt. De kenmerken van de WAI-respondenten 2020-2024 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

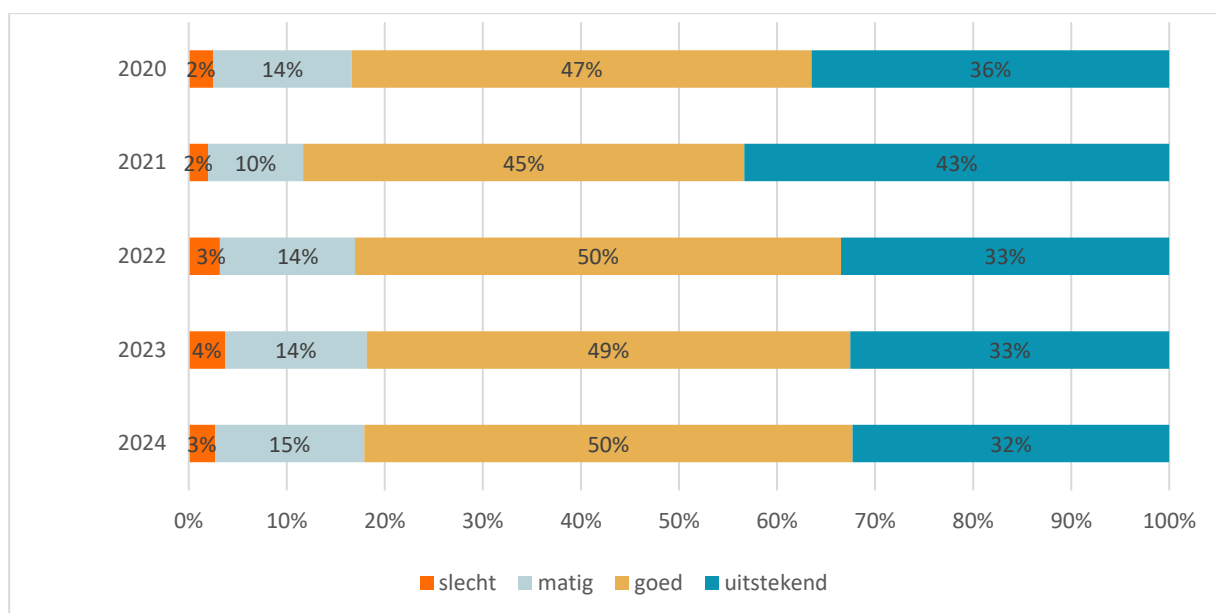
Sinds 2015 laat de gemiddelde WAI-score een lichte daling zien. Was de gemiddelde WAI-score in 2015 nog 42,3, in 2024 is de gemiddelde WAI-score 40,5. De coronajaren 2020 en 2021 vertonen een ander beeld, waarbij met name 2021 afwijkt van de voorgaande jaren. Tussen 2021 en 2023 zien we een dalende trend, gevolgd door een lichte steiging van de gemiddelde WAI-score in 2024 (figuur 12).



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.

