



Work Ability Index

Blik op

Werkvermogen in

2022

Colofon

Deze rapportage is een jaarlijkse uitgave van Stichting Blik op Werk

©Blik op Werk, 2023. Uitkomsten mogen worden gebruikt met bronvermelding

Auteurs: Tim Knaapen en Peter Langedijk

Met dank aan Stephanie Tollenaar en Marijke Beulen, Panteia

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|-----------|--|----|
| 1. | Inleiding | 4 |
| 2. | Het huis van werkvermogen en de WAI | 6 |
| 3. | Belangrijkste observaties in 2022 | 9 |
| 4. | Kenmerken respondenten WAI 2022 | 10 |
| 5. | Het werkvermogen in 2022 | 16 |
| 6. | Ontwikkelingen in het werkvermogen | 19 |
| 7. | Vitaliteit en ziekteverzuim | 24 |
| 8. | Statistisch verdieping | 34 |
| Bijlage 1 | WAI-categorieën: zes sectoren uitgelicht | 42 |
| Bijlage 2 | WAI benchmark per sector | 44 |
| Bijlage 3 | Wegingsfactoren | 46 |

H O O F D S T U K 1

Inleiding

Nederland kampt met krapte op de arbeidsmarkt. In augustus 2022 spreekt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) van recordcijfers bij de aantallen nieuwe banen en vacatures, *“terwijl het aantal werklozen de laagste stand bereikt in de reeks met kwartaalcijfers vanaf 2003”*¹. Gecorrigeerd voor seizoen effecten stonden eind 2022 tegenover elke 100 werklozen 123 vacatures. Op de achtergrond spelen demografische ontwikkelingen een rol. Net als veel andere Europese landen wordt de Nederlandse beroepsbevolking beïnvloed door een combinatie van vergrijzing en ontgroening: de gemiddelde leeftijd van de bevolking neemt toe (vergrijzing) door een stijging van de gemiddelde levensduur en een daling van het aandeel jongeren in de samenleving (ontgroening)².

De krapte op de arbeidsmarkt heeft volgens het CBS consequenties voor werkgevers: *“Naast een hogere werkdruk, ziet ongeveer een zesde (ruim 16 procent) van de ondernemers een duidelijke stijging van arbeidskosten, bijvoorbeeld doordat er meer loon wordt betaald, als het voornaamste gevolg van het personeelstekort”*³. Daarmee is duurzame inzetbaarheid van werknemers meer dan ooit een belangrijk speerpunt voor werkgevers. Aantrekken én behouden.

Duurzame inzetbaarheid is ook van collectief maatschappelijk belang: voor het in stand houden van onze verzorgingsstaat en sociale voorzieningen bij een vergrijzende bevolking, voor sociale cohesie en opwaartse sociale mobiliteit. Werk wordt niet voor niets door Minister van Gennip (SZW) een *“cruciale schakel in onze samenleving”* genoemd.

Het concept ‘werkvermogen’ biedt aanknopingspunten voor beleid dat gericht is op het behouden 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

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/33/spanning-op-de-arbeidsmarkt-loopt-verder-op>

² Schippers, J. (2020). Kansen en bedreigingen voor jongeren op de arbeidsmarkt van (over)morgen. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2020 (36) 4

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/33/ondernemers-zien-werkdruk-toenemen-als-gevolg-personeelstekort>

in verband gebracht met een hogere mate van verzuim (zowel in duur als in frequentie) en (intentie tot) vertrek van werknemers. 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.

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

Professionals met een WAI-licentie zetten de methodiek in om bij klanten het werkvermogen van de werknemers te meten. Sinds 2004 verzamelt Blik op Werk de geanonimiseerde gegevens van de WAI-vragenlijsten die uitgezet worden in het Nederlandse taalgebied. Inmiddels bevat deze unieke database ruim 560.388 volledig ingevulde WAI-vragenlijsten. In 2022 is de WAI bij meer dan 60.000 werkenden uitgezet, een recordaantal sinds de WAI voor het eerst in Nederland werd afgenomen. Dat maakt de WAI de meest gebruikte vragenlijst voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland.

Jaarlijks rapporteert Blik op Werk op hoofdlijnen over de uitkomsten van de WAI. In deze rapportage deelt Blik op Werk de belangrijkste observaties van de WAI-data van 2022, en wordt een trend gegeven van de afgelopen 5 jaar. Deze rapportage is bedoeld voor ingewijden en geïnteresseerden in het thema duurzame inzetbaarheid en de Work Ability Index. Naast dit uitgebreide rapport stelt Blik op Werk via haar website een verkorte versie beschikbaar, bedoeld voor een breder publiek.

Robertjan Uijl, directeur-bestuurder
Blik op Werk

H O O F D S T U K 2

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 veelal de metafoor van het 'Huis van Werkvermogen' gebruikt, waarmee de interactie tussen de individuele, organisatorische en sociale dimensies van individu versus werk worden beschreven.



FIGUUR 1: HET HUIS VAN WERKVERMOGEN

- De dimensie *gezondheid* bevindt zich op de 'begane grond' van het 'huis' en staat symbool voor de basis van een goed werkvermogen. Onder gezondheid wordt verstaan de lichamelijke en psychische gezondheid.
- De 'begane grond' kan alleen de eisen van het werk 'dragen', indien 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 zich verder te ontwikkelen ('eerste verdieping'). - Op de 'derde verdieping' is het *werk* gepositioneerd met alle bijbehorende aspecten als de werkinhoud (lichamelijke, psychische en sociale eisen van het werk), de werkomstandigheden en de sociale werkomgeving en organisatie. Het management en de leidinggevenden nemen een belangrijke positie in, aangezien zij het werkvermogen van hun medewerkers wezenlijk kunnen beïnvloeden.

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

Op de tweede verdieping is ook een balkon. Hiermee wordt de 'buitenwereld' verbonden met de direct 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 aan 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 een slecht werkvermogen in verband gebracht met een hogere kans op ziekteverzuim in het aankomende jaar en arbeidsongeschiktheid⁴. Terwijl een goed of uitstekend werkvermogen in verband wordt gebracht met een betere mentale en fysieke gezondheid en een goede kwaliteit van leven⁵. En relevant in bedrijfseconomische zin: een afname van het werkvermogen wordt in verband gebracht met een vermindering van de arbeidsproductiviteit, vooral indien dit gepaard gaat met een beperkte mate van controle van de werknemer over de eigen werkzaamheden⁶.

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 omtrent 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 doen⁷.

Tot slot: de WAI-database van Blik op Werk biedt de mogelijkheid om te *benchmarken* op werkvermogen met gegevens van meer dan een half miljoen werkenden in Nederland. Een overzicht van gemiddelde WAI-score per sector, inclusief relatief aandeel van de WAI-categorieën, is te vinden in bijlage 2.

⁴ Alavinia, S.M. (2008). *The effect of work on health and work ability*. [Thesis, Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9.

⁵ 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.

⁶ Van den Berg, T. I.J. (2010). *The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability: The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work* (H7, p 126-127). [Thesis, Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN 978-90-77283-10-3.

⁷ Mes, M. & De Groot, M. (2010). Informatiebrochure. Duurzame inzetbaarheid en de WAI vanuit werknemersperspectief. 's-Hertogenbosch: CINOP.

H O O F D S T U K 3

Belangrijkste observaties in 2022

Grootst aantal respondenten tot nu toe

Dit jaar is de Work Ability Index (WAI) 62.338 keer uitgezet, het grootste aantal sinds Blik op Werk in 2004 de exclusieve licentierechten heeft verkregen voor het Nederlandse taalgebied. Hiermee is de WAI de meest gebruikte vragenlijst voor beleid dat gericht is op (het verbeteren van) duurzame inzetbaarheid van werknemers in Nederland.

Ontwikkelingen in het werkvermogen

Het werkvermogen in Nederland laat door de jaren heen een licht dalende trend zien. Was het gemiddeld werkvermogen in 2015 nog 42,3 ($SD = 4,66$), in 2022 is het gemiddelde werkvermogen 39,8 ($SD = 5,6$). Opvallend is dat juist tijdens de coronajaren 2020 en 2021 het gemiddeld werkvermogen tussentijds is gestegen.

Het werkvermogen in 2022

- Van alle respondenten in 2022 heeft 3,2% een slechte werkvermogen – 13,8% een matige werkvermogen – 49,5% een goede werkvermogen – en 33,5% een uitstekende werkvermogen;
- Respondenten in de categorie 'slecht' werkvermogen zijn overwegend praktisch geschoold en tussen de 45-65 jaar. Respondenten in de categorie 'matig' hebben hetzelfde profiel;
- Uitschieters zijn de sectoren 'Gezondheidszorg- en welzijn' en 'Onderwijs', met een bovengemiddeld aandeel van werknemers met een slecht tot matig werkvermogen (19-21%). Dat is zorgelijk, aangezien beide sectoren kampen met een groot personeelstekort, en vooral de sector 'Gezondheidszorg- en welzijn' een hoog ziekteverzuim rapporteert.

WAI dimensies: 'vitaliteit' en 'ziekteverzuim'

- De afgelopen vijf jaar daalt het percentage respondenten dat aangeeft zich 'altijd' vitaal te voelen, en stijgt het percentage respondenten dat 'nooit', 'zelden' en 'soms' rapporteert;
- Jongere (25-35 jaar) werknemers voelen zich minder vaak actief en fit en hebben minder plezier in dagelijkse bezigheden dan oudere werknemers (45-55 jaar);
- Op alle vragen van de dimensie 'Vitaliteit' scoren praktisch geschoolde werknemers hoger in de extreme waarden. Ze voelen zich bijvoorbeeld zowel

vaker 'altijd' als 'nooit' of 'zelfden' actief en fit dan theoretisch geschoolde werknemers;

- Een multipale regressieanalyse laat zien dat er een significant positief verband bestaat tussen vitaliteit en werkvermogen: meer vitale werknemers hebben doorgaans een beter werkvermogen;
- Respondenten met voornamelijk lichamelijk werk verzuimen langer dan respondenten met voornamelijk geestelijk werk.

HOOFDSTUK 4

Respondenten WAI 2022

Werknemers die de WAI invullen worden gevraagd om een aantal persoons- en werkkenmerken op te geven, zoals: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sector en aard van het dienstverband (vast/tijdelijk contract, ZZP, oproepkracht). Deze gegevens hebben geen invloed op de WAI-score en zijn bedoeld om vergelijking tussen verschillende groepen en trendanalyses mogelijk te maken.

De ervaring leert dat deze gegevens niet door alle respondenten worden ingevuld. In 2022 is de WAI 62.338 keer uitgezet, hebben 61.620 respondenten alle kernvragen van de WAI beantwoord, en zijn van 59.340 respondenten ook alle persoons- en werkkenmerken bekend. Mede hierdoor zullen in de rapportage, afhankelijk van het onderwerp, verschillende steekproefaantallen (*N*) worden vermeld.

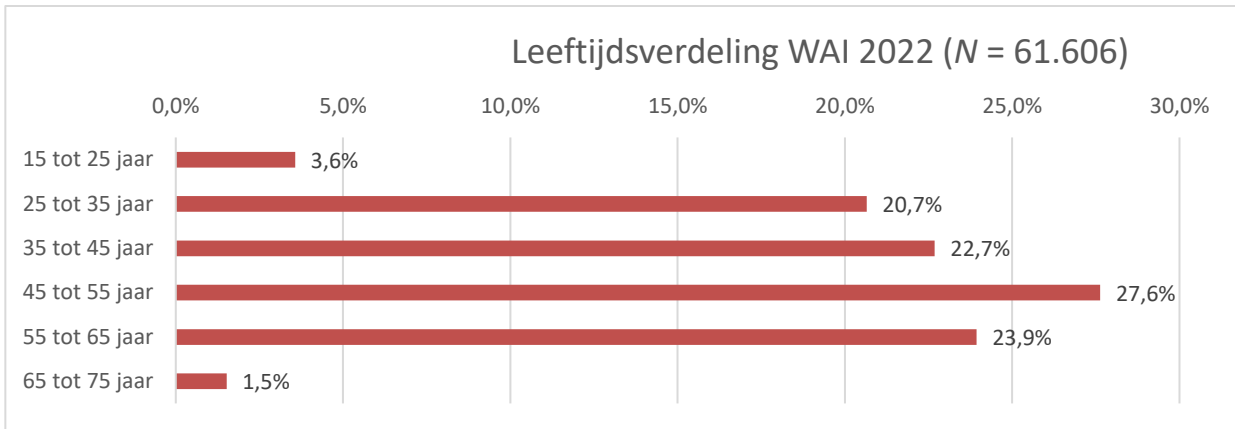
Geslacht en leeftijd

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 aandeel van 40,9% vrouwen en 56,3% mannen (*N*=60.163). Dit wijkt iets af van de verdeling mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking in Nederland, die voor 47,2% uit vrouwen en voor 52,5% uit mannen bestaat⁸.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44 jaar (*N* = 61.606; *SD* = 11,82). Figuur 2 toont de verdeling van de respondenten over een zestal leeftijdscategorieën in percentages. Deze verdeling komt voor het grootste deel overeen met gegevens van het CBS over de werkzame beroepsbevolking in

⁸ CBS. <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=6CBD5#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>. Geraadpleegd op 14-04-2023

Nederland, met uitzondering van het aandeel respondenten in de leeftijdscategorie 15-25 jaar. In de WAI 2022 is deze groep ondervertegenwoordigd (3,6% in de WAI 2022 versus 16,98% in de werkzame beroepsbevolking)⁹.

