

Work Ability Index 2025

Stand van zaken werkvermogen in Nederland – juli 2026



Work Ability Index 2025

Stand van zaken werkvermogen in Nederland - juli 2026

Auteur(s)

Panteia

Opdrachtgever(s)

OVAL

Gepubliceerd

Zoetermeer, 28-7-2026

Projectnummer

11508

Versie

V1

Status

Definitief

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1.1	Focus op werkvermogen	4
1.1.2	Work Ability Index	5
1.1.3	De WAI-benchmark	5
1.1.4	Over deze rapportage	6
1.1.5	Leeswijzer	6
2	Belangrijkste observaties in 2025	7
2.1	Ontwikkelingen in werkvermogen	7
2.2	Het werkvermogen in 2025	7
2.3	Werkvermogen, vitaliteit en ziekteverzuim	7
3	Het huis van Werkvermogen en de WAI	9
3.1	Het Huis van Werkvermogen	9
3.2	De kracht van de WAI	10
4	Kenmerken van respondenten 2025	12
4.1	Geslacht en leeftijd	12
4.2	Opleidingsniveau	14
4.3	Aantal respondenten per sector	15
5	WAI-totaalscores en categorieën in 2025	16
5.1	WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2025	16
5.2	Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'slecht'	18
5.3	Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'matig'	19
6	Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk, vitaliteit en ziekteverzuim	20
6.1	Voldoen aan de eisen van het werk	20
6.2	Vitaliteit	22
6.3	Ontwikkelingen in ziekteverzuim	24
6.4	Prognose werkvermogen	25
7	Ontwikkelingen in werkvermogen	27
7.1	Het gemiddeld werkvermogen	27
7.2	Ontwikkelingen in de WAI-categorieën	27
7.3	Uitgelicht: Industrie, Groot- en detailhandel en Gezondheids- en welzijnszorg	30
	Bijlages	
Bijlage 1	Wegingsfactoren	32



1 Inleiding

Net als voorgaande jaren kampte Nederland in 2025 onverminderd met een krappe arbeidsmarkt.¹ Tegelijkertijd bleef het ziekteverzuim hoog. Volgens cijfers van ArboNed bedroeg het gemiddelde ziekteverzuim in november 2025 5,0%. Kortdurend ziekteverzuim wordt vaak veroorzaakt door griepachtige klachten, terwijl langdurig ziekteverzuim relatief vaak samenhangt met stressgerelateerde klachten. Vooral deze laatste vorm van verzuim neemt toe. In de afgelopen vijf jaar is het langdurige verzuim als gevolg van stress met ongeveer 36% gestegen. Inmiddels is één op de vier verzuimdagen gerelateerd aan stress².

Op de achtergrond spelen ook demografische ontwikkelingen een rol. Net als veel andere Europese landen heeft Nederland te maken met vergrijzing en ontgroening³. De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking neemt toe door een stijging van de gemiddelde levensduur (vergrijzing), terwijl het aandeel jongeren afneemt (ontgroening). Hierdoor wordt het steeds belangrijker om werkenden gezond, gemotiveerd en productief aan het werk te houden tot aan de pensioenleeftijd.

1.1.1 Focus op werkvermogen

Het concept werkvermogen biedt belangrijke aanknopingspunten voor het behouden en verbeteren van de 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 om te werken. Een hoog werkvermogen hangt samen met een betere fysieke en mentale gezondheid en een hogere mate van inzetbaarheid. Daarentegen wordt een laag werkvermogen geassocieerd met een hogere mate van ziekteverzuim (zowel in frequentie als duur) en (intentie tot) vertrek van werknemers⁴.

Bovendien laat wetenschappelijk onderzoek zien dat een verminderd werkvermogen samenhangt met een lagere arbeidsproductiviteit. Van den Berg (2010) toont aan dat productiviteitsverlies onder werknemers met een laag werkvermogen ongeveer vijf keer vaker voorkomt dan onder werknemers met een uitstekend werkvermogen⁵. Op basis van de landelijke WAI-data wordt de maatschappelijke impact van dit productiviteitsverlies voor 2025 geschat op meer dan € 25 miljard (zie hoofdstuk 5).

Ook voor organisaties heeft werkvermogen dus een grote betekenis. Het meten en monitoren van het werkvermogen vormt daarbij een belangrijke eerste stap voor werkgevers die de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers willen versterken.

¹ <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-spanningsindicator>, geraadpleegd op 6-7-2025.

² <https://www.arboned.nl/nieuws/stress-en-griep-zijn-de-grootste-veroorzakers-van-verzuim-in-2025>, geraadpleegd op 6-7-2025.

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

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.

1.1.2

Work Ability Index

Werkvermogen wordt gemeten met de Work Ability Index (WAI), een betrouwbare en wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst. De WAI brengt het werkvermogen van werknemers in kaart door verschillende aspecten van gezondheid, functioneren en werk met elkaar te combineren. De vragenlijst bestaat uit zeven dimensies, namelijk: het huidige werkvermogen, de relatie tussen werkvermogen en de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk, het aantal gediagnosticeerde aandoeningen, ervaren beperkingen door gezondheidsproblemen, ziekteverzuim, de verwachting over het toekomstige werkvermogen en vitaliteit. Samen vormen deze dimensies één totaalscore voor het werkvermogen die varieert van 7 tot en met 49 punten. Op basis van deze totaalscore worden vier categorieën onderscheiden:

- Slecht werkvermogen (7 t/m 27 punten)
- Matig werkvermogen (28 t/m 36 punten)
- Goed werkvermogen (37 t/m 43 punten)
- Uitstekend werkvermogen (44 t/m 49 punten)

De WAI is ontwikkeld onder leiding van professor Juhani Ilmarinen van het Finnish Institute for Occupational Health (FIOH) en is inmiddels vertaald in meer dan 25 talen. Sinds 2025 beheert OVAL de licentie voor de Benelux. OVAL heeft deze licentie overgenomen van Blik op Werk en is verantwoordelijk voor het beheer en de verdere doorontwikkeling van de benchmark.

1.1.3

De WAI-benchmark

Professionals met een WAI-licentie zetten de WAI in om het werkvermogen van werknemers binnen organisaties te meten. De geanonimiseerde uitkomsten worden opgenomen in de landelijke WAI-benchmark. Sinds 2004 wordt hiervoor een unieke database opgebouwd met gegevens van meer dan een half miljoen werkenden in het Nederlandse taalgebied. De omvang van deze database maakt het mogelijk om organisaties te vergelijken met landelijke referentiecijfers en ontwikkelingen in de WAI-uitkomsten over meerdere jaren te beschrijven.

In 2025 vulden 38.811 werkenden de WAI volledig in. Dat is een duidelijke toename ten opzichte van 2024, maar nog altijd minder dan in de periode 2021 tot en met 2023.

Het aantal ingevulde vragenlijsten is mede afhankelijk van het aantal organisaties en licentiehouders dat de WAI inzet en van de gegevens die jaarlijks voor de landelijke database worden aangeleverd. Hierdoor kunnen verschillen ontstaan in het aantal beschikbare vragenlijsten per meetjaar. Daarnaast hangen de lagere aantallen vanaf 2024 ook samen met de overgang van de WAI-licentie van Blik op Werk naar OVAL. In deze overgangperiode zijn niet alle historische dataleveranciers aangehaakt gebleven of hebben zij gegevens aangeleverd, waardoor de benchmarkdatabase vanaf 2024 minder volledig is dan in de voorgaande jaren. Tegelijkertijd laat 2025 weer een duidelijke toename van het aantal respondenten zien.

Voor de periode 2021 tot en met 2025 bevat de database in totaal 232.333 volledig ingevulde WAI-vragenlijsten. Een overzicht van de benchmark over de periode 2021 tot en met 2025 is opgenomen in Bijlage 2.

1.1.4

Over deze rapportage

In deze rapportage worden de belangrijkste uitkomsten van de WAI in 2025 gepresenteerd. Daarnaast worden de resultaten vergeleken met de uitkomsten van de vier voorgaande meetjaren.

De WAI wordt door verschillende organisaties ingezet om het werkvermogen van medewerkers in kaart te brengen. Daardoor verschilt de samenstelling van de groep respondenten van jaar tot jaar en is deze niet automatisch representatief voor de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Zo kunnen bepaalde groepen, zoals hoogopgeleiden of werknemers uit specifieke sectoren, in het ene jaar relatief vaker deelnemen dan in het andere jaar.

Om de uitkomsten beter vergelijkbaar te maken met de Nederlandse werkzame beroepsbevolking zijn de resultaten gewogen. Daarbij wordt gecorrigeerd voor onder- en oververtegenwoordiging van verschillende groepen respondenten. Ondervertegenwoordigde groepen tellen hierdoor zwaarder mee in de analyses (weegfactor > 1), terwijl oververtegenwoordigde groepen juist minder zwaar meetellen (weegfactor < 1). Voor de weging is gecorrigeerd voor geslacht, opleidingsniveau en het al dan niet bekend zijn van de SBI-sector. Een overzicht van de gebruikte wegingsfactoren is opgenomen in Bijlage 1.

Hoewel de weging de vergelijkbaarheid tussen de meetjaren vergroot, neemt zij verschillen in de samenstelling van de respondenten niet volledig weg. Bij de gekozen weegstrategie is gecorrigeerd voor een aantal relevante achtergrondkenmerken, maar ook andere kenmerken kunnen van invloed zijn op het werkvermogen. De verschillen tussen de meetjaren dienen daarom met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd en zijn bedoeld om verschillen in de WAI-uitkomsten te beschrijven, niet om trends in het werkvermogen van de Nederlandse beroepsbevolking vast te stellen.

1.1.5

Leeswijzer

Deze rapportage bestaat uit zeven hoofdstukken. In hoofdstuk 2 worden de belangrijkste bevindingen van de WAI 2025 samengevat. Hoofdstuk 3 beschrijft het Huis van Werkvermogen en de factoren die van invloed zijn op het werkvermogen. In hoofdstuk 4 worden de kenmerken van de respondenten besproken, waaronder geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector. Hoofdstuk 5 presenteert de WAI-totaalscore en de verdeling van de respondenten over de verschillende WAI-categorieën. In hoofdstuk 6 worden drie dimensies van de WAI nader uitgelicht: het werkvermogen in relatie tot de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk, vitaliteit en ziekteverzuim. Tot slot worden in hoofdstuk 7 de uitkomsten van de WAI over de periode 2021 tot en met 2025 met elkaar vergeleken.

Voor de analyses naar sector zijn enkele SBI-sectoren samengevoegd. Hierdoor ontstaan voldoende grote groepen respondenten om de uitkomsten tussen de verschillende jaren op een betrouwbare manier te kunnen vergelijken. Daardoor wijkt de sectorindeling in tabel 2 af van de sectorindeling die in hoofdstuk 4.3 is gebruikt voor de beschrijving van de respondenten.