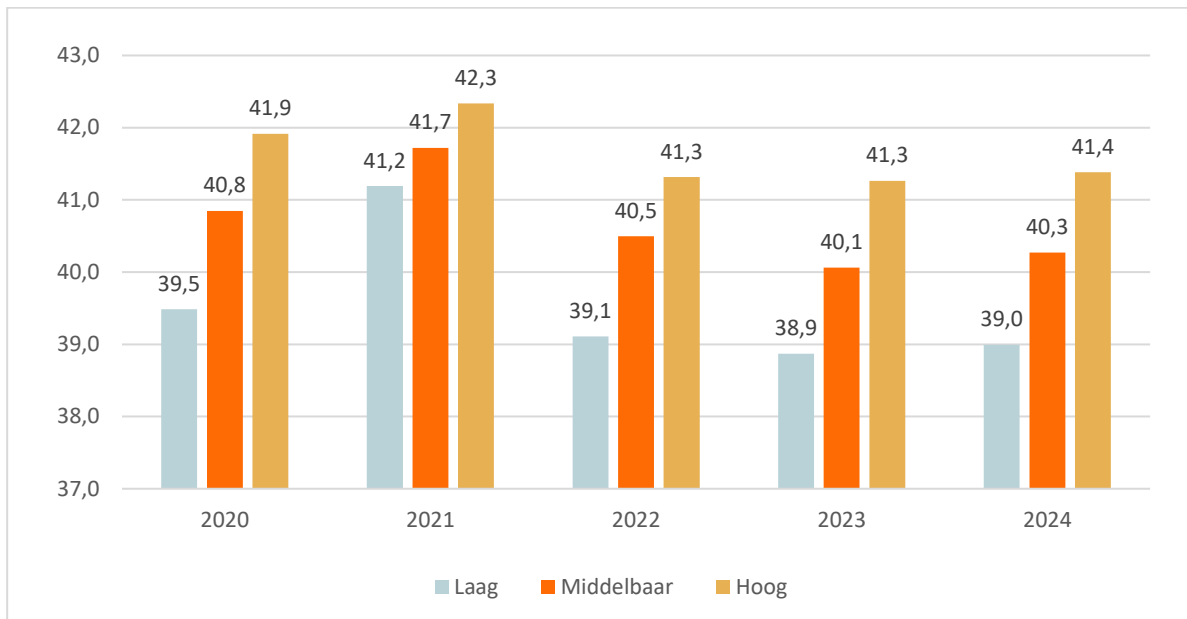


Figuur 13: Verdeling wai-scores respondenten 2020-2024

Opvallend is dat in 2024 18%, bijna 1 op de 5 respondenten, een slecht of matig werkvermogen heeft. In de jaren 2020, 2022 en 2023 werd enigszins vergelijkbaar gescoord. Het 'coronajaar 2021' wijkt af van voorgaande jaren. Sinds 2022 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, 2023 en 2024 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 nagenoeg dezelfde trend voor zowel mannen als vrouwen. Wel is de stijgende trend sinds 2021 van het percentage dat 'slecht' en 'matig' scoort bij vrouwen iets sterker: bij vrouwen stijgt dit percentage van 13.1% in 2021 naar 20.1% in 2024, terwijl dit percentage bij mannen stijgt van 10.3% in 2021 naar 15,9% in 2024.

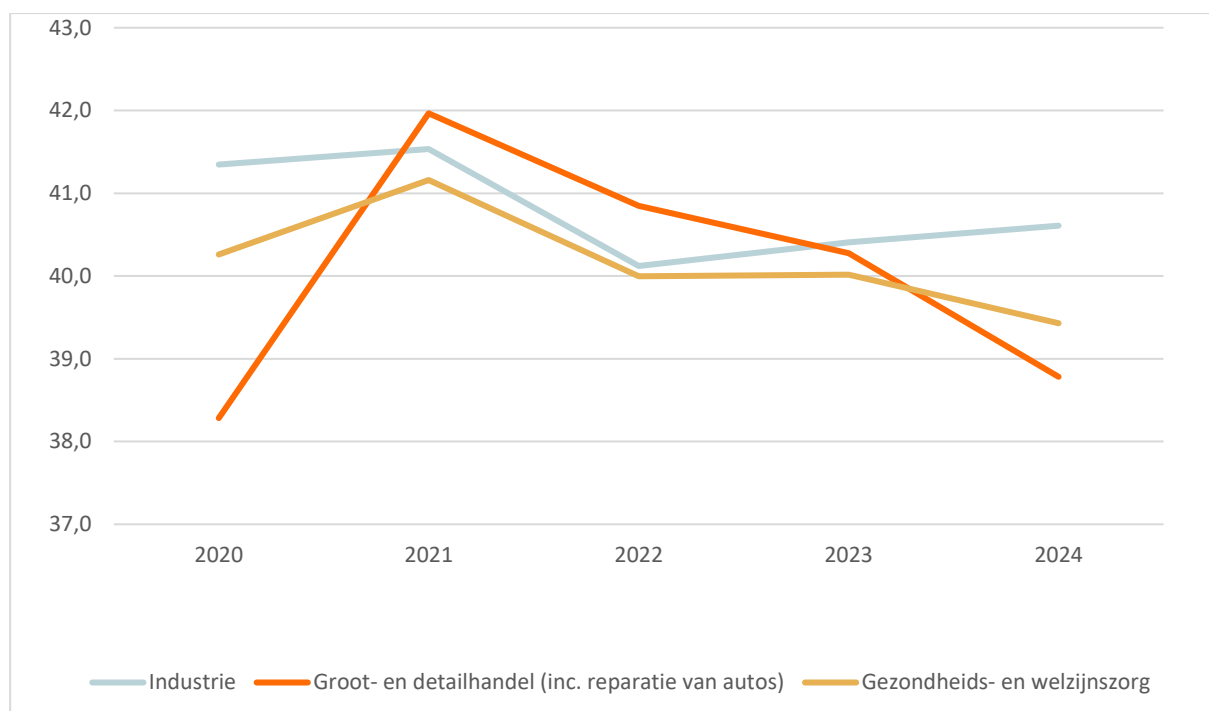
In figuur 14 is de gemiddelde WAI-score over de afgelopen vijf jaar uitgesplitst naar opleidingsniveau. Wederom is 2021 een uitschieter.



Figuur 14: gemiddelde wai-score per opleidingsniveau 2020-2024

Uitgelicht: ‘industrie’, ‘groot- en detailhandel’ en ‘gezondheids- en welzijnszorg’

De grafiek toont het gemiddelde werkvermogen van werknemers in drie sectoren tussen 2020 en 2024: Industrie, Groot- en detailhandel (incl. autoreparatie) en Gezondheids- en welzijnszorg. Dit zijn de sectoren met het grootste aantal respondenten. In algemene zin is er sprake van een licht dalende trend in het werkvermogen over de afgelopen vijf jaar, met een duidelijke piek in 2021 in alle drie de sectoren.