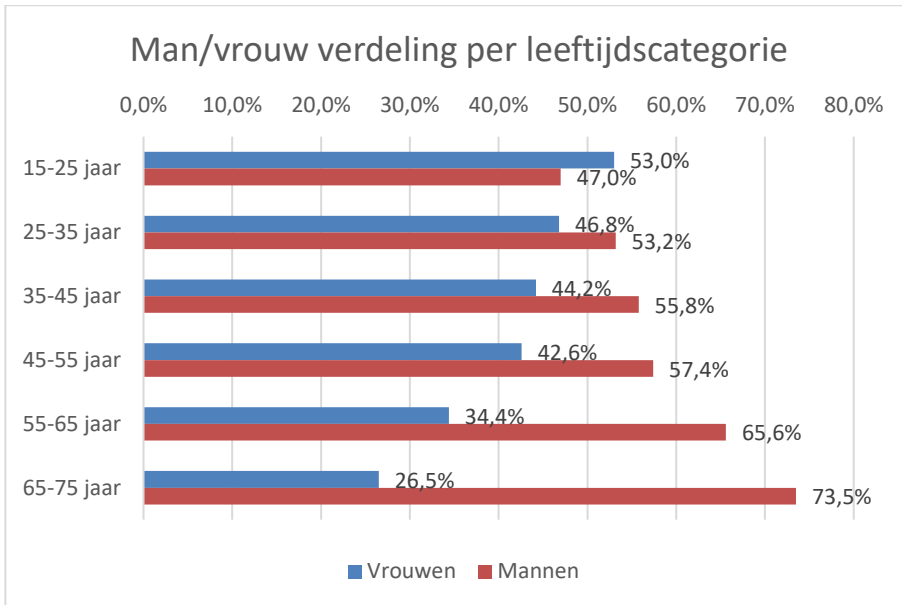


FIGUUR 2: PERCENTAGE RESPONDENTEN PER LEEFTIJDSCATEGORIE (WAI 2022)

Figuur 3 toont de man/vrouw verdeling per leeftijdscategorie. Opvallend is de afname van het aantal vrouwelijke respondenten bij de toename van de leeftijdscategorie. Deze trend komt overeen met landelijke cijfers van het CBS. Volgens het CBS is de arbeidsparticipatie onder mannen en vrouwen tot 25 jaar nagenoeg gelijk. Boven die leeftijd blijft de arbeidsparticipatie van vrouwen achter bij mannen, een verschil dat toeneemt naarmate de leeftijd vordert. Het CBS verklaart dit verschil vanwege zorgtaken voor gezin of huishouden, wat vrouwen vaker ten deel valt¹⁰.

⁹ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85275NED?q=beroepsbevolking%20leeftijd>. Geraadpleegd op 14-04-2023.

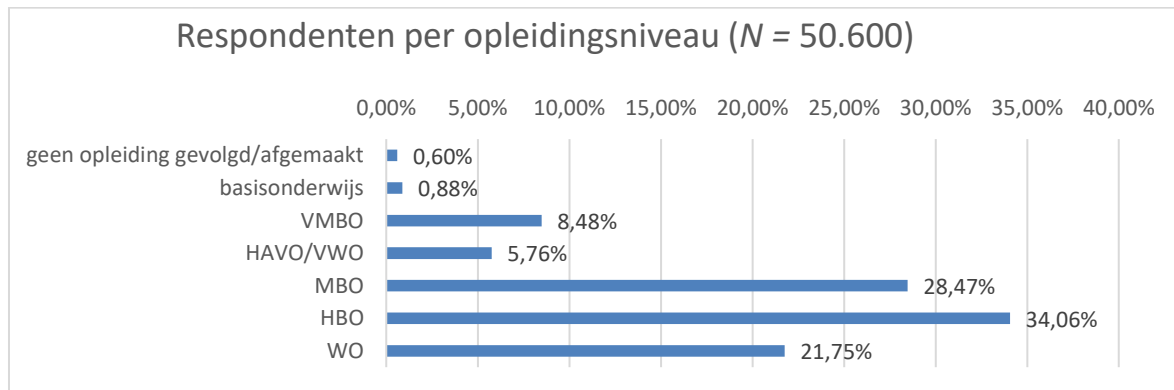
¹⁰ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht>. Geraadpleegd op 14-04-2023.



FIGUUR 3: MAN/VROUW VERDELING PER LEEFTIJDSCATEGORIE (WAI 2022)

Opleidingsniveau

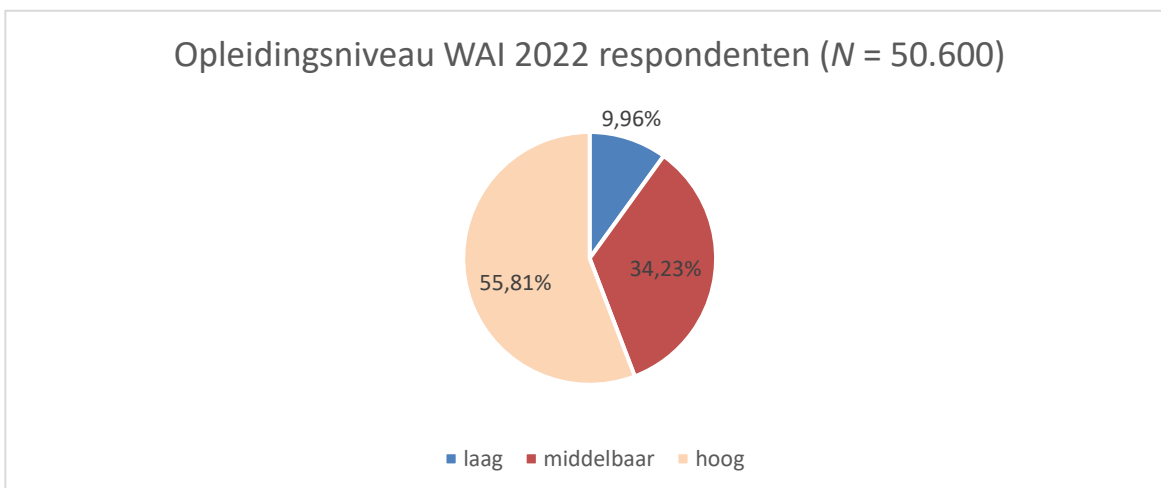
Respondenten verstrekken gegevens over de hoogst afgeronde opleiding en kunnen kiezen uit 7 categorieën. In figuur 4 wordt de verdeling van het aantal respondenten over deze categorieën getoond.



FIGUUR 4: AANTAL RESPONDENTEN PER OPLEIDINGSNIVEAU (WAI 2022)

Om vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking te kunnen maken zijn deze gegevens omgezet naar de categorieën 'laag-', 'middelbaar-' en 'hoogopgeleid'. Hiervoor is de definitie van het CBS gebruikt (laag = t/m VMBO, middelbaar = HAVO/VWO + MBO, hoog = HBO + WO)¹¹. Dit leidt tot de volgende verdeling van het aantal respondenten (figuur 5).

¹¹ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/33/verschil-levensverwachting-hoog-en-laagopgeleid-groeit/opleidingsniveau>. Geraadpleegd op 14-04-2023.



FIGUUR 5: VERDELING RESPONDENTEN OVER OPLEIDINGSNIVEAUS IN DRIE CATEGORIEËN (WAI 2022)

De verdeling in de Nederlandse beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) is volgens het CBS in 2021 als volgt: laag 25,8% – middelbaar 37,9% – hoog 35,5%¹². Vergeleken met deze cijfers zien we een duidelijke ondervertegenwoordiging van het aantal laagopgeleiden in de WAI 2022, terwijl hoog opgeleiden in hogere mate aanwezig zijn onder de respondenten.

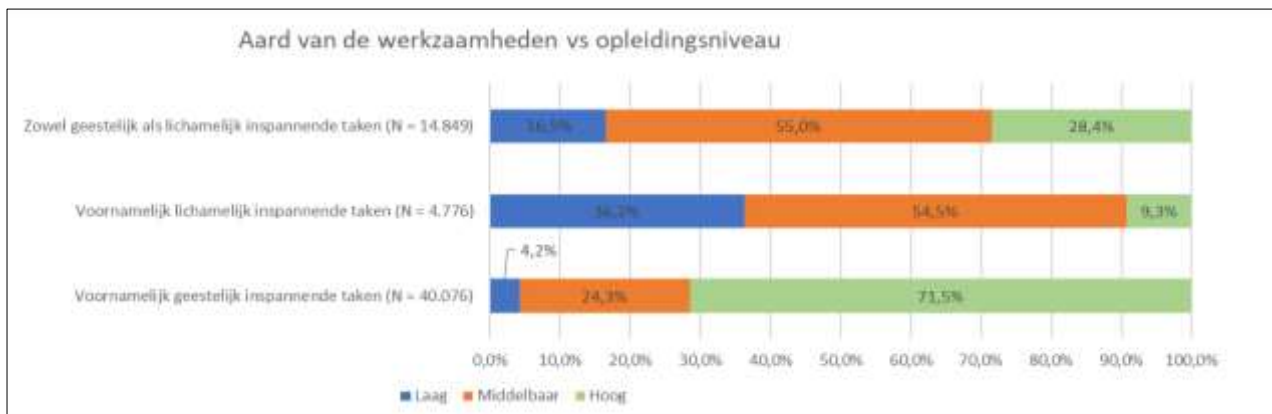
Aard van de werkzaamheden

De eerste vraag van de WAI laat de respondenten de aard van hun werkzaamheden classificeren. Bestaat het werk uit vooral lichamelijk inspannende taken, vooral geestelijk inspannende taken, of een combinatie van beiden? Deze vraag is door 59.701 respondenten beantwoord. Het grootste deel van de respondenten verricht voornamelijk geestelijk inspannende taken (67,1%), gevolgd door een combinatie van geestelijk inspannende taken én lichamelijk inspannende taken (24,9%). Respondenten met voornamelijk lichamelijk inspannende taken zijn beduidend in de minderheid, dit antwoord werd slechts door 4.776 respondenten gegeven (8% van de 59.701 respondenten).

Het grote aandeel aan respondenten met voornamelijk geestelijk inspannende taken komt overeen met het grote aandeel hoogopgeleiden in de WAI 2022. De samenhang tussen deze kenmerken is terug te zien in figuur 6, waarin op basis van de aard van de werkzaamheden het relatieve aandeel respondenten met een laag,

¹² CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/steeds-meer-hoogopgeleiden-in-nederland-wat-voor-beroep-hebben-ze-?onepage=true#c-2--Kenmerken-van-hoogopgeleiden->. Geraadpleegd op 19-04-2023.

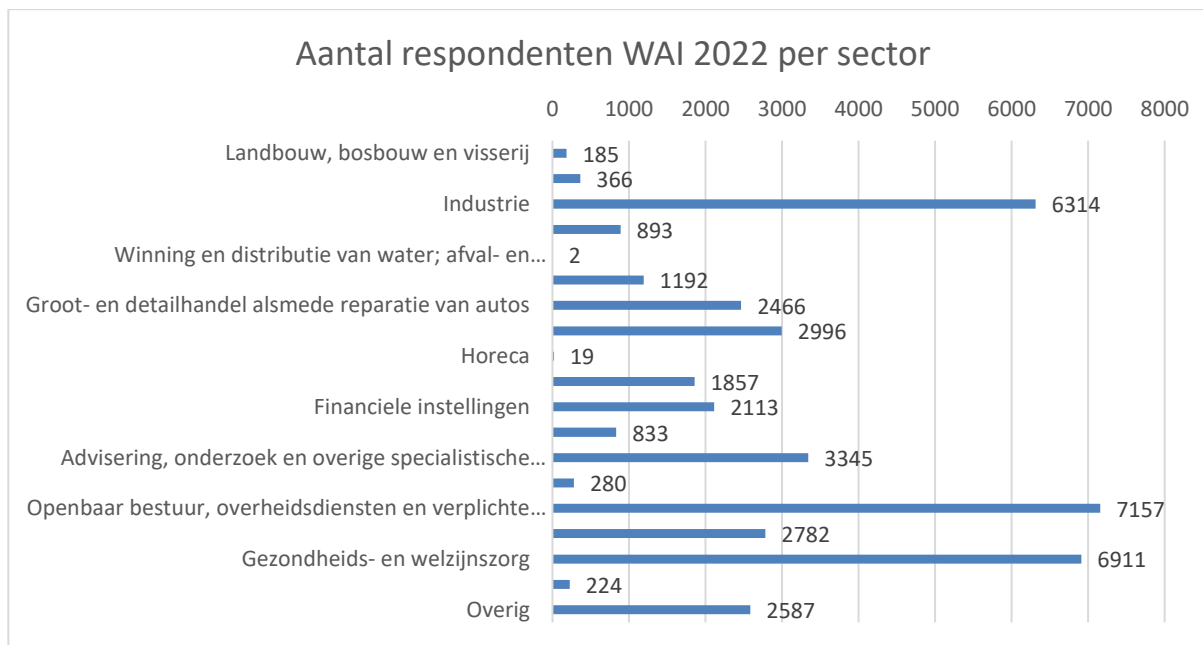
middelbaar en hoog opleidingsniveau worden weergegeven.



FIGUUR 6: RELATIEVE AANDEEL VAN OPLEIDINGSCATEGORIEËN BIJ VERSCHILLENDE TYPEN WERKZAAMHEDEN (WAI 2022)

Aantal respondenten per sector

De WAI vraagt respondenten aan te geven in welke sector ze werken. In de WAI 2022 hebben 41.013 respondenten dit gedaan. Bij 21.325 respondenten ontbrak het antwoord op deze vraag. In figuur 7 wordt per sector het aantal respondenten weergegeven.

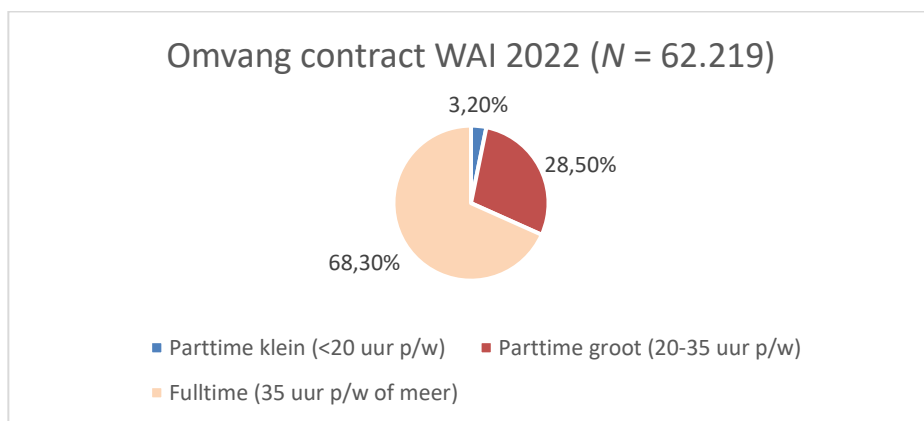


FIGUUR 7: AANTAL RESPONDENTEN PER SECTOR (WAI 2022)

Drie sectoren springen eruit: de industrie, openbaar bestuur en de gezondheids- en welzijnszorg. Enige voorzichtigheid is echter op zijn plaats vanwege het grote aantal ontbrekende waarden op deze vraag (ongeveer 1/3^e van het totaal).

Aantal contracturen en parttime/fulltime verdeling

De respondenten van de WAI 2022 geven aan gemiddeld 34,77 uur per week te werken ($N = 54.920$, $SD = 7,54$). Om een vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking mogelijk te maken zijn deze respondenten in figuur 8 ingedeeld aan de hand van een classificatie van parttime/fulltime contract van het CBS¹³. De Nederlandse beroepsbevolking kent in het vierde kwartaal van 2022 4,6 miljoen parttime werkenden (47,4%) versus 5 miljoen fulltime werkenden (52,6%) op een totale beroepsbevolking van 9,7 miljoen¹⁴.



FIGUUR 8: VERDELING PARTTIME-FULLTIME (WAI 2022)

Vergeleken met de nationale cijfers zien we een andere verdeling in de WAI 2022: ruim 2/3^e van het aantal respondenten werkt fulltime.

Aard van het dienstverband

Verreweg het grootste deel van de respondenten zijn werknemers met een vast dienstverband (78,7%), gevolgd door werknemers met een tijdelijk dienstverband (19,4%). Uitzendkrachten, oproepkrachten en ZZP'ers maken gezamenlijk nog geen 2% uit van het aantal respondenten. De toenemende flexibilisering in de maatschappij lijkt in eerste instantie niet terug te komen in de WAI 2022, alhoewel een groot aantal respondenten deze vraag niet heeft beantwoord ($N = 25.238$).

Het is de vraag of uitzendkrachten/oproepkrachten en ZZP'ers door werkgevers wel worden uitgenodigd om de WAI in te vullen. Voor een werkgever kan het zeer interessant zijn om te weten wat het werkvermogen/de duurzame inzetbaarheid van de flexibele schil is.

¹³ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/20/1-op-de-5-flexwerkers-heeft-voorkeur-voor-flexibel-werk/contractduur>. Geraadpleegd op 14-04-2023.

¹⁴ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/deeltijd>. Geraadpleegd op 19-04-2023.

HOOFDSTUK 5

Het werkvermogen in 2022

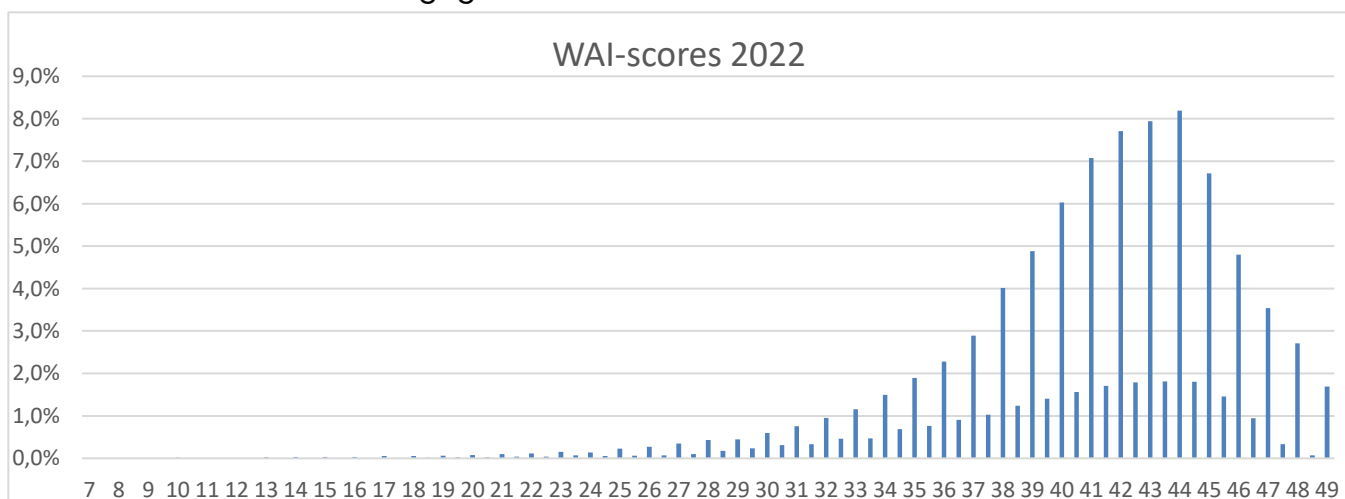
In dit hoofdstuk presenteren we de WAI-totaal score en WAI-categorieën in 2022. We zullen met name stilstaan bij de algemene kenmerken van de respondenten die in 2022 een 'slecht' en een 'matig' werkvermogen hebben gescoord. Deze groep is relevant vanwege het verband met ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en (intentie) tot vertrek.

Gewogen cijfers

In het vorige hoofdstuk is duidelijk gemaakt dat de WAI-2022 respondenten qua kenmerken op sommige onderdelen afwijken van de Nederlandse beroepsbevolking. Hierdoor wordt het moeilijker om een inschatting te maken van het werkvermogen van heel werkend Nederland. Door rekening te houden met onder- en oververtegenwoordiging van bevolkingsgroepen, en het aandeel van bepaalde groepen zwaarder of minder zwaar te wegen, wordt voor deze afwijking gecorrigeerd. Dat maakt de weergave van de WAI-totaalscore en de WAI-categorieën in dit hoofdstuk, en de ontwikkeling van het werkvermogen in hoofdstuk 6, meer representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking. In bijlage 3 een overzicht van de ophogingsfactoren per populatiekenmerk.

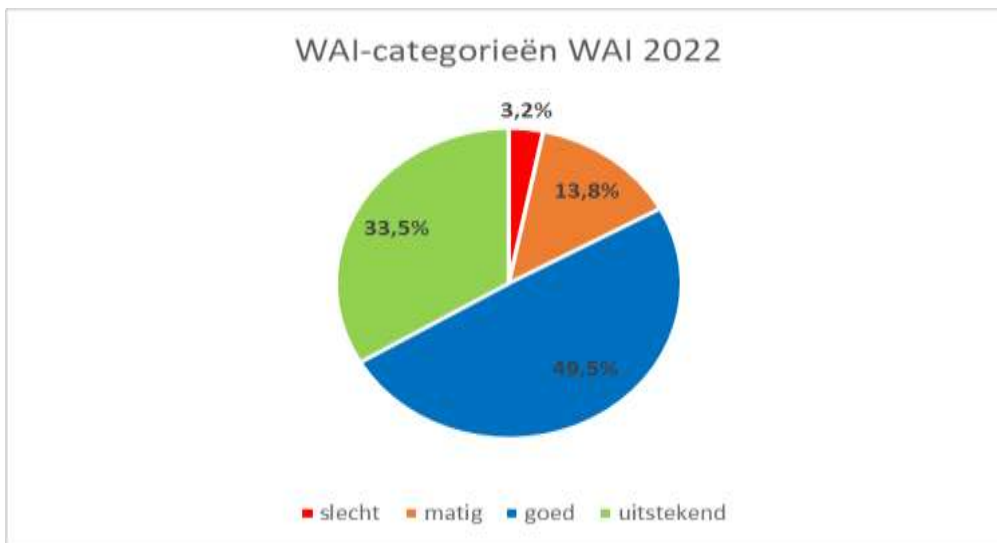
WAI-totaalscore en WAI-categorieën in 2022

De gemiddelde gewogen score van de WAI 2022 is 40,6 ($SD = 5,6$), een score die als een 'goed werkvermogen' kan worden geclassificeerd. In figuur 9 wordt de verdeling van de WAI 2022 score weergegeven.



FIGUUR 9: VERDELING WAI-2022 TOTAALSCORE

Als we kijken naar de verdeling van de respondenten over de WAI-categorieën dan zien we de volgende verdeling: slecht 3,2% - matig 13,8% - goed 49,5% - uitstekend 33,5%. Figuur 10 toont een visuele weergave.



FIGUUR 10: AANTAL RESPONDENTEN PER WAI CATEGORIE (WAI 2022)

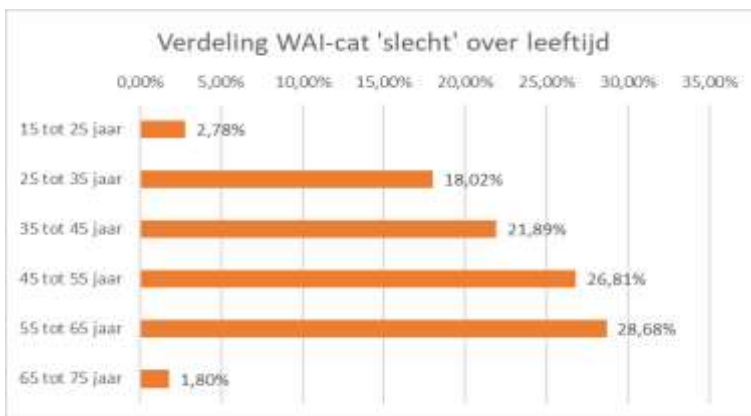
2022, een goed jaar?

Een gemiddelde gewogen score van 40,6 en een derde van de respondenten met een uitstekende WAI-score. *Goed nieuws* zou je kunnen zeggen, vanuit een 'glas-is-half-vol-perspectief'. Bovenstaande laat echter ook zien dat 17% een slecht tot matig werkvermogen rapporteert. Eerder is al aangegeven dat een slecht tot matig werkvermogen in verband staat met een hogere kans op ziekteverzuim in het aankomende jaar en arbeidsongeschiktheid. Dat is zorgelijk in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt en oplopend ziekteverzuim¹⁵. 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.

¹⁵ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>. Geraadpleegd op 19-04-2023.

Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'slecht'

De WAI-2022 toont iets meer vrouwen (59%) dan mannen (41%) met een slechte WAI-score (7-27 punten), indien rekening gehouden wordt met hun relatieve aandeel in het totaal aantal respondenten. Het aandeel praktisch geschoolden in deze categorie is aanzienlijk groter dan het aandeel theoretisch geschoolden: 38,4% VMBO (of lager) en 34,5% met een afgeronde mbo-opleiding versus 27,1% HBO- of WO-opgeleiden. In figuur 11 een weergave van het percentage respondenten met een slechte WAI-score over de verschillende leeftijdscategorieën. Opvallend is dat het aandeel toeneemt bij de toename van de leeftijdscategorieën, met uitzondering van de 65-plussers. 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 verlaten¹⁶.



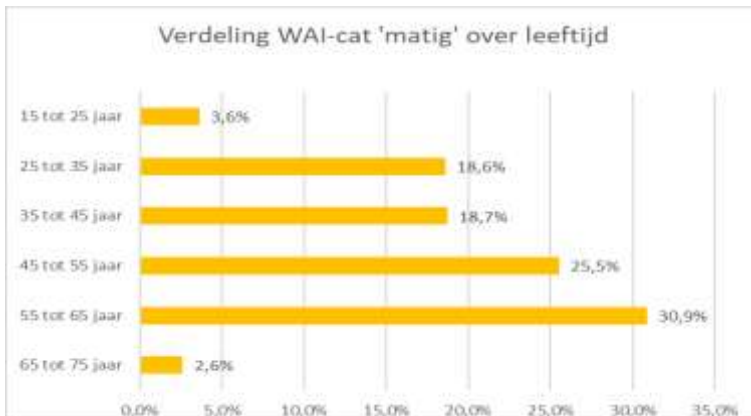
FIGUUR 11: VERDELING LEEFTIJD IN WAI-CATEGORIE SLECHT (WAI 2022)

Kenmerken respondenten in WAI-categorie 'matig'

De WAI-2022 toont wederom meer vrouwen (54,2%) dan mannen (45,8%) met een matige WAI-score (28-36 punten). Ook in deze categorie is het aandeel praktisch geschoolden groter dan theoretisch geschoolden. De verdeling is als volgt: 26,9% heeft een vmbo-opleiding (of lager) – 41,3% heeft een afgeronde MBO-opleiding – en 31,8% heeft een HBO- of WO-opleiding. In figuur 12 een weergave van het aantal respondenten met een slechte WAI-score over de verschillende leeftijdscategorieën. Ook hier zien we dat het aandeel toeneemt

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

bij toename van leeftijdscategorie, waarbij 56,4% van het aantal respondenten in deze categorie tussen de 45 en 65 jaar oud is.



FIGUUR 12: VERDELING LEEFTIJD IN WAI-CATEGORIE 'MATIG' (WAI 2022)

HOOFDSTUK 6

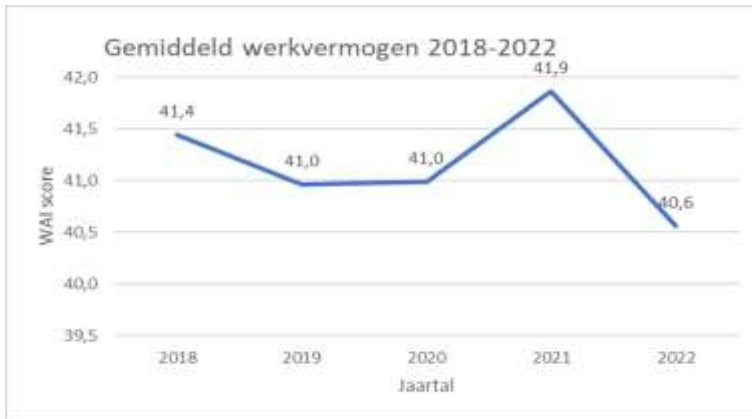
Ontwikkelingen in het werkvermogen

In dit hoofdstuk presenteren we de ontwikkelingen in het werkvermogen over de afgelopen vijf jaar. Zoals eerder vermeld gaat het om gewogen cijfers waarbij er gecorrigeerd is voor over- en ondervertegenwoordiging van respondenten op basis van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector. Hierdoor kunnen de verschillende jaren met elkaar worden vergeleken en vormen de gegevens een betere afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking.

Het gemiddeld werkvermogen

Sinds 2015 laat de gemiddelde WAI-score een licht dalende trend zien¹⁷. Was de gemiddelde WAI-score in 2015 nog 42,3 – in 2022 is de gemiddelde WAI-score 40,6 ($SD=5,6$). De coronajaren 2020 en 2021 tonen een trendbreuk, waarbij met name 2021 afwijkt van de voorgaande jaren. In 2022 lijkt de dalende trend zich weer voort te zetten.

¹⁷ Panteia (2022). Work Ability Index Jaaranalyse 2022: weergave van de data in de WAI-database van Blik op Werk in de periode van 2015 tot en met 2021.



FIGUUR 13: GEMIDDELDE WAI SCORES VAN DE AFGELOPEN VIJF JAAR

Ontwikkelingen in de WAI-categorieën

In figuur 14 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 14: ONTWIKKELING IN WAI-CATEGORIEËN 2018-2022

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

In figuur 15 is de gemiddelde WAI-score over de afgelopen vijf jaar uitgesplitst naar opleidingsniveau. Wederom is 2021 een uitschieter.



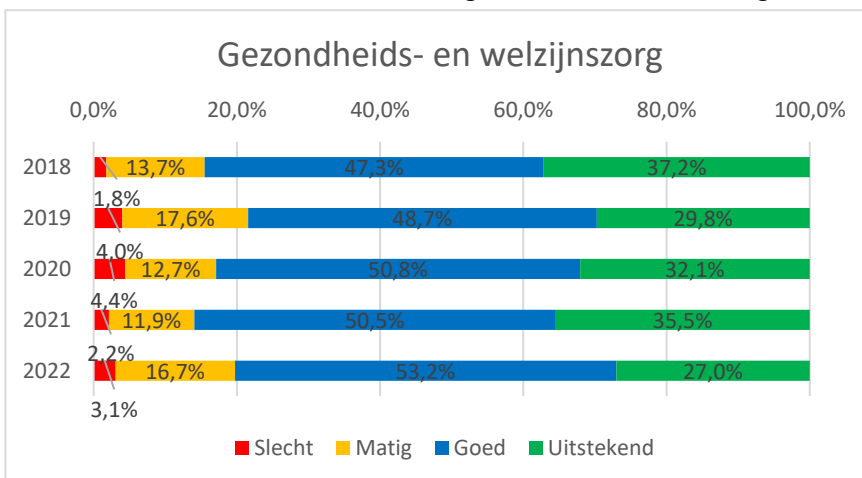
FIGUUR 15: ONTWIKKELING IN GEMIDDELDE WAI-Score PER OPLEIDINGSNIVEAU

Uitgelicht: 'Gezondheids- en welzijnszorg' en 'Onderwijs'

Voor de zes sectoren met het grootste aantal respondenten in de afgelopen vijf jaar vijf is een overzicht gemaakt van de ontwikkeling in de WAI-categorieën van 2018-2022. Hieronder zijn twee sectoren uitgelicht vanwege hun actualiteit: onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg. Zie bijlage 1 voor het volledige overzicht.

Gezondheids- en welzijnszorg

In figuur 16 wordt de ontwikkeling van de WAI-categorieën van 2018-2022 voor deze sector weergegeven. Hier lijkt 2021 wederom iets lager te scoren op de cumulatieve score van de categorieën slecht-matig.



FIGUUR 16: WAI-CATEGORIEËN GEZONDHEIDS- EN WELZIJSZORG

In 2022 heeft ongeveer 1/5^e van de gewogen steekproefpopulatie uit deze sector een slechte of matige WAI-score. Zoals eerder is aangegeven hebben werknemers met een slechte of matige WAI-score een hogere kans op ziekteverzuim in het aankomende jaar en arbeidsongeschiktheid. Dat is extra zorgelijk voor een sector die te maken heeft met zowel een hoog ziekteverzuim als een sterkt tekort aan personeel.

Hoewel de meeste sectoren te maken hebben met een toename van het ziekteverzuim ten opzichte van vorig jaar is het ziekteverzuim in de gezondheids- en welzijnszorg net als afgelopen jaar het hoogst (7,5% in 2021 en 8% in 2022)¹⁸.

Naar verwachting zal het tekort aan zorgpersoneel de komende jaren toenemen, vooral voor ziekenhuizen en verpleeghuizen, hetgeen volgens de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) consequenties kan hebben voor de kwaliteit en de toegankelijkheid van de zorg¹⁹. Naast het aantrekken van nieuw personeel is ook het behoud van het huidige personeel voor deze sector van groot belang. HR-beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van zorgpersoneel is hierbij een belangrijke randvoorwaarde.

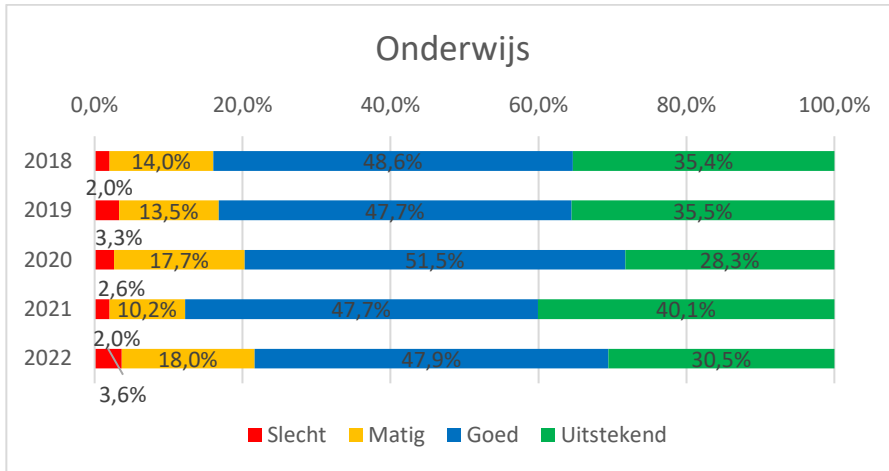
Het Onderwijs

In figuur 17 wordt de ontwikkeling van de WAI-categorieën van 2018-2022 voor deze sector weergegeven. Ook hier scoort 2021 lager op de cumulatieve score van de categorieën slecht-matig, maar valt ook het percentage respondenten met een uitstekende WAI-score op. In algemene zin lijkt er sprake te zijn van een dalende trend over de afgelopen vijf jaar: het aandeel van de categorieën slecht-matig neemt toe, terwijl het aandeel met een uitstekende WAI-score

¹⁸ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/10/ziekteverzuim-in-vierde-kwartaal-2022-opnieuw-hoger>. Geraadpleegd op 10-05-2023.

¹⁹ IGJ. <https://www.igj.nl/onderwerpen/personeelstekort>. Geraadpleegd op 10-05-2023

afneemt. In 2022 heeft ruim 1/5^e van de gewogen steekproefpopulatie een slechte of matige WAI-score.



FIGUUR 17: WAI-CATEGORIEËN ONDERWIJS

De sector Onderwijs laat in 2022 een lichte toename van het verzuimpercentage zien ten opzichte van vorig jaar: van 5,4% in 2021 naar 5,8% in 2022²⁰. Het lerarentekort is een groot en groeiend probleem en is aanleiding geweest voor de opzet van verschillende beleidsmaatregelen om het tekort tegen te gaan²¹. Er komt bijvoorbeeld via Cao's meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid en het kabinet doet een beroep op schoolbesturen om ervoor te zorgen dat het vak voor leraren aantrekkelijk blijft.

²⁰ CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/10/ziekteverzuim-in-vierde-kwartaal-2022-opnieuw-hoger>. Geraadpleegd op 10-05-2023.

²¹ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>. Geraadpleegd op 10-05-2023.

HOOFDSTUK 7

Vitaliteit en ziekteverzuim

In dit hoofdstuk worden twee dimensies van de WAI uitgelicht: vitaliteit en ziekteverzuim. In dit hoofdstuk wordt weergegeven 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 geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector. Voor 2022 zijn de antwoorden uitgesplitst naar leeftijdscategorie en opleidingsniveau. Hiervoor zijn de ongewogen cijfers gebruikt.

7.1 De WAI en vitaliteit

Uit onderzoek van Van Vuuren et al.²² is gebleken dat vitaliteit een positieve samenhang vertoont met werkvermogen: indien respondenten zich meer vitaal voelen scoren ze gemiddeld hoger op hun werkvermogen. Vitaliteit is in dit onderzoek gemeten aan de hand van de 'vitaliteitschaal', die onderdeel uitmaakt van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Ontwikkelingen in vitaliteit

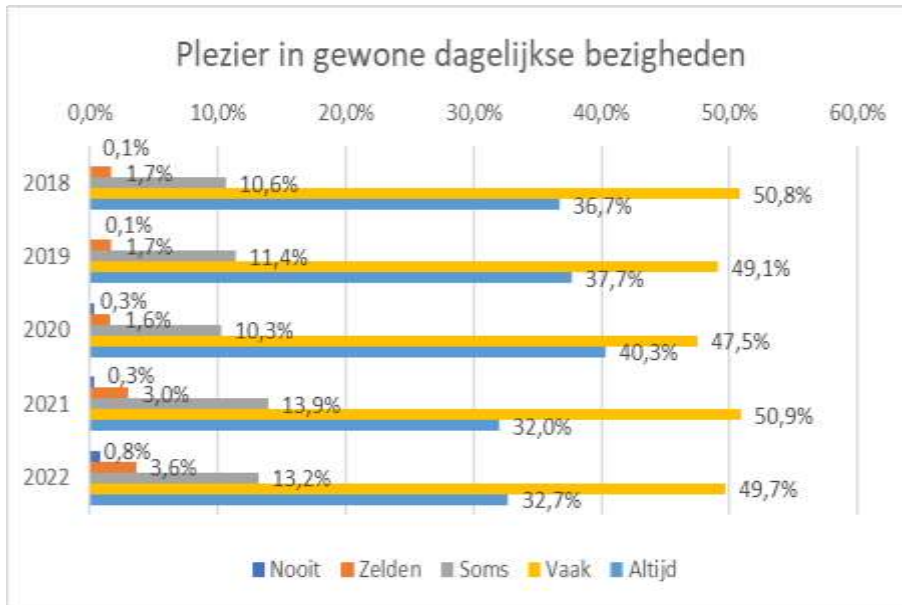
Vitaliteit wordt binnen de WAI gemeten aan de hand van drie vragen:

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

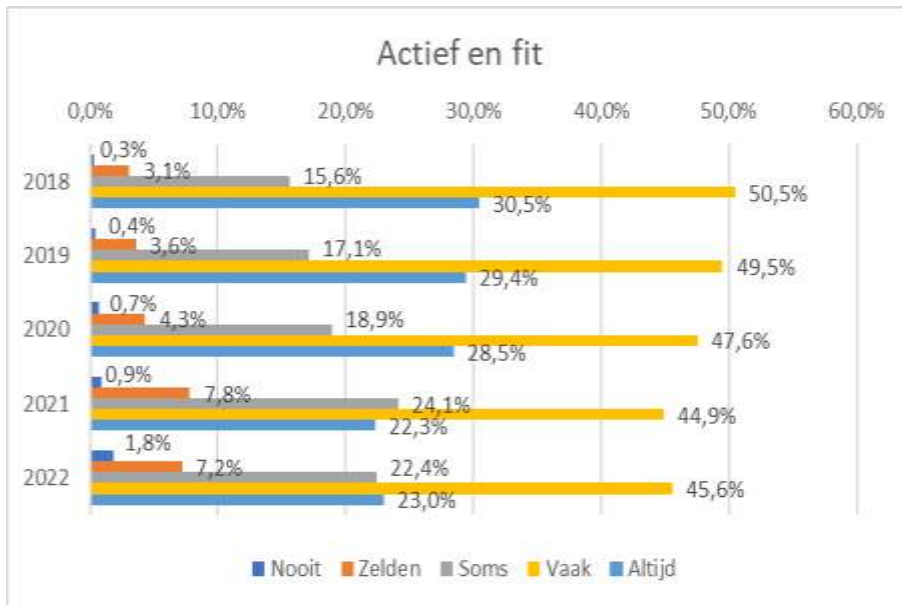
Respondenten beantwoorden deze vragen op een 5-puntsschaal met antwoordmogelijkheden 'nooit', 'zelden', 'soms', 'vaak', en 'altijd'.

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

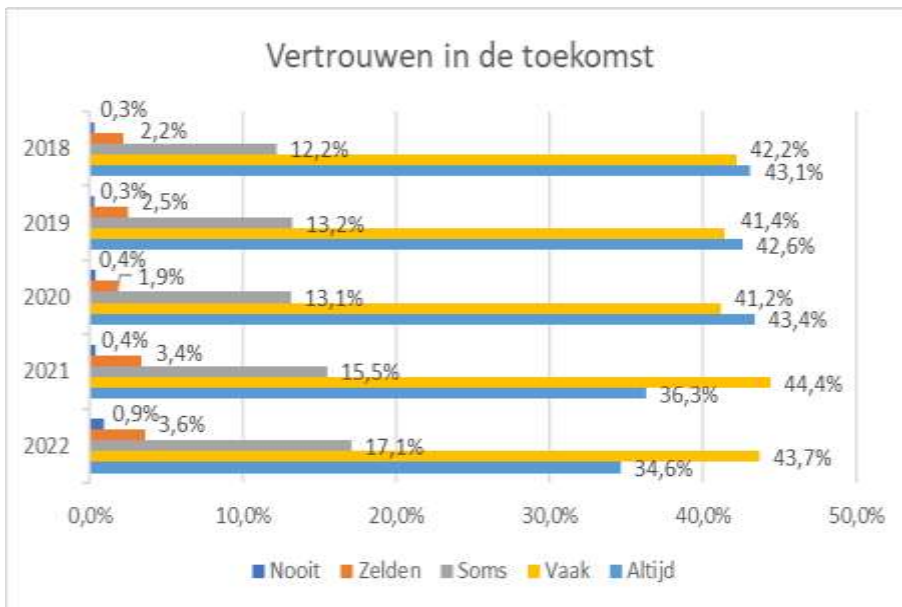
²² Van Vuuren, T., Caniels, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Sustainable employability and lifelong learning. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 357-374.



FIGUUR 18: WAI DIMENSIE VITALITEIT - ONTWIKKELING IN 'PLEZIER IN GEWONE DAGELIJKSE BEZIGHEDEN'



FIGUUR 19: WAI DIMENSIE VITALITEIT - ONTWIKKELING IN 'ACTIEF EN FIT VOELEN'



FIGUUR 20: WAI DIMENSIE VITALITEIT – ONTWIKKELING IN 'VERTROUWEN IN DE TOEKOMST'

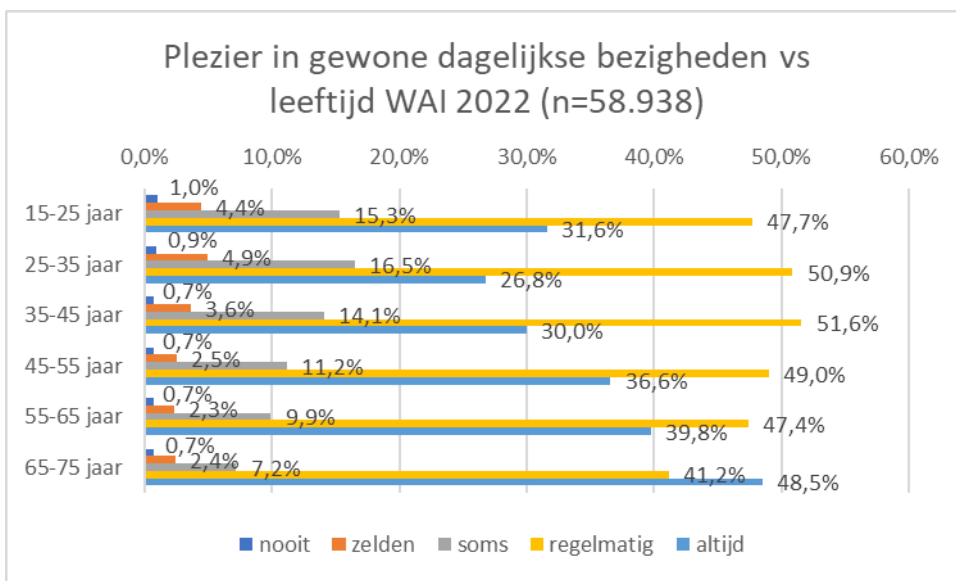
Een opvallende trend op alle drie de vitaliteitsvragen is dat de afgelopen vijf jaar een daling te zien is in het percentage respondenten die de vragen met 'altijd' beantwoord, versus een stijging in 'nooit', 'zelden' en 'soms'.

Vitaliteit in 2022

Voor 2022 hebben we de antwoorden op de vitaliteitsvraagstukken afgezet tegen twee populatiekenmerken: leeftijdscategorie en opleidingsniveau. Let wel: het gaat hier om de ongewogen data.

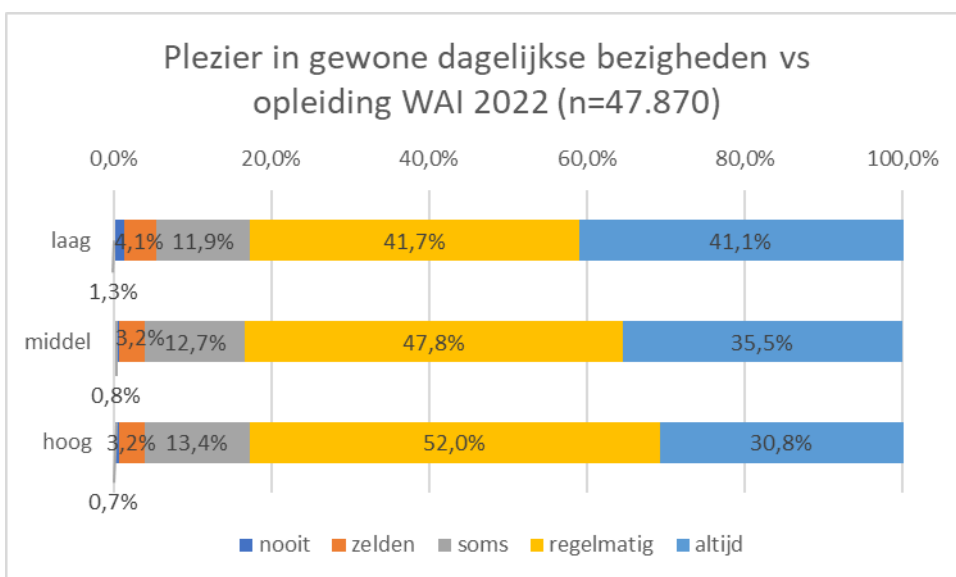
Op de vijf-puntschaal scores (1= nooit, 5 = altijd) respondenten op 'Plezier in gewone dagelijkse bezigheden' gemiddeld een 4,1 – rapporteren respondenten op 'Actief en Fit' gemiddeld een 3,9 – en scoren respondenten op 'Vertrouwen in de toekomst' gemiddeld een 4,1. Men zou kunnen stellen dat de respondenten van 2022 zich gemiddeld genomen 'vaak' vitaal voelen.

Toch is voor een groot aantal respondenten vitaliteit geen gegeven. In 2022 geven 2.531 respondenten aan de laatste tijd 'zelden' of 'nooit' plezier in gewone dagelijkse bezigheden te ervaren, geven 5.336 respondenten aan zich de laatste tijd 'zelden' of 'nooit' actief en fit te voelen, en geven 2.707 respondenten aan de laatste tijd 'zelden' of 'nooit' vertrouwen in de toekomst te hebben.



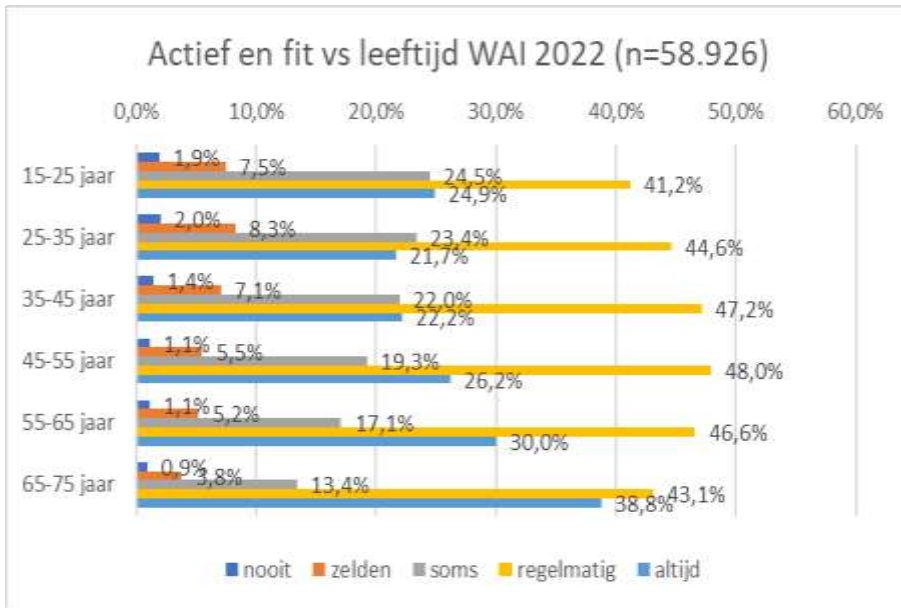
FIGUUR 21: PLEZIER IN GEWONE DAGELIJKSE BEZIGHEDEN NAAR LEEFTIJDSCATEGORIE

Figuur 21 laat zien dat bij het oplopen van de leeftijdsgroepen het percentage respondenten dat ‘zelden’ of ‘soms’ plezier in gewone dagelijkse bezigheden ervaart afneemt, terwijl het percentage dat ‘altijd’ plezier heeft in de gewone dagelijkse bezigheden toeneemt.



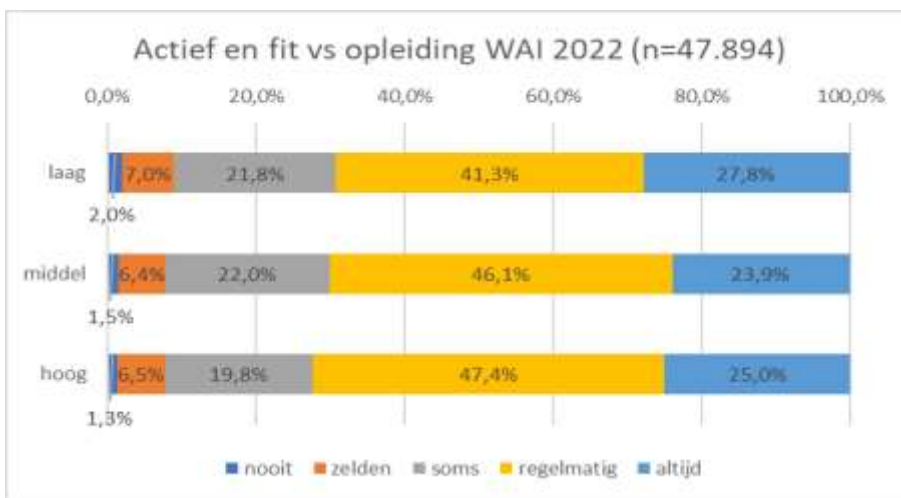
FIGUUR 22: PLEZIER IN GEWONE DAGELIJKSE BEZIGHEDEN NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (WAI 2022)

Het grootste deel van de respondenten van de WAI 2022 heeft ‘regelmatig’ of ‘altijd’ plezier in de werkzaamheden, ongeacht hun opleidingsniveau. De extreme waarden zijn bij een opleidingsniveau van VMBO of lager het grootst.



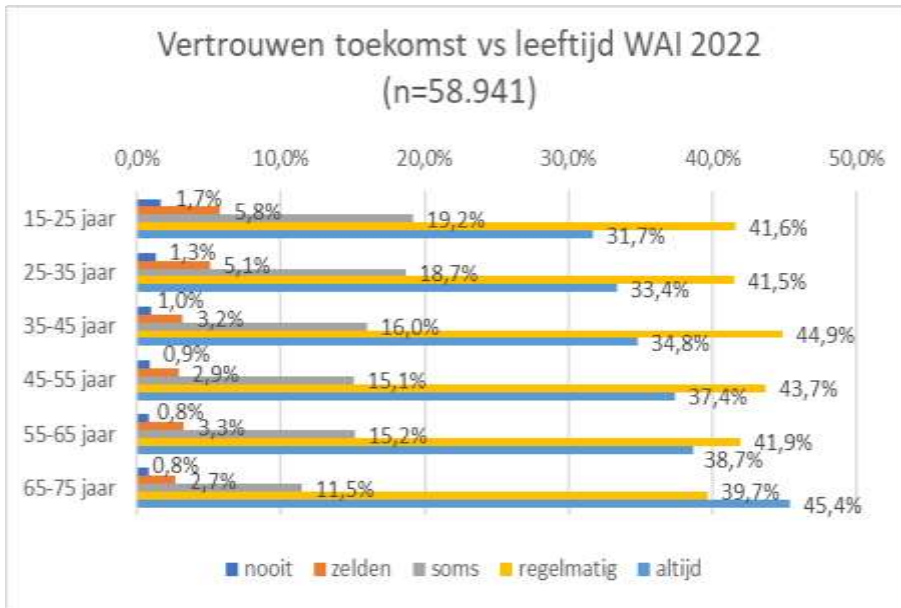
FIGUUR 23: ACTIEF EN FIT NAAR LEEFTIJDSCATEGORIE (WAI 2022)

Idem als bij het plezier in dagelijkse bezigheden: bij het oplopen van de leeftijdsgroepen neemt het percentage respondenten dat zich 'zelden' of 'soms' actief en fit voelt af, terwijl het percentage dat zich 'altijd' actief en fit voelt toeneemt.



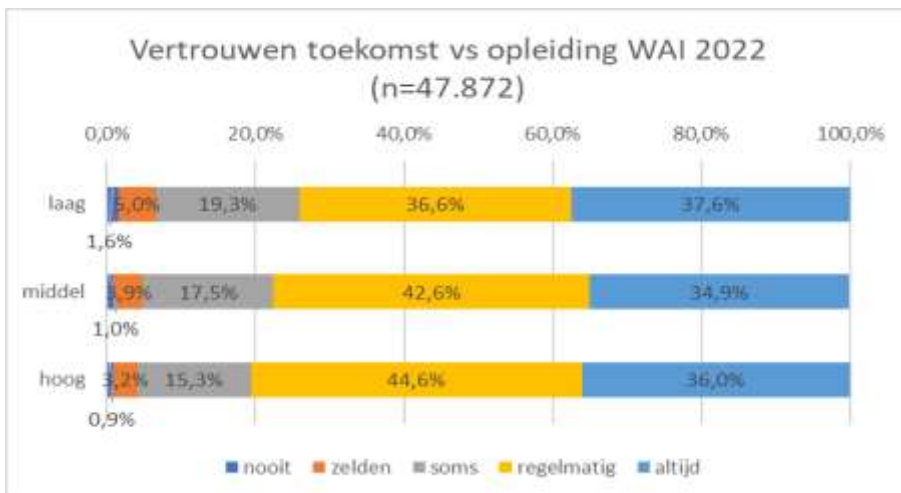
FIGUUR 24: ACTIEF EN FIT NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (WAI 2022)

In algemene zin lijken respondenten van de WAI 2022 met een HBO- of WO-opleiding zich vaker actief en fit te voelen dan respondenten met een VMBO of mbo-opleiding. Het percentage respondenten dat aangeeft zich 'altijd' actief en fit te voelen is echter het hoogst onder de groep met een vmbo-opleiding, terwijl onder deze groep ook het percentage 'nooit' en 'zelden' het hoogst is.



FIGUUR 25: VERTROUWEN IN DE TOEKOMST NAAR LEEFTIJDSCATEGORIE (WAI 2022)

Wederom zien we hier hetzelfde patroon als bij de andere twee vitaliteitsvragen: bij het oplopen van de leeftijdsgroepen neemt het percentage 'zelden' of 'soms' af, terwijl het percentage altijd toeneemt.



FIGUUR 26: VERTROUWEN IN DE TOEKOMST NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (WAI 2022)

Respondenten van de WAI 2022 die HBO- of WO-opleiding hebben het meest vertrouwen in de toekomst (het gecombineerde percentage 'regelmatig' en 'altijd'). De zorgen zijn het grootst onder de laagopgeleiden, met een gecombineerd percentage van 25,9% dat minder optimistisch is over de toekomst. Dit verschil tussen laag- en hoog opgeleiden komt ook voor in het

SCP-rapport “Burgerperspectieven 2022”²³. Hoewel het hier gaat om het optimisme over de economie en de financiële situatie is er mogelijk sprake van een meer algemene trend.

De relatie tussen vitaliteit en werkvermogen

Vraag 2 van de WAI luidt: “Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen?”. Van deze vraag is bekend dat deze een sterk verband vertoont met de totale WAI-score (*Spearman’s r* = 0,70²⁴). De dimensie vitaliteit in de WAI bestaat uit drie vragen (hieronder weergegeven). Er is gekeken of, naast het onderzoek van Van Vuuren et al., de samenhang tussen vitaliteit en werkvermogen ook aangetoond kan worden op basis een vergelijking tussen vraag 2 van de WAI en de drie vragen van de dimensie vitaliteit. Hiervoor is een regressieanalyse uitgevoerd met vraag 2 van de WAI als afhankelijke variabele en de gecombineerde dimensie vitaliteit als onafhankelijke variabele. De resultaten leest u in paragraaf 7.3.

Voor de dimensie vitaliteit is gekeken of de verschillende vitaliteitsvragen voldoende interne samenhang hebben. Hiervoor is een Cronbach’s Alfa uitgevoerd (0,744). Doordat de verschillende vragen een acceptabele samenhang laten zien is voor de verdere analyse de gehele dimensie als uitgangspunt genomen en omgezet naar een gemiddelde score op basis van de respondenten van 2022. Vervolgens is er een multi-pele regressieanalyse uitgevoerd, met vraag 2 van de WAI als afhankelijke variabele en de gecombineerde dimensie vitaliteit als onafhankelijke variabele, terwijl er gecontroleerd wordt voor leeftijd en opleidingsniveau.

Resultaat:

Een multi-pele regressie met het ‘huidige werkvermogen in relatie tot het beste werkvermogen’ als afhankelijke variabele en de dimensie ‘vitaliteit’, leeftijd en opleidingsniveau als verklarende variabelen is *significant*, $F(3,199046) = 14152,852$; $p < 0,00$. Zowel vitaliteit, leeftijd, opleidingsniveau dragen significant bij aan het model, waarbij de invloed van vitaliteit ($\beta = 0,416$) groter is dan de invloed van leeftijd ($\beta = -0,088$) en opleidingsniveau ($\beta = 0,036$). Met het huidige

²³ SCP. (2022). <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/12/29/continu-onderzoek-burgerperspectieven---bericht-2-2022>.

²⁴ Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Blik op Werk door Suzan Robroek & Lex Burdorf van het Erasmus MC: afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg (30 maart 2021).

model kan 16,8% van de variantie van het huidige werkvermogen (Q2) worden verklaard door de dimensie vitaliteit. Dat betekent dat er een verband bestaat tussen de score op de vitaliteitsvragen en het werkvermogen. Praktisch gezien toont dit aan dat verwacht kan worden dat meer vitale respondenten een beter werkvermogen hebben.

7.2 De WAI en ziekteverzuim

Uit onderzoek van Alavinia²⁵ 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 3 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.²⁶ onder 3.725 Finse werknemers laat het voorspellende vermogen zien van de WAI-score op ziekteverzuim in het aankomende jaar. Werknemers met een slecht of matig werkvermogen hebben een verhoogde kans (OR=3,6 voor mannen, OR=6,2 voor vrouwen) op ziekteverzuim langer dan 9 dagen, in vergelijking met een werknemer met een uitstekend werkvermogen.

Ontwikkelingen in ziekteverzuim

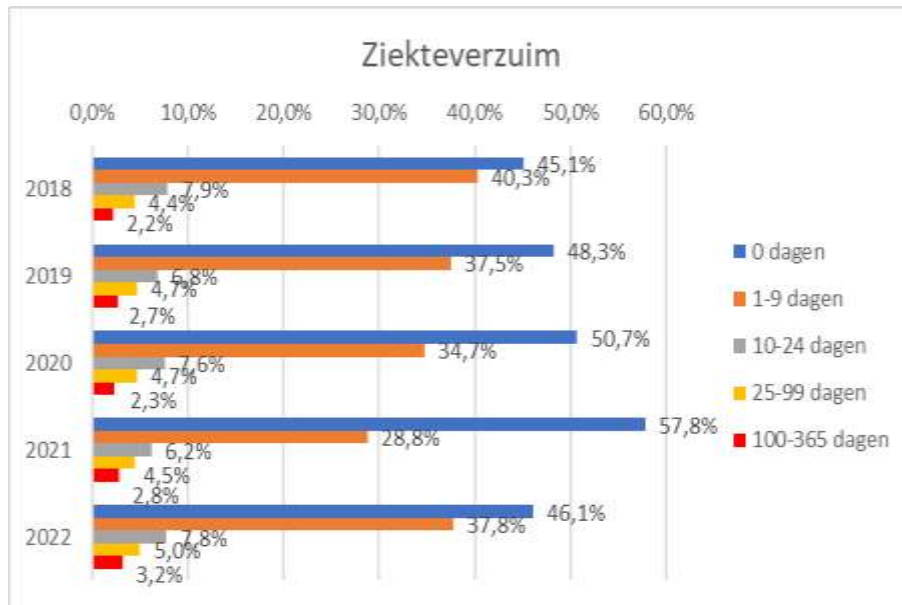
In de WAI wordt de volgende vraag gesteld: *“Hoeveel hele dagen heeft u de afgelopen 12 maanden in totaal niet kunnen werken als gevolg van gezondheidsproblemen (b.v. wegens ziekte, opname of onderzoek)?”* Respondenten dienen een keuze te maken uit één van de onderstaande antwoordmogelijkheden:

- 0 dagen (geen ziekteverzuim)
- 1 tot 9 dagen
- 10 tot 24 dagen
- 25 tot 99 dagen
- 100 tot 365 dagen

²⁵ Alavinia, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. [Thesis. Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN: 978-90-8559-382-9.

²⁶ 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.

Hieronder wordt visueel weergegeven hoe deze vraag de afgelopen vijf jaar door de respondenten is beantwoord.



FIGUUR 27: ONTWIKKELING DIMENSIE ZIEKTEVERZUIM WAI 2018-2022

Net als bij de eerdere 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.

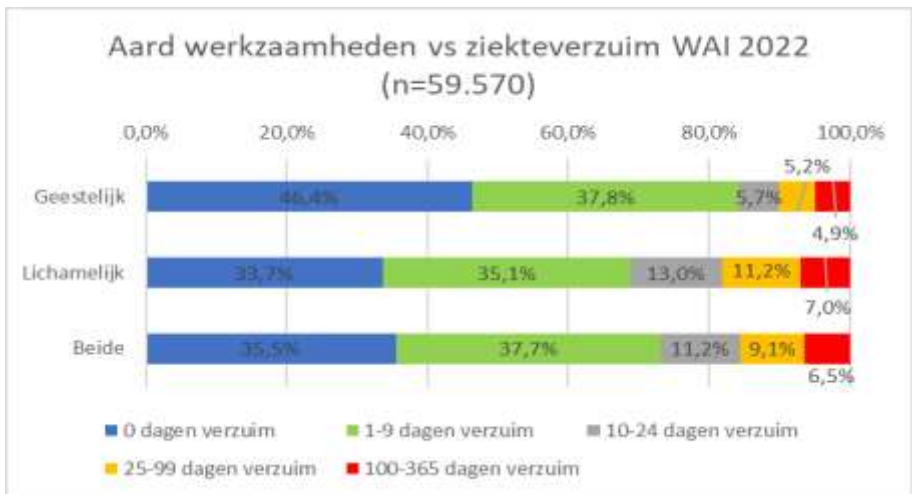
Ziekteverzuim in 2022

Het gemiddelde ziekteverzuim in 2022 was volgens de respondenten 1-9 dagen. Hieronder is het ziekteverzuim afgezet tegen twee populatiekenmerken: de aard van de werkzaamheden en de leeftijd.

Aard van de werkzaamheden vs ziekteverzuim

Respondenten van de WAI 2022 wordt gevraagd om de aard van hun werkzaamheden te beschrijven. Respondenten kiezen één van de onderstaande antwoordmogelijkheden:

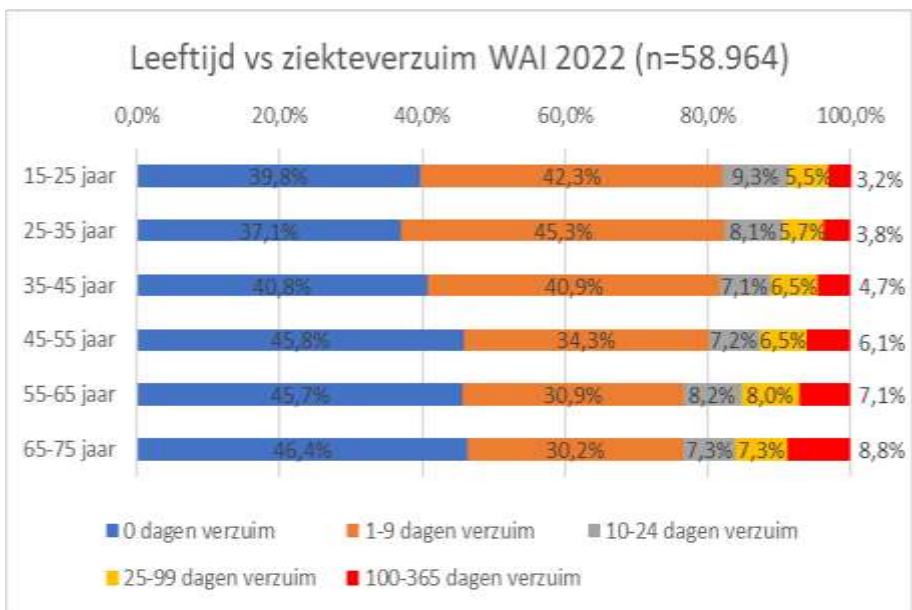
- Voornamelijk geestelijk inspannende taken
- Voornamelijk lichamelijk inspannende taken
- Zowel lichamelijk als geestelijk inspannende taken



FIGUUR 28: ZIEKTEVERZUIM NAAR AARD VAN DE WERKZAAMHEDEN (WAI 2022)

Uit figuur 28 valt af te leiden dat respondenten die voornamelijk lichamelijk inspannende taken verrichten een hoger aantal dagen ziekteverzuim rapporteerden in de afgelopen 12 maanden.

Ziekteverzuim per leeftijdscategorieën



FIGUUR 29: ZIEKTEVERZUIM NAAR LEEFTIJDSCATEGORIEËN (WAI-2022)

De mate van ziekteverzuim wordt beïnvloed door een scala aan factoren, zoals persoonlijke kenmerken, gezondheidsgedrag en de aard en omstandigheden van het werk. Van oudere werknemers is bekend dat deze gemiddeld genomen

een lagere verzuimfrequentie hebben dan jongere werknemers, maar een hogere verzuimduur op het moment dat ze ziek zijn²⁷.

Figuur 29 laat zien dat voor de WAI 2022 de extremen (0 dagen verzuim en 100-365 dagen verzuim) toenemen naarmate respondenten in een hogere leeftijdscategorie zitten. De hogere verzuimduur lijkt ook in de WAI-2022 meer voor te komen onder oudere werknemers.

HOOFDSTUK 8

Statistische verdieping

Uit eerder onderzoek is bekend dat de gemiddelde WAI-score afneemt naarmate mensen ouder worden. Naast leeftijd zijn ook geslacht en opleidingsniveau van invloed op de WAI-score. Mannen rapporteren een hoger werkvermogen dan vrouwen, en een hoger opleidingsniveau lijkt samen te hangen met een beter werkvermogen. Volgens Osagie et al. (2019) is deze samenhang niet consistent maar laten verschillende onderzoeken tegenstrijdige resultaten zien. Sommige onderzoeken rapporteren bijvoorbeeld een positief verband tussen leeftijd en werkvermogen: naarmate mensen ouder worden scoren ze beter op hun werkvermogen. Een mogelijke verklaring is dat *“de relatie tussen chronologische leeftijd en functionele leeftijd (werkvermogen) niet vanzelfsprekend is en ook niet lineair hoeft te zijn omdat het verband beïnvloed wordt door onder andere (HRM)-interventies (Kooij, 2010; Kooij, Jansen, Dijkers, & De Lange, 2010), persoonlijke en werksituatie, opleidingsniveau en werkervaring (Von Bonsdorff et al., 2011)”*²⁸.

Blik op Werk beschikt over 560.388 volledig ingevulde WAI-vragenlijsten van 2004 tot en met 2022, waarvan 544.482 respondenten in de leeftijd van 20 tot 67 jaar. Op basis van deze gegevens heeft Blik op Werk het verband tussen deze ‘antecedenten’ van het werkvermogen nogmaals onderzocht. Naast leeftijd, geslacht en opleidingsniveau zijn ook ‘aard van de werkzaamheden’ en

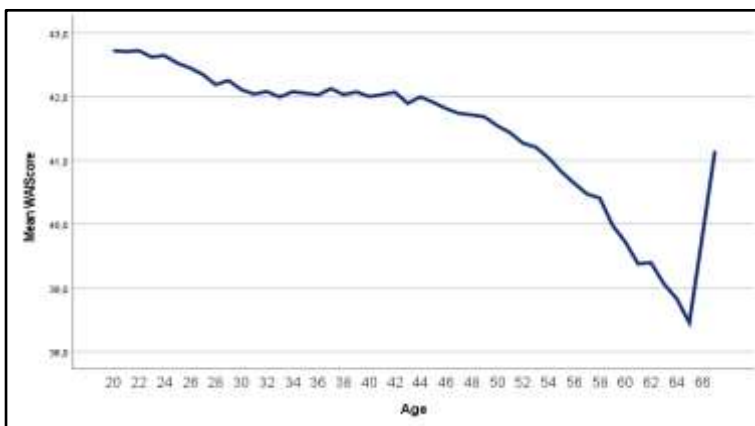
²⁷ Van den Berg, T. I.J. (2010). The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability: *The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work* (H6, p 101). [Thesis, Erasmus MC, Rotterdam]. ISBN 978-90-77283-10-3.

²⁸ Osagie, R.E., Wielenga-Meijer, E.G.A., Dettaille, S. & De Lange, A.H. (2019). Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties. Tijdschrift voor HRM. Editie 1, 2019.

‘wel/geen onregelmatige werktijden’ meegenomen.

Relatie leeftijd en werkvermogen

Onderstaande grafiek toont de relatie tussen leeftijd en de gemiddelde WAI-score per leeftijdsgroep ($n=544.482$). Het negatieve verband tussen leeftijd en WAI-score komt hier duidelijk naar voren. Opvallend is de plotselinge piek vanaf 64 jaar. Dit fenomeen wordt het ‘Healthy worker effect’ genoemd en is hierboven al beschreven: de gemiddelde WAI-score neemt toe doordat ouderen rond de 60 jaar met een laag werkvermogen de arbeidsmarkt verlaten.



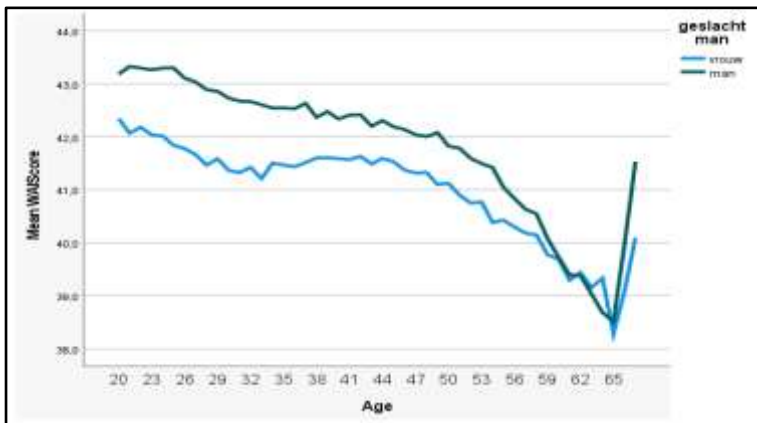
FIGUUR 30: LEEFTIJD VERSUS GEMIDDELTE WAI-SCORE VOOR RESPONDENTEN IN DE LEEFTIJD VAN 20 TOT 67 JAAR (WAI 2004-2022)

Leeftijd en WAI-score: een enkelvoudige regressie

Een enkelvoudige lineaire regressieanalyse met *WAI-score* als afhankelijke variabele en *leeftijd* als verklarende variabele is significant. De voorspelde afname van de WAI-score bij één jaar ouder worden is $-0,071$ ($\beta = -0,152$; $t(544.480) = 1536,634$; $p < 0,000$). Leeftijd verklaart echter maar een zeer klein deel van de variantie in de WAI-score ($R^2 = 0,023$; $F(1.544480) = 12912,451$; $p < 0,000$). Slechts 2,3% van de variantie van de WAI-score, gegeven een bepaalde leeftijd, kan verklaard worden aan de hand van dit model.

Relatie leeftijd, geslacht en werkvermogen

Onderstaande grafiek toont de relatie tussen leeftijd en gemiddelde WAI-score, waarbij mannen met vrouwen vergeleken zijn ($N=534.321$). Te zien is dat tot een leeftijd van 60 jaar, mannen een gemiddeld hogere WAI-score rapporteren dan vrouwen. Hier kruisen de lijnen elkaar en laten vrouwen tussen de 62 en de 65 jaar kortstondig een hoger gemiddeld werkvermogen zien.



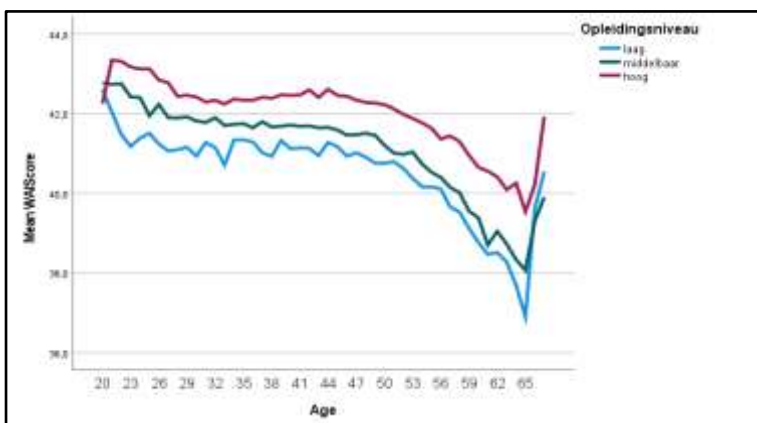
FIGUUR 31: LEEFTIJD VS GEMIDDELDE WAI SCORE VOOR MANNEN EN VROUWEN (WAI 2004-2022)

Leeftijd, geslacht en WAI-score: een meervoudige regressie

Geslacht is als verklarende variabele toegevoegd aan het regressiemodel. Een meervoudige regressieanalyse met WAI-score als afhankelijke variabele, en leeftijd en geslacht (man) als verklarende variabelen is significant ($F(2,534318) = 7866,609; p < 0,000$). Zowel leeftijd als geslacht dragen significant bij aan het model, waarbij leeftijd ($\beta = -0,161$) van grotere invloed is dan geslacht ($\beta = 0,075$). Met dit model kan 2,9% van de variantie in de WAI-score worden verklaard ($Adjusted R^2 = 0,029$).

Relatie leeftijd, opleidingsniveau en werkvermogen

Onderstaande grafiek toont de relatie tussen leeftijd en de gemiddelde WAI-score per opleidingsniveau ($n=422.162$). Te zien is dat respondenten met een hoog opleidingsniveau (HBO en WO) een hogere gemiddelde WAI-score rapporteren over alle leeftijden van 20 tot en met 67 jaar, vergeleken met respondenten met een afgeronde MBO-opleiding of VMBO-opleiding.



FIGUUR 32: LEEFTIJD VS GEMIDDELDE WAI SCORE NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (WAI 2004-2022)

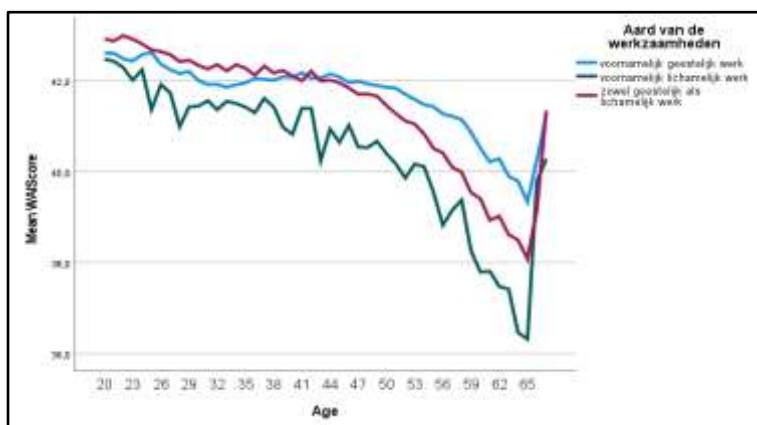
Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en WAI-score: een meervoudige regressie

Opleidingsniveau is als verklarende variabele aan het model toegevoegd. Een

meervoudige regressieanalyse met *WAI-score* als afhankelijke variabele, en *leeftijd*, *geslacht (man)*, *opleidingsniveau* als verklarende variabelen is significant ($F(3.417265) = 6039,476; p < 0,000$). Zowel leeftijd, geslacht als opleidingsniveau dragen significant bij aan het model, waarbij leeftijd ($\beta = -0,140$) van grotere invloed is dan geslacht ($\beta = 0,092$) en opleidingsniveau ($\beta = 0,114$). Met dit model kan 4,2% van de variantie in de *WAI-score* worden verklaard ($Adjusted R^2 = 0,042$).

Relatie leeftijd, type werk en werkvermogen

Onderstaande grafiek toont de relatie tussen leeftijd en de gemiddelde *WAI-score* per opleidingsniveau ($N = 544.482$). Respondenten die voornamelijk lichamelijk inspannende taken verrichten tijdens hun werk rapporteren een lagere gemiddelde *WAI-score* over alle leeftijden van 20 tot en met 67 jaar, dan respondenten die voornamelijk geestelijk inspannende taken verrichten of een combinatie (lichamelijk én geestelijk). Opvallend is dat de groep respondenten die zowel lichamelijk als geestelijk inspannende taken verricht tót een leeftijd van 40 jaar een gemiddeld hogere *WAI-score* rapporteert dan respondenten die voornamelijk geestelijk inspannende taken verrichten. Vanaf 47-50 jaar verandert dit beeld, ten gunste van werknemers die voornamelijk geestelijk inspannende taken verrichten.



FIGUUR 33: LEEFTIJD VS GEMIDDELTE WAI SCORE NAAR AARD VAN DE WERKZAAMHEDEN (WAI 2004-2022)

Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, type werkzaamheden en WAI-score: een meervoudige regressie

Type werkzaamheden is als verklarende variabele aan het model toegevoegd. Een meervoudige regressieanalyse met *WAI-score* als afhankelijke variabele en *leeftijd*, *geslacht (man)*, *opleidingsniveau* en *type werkzaamheden (geestelijk)* als verklarende variabelen is significant ($F(4.235560) = 2205,994; p < 0,000$).

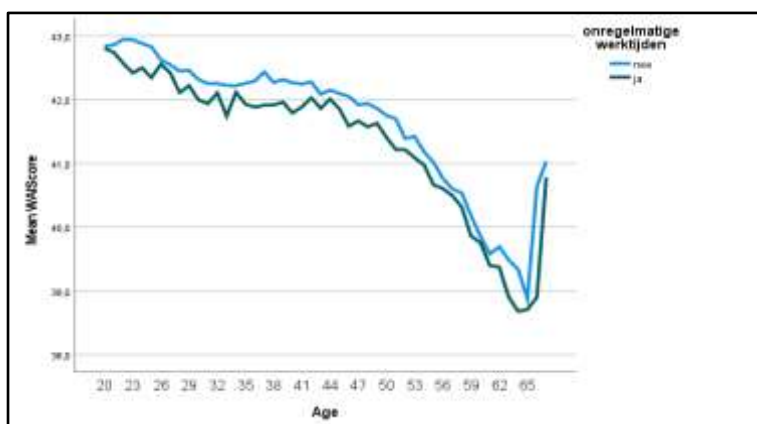
Zowel leeftijd, geslacht, opleidingsniveau als type werkzaamheden dragen significant bij aan het model, waarbij leeftijd ($\beta = -0,115$) van grotere invloed is dan geslacht ($\beta = 0,077$), opleidingsniveau ($\beta = 0,065$) en type werkzaamheden ($\beta = 0,090$). Met dit model kan 3,6% van de variantie in de WAI-score worden verklaard ($Adjusted R^2 = 0,036$).

In vergelijking met het vorige model neemt de kracht van het model af bij het toevoegen van de variabele 'type werkzaamheden'. Mogelijk is hier sprake van een interactie-effect tussen de onafhankelijke variabelen 'opleidingsniveau' en 'aard van de werkzaamheden'. De groep die voornamelijk lichamelijk inspannende taken verricht bestaat voor het grootste deel uit praktisch opgeleiden, terwijl het aandeel HBO- en WO-opgeleiden het grootst is in de groep die voornamelijk geestelijk inspannende taken verricht. Met een VIF van 1,225 lijkt er geen sprake te zijn van ernstige multicollineariteit.

Relatie leeftijd, onregelmatige werktijden en werkvermogen

Onderstaande grafiek toont de relatie tussen leeftijd en de gemiddelde WAI-score per opleidingsniveau ($N = 544.482$). Respondenten met onregelmatige werktijden rapporteren een lagere gemiddelde WAI-score over alle leeftijden van 20 tot met 67 jaar, dan respondenten zonder onregelmatige werktijden.

Optisch gezien lijkt het verschil tussen beide groepen niet groot te zijn. De gemiddelden van beide groepen zijn met elkaar vergeleken door middel van een onafhankelijke T-test. De gemiddelde WAI-score van respondenten met onregelmatige werktijden ($M = 41,391$; $SD = 5,1848$) is lager dan de gemiddelde WAI-score van respondenten zonder onregelmatige werktijden ($M = 41,668$; $SD = 5,0423$), en is statistisch significant ($t(474001) = 17,459$; $p < 0,001$).



FIGUUR 34: LEEFTIJD VS GEMIDDELDE WAI SCORE NAAR WEL/GEEN ONREGELMATIG WERK (WAI 2004-2022)

Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, onregelmatige werktijden en WAI-score: een meervoudige regressie.

'Onregelmatige werktijden' is als verklarende variabele aan het model toegevoegd. Type werkzaamheden is buiten het model gehouden, aangezien het toevoegen van deze variabele een lagere kracht (*Adjusted R²*) van het model opleverde. Een meervoudige regressieanalyse met *WAI-score* als afhankelijke variabele en *leeftijd*, *geslacht (man)*, *opleidingsniveau* en *onregelmatige werktijden* als verklarende variabelen is significant ($F(4,365001) = 4023,509$; $p < 0,000$). Zowel leeftijd, geslacht, opleidingsniveau als onregelmatige werktijden dragen significant bij aan het model, waarbij leeftijd ($\beta = -0,140$) van grotere invloed is dan geslacht ($\beta = 0,097$), opleidingsniveau ($\beta = 0,111$) en onregelmatige werktijden ($\beta = -0,022$). Met dit model kan 4,2% van de variantie in de *WAI-score* worden verklaard (*Adjusted R² = 0,042*). Opvallend is dat hoewel de invloed van onregelmatige werktijden op het werkvermogen in dit model significant is, dit model niet beter in staat is om het werkvermogen te verklaren dan het model op grond van alleen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. De 'kracht van het model' is in beide gevallen gelijk.

Reflectie

Werkvermogen wordt beïnvloed door leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, type werkzaamheden en het wel/niet hebben van onregelmatige werktijden. Dit blijkt zowel uit de gepresenteerde grafieken met gemiddelde *WAI-scores* als uit de regressiemodellen.

Het effect van leeftijd is in alle regressiemodellen het sterkst gebleken, waarbij naarmate de leeftijd vordert het werkvermogen afneemt. Dit verband is breed onderzocht en wordt verklaard door het afnemen van de fysieke en mentale capaciteiten die gepaard gaan met een toename van ziekten en aandoeningen naarmate werknemers ouder worden²⁹.

Leeftijd wordt opgevolgd door het effect van opleidingsniveau en geslacht. Bij elke stap naar een hoger opleidingsniveau gaat de voorspelde *WAI-score* omhoog met 0,114 punten, indien gecorrigeerd wordt voor leeftijd en geslacht. En wanneer een respondent mannelijk is gaat de *WAI-score* omhoog met 0,092 punten, indien gecorrigeerd wordt voor leeftijd, en opleidingsniveau. Hoewel het

²⁹ Ilmarinen, J, Tuomi, K, & Klockars M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(Suppl 1), 49–57.

effect van geslacht statistisch significant is, heeft het weinig praktische implicaties. De WAI wordt gescoord op een schaal van 7 tot 49 punten, met een interval van 0,5. Een verschil van 0,092 punten is dan ook van geringe betekenis.

Het effect van type werkzaamheden lijkt het effect van opleidingsniveau te verminderen. Dit kan verklaard worden doordat deze twee variabelen een samenhang vertonen: praktisch opgeleiden doen vaker lichamelijk werk dan hoogopgeleiden, en hoogopgeleiden verrichten op hun beurt vaker geestelijk werk.

De bijdrage van wel/geen onregelmatige werktijden is significant maar het minst groot. Dit valt optisch ook af te leiden uit figuur 34. Een kleine kanttekening: er wordt in de WAI geen definitie gegeven van onregelmatige werktijden. Het is dus de vraag hoe respondenten dit interpreteren en in hoeverre deze interpretatie het verband beïnvloedt.

Het regressiemodel met minste verklarende variabelen en de grootste 'kracht' is het multipale regressiemodel met leeftijd, geslacht en opleidingsniveau als verklarende variabelen (*Adjusted R*² = 0,042). Aan de hand van dit model kan 4,2% van de variantie in WAI-scores worden verklaard.

Statische en praktische significantie: terug naar het Huis van Werkvermogen

Hoe betekenisvol zijn deze resultaten eigenlijk? Bovenstaande variabelen hangen aantoonbaar samen met de WAI-score maar zijn niet goed in staat om het werkvermogen van een individuele werknemer te voorspellen. En dat is niet gek, aangezien er geen rekening gehouden wordt met individuele verschillen (bijvoorbeeld in competenties, employability en mentale/fysieke gezondheid) en de context van het werk (zoals de mate van autonomie, interpersoonlijke relaties, sfeer en leiderschap).

Dat betekent overigens niet dat deze resultaten niet zinvol zijn. Eigenlijk zou men kunnen stellen dat de grote spreiding in individuele WAI-scores een pleidooi is voor een individuele benadering als het gaat om duurzame inzetbaarheid, voor maatwerk. Vooral voor werknemers met een slechte en een matig werkvermogen is een op maat gesneden aanpak van groot belang. Deze groep heeft immers het grootste risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, en zijn overwegend minder productief. Terwijl werknemers met een goed of uitstekend werkvermogen overwegend een betere mentale en fysieke gezondheid en kwaliteit van leven hebben.

Van oudere werknemers is bekend dat deze hun werkvermogen kunnen beïnvloeden door bewust om te gaan met hun competenties of vermogens, bijvoorbeeld door het toepassen van Selectie Optimalisatie en Compensatie (SOC) strategieën³⁰. Een bewuste verdeling van energiebronnen (als tijd, aandacht en energie) over persoonlijke- en werk gerelateerde doelen zou een positief effect hebben op het werkvermogen.

Het verband tussen opleidingsniveau en werkvermogen onderschrijft het belang van beleid gericht groei en ontwikkeling van werknemers, bijvoorbeeld door werkplekleren en functiegerichte- en ontwikkelingsgerichte scholing. Een koers waar ook het huidige kabinet met het 'leven-lang-leren' op heeft ingezet³¹.

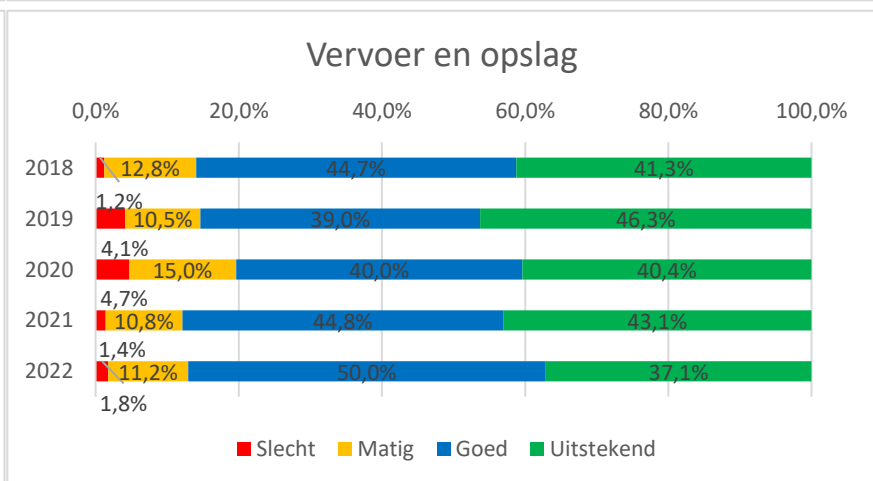
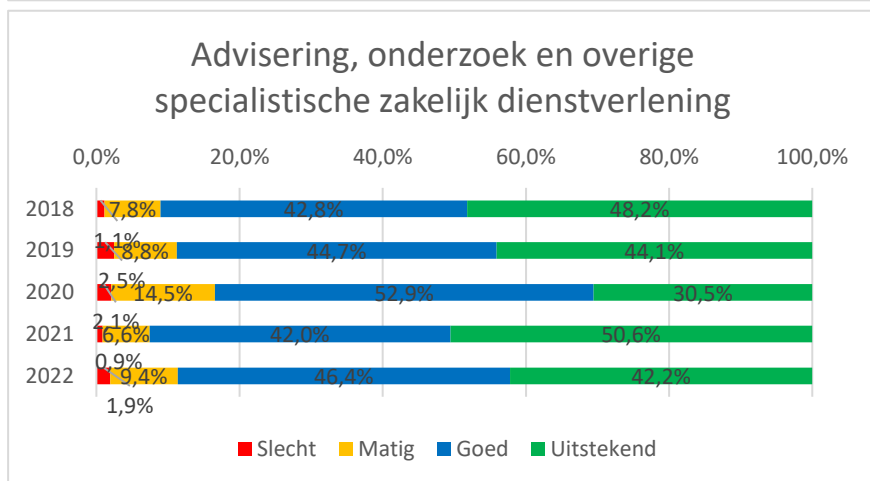
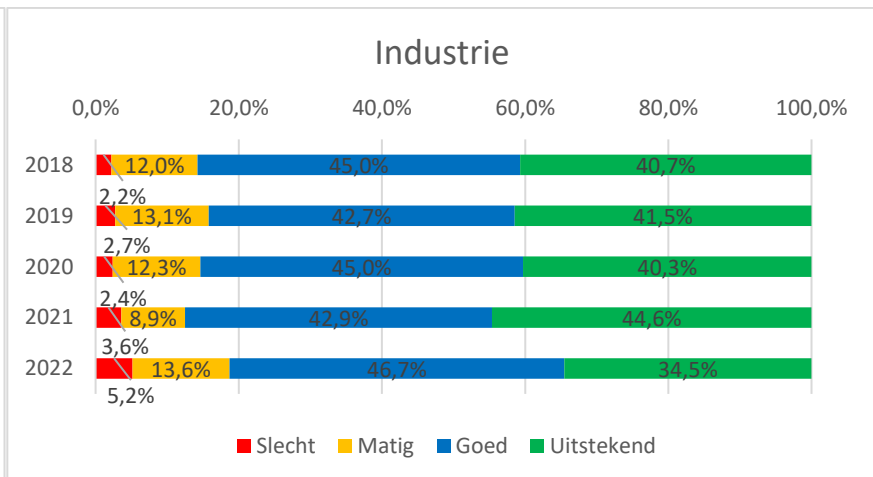
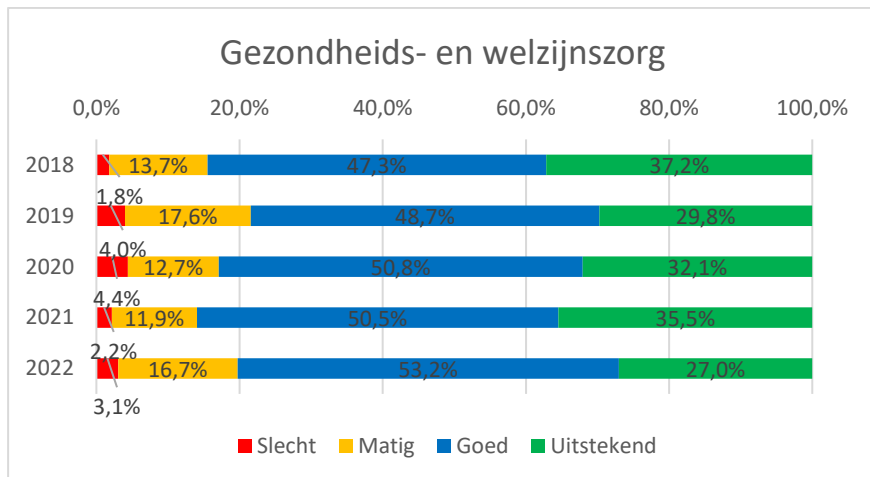
Terug naar het huis van werkvermogen. Het huis van werkvermogen laat zien dat voor het onderhouden of verbeteren van het werkvermogen een holistische kijk nodig is. De kracht van de WAI is het vermogen om te meten hoe het met het resultaat van de *interactie* tussen de verschillende factoren van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid is gesteld. De normering stelt organisaties in staat om *efficiënt* en *doelmatig* diagnostiek en interventies in te zetten, in plaats van generieke interventies en algemene campagnes. De WAI stimuleert een goed gesprek over werk, de 'cruciale schakel in onze samenleving'.

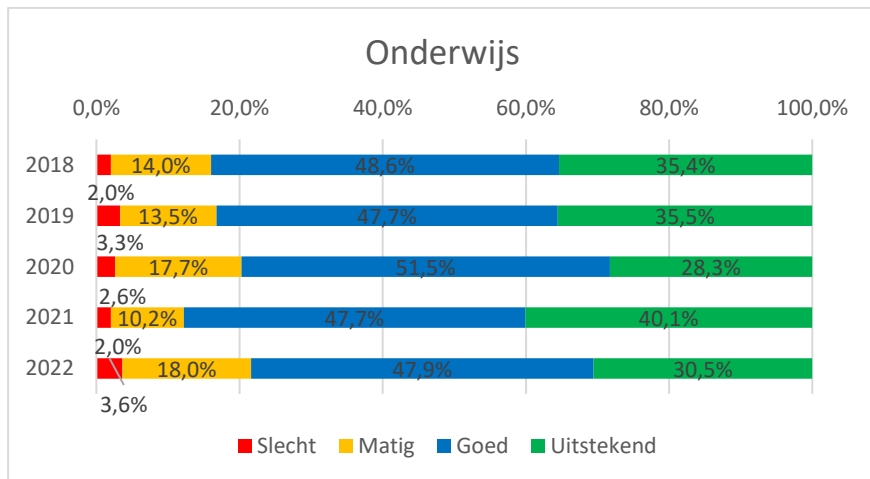
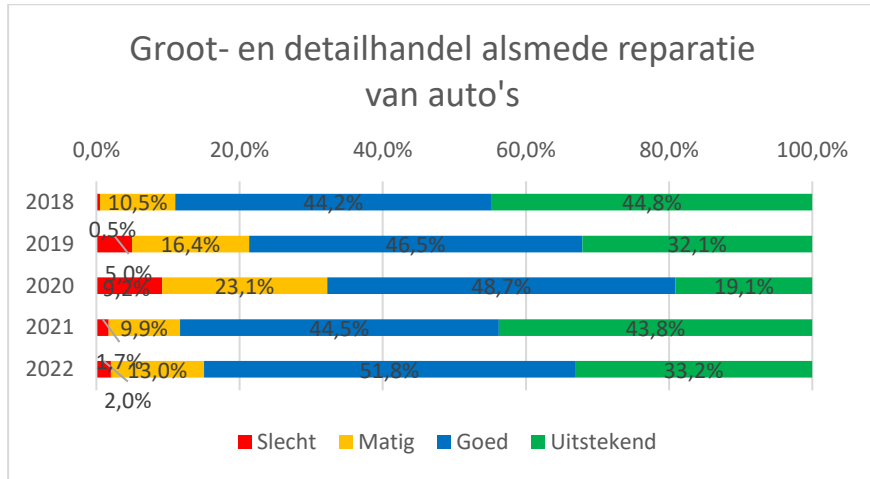
³⁰ Osagie, R.E., Wielenga-Meijer, E.G.A., Detaille, S. & De Lange, A.H. (2019). Het concept werkvermogen: *een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties*. Tijdschrift voor HRM. Editie 1, 2019.

³¹ Zie ook: Van Gennip, C.E.G. (2022, 23 september). Kamerbrief Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen [Kamerbrief]. Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/23/kamerbrief-beleidslijnen-leven-lang-ontwikkelen>

Bijlage 1

Ontwikkeling WAI-categorieën sectoren met grootste aandeel in 2022





Bijlage 2

WAI benchmark per sector

De WAI-benchmark is gebaseerd op de gemiddelde totaalscores van 2004–2022. Aan de hand van deze gegevens is het mogelijk om een organisatie te vergelijken met het gemiddelde van de sector waarbinnen deze organisatie opereert.

| Sector | Aantal | WAI-score | Slecht | Matig | Goed | Uitstekend |
|---|--------|-----------|--------|-------|-------|------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 5.792 | 41,9 | 1,9% | 9,8% | 42,8% | 45,6% |
| Winning van delfstoffen | 442 | 41,7 | 3,2% | 12,0% | 41,6% | 43,2% |
| Industrie | 90.847 | 42,1 | 1,9% | 9,5% | 42,4% | 46,2% |
| Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht | 9.096 | 41,7 | 1,5% | 10,8% | 46,7% | 41,0% |
| Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering | 7.670 | 41,7 | 2,0% | 11,1% | 44,3% | 42,6% |
| Bouwnijverheid | 9.527 | 41,6 | 2,0% | 11,1% | 45,6% | 41,3% |
| Groot- en detailhandel alsmede reparatie van auto's | 12.767 | 41,8 | 1,8% | 10,1% | 45,1% | 42,9% |
| Vervoer en opslag | 11.191 | 41,6 | 2,3% | 11,1% | 44,8% | 41,8% |
| Horeca | 1.675 | 41,4 | 2,9% | 12,0% | 43,9% | 41,3% |
| Informatie en communicatie | 7.173 | 41,4 | 1,9% | 10,2% | 46,7% | 41,2% |

| | | | | | | |
|---|--------|------|------|-------|-------|-------|
| Financiële instellingen | 15.794 | 42,1 | 1,4% | 9,1% | 45,5% | 44,1% |
| Verhuur van en handel in onroerend goed | 5.956 | 42,2 | 1,1% | 9,0% | 44,1% | 45,7% |
| Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijk dienstverlening | 18.312 | 42,0 | 1,7% | 9,5% | 45,0% | 43,8% |
| Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening | 5.956 | 40,7 | 2,1% | 12,0% | 43,7% | 42,2% |
| Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen | 51.658 | 41,3 | 2,1% | 11,9% | 47,8% | 38,2% |
| Onderwijs | 24.416 | 40,2 | 3,8% | 16,8% | 48,4% | 31,0% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 48.568 | 40,2 | 2,2% | 12,4% | 47,7% | 37,7% |
| Cultuur, sport en recreatie | 2.108 | 41,7 | 2,2% | 10,7% | 44,0% | 43,0% |
| Overige dienstverlening | 15.367 | 41,9 | 2,4% | 10,6% | 41,8% | 45,2% |
| Overig | 1.844 | 39,9 | 5,7% | 14,7% | 48,3% | 31,3% |
| Extraterritoriale organisaties en dienstverlening | 3.173 | 42,9 | 1,0% | 6,6% | 39,2% | 53,2% |

Bijlage 3

Wegingsfactoren³²

| Kenmerken | Verdeling populatie volgens CBS | | | | | Verdeling steekproef | | | | | Weegfactoren | | | | |
|--|---------------------------------|------|------|------|------|----------------------|------|------|------|------|--------------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag | 11% | 11% | 10% | 11% | 11% | 3% | 2% | 3% | 6% | 3% | 3,58 | 6,15 | 3,33 | 1,80 | 3,47 |
| A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar | 20% | 20% | 20% | 20% | 20% | 12% | 10% | 10% | 