De resultaten in dit rapport zijn weergegeven met behulp van figuren en tabellen. Tenzij anders vermeld, zijn de uitkomsten gebaseerd op gewogen gegevens. Door afronding kan het voorkomen dat totalen niet altijd exact optellen tot 100%.

2 Belangrijkste observaties in 2025

2.1 Ontwikkelingen in werkvermogen

Werkenden beschikken gemiddeld nog steeds over een goed werkvermogen. De gemiddelde gewogen WAI-score bedraagt in 2025 39,9 ($SD = 5,6$). Hoewel de gemiddelde score gedurende de gehele periode binnen de categorie goed werkvermogen blijft, laat een vergelijking tussen de meetjaren een geleidelijke afname zien: van 41,9 in 2021 naar 39,9 in 2025. Na een lichte stijging in 2024 (40,5, $SD = 5,4$) daalt de gemiddelde WAI-score in 2025 opnieuw.

2.2 Het werkvermogen in 2025

- In 2025 heeft 3% van de respondenten een slecht, 19% een matig, 49% een goed en 29% een uitstekend werkvermogen.
- Ongeveer één op de vijf respondenten heeft een slecht of matig werkvermogen. Deze groep verdient extra aandacht, omdat een verminderd werkvermogen samenhangt met een hoger risico op productiviteitsverlies, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en de intentie om de organisatie te verlaten.
- Vergeleken met 2021 is vooral een verschuiving zichtbaar van 'uitstekend' naar 'matig' werkvermogen. Het aandeel respondenten met een uitstekend werkvermogen daalde van 43% naar 29%, terwijl het aandeel met een matig werkvermogen steeg van 10% naar 19%. Het aandeel respondenten met een slecht werkvermogen bleef gedurende de onderzochte periode relatief stabiel.
- Binnen de groep respondenten met een slecht of matig werkvermogen zijn laagopgeleiden en werknemers van 45 jaar en ouder relatief sterk vertegenwoordigd.
- De gemiddelde WAI-score verschilt eveneens naar opleidingsniveau en leeftijd. Laagopgeleiden hebben gedurende de gehele onderzoeksperiode de laagste gemiddelde WAI-score. Daarnaast ligt de gemiddelde WAI-score vanaf 55 jaar duidelijk lager dan in de jongere leeftijdsgroepen.
- Vrouwen hebben gedurende de gehele periode 2021 tot en met 2025 gemiddeld een lagere WAI-score dan mannen. In 2025 bedraagt de gemiddelde WAI-score 39,3 voor vrouwen tegenover 40,5 voor mannen. Daarnaast zijn vrouwen binnen de categorieën slecht en matig werkvermogen relatief sterker vertegenwoordigd dan mannen.
- De ontwikkeling van het werkvermogen verschilt per sector. De groot- en detailhandel laat over de periode 2021 tot en met 2025 de sterkste afname van de gemiddelde WAI-score zien. Ook in de gezondheids- en welzijnszorg ligt het gemiddelde werkvermogen in 2025 nog onder het niveau van 2021.

2.3

Werkvermogen, vitaliteit en ziekteverzuim

- De meeste respondenten beoordelen hun vermogen om aan zowel de lichamelijke als de psychische eisen van het werk te voldoen als goed of zeer goed. In 2025 geldt dit voor 87% van de respondenten bij de lichamelijke eisen en 83% bij de psychische eisen.
- Hoewel de meeste respondenten aangeven goed aan de eisen van hun werk te kunnen voldoen, wordt het werkvermogen ten aanzien van de psychische eisen minder positief beoordeeld dan ten aanzien van de lichamelijke eisen. Zo beoordeelt 17% van de respondenten het werkvermogen als matig of (zeer) slecht bij de psychische eisen, tegenover 13% bij de lichamelijke eisen.
- De meeste respondenten ervaren een goede vitaliteit. In 2025 geeft 86% aan regelmatig of altijd plezier te hebben in de dagelijkse bezigheden, 74% voelt zich regelmatig of altijd actief en fit en 80% heeft regelmatig of altijd vertrouwen in de toekomst. Ten opzichte van 2024 laten alle drie de vitaliteitsindicatoren een verbetering zien. Voor plezier in de dagelijkse bezigheden en actief en fit voelen zijn de uitkomsten zelfs de meest positieve van de afgelopen vijf jaar. De verschillen tussen de meetjaren blijven echter beperkt.
- Tegelijkertijd blijft vitaliteit niet voor iedereen vanzelfsprekend. 14% van de respondenten ervaart nooit, zelden of soms plezier in de dagelijkse bezigheden, 26% voelt zich nooit, zelden of soms actief en fit en één op de vijf heeft nooit, zelden of soms vertrouwen in de toekomst.
- In 2025 geeft 49% van de respondenten aan in de afgelopen twaalf maanden geen ziekteverzuim te hebben gehad. Daarnaast heeft 37% maximaal negen dagen verzuimd. De overige respondenten rapporteerden tien of meer verzuimdagen. Na de stijging van het aandeel respondenten met langdurig ziekteverzuim (100-365 dagen) in 2023 (6%) is dit aandeel in 2024 (5%) en 2025 (3%) weer afgenomen. Ook het aandeel respondenten met 25 tot 99 verzuimdagen is in 2025 lager dan in de voorgaande jaren.
- Vrijwel alle respondenten (91%) verwachten, uitgaande van hun huidige gezondheid, over twee jaar nog in staat te zijn hun huidige werk uit te voeren. Deze verwachting blijft gedurende de gehele onderzoeksperiode stabiel hoog. Ten opzichte van 2024 is sprake van een lichte verbetering.

Reactie OVAL op de cijfers over 2025

De resultaten laten zien dat het werkvermogen van Nederlandse werknemers gemiddeld nog altijd op een goed niveau ligt. Tegelijkertijd zien we een geleidelijke afname ten opzichte van eerdere jaren en neemt het aandeel werknemers met een matig werkvermogen toe. In een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door personeelstekorten, vergrijzing en een toenemende mentale belasting onderstreept dit het belang van blijvende investeringen in duurzame inzetbaarheid. Het versterken van werkvermogen is geen eenmalige interventie, maar vraagt om structurele aandacht van werkgevers, werknemers en professionals. Juist daarin ligt de kracht van de WAI: het bieden van inzicht en handelingsperspectief.

3 Het huis van Werkvermogen en de WAI

3.1 Het Huis van Werkvermogen

Het werkvermogen van een werknemer wordt bepaald door de wisselwerking tussen de kenmerken en capaciteiten van de persoon enerzijds en de kenmerken (context) van het werk en de werkomgeving anderzijds. Om de factoren die van invloed zijn op het werkvermogen inzichtelijk te maken, wordt vaak de metafoor van het Huis van Werkvermogen gebruikt. Dit model beschrijft hoe persoonlijke, organisatorische en sociale factoren gezamenlijk het werkvermogen beïnvloeden.

Figuur 1 Het huis van werkvermogen



NL: Blik op Werk

- Op de **begane grond** van het 'huis' bevindt zich de dimensie gezondheid. Deze vormt de basis van een goed werkvermogen. Onder gezondheid worden zowel de lichamelijke als de psychische gezondheid verstaan.
- De **eerste verdieping** bestaat uit de beroepsspecifieke competenties en vaardigheden. Om aan de eisen van het werk te kunnen voldoen, dient de medewerker te beschikken over passende vakinhoudelijke en sociale kennis en vaardigheden. Deze moeten gedurende de loopbaan blijven aansluiten bij de veranderende eisen van het werk ('leven lang ontwikkelen'). Door de voortdurende veranderingen in organisaties neemt het belang van deze verdieping steeds verder 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 factoren zijn van invloed op het vermogen én de bereidheid om te blijven leren en zich verder te ontwikkelen ('eerste verdieping').
- De **derde verdieping** staat voor het werk zelf, met alle bijbehorende aspecten, zoals de inhoud van het werk (de lichamelijke, psychische en sociale eisen), de arbeidsomstandigheden en de sociale werkomgeving. Ook het management en de leidinggevendenden nemen hierin een belangrijke plaats in, omdat zij het werkvermogen van medewerkers in belangrijke mate kunnen beïnvloeden.
- Het **trappenhuis** laat zien dat de verschillende verdiepingen met elkaar verbonden zijn en elkaar beïnvloeden. De cyclische pijlen tussen de tweede en derde verdieping geven de wisselwerking weer tussen de waarden, houding en motivatie van de medewerker en de sociale en organisatorische context van het werk.
- Op de tweede verdieping is ook **een balkon**. Het balkon verbindt de directe relatie tussen werknemer, werk en organisatie met de buitenwereld. Ook factoren buiten het werk hebben immers invloed op het werkvermogen, zoals gebeurtenissen in de privésfeer en ontwikkelingen in de bredere maatschappelijke en politieke omgeving.

3.2 De kracht van de WAI

Het Huis van Werkvermogen laat zien dat het behouden en verbeteren van werkvermogen vraagt om een integrale benadering. De verschillende verdiepingen van het huis vertegenwoordigen ieder een belangrijk thema, waarvoor uiteenlopende diagnostische instrumenten en interventies beschikbaar zijn en ontwikkeld worden. De kracht van de WAI is dat de vragenlijst niet één afzonderlijke verdieping meet, maar inzicht geeft in het werkvermogen als resultaat van de interactie tussen al deze factoren.

De WAI levert een totaalscore op die varieert van 7 tot en met 49 punten. Op basis van deze totaalscore worden vier categorieën onderscheiden:

- 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)

Werknemers met een slecht of matig werkvermogen vormen een risicogroep. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat een verminderd werkvermogen samenhangt met een hogere kans op ziekteverzuim in het aankomende jaar en met arbeidsongeschiktheid.⁶ Daarnaast wordt een afname in het werkvermogen 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 werkzaamheden⁷. Een goed of uitstekend werkvermogen hangt daarentegen

⁶ Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9

⁷ Van der Berg, Tilja (2010). The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability.

samen met een betere fysieke en mentale gezondheid en een goede kwaliteit van leven⁸.

Voor organisaties biedt de WAI een praktisch instrument om het werkvermogen van medewerkers binnen een functie, afdeling of organisatie in kaart te brengen. De normering maakt het mogelijk om interventies gericht in te zetten voor groepen medewerkers die daar het meeste baat bij hebben, in plaats van uitsluitend generieke maatregelen toe te passen. Daarnaast maakt de WAI het mogelijk om de effecten van interventies in de tijd te volgen met behulp van een wetenschappelijk gevalideerd en betrouwbaar meetinstrument.

Ook voor werknemers biedt de WAI meerwaarde. De uitkomsten geven inzicht in het eigen werkvermogen en kunnen aanleiding zijn om in gesprek te gaan over de gezondheid, de werksituatie of de verdere loopbaan. Daarmee kan de WAI bijdragen aan het tijdig signaleren van risico's en het nemen van passende maatregelen om het werkvermogen te behouden of te verbeteren⁹.

⁸ 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.

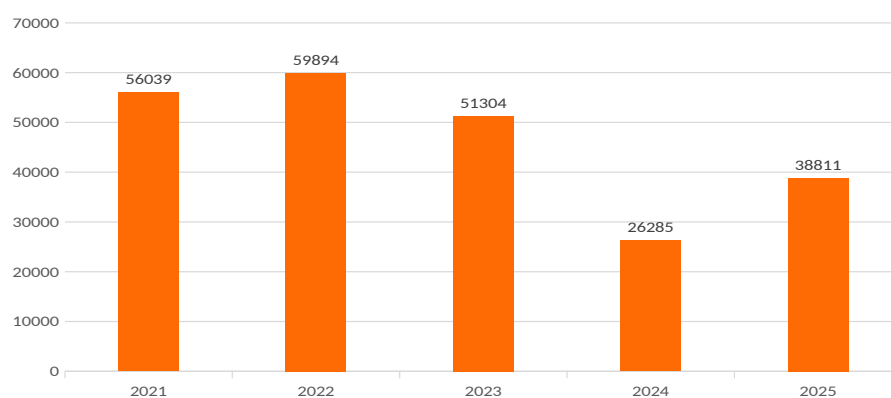
⁹ Mes, M. & De Groot, M. (2010). Informatiebrochure. Duurzame inzetbaarheid en de WAI vanuit werknemersperspectief. s-Hertogenbosch: CINOP.

4 Kenmerken van respondenten 2025

Respondenten die de Work Ability Index (WAI) invullen, wordt gevraagd een aantal achtergrondkenmerken in te vullen zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Deze achtergrondkenmerken maken geen onderdeel uit van de berekening van de individuele WAI-score, maar worden gebruikt om vergelijkingen tussen verschillende groepen en tussen meetjaren mogelijk te maken. Daarnaast worden deze gegevens gebruikt om de steekproef te wegen, zodat de resultaten beter aansluiten bij de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Om een zo nauwkeurig mogelijk beeld van de onderzoekspopulatie te geven, zijn de resultaten in dit hoofdstuk echter gebaseerd op *ongewogen* gegevens.

Figuur 2 toont het aantal respondenten dat de WAI per meetjaar heeft ingevuld. In 2025 vulden in totaal 38.811 respondenten de vragenlijst in. Dat is een duidelijke toename ten opzichte van 2024, maar nog altijd minder dan in de periode 2021 tot en met 2023.

Figuur 2 Aantal respondenten dat de WAI heeft ingevuld 2021-2025



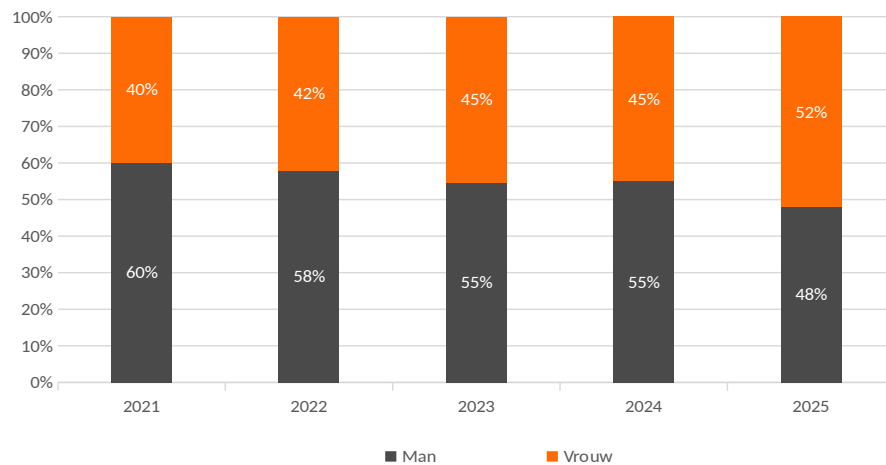
NL: Panteia

4.1 Geslacht en leeftijd

In de voorgaande jaren was het aandeel mannen dat de WAI invulde steeds iets groter dan het aandeel vrouwen. In 2025 is deze verhouding echter omgekeerd: 52% van de respondenten is vrouw en 48% is man (n=38.811). Daarmee zet de geleidelijke toename van het aandeel vrouwelijke respondenten, die de afgelopen jaren zichtbaar was, verder door. De verdeling wijkt enigszins af van die in de werkzame beroepsbevolking in Nederland, die bestaat uit 47% vrouwen en 53% mannen.¹⁰

¹⁰ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>, geraadpleegd op 6-7-2026.

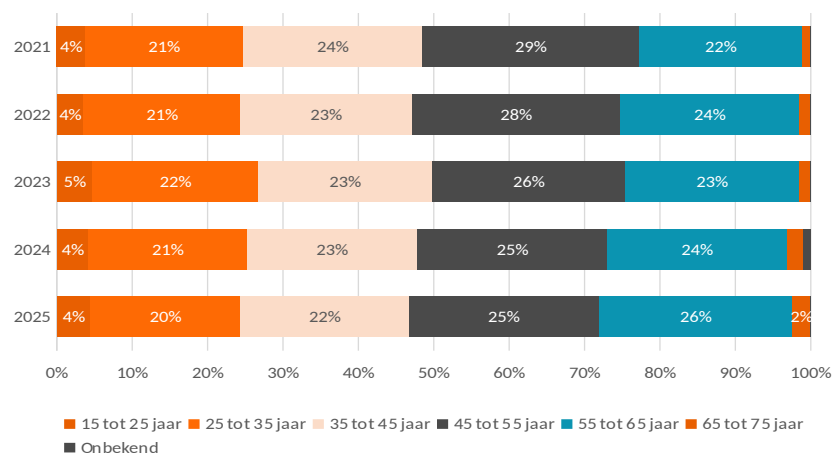
Figuur 3 Verdeling respondenten naar geslacht 2021-2025



NL: Panteia

Figuur 4 toont de verdeling van de respondenten over zes leeftijdscategorieën. De leeftijdsverdeling is de afgelopen jaren stabiel gebleven. In 2025 vormen de respondenten van 55 tot 65 jaar de grootste groep (26%), gevolgd door de leeftijdscategorieën 45 tot 55 jaar (25%) en 35 tot 45 jaar (22%). De jongste leeftijdsgroep (15-25 jaar) is met 4% het kleinste vertegenwoordigd. De verdeling komt grotendeels overeen met de leeftijdsopbouw van de werkzame beroepsbevolking volgens het CBS¹¹, met uitzondering van de groep 15-25 jaar, die net als in voorgaande jaren ondervertegenwoordigd is onder de WAI-respondenten terwijl de groep van 55 jaar en ouder juist iets oververtegenwoordigd is.

Figuur 4 Verdeling respondenten naar leeftijd 2021-2025



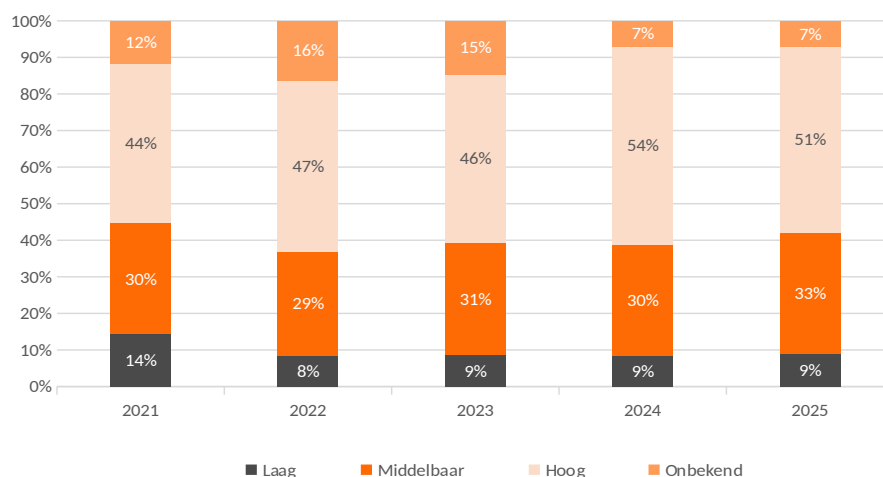
NL: Panteia

¹¹ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>, geraadpleegd op 6-7-2026.

4.2 Opleidingsniveau

De verdeling in de Nederlandse beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) is volgens het CBS in 2025 als volgt: 25% laagopgeleid, 36% middelbaar opgeleid, 38% hoogopgeleid en 1% onbekend¹². Vergeleken met deze cijfers zien we ook in de WAI 2025 een duidelijke ondervertegenwoordiging van laagopgeleiden, terwijl hoogopgeleiden relatief vaker deelnemen aan de WAI. Deze verdeling is vergelijkbaar met die van voorgaande jaren, al is het aandeel hoogopgeleiden in 2025 met 51% iets lager dan in 2024 (54%) en het aandeel middelbaar opgeleiden iets hoger (33% tegenover 30%).

Figuur 5 Opleidingsniveau WAI 2025 respondenten



NL: Panteia

Slechts 9% van de WAI-respondenten in 2025 is laagopgeleid, terwijl deze groep ongeveer 25% van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking (15-75 jaar) uitmaakt. Laagopgeleide werkenden zijn daarmee duidelijk ondervertegenwoordigd in de WAI dataset. Juist deze groep verdient extra aandacht omdat zij relatief vaak werkzaam is in fysiek belastende beroepen. Gezien de aanhoudende tekorten aan vakmensen is het van groot belang hun duurzame inzetbaarheid te behouden.

CBS-cijfers laten zien dat laagopgeleiden hun gezondheid minder vaak als (zeer) goed beoordelen dan middelbaar en hoogopgeleiden (59% tegenover 71% en 80%)¹³. Daarnaast hebben zij vaker één of meer langdurige aandoeningen (49% versus 40% en 34%) en maken zij intensiever gebruik van de gezondheidszorg. Hoewel het aandeel mensen dat ten minste één keer contact heeft met de huisarts of medisch specialist slechts beperkt verschilt tussen opleidingsniveaus, ligt het gemiddelde aantal contacten onder laagopgeleiden duidelijk hoger. Gemiddeld hebben zij 9,3 huisartscontacten en 7,5 contacten met een medisch specialist per persoon, tegenover respectievelijk 6,9 en 5,8 bij middelbaar opgeleiden en 5,8 en 5,7 bij hoogopgeleiden. Deze verschillen onderstrepen het belang van extra aandacht voor de gezondheid en het werkvermogen van praktisch geschoolde werkenden.

¹² <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85313NED/table?dl=A2271>, geraadpleegd op 6-7-2026.

¹³ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85454NED/table?ts=1750689488750>, geraadpleegd op 6-7-2026.

4.3 Aantal respondenten per sector

Tabel 1 toont de verdeling van de WAI-respondenten over de verschillende bedrijfssectoren. In 2025 is van 23.463 respondenten bekend in welke sector zij werkzaam zijn. Bij 15.348 respondenten ontbrak een antwoord op deze vraag of kon de sector niet worden vastgesteld.

Van de respondenten met een bekende sector zijn de gezondheids- en welzijnszorg (3.947 respondenten), informatie en communicatie (3.762) en industrie (2.813) het sterkst vertegenwoordigd. Ook openbaar bestuur (1.904), onderwijs (1.785) en landbouw, bosbouw en visserij (1.725) leveren een relatief grote bijdrage aan het totaal aantal respondenten.

Tabel 1 Aantal respondenten WAI 2025 per sector

Sector	Aantal respondenten
A Landbouw, bosbouw en visserij	1.725
B Winning van delfstoffen	0
C Industrie	2.813
D Productie en distributie van een handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	780
E Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1
F Bouwnijverheid	1.123
G Groot- en detailhandel	1.190
H Vervoer en opslag	551
I Horeca	163
J Informatie en communicatie	3.762
K Financiële instellingen	680
L Verhuur van handel in onroerend goed	234
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	1.316
N Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	1.021
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	1.904
P Onderwijs	1.785
Q Gezondheids- en welzijnszorg	3.947
R Cultuur, sport en recreatie	7
S Overige dienstverlening	322
T Overig	139
U Extraterritoriale organisaties en dienstverlening	0
Onbekend	15.348
Totaal	38.811

NL: Panteia

5 WAI-totaalscores en categorieën in 2025

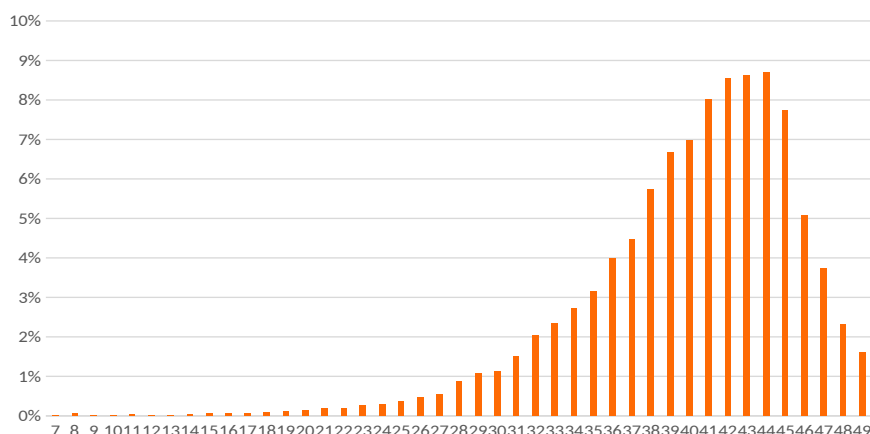
In dit hoofdstuk worden de WAI-totaalscore en de verdeling van de respondenten over de WAI-categorieën in 2025 beschreven. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de respondenten met een slecht of matig werkvermogen. Deze groep is relevant omdat een verminderd werkvermogen samenhangt met een hoger risico op productiviteitsverlies, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en een hogere intentie om de organisatie te verlaten^{14 15}.

De gepresenteerde resultaten zijn gebaseerd op gewogen gegevens, waarbij is gecorrigeerd voor verschillen tussen de samenstelling van de WAI-respondenten en de Nederlandse werkzame beroepsbevolking.

5.1 WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2025

De gemiddelde gewogen WAI-score in 2025 bedraagt 39,9 (n = 38.811; SD = 5,6). Deze score valt binnen de categorie 'goed' werkvermogen. Figuur 6 toont de verdeling van de WAI-scores in 2025. Voor de presentatie zijn de scores afgerond op gehele getallen.

Figuur 6 Verdeling WAI 2025 totaalscore (afgerond)



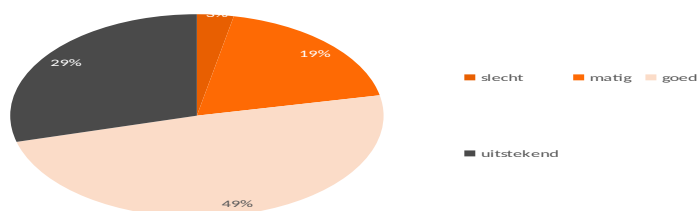
NL: Panteia

Als we kijken naar de verdeling van de respondenten over de WAI-categorieën in 2025, zien we dat 3% van de respondenten een slecht werkvermogen heeft, 19% een matig werkvermogen, 49% een goed werkvermogen en 29% een uitstekend werkvermogen.

¹⁴ Van der Berg, Tilja (2010). The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability.

¹⁵ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2012.05961.x>, geraadpleegd op 6-7-2026.

Figuur 7 Aantal respondenten per WAI-categorie (2025)



NL: Panteia

Werkvermogen en arbeidsproductiviteit – een rekenvoorbeeld

Zoals op de vorige pagina beschreven, hangt een verminderd werkvermogen samen met een lagere arbeidsproductiviteit. Op individueel niveau is het niet mogelijk om een directe relatie te leggen tussen een specifieke WAI-score en de mate van productiviteitsverlies. Dit wordt beïnvloed door uiteenlopende factoren, zoals de aard van het werk, de sector en persoonlijke omstandigheden. Op organisatieniveau kan de relatie tussen werkvermogen en arbeidsproductiviteit wel inzichtelijk worden gemaakt.

Preventned heeft hiervoor, in samenwerking met het Erasmus MC, een rekentool ontwikkeld¹⁶. Op basis van de verdeling van medewerkers over de WAI-categorieën, het aantal medewerkers en de gemiddelde loonsom geeft deze tool een indicatie van de extra loonkosten die samenhangen met verminderd werkvermogen.

Uitgaande van een werkzame beroepsbevolking van 9,8 miljoen personen¹⁷ en een gemiddelde jaarlijkse loonsom van € 47.360 per medewerker (inclusief bijzondere beloningen)¹⁸, bedraagt de totale loonsom in Nederland circa € 464,1 miljard per jaar. Op basis van de landelijke verdeling van de WAI-categorieën voor 2025 schat de rekentool het jaarlijkse verlies aan arbeidsproductiviteit op circa € 25,4 miljard.

Voor een organisatie met 200 medewerkers en een gemiddelde jaarlijkse loonsom van € 47.360 per medewerker bedraagt de totale loonsom circa € 9,4 miljoen. De rekentool schat het verlies aan arbeidsproductiviteit voor een dergelijke organisatie op €518.971 per jaar.

De uitkomsten van deze rekentool laten zien dat investeren in het behoud en de verbetering van het werkvermogen niet alleen bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, maar ook economische voordelen kan opleveren voor organisaties.

¹⁶ <https://preventned.nl/rekentool-arbeidsproductiviteitsverlies/>, geraadpleegd op 6-7-2026.

¹⁷ <https://opendata.cbs.nl/?dl=D3AFE#/CBS/nl/dataset/85224NED/table> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden>, geraadpleegd op 6-7-2026.

¹⁸ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/81431ned/table> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/jaarloon-werknemers-per-bedrijfstak>, geraadpleegd op 6-7-2026.

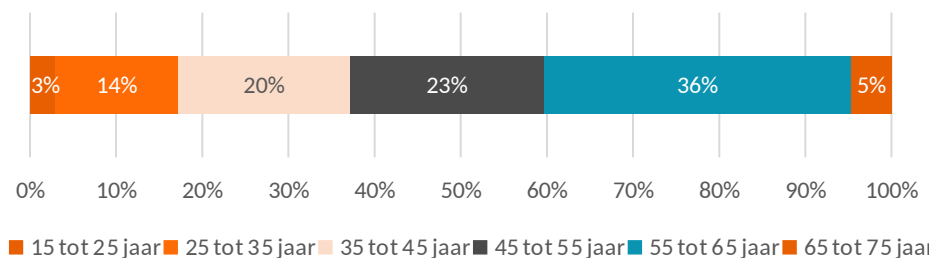
5.2 Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'slecht'

De WAI 2025 laat zien dat 57% van de respondenten met een *slechte* WAI-score (7 t/m 27 punten) vrouw is en 43% man. Van de respondenten met een slechte WAI-score behoort 42% tot de middelbaar opgeleiden. Laagopgeleiden vormen 29% van deze groep, gevolgd door hoogopgeleiden (28%). Van 1% van de respondenten met een slechte WAI-score is het opleidingsniveau onbekend.

Figuur 8 toont de leeftijdsverdeling van de respondenten met een slechte WAI-score in 2025. Respondenten van 55 tot 65 jaar vormen met 36% de grootste groep, gevolgd door de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar (23%) en 35 tot 45 jaar (20%). De jongste leeftijdsgroepen zijn relatief beperkt vertegenwoordigd. Het aandeel respondenten van 65 tot 75 jaar bedraagt 5%.

Dat de groep 65-plussers kleiner is dan de groep 55- tot 65-jarigen kan deels worden verklaard door het beperkte aantal respondenten in deze leeftijdscategorie. Daarnaast kan het zogenoemde 'healthy worker effect' een rol spelen: werknemers die op hogere leeftijd nog deelnemen aan het arbeidsproces zijn gemiddeld gezonder en hebben een hoger werkvermogen dan leeftijdsgenoten die de arbeidsmarkt al hebben verlaten¹⁹.

Figuur 8 Verdeling van de respondenten met een slechte WAI-score naar leeftijdscategorie



NL: Panteia

Ongeveer 41% van de respondenten met een slecht werkvermogen is 55 jaar of ouder. Oudere werknemers vormen daarmee een belangrijk deel van de groep met een verminderd werkvermogen. Dit sluit aan bij het beeld dat de gemiddelde WAI-score geleidelijk afneemt met de leeftijd. In 2025 bedraagt de gemiddelde WAI-score 40,5 onder werknemers van 15 tot 25 jaar, tegenover 39,5 onder werknemers van 55 tot 65 jaar en 38,5 onder werknemers van 65 tot 75 jaar.

Gezien de toenemende vergrijzing en de hogere pensioenleeftijd is het van belang om juist deze groep duurzaam inzetbaar te houden. Gerichte aandacht voor het behoud en de verbetering van het werkvermogen kan eraan bijdragen dat werknemers gezond en productief kunnen blijven doorwerken tot aan hun pensioen. Bovendien beschikken oudere werknemers vaak over veel kennis en ervaring, waardoor zij een belangrijke rol spelen in de overdracht van kennis en vaardigheden aan jongere collega's.

¹⁹ De Lange, A. & Laurier, J. (2017). De uitdaging van langer doorwerken: vanuit het perspectief van werkvermogen. PW. Whitepapers.

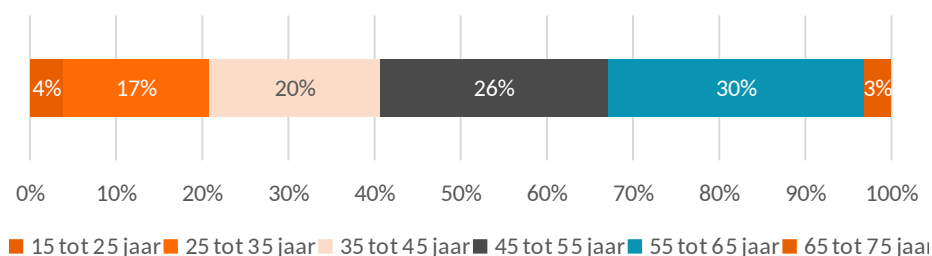
5.3 Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'matig'

De WAI 2025 laat zien dat 54% van de respondenten met een *matige* WAI-score (28 t/m 36 punten) vrouw is en 46% man. Van de respondenten met een matige WAI-score behoort 40% tot de middelbaar opgeleiden. Laagopgeleiden vormen 27% van deze groep, gevolgd door hoogopgeleiden (33%).

Figuur 9 toont de leeftijdsverdeling van de respondenten met een matige WAI-score in 2025. Respondenten van 55 tot 65 jaar vormen met 30% de grootste groep, gevolgd door de leeftijdscategorieën 45 tot 55 jaar (26%) en 35 tot 45 jaar (20%). De jongste leeftijdsgroepen zijn wederom relatief beperkt vertegenwoordigd. Het aandeel respondenten van 65 tot 75 jaar bedraagt 3%.

Ook binnen de groep met een matig werkvermogen is ruim de helft van de respondenten (56%) 45 jaar of ouder. Dit sluit aan bij het beeld dat de gemiddelde WAI-score geleidelijk afneemt met de leeftijd en onderstreept wederom het belang van investeringen in de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers.

Figuur 9 Verdeling van de respondenten met een matige WAI-score naar leeftijdscategorie



NL: Panteia

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. Per dimensie beschrijven we de ontwikkeling van de uitkomsten in de periode 2021 tot en met 2025. De gepresenteerde resultaten zijn gebaseerd op gewogen gegevens, waarbij is gecorrigeerd voor verschillen tussen de samenstelling van de WAI-respondenten en de Nederlandse werkzame beroepsbevolking.

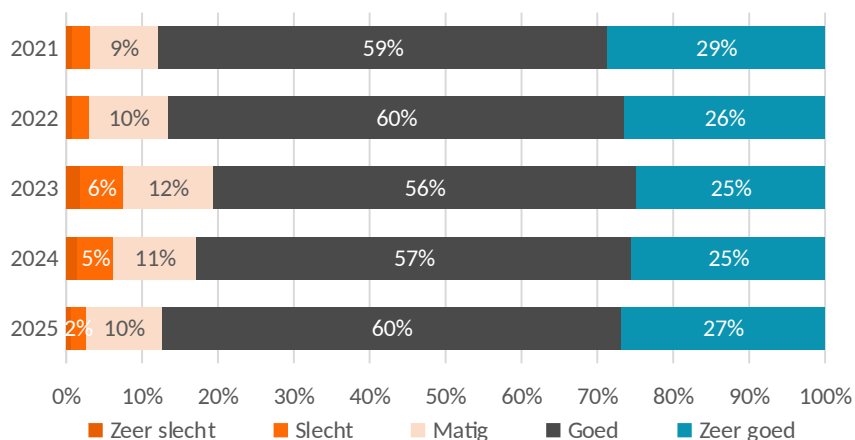
6.1 Voldoen aan de eisen van het werk

Om het werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk in kaart te brengen, is de respondenten gevraagd in hoeverre zij vinden dat zij kunnen voldoen aan de lichamelijke en psychische (geestelijke) eisen van hun werk.

Lichamelijke eisen

Figuur 22 toont het werkvermogen in relatie tot de lichamelijke eisen van het werk. De meeste respondenten beoordelen hun vermogen om aan de lichamelijke eisen van het werk te voldoen als goed of zeer goed. In 2025 geldt dit voor 87% van de respondenten (60% goed en 27% zeer goed). 13% van de respondenten beoordeelt het eigen vermogen om aan de lichamelijke eisen van het werk te voldoen als matig, slecht of zeer slecht. Ten opzichte van 2024 is sprake van een lichte verschuiving naar een positievere beoordeling, doordat het aandeel respondenten dat goed of zeer goed scoort iets is toegenomen.

Figuur 10 Mate waarin kan worden voldaan aan de lichamelijke eisen van het werk

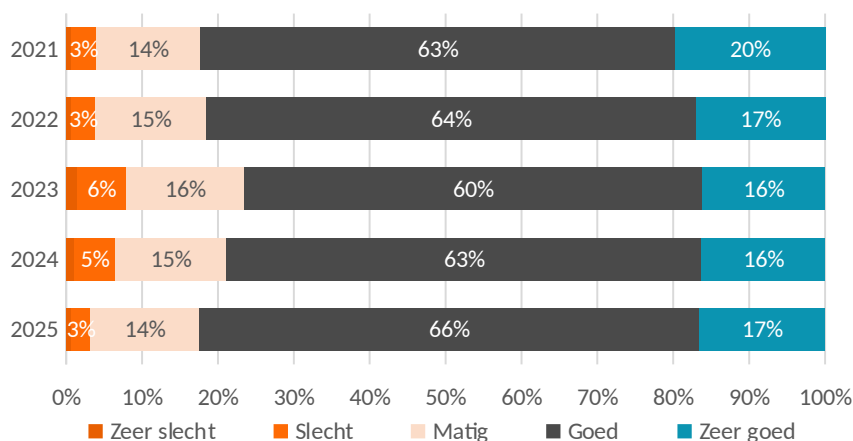


Psychische (geestelijke) eisen

Om het werkvermogen in relatie tot de psychische eisen van het werk in kaart te brengen, is de respondenten gevraagd hoe zij hun huidige werkvermogen beoordelen in relatie tot de psychische eisen van hun werk. Figuur 11 toont de verdeling van de antwoorden over de vijf antwoordcategorieën.

De meeste respondenten beoordelen hun huidige werkvermogen in relatie tot de psychische eisen van hun werk als goed of zeer goed. In 2025 geldt dit voor 83% van de respondenten (66% goed en 17% zeer goed). Daartegenover beoordeelt 18% van de respondenten het eigen werkvermogen als matig, slecht of zeer slecht. Ook hier is ten opzichte van 2024 sprake van een lichte verschuiving naar een positievere beoordeling.

Figuur 11 Mate waarin kan worden voldaan aan de psychische eisen van het werk



NL: Panteia

In vergelijking met de lichamelijke eisen van het werk beoordelen de respondenten hun werkvermogen minder vaak als zeer goed wanneer het gaat om de psychische eisen. In 2025 bedraagt het aandeel respondenten met een zeer goede beoordeling 17%, tegenover 27% voor de lichamelijke eisen van het werk. Daarnaast is het aandeel respondenten dat het eigen werkvermogen als matig of (zeer) slecht beoordeelt iets hoger bij de psychische eisen dan bij de lichamelijke eisen (17% versus 13%). Dit suggereert dat respondenten hun werkvermogen in relatie tot de psychische eisen gemiddeld minder positief beoordelen dan hun werkvermogen in relatie tot de lichamelijke eisen.

De bevindingen sluiten aan bij landelijke cijfers over de mentale belasting van werkenden. Tijdens de Week van de Werkstress 2025 werd gerapporteerd dat 1,7 miljoen werkenden (20%) burn-outklachten ervaren en dat 32% van de werkenden hoge taakeisen ervaart²⁰. Nog eens 38% vindt dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen werkstress. Werknemers met burn-outklachten zijn vaak nog aan het werk, maar ervaren wel stressklachten die het functioneren kunnen beïnvloeden.

²⁰ https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2025/11/11430-Factsheet-week-van-de-werkstress_05.pdf

6.2 Vitaliteit

Uit onderzoek van Van Vuuren et al. (2011)²¹ blijkt dat vitaliteit positief samenhangt met werkvermogen: werknemers die zich vitaler voelen, hebben gemiddeld een hoger werkvermogen.

Vitaliteit wordt binnen de WAI gemeten aan de hand van de volgende drie vragen:

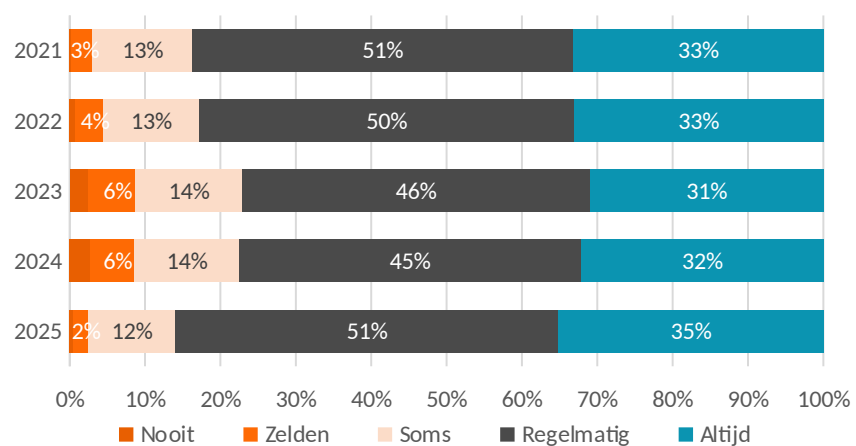
- Heeft u de laatste tijd plezier in uw dagelijkse bezigheden?
- Bent u de laatste tijd actief en fit?
- Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?

Respondenten beantwoordden deze vragen op een vijfpuntsschaal met de antwoordcategorieën 'nooit', 'zelden', 'soms', 'vaak' en 'altijd'. In de figuren 12 tot en met 14 wordt per vraag weergegeven hoe de antwoorden zich in de periode 2021 tot en met 2025 hebben ontwikkeld.

De resultaten laten zien dat de meeste respondenten hun vitaliteit positief beoordelen. In 2025 geeft 86% van de respondenten aan regelmatig of altijd plezier te hebben in de dagelijkse bezigheden. Daarnaast laat 74% weten de laatste tijd actief en fit te zijn en heeft 80% vertrouwen in de toekomst.

Tegelijkertijd is vitaliteit niet voor iedereen vanzelfsprekend. In 2025 geeft 14% van de respondenten aan nooit, zelden of soms plezier te hebben in de dagelijkse bezigheden. Daarnaast voelt 26% zich nooit, zelden of soms actief en fit en heeft 1 op de 5 respondenten nooit, zelden of soms vertrouwen in de toekomst.

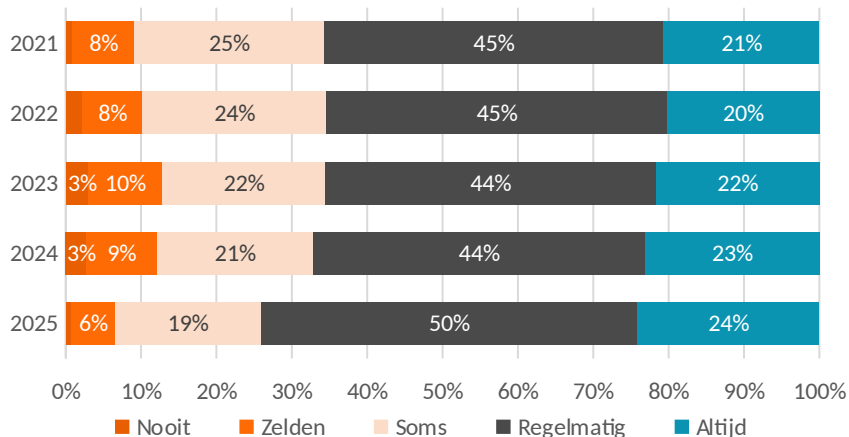
Figuur 12 Heeft u de laatste tijd plezier in uw dagelijkse bezigheden?



NL: Panteia

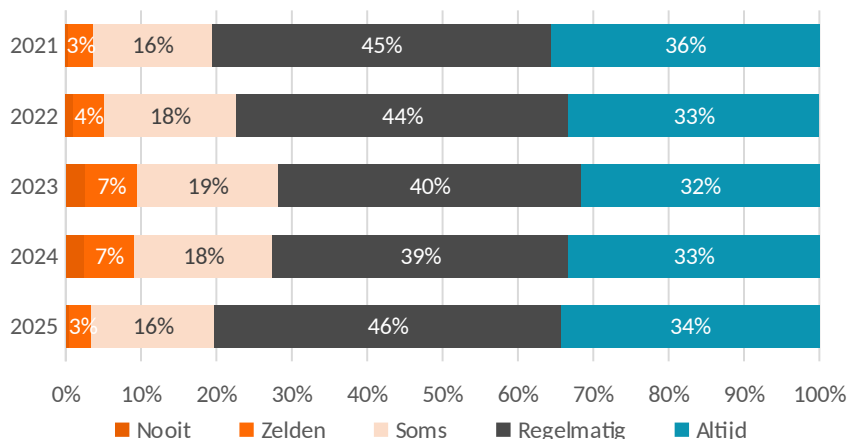
²¹ Van Vuuren, T., Daniels, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Sustainable employability and lifelong learning. Gedrag en Organisatie, 24(4), 357-374.

Figuur 13 Bent u de laatste tijd actief en fit?



NL: Panteia

Figuur 14 Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?



NL: Panteia

Over de periode van 2021 tot en met 2025 zijn de verschillen beperkt. Wel is zichtbaar dat de uitkomsten in 2023 en 2024 iets minder positief zijn dan in 2021 en 2022. In 2025 is op alle drie de vitaliteitsvragen een verbetering zichtbaar. Zo is het aandeel respondenten dat aangeeft regelmatig of altijd plezier te hebben in de dagelijkse bezigheden, zich actief en fit te voelen en vertrouwen in de toekomst te hebben, op alle drie de onderdelen toegenomen ten opzichte van 2024. Voor de vragen over plezier in de dagelijkse bezigheden en actief en fit voelen laat 2025 zelfs de meest positieve uitkomsten van de afgelopen vijf jaar zien.

Van de drie aspecten wordt plezier in de dagelijkse bezigheden het meest positief beoordeeld. Het actief en fit voelen scoort over de gehele periode het laagst, terwijl het vertrouwen in de toekomst een tussenpositie inneemt.

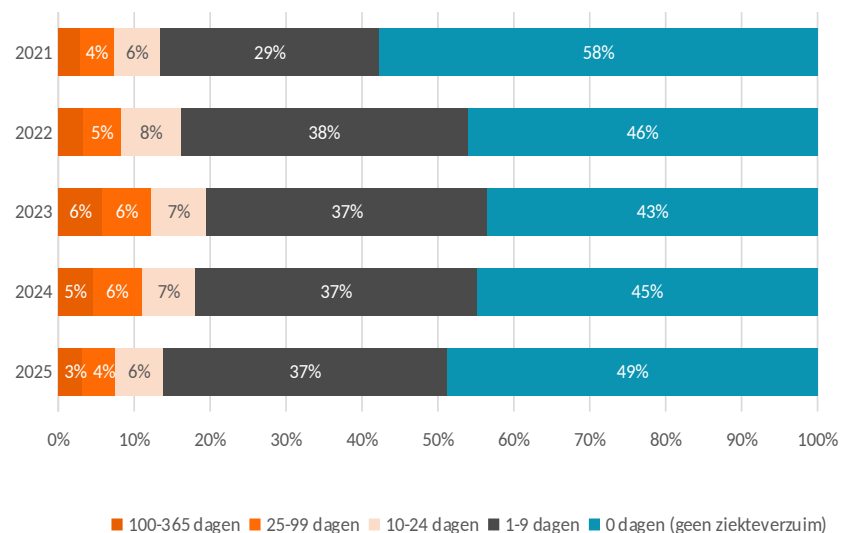
6.3 Ontwikkelingen in ziekteverzuim

Uit onderzoek van Alavinia²² onder 5.677 Nederlandse bouwvakkers blijkt dat de WAI een goede voorspeller is van ziekteverzuim in het daaropvolgende jaar, met name van langdurig ziekteverzuim (langer dan drie maanden). Vooral dimensie 3 van de WAI (het aantal gediagnosticeerde ziekten) en dimensie 4 (de mate waarin werknemers beperkingen ervaren door ziekten of aandoeningen bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden) blijken een sterke voorspellende waarde te hebben voor toekomstig ziekteverzuim.

Ook de studie van Kujala et al.²³ onder 3.725 Finse werknemers laat zien dat de WAI-score een goede voorspeller is van ziekteverzuim in het daaropvolgende jaar. Werknemers met een slecht of matig werkvermogen hebben een hogere kans op ziekteverzuim van meer dan negen dagen dan werknemers met een uitstekend werkvermogen. Dit verband is sterker bij vrouwen (OR = 6,2) dan bij mannen (OR = 3,6).

Om via de WAI het ziekteverzuim in kaart te brengen, wordt respondenten gevraagd hoeveel hele dagen zij in de afgelopen twaalf maanden niet hebben kunnen werken als gevolg van gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld door ziekte, een ziekenhuisopname of medisch onderzoek). Respondenten beantwoordden deze vraag aan de hand van vijf antwoordcategorieën, variërend van geen ziekteverzuim tot 100–365 verzuimdagen. Figuur 15 toont de verdeling van de antwoorden.

Figuur 15 Aantal verzuimdagen in 2021-2025



NL: Panteia

²² Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9.

²³ 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

Net als in de andere overzichten wijkt 2021 af van de overige meetjaren. In dat jaar geeft een relatief groot aandeel respondenten (58%) aan in de voorafgaande twaalf maanden *geen* ziekteverzuim te hebben gehad. In de jaren daarna ligt dit aandeel lager, maar in 2025 is opnieuw een lichte stijging zichtbaar naar 49%.

Ook het aandeel respondenten met langdurig ziekteverzuim (100–365 verzuimdagen) laat een wisselend beeld zien. Na een stijging van 3% in 2022 naar 6% in 2023, daalt dit aandeel naar 5% in 2024 en verder naar 3% in 2025. Tegelijkertijd blijft het aandeel respondenten met 1 tot 9 verzuimdagen de afgelopen jaren vrij stabiel rond de 37%.

Stressgerelateerde klachten versus griepachtige verschijnselen

Uit recente cijfers van arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare blijkt dat het ziekteverzuim in Nederland ook in 2025 hoog bleef²⁴. Hoewel het verzuim in november 2025 stabiliseerde op 5,0%, bleef het gemiddelde verzuimniveau gedurende het jaar hoog. Stressgerelateerde klachten en griepachtige verschijnselen waren opnieuw de belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim. Daarbij nam vooral het langdurig stressgerelateerde verzuim verder toe. In de afgelopen vijf jaar is dit verzuim met 36% gestegen. Inmiddels hangt één op de vier verzuimdagen samen met stress en blijft de gemiddelde verzuimduur oplopen.

Langdurige stress heeft ingrijpende gevolgen voor zowel werknemers als werkgevers. Medewerkers met een burn-out zijn gemiddeld ongeveer tien maanden afwezig²⁵. Naast de persoonlijke impact brengt stressgerelateerd verzuim ook aanzienlijke kosten met zich mee. Volgens TNO bedroegen de gemiddelde kosten voor een werkgever in 2023 bijna € 15.000 per medewerker met stressgerelateerd verzuim²⁶. Bovendien leidt langdurige uitval vaak tot een hogere werkdruk voor collega's, waardoor ook bij hen het risico op stressklachten kan toenemen.

Volgens ArboNed ontstaat werkstress meestal door een combinatie van factoren, waarbij werkdruk, privéomstandigheden en maatschappelijke ontwikkelingen steeds vaker op elkaar ingrijpen. Dit wordt ondersteund door onderzoek van RIVM en TNO²⁷. Zij verwachten dat de werkstress onder werkenden de komende jaren verder zal toenemen. Hieraan dragen verschillende maatschappelijke ontwikkelingen bij, waaronder personeelstekorten, de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI), vergrijzing en de toenemende combinatie van werk en mantelzorg. Juist die combinatie van factoren maakt dit vraagstuk complex én urgent.

6.4 Prognose werkvermogen

Om de verwachting ten aanzien van het toekomstige werkvermogen in kaart te brengen, is de respondenten gevraagd in welke mate zij verwachten (uitgaande van hun huidige gezondheid) over twee jaar nog in staat te zijn hun werk uit te voeren. Hierbij konden de respondenten deze vraag beantwoorden aan de hand van drie

²⁴ <https://www.arboned.nl/nieuws/stress-en-griep-zijn-de-grootste-veroorzakers-van-verzuim-in-2025>, geraadpleegd op 6-7-2026

²⁵ <https://www.arboned.nl/nieuws/verzuim-door-stress-blijft-toenemen>, geraadpleegd op 6-7-2026

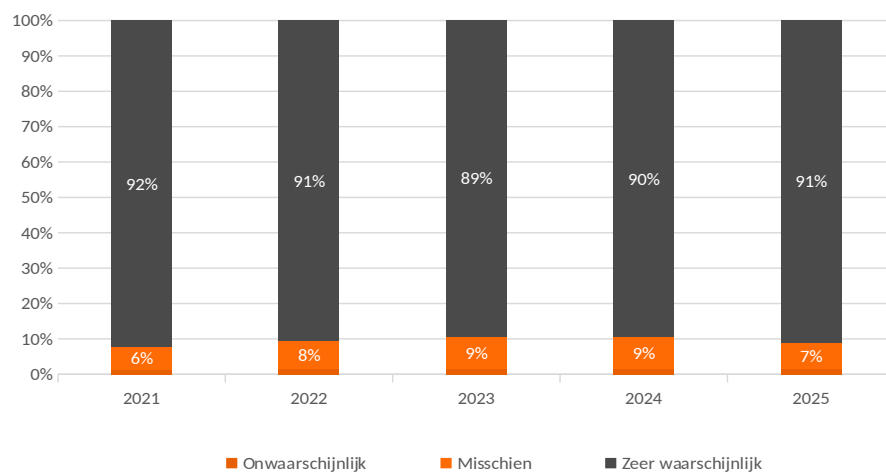
²⁶ <https://publications.tno.nl/publication/34645214/N5SnZ4Dq/TNO-2025-wat.pdf>, geraadpleegd op 6-7-2026

²⁷ RIVM & TNO (2024). De impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden. DOI 10.21945/RIVM2024-0020.

antwoordcategorieën: 'onwaarschijnlijk', 'misschien' en 'zeer waarschijnlijk'. Figuur 16 toont de verdeling van de antwoorden in de periode 2021 tot en met 2025.

De meeste respondenten verwachten ook over twee jaar nog in staat te zijn hun huidige werk uit te voeren. In 2025 geeft 91% aan dat dit zeer waarschijnlijk is. 7% acht dit misschien mogelijk en 2% acht dit onwaarschijnlijk.

Figuur 16 Prognose respondenten of zij over twee jaar in staat zijn hun werk te kunnen doen, uitgaande van hun huidige gezondheid 2021-2025



NL: Panteia

Over de periode 2021 tot en met 2025 zijn de verschillen beperkt. In 2023 en 2024 is een lichte afname zichtbaar van het aandeel respondenten dat verwacht over twee jaar nog te kunnen werken, maar in 2025 is weer sprake van een lichte verbetering. Het aandeel respondenten dat 'zeer waarschijnlijk' antwoordt stijgt van 90% naar 91%, terwijl het aandeel dat 'misschien' antwoordt afneemt van 9% naar 7%.

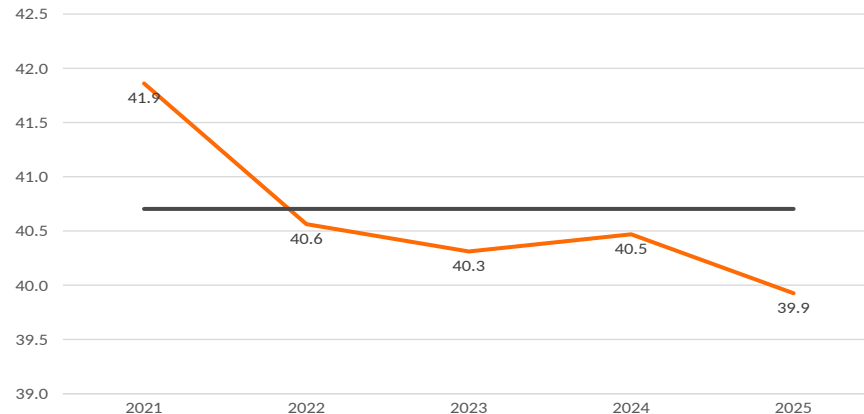
7 Ontwikkelingen in werkvermogen

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkeling van het werkvermogen over de afgelopen vijf jaar. De gepresenteerde resultaten zijn gebaseerd op gewogen gegevens, waarbij is gecorrigeerd voor verschillen tussen de samenstelling van de WAI-respondenten en de Nederlandse werkzame beroepsbevolking.

7.1 Het gemiddeld werkvermogen

Figuur 17 toont de ontwikkeling van de gemiddelde WAI-score over de periode 2021 tot en met 2025. In 2021 was de gemiddelde WAI-score met 41,9 het hoogst. Dit hangt mogelijk samen met de gevolgen van de coronapandemie. Daarna daalde de gemiddelde score naar 40,6 in 2022 en 40,3 in 2023. In 2024 was sprake van een lichte stijging naar 40,5, gevolgd door een daling naar 39,9 in 2025. Hoewel de gemiddelde WAI-score gedurende de gehele periode binnen de categorie 'goed werkvermogen' blijft, laat de vergelijking tussen de jaren een geleidelijke afname zien.

Figuur 17 Gemiddelde WAI-scores van de afgelopen vijf jaar



NL: Panteia

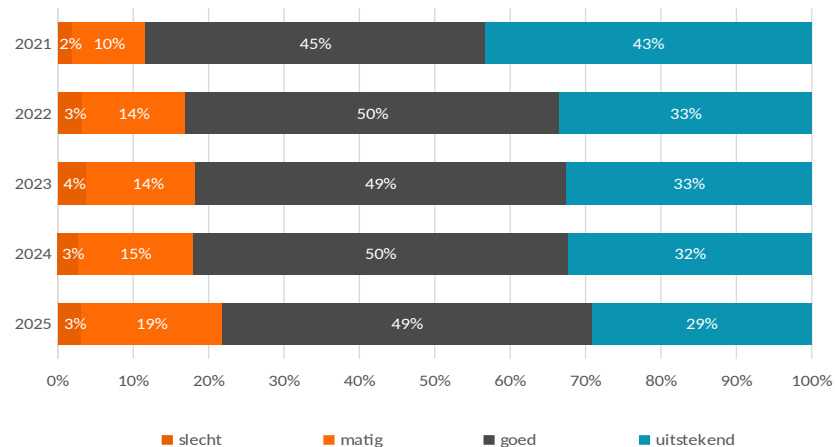
7.2 Ontwikkelingen in de WAI-categorieën

In figuur 18 wordt de verdeling van de respondenten over de verschillende WAI-categorieën getoond over de afgelopen vijf jaar. In 2021 is het aandeel respondenten met een uitstekend werkvermogen relatief hoog (43%) en het aandeel met een matig werkvermogen relatief laag (10%). Zoals eerder benoemd kan dit afwijkende beeld mede samenhangen met de gevolgen van de coronapandemie.

In de daaropvolgende jaren neemt het aandeel respondenten met een matig werkvermogen geleidelijk toe, van 14% in 2022 en 2023 naar 15% in 2024 en 19% in 2025. Tegelijkertijd daalt het aandeel respondenten met een uitstekend

werkvermogen van 33% in 2022 en 2023 naar 32% in 2024 en 29% in 2025. Het aandeel respondenten met een goed werkvermogen blijft gedurende de gehele periode relatief stabiel rond de 50%, terwijl het aandeel met een slecht werkvermogen varieert tussen 2% en 4%.

Figuur 18 Verdeling WAI-scores respondenten 2021-2025

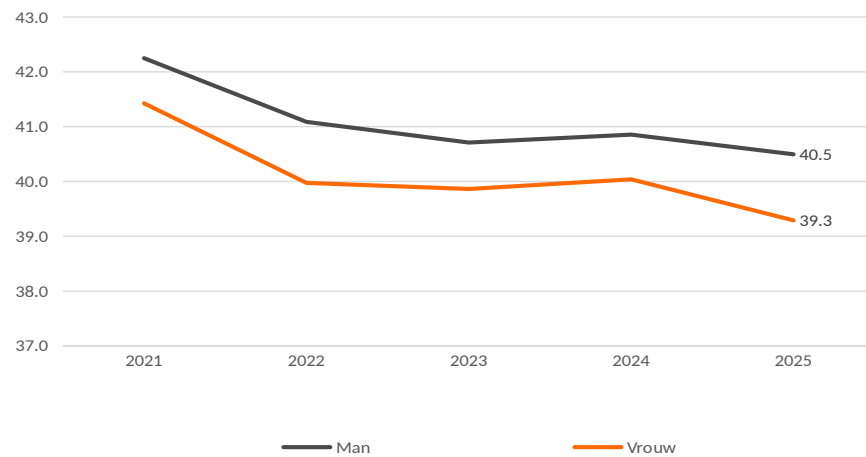


NL: Panteia

Wanneer de gemiddelde WAI-score wordt uitgesplitst naar geslacht, blijkt dat vrouwen gedurende de gehele periode een lagere gemiddelde WAI-score hebben dan mannen. Voor beide groepen is tussen 2021 en 2025 een vergelijkbare ontwikkeling zichtbaar: na een daling in 2022 en 2023 volgt in 2024 een lichte stijging, waarna de gemiddelde WAI-score in 2025 weer afneemt. In 2025 is de gemiddelde WAI-score 40,5 voor de mannen en 39,3 voor de vrouwen.

Een aanvullende analyse van de verdeling over de WAI-categorieën laat zien dat vrouwen in alle meetjaren vaker een slecht of matig werkvermogen hebben dan mannen. Zowel bij vrouwen als bij mannen is het aandeel respondenten met een slecht of matig werkvermogen tussen 2021 en 2025 toegenomen. Deze toename is over de gehele periode groter onder vrouwen: het aandeel steeg van 13,1% naar 25,1%, terwijl dit onder mannen toenam van 10,3% naar 18,8%.

Figuur 19 Verdeling WAI-scores respondenten naar geslacht 2021-2025

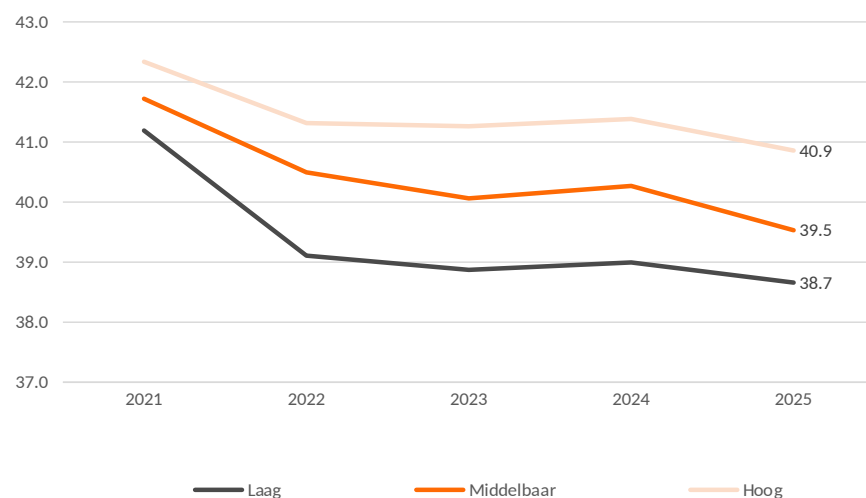


NL: Panteia

Figuur 19 toont de gemiddelde WAI-score in de periode 2021 tot en met 2025, uitgesplitst naar opleidingsniveau. In alle jaren hebben hoogopgeleiden de hoogste gemiddelde WAI-score, gevolgd door middelbaar opgeleiden. Laagopgeleiden hebben gedurende de gehele periode de laagste gemiddelde WAI-score. De verschillen tussen de opleidingsniveaus blijven over de jaren heen relatief stabiel.

Net als bij de totale WAI-score is in alle drie de opleidingsgroepen sprake van een daling tussen 2021 en 2023, gevolgd door een lichte stijging in 2024 en een nieuwe daling in 2025. In 2025 bedraagt de gemiddelde WAI-score 40,9 voor hoogopgeleiden, 39,5 voor middelbaar opgeleiden en 38,7 voor laagopgeleiden.

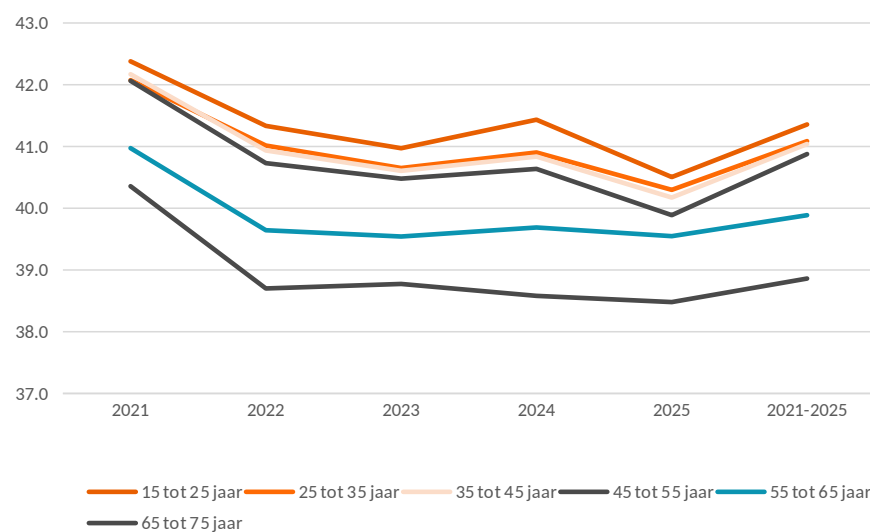
Figuur 20 Gemiddelde WAI-score per opleidingsniveau 2021-2025



NL: Panteia

In alle meetjaren is een duidelijk leeftijds patroon zichtbaar voor de gemiddelde WAI-score. Respondenten van 15 tot 25 jaar hebben gedurende de gehele periode de hoogste gemiddelde WAI-score (gemiddeld 41,4), terwijl respondenten van 65 tot 75 jaar consequent de laagste gemiddelde score laten zien (gemiddeld 38,9). De verschillen tussen de leeftijdsgroepen tot 55 jaar zijn relatief beperkt. Vanaf 55 jaar ligt de gemiddelde WAI-score echter duidelijk lager. Ondanks beperkte schommelingen tussen de meetjaren blijft dit patroon over de gehele periode van 2021 tot en met 2025 zichtbaar.

Figuur 21 Gemiddelde WAI-score naar leeftijdsklasse 2021-2025



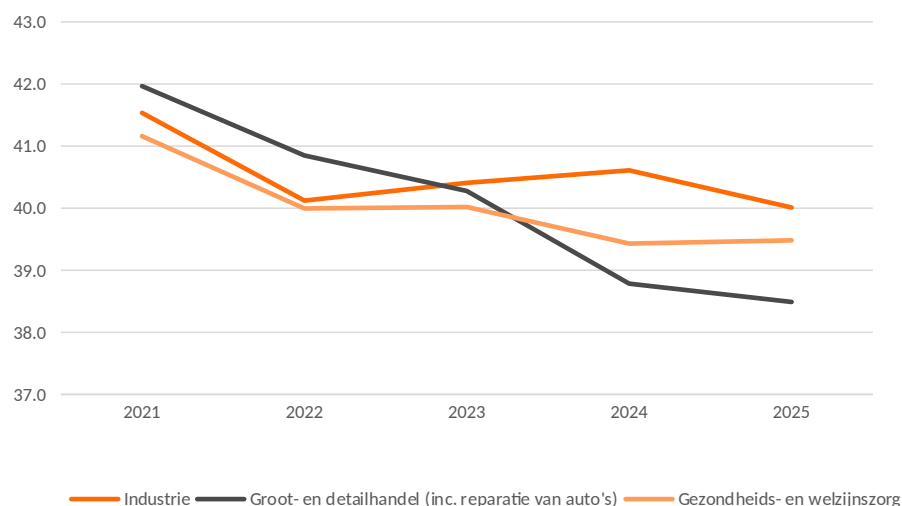
NL: Panteia

7.3 Uitgelicht: Industrie, Groot- en detailhandel en Gezondheids- en welzijnszorg

De figuur op de volgende pagina toont de ontwikkeling van de gemiddelde WAI-score in drie sectoren die over de gehele onderzoeksperiode een groot aantal respondenten vertegenwoordigen: Industrie, Groot- en detailhandel (inclusief autoreparatie) en Gezondheids- en welzijnszorg. In alle drie de sectoren is de gemiddelde WAI-score in 2021 het hoogst. Daarna daalt de gemiddelde WAI-score, hoewel de ontwikkeling per sector verschilt.

De Groot- en detailhandel laat de sterkste afname zien, van 41,9 in 2021 naar 38,5 in 2025. Ook in de Gezondheids- en welzijnszorg neemt de gemiddelde WAI-score af, van 41,1 naar 39,5. De industrie laat een iets stabiel beeld zien. Na een daling in 2022 stijgt de gemiddelde WAI-score licht in 2023 en 2024, waarna deze in 2025 uitkomt op 40,0.

Figuur 22 WAI-scores grootste sectoren 2021-2025



NL: Panteia

De groot- en detailhandel (inclusief reparatie van auto's) laat over de periode 2021 tot en met 2025 de sterkste daling van het gemiddelde werkvermogen zien. Op basis van de WAI-data kunnen geen uitspraken worden gedaan over de oorzaken hiervan. Wel onderstreept deze ontwikkeling het belang van aandacht voor het werkvermogen in sectoren die onder druk staan. TNO en het RIVM verwachten dat verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals personeelstekorten, vergrijzing, de opkomst van artificiële intelligentie (AI) en de combinatie van werk en mantelzorg, de werkstress onder werkenden de komende jaren verder kunnen vergroten²⁸. Daarmee neemt ook het risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid toe. Dit benadrukt het belang van duurzame inzetbaarheid en het behoud van een goed werkvermogen.

Ook de gezondheids- en welzijnszorg verdient blijvende aandacht. Het gemiddelde werkvermogen ligt in deze sector nog altijd onder het niveau van 2021. Gezien de aanhoudende personeelstekorten²⁹ en de toenemende zorgvraag blijft aandacht voor het behoud van werkvermogen in deze sector van groot belang. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) stelt dat de kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg hierdoor steeds meer onder druk komen te staan en benadrukt dat de komende jaren alles op alles moet worden gezet om goede zorg toegankelijk te houden³⁰. Naast het aantrekken van nieuw personeel is daarom ook het behoud van huidige werknemers cruciaal. Investeren in duurzame inzetbaarheid en het behoud van werkvermogen kan bijdragen aan het behouden van voldoende en gezonde medewerkers in de zorg aangezien een laag werkvermogen een voorspeller is van de intentie om de organisatie of het beroep te verlaten³¹.

²⁸ <https://repository.tno.nl/SingleDoc?docId=58627>, geraadpleegd op 6-7-2026

²⁹ <https://www.tno.nl/nl/newsroom/2024/11/werkgevers-ervaren-personeelstekorten>, geraadpleegd op 6-7-2026

³⁰ <https://www.igj.nl/onderwerpen/themas-in-het-toezicht/inzet-personeel-in-de-zorg/personeelstekort>, geraadpleegd op 6-7-2026

³¹ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2012.05961.x>, geraadpleegd op 6-7-2026..

Bijlage 1 Wegingsfactoren

Tabel 2 Wegingsfactoren geslacht x opleidingsniveau x sector (bekend/onbekend)

Sector	202 1	202 2	202 3	202 4	202 5
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag	1,80	3,47	3,52	2,48	3,80
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	1,84	2,30	1,91	1,48	1,85
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog	1,56	1,55	1,32	1,13	1,37
A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0,05	0,03	0,02	0,10	0,06
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag	1,68	4,48	3,82	4,29	4,39
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	2,46	2,26	2,08	2,11	1,96
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog	1,75	1,41	1,33	1,19	1,37
A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0,07	0,03	0,04	0,06	0,11
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag	0,17	0,16	0,23	0,35	0,26
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	0,04	0,05	0,07	0,08	0,07
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog	0,03	0,03	0,04	0,03	0,04
SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0,03	0,06	0,06	0,00	0,03
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag	0,37	0,40	0,22	0,50	0,16
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar	0,09	0,09	0,04	0,07	0,03
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog	0,03	0,04	0,04	0,03	0,02
SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend	0,01	0,03	0,00	0,01	0,01

NL: Panteia op basis van CBS (<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?dl=D1DC0>)

Bijlage 2 Verdeling WAI-scores per sector voor 2021-2025

Tabel 3 Verdeling WAI-scores per sector voor 2021-2025

Sector	Aantal	Slecht	Matig	Goed	Uitstekend	WAI-score
Landbouw, bosbouw en visserij	5.432	2,3%	14,5%	48,9%	34,2%	40,8
Industrie	37.611	3,5%	13,6%	47,1%	35,8%	40,6
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	5.877	1,3%	11,2%	49,4%	38,1%	41,5
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1.063	2,0%	15,9%	43,5%	38,5%	40,9
Bouwnijverheid	9.104	1,8%	13,7%	49,7%	34,8%	40,9
Groot- en detailhandel alsmede reparatie van auto's	28.913	3,0%	15,8%	49,1%	32,1%	40,4
Vervoer en opslag	12.423	2,3%	12,6%	48,6%	36,5%	41,1
Financiële instellingen	14.547	1,3%	9,3%	47,0%	42,4%	41,9
Verhuur van en handel in onroerend goed	1.115	1,5%	19,0%	54,9%	24,7%	39,9
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijk dienstverlening	21.303	1,8%	9,7%	46,5%	42,0%	41,8
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	6.208	4,5%	18,0%	47,7%	29,8%	39,7
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	12.135	3,2%	15,8%	49,3%	31,8%	40,4
Onderwijs	13.472	2,8%	16,3%	49,8%	31,0%	40,3
Gezondheids- en welzijnszorg	33.316	3,1%	16,5%	51,7%	28,7%	40,1
Overige dienstverlening	2.092	2,1%	10,2%	40,9%	46,7%	41,9
Overig	22.987	2,1%	12,0%	46,9%	39,1%	41,3
Onbekend	4.736	16,7%	18,0%	42,2%	23,2%	36,1
Totaal	232.333	2,9%	13,9%	48,4%	34,8%	40,7

NL: Panteia