Figuur 15: wai-scores grootste sectoren 2020-2024

Voor de Groot- en detailhandel laat na 2021 een sterke daling zien van het gemiddelde werkvermogen, tot onder het niveau van 2020. De Gezondheids- en welzijnszorg volgt een vergelijkbaar patroon, zij het minder scherp, met een daling tot onder het niveau van 2020 in 2024. De Industrie laat relatief stabiele cijfers zien, met slechts kleine schommelingen en een lichte stijging vanaf 2022.

De afname van het werkvermogen in de zorgsector is zorgwekkend, mede gezien het verwachte tekort aan zorgpersoneel de komende jaren. Dit tekort kan volgens de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) gevolgen hebben voor de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg, voornamelijk in ziekenhuizen en verpleeghuizen. Naast het aantrekken van nieuw personeel is daarom ook het behoud van huidige werknemers cruciaal. Duurzaam HR-beleid gericht op inzetbaarheid en werkvermogen is daarbij essentieel.

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 geen weging op alle relevante achtergrondgegevens tegelijk toe. Daarom hebben we 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				
Kenmerken	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag	10%	11%	11%	12%	11%	3%	6%	3%	3%	5%	3.33	1.80	3.47	3.52	2.48
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	20%	20%	20%	20%	20%	10%	11%	9%	10%	13%	1.99	1.84	2.30	1.91	1.48
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog	18%	20%	20%	20%	20%	9%	13%	13%	15%	18%	2.00	1.56	1.55	1.32	1.13
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	1%	0%	0%	0%	0%	6%	6%	10%	10%	2%	0.13	0.05	0.03	0.02	0.10
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag	8%	8%	8%	8%	8%	1%	5%	2%	2%	2%	8.81	1.68	4.48	3.82	4.29
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	17%	18%	18%	18%	17%	4%	7%	8%	8%	8%	4.85	2.46	2.26	2.08	2.11
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog	18%	20%	20%	20%	21%	6%	11%	14%	15%	18%	3.05	1.75	1.41	1.33	1.19
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	1%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	6%	4%	3%	0.55	0.07	0.03	0.04	0.06
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag	1%	0%	0%	0%	0%	4%	3%	3%	2%	1%	0.19	0.17	0.16	0.23	0.35
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	1%	0%	0%	0%	0%	11%	8%	8%	5%	5%	0.11	0.04	0.05	0.07	0.08
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog	1%	0%	0%	0%	0%	16%	12%	12%	9%	11%	0.08	0.03	0.03	0.04	0.03
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0.16	0.03	0.06	0.06	0.00

of onbekend															
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag	1%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	1%	2%	1%	0.22	0.37	0.40	0.22	0.50
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2	1%	0%	0%	0%	0%	10%	3%	4%	6%	4%	0.13	0.09	0.09	0.04	0.07
middelbaar															
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog	1%	0%	0%	0%	0%	15%	8%	7%	7%	8%	0.08	0.03	0.04	0.04	0.03
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	2%	0.12	0.01	0.03	0.00	0.01
of onbekend															

Bron: CBS. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?ts=1678724440439>

Bijlage 2: Verdeling WAI-scores per sector 2020-2024

Sectoren in 2020-2024	Aantal	Slecht	Matig	Goed	Uitstekend	Gemiddeld werkvermogen
Landbouw, bosbouw en visserij	2702	2,5%	12,6%	46,3 %	38,6%	41,3
Industrie	38634	3,4%	12,9%	46,9 %	36,8%	40,8
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	7526	1,2%	11,3%	49,0 %	38,5%	41,6
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	2601	1,7%	12,9%	43,0 %	42,5%	41,6
Bouwnijverheid	8732	1,6%	12,8%	49,2 %	36,4%	41,2
Groot- en detailhandel alsmede reparatie van autos	26805	2,9%	15,2%	48,7 %	33,2%	40,6
Vervoer en opslag	12222	2,4%	12,1%	48,3 %	37,2%	41,2
K Financiële instellingen	13439	1,2%	9,0%	46,3 %	43,5%	42,0
Verhuur van en handel in onroerend goed	1445	1,2%	16,6%	50,1 %	32,1%	40,8
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijk dienstverlening	22063	1,7%	9,8%	47,1 %	41,4%	41,7
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4123	3,8%	16,3%	47,7 %	31,5%	40,2
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	14830	3,1%	15,2%	48,8 %	32,9%	40,5
Onderwijs	14772	2,8%	16,1%	50,1 %	31,0%	40,4
Gezondheids- en welzijnszorg	27377	3,1%	15,3%	52,0 %	29,7%	40,3
Overige dienstverlening	3601	2,1%	11,0%	38,8 %	48,0%	42,1
Overig	17683	1,9%	10,8%	47,2 %	40,1%	41,5
Totaal	225266	2,8%	13,1%	48,0 %	36,0%	40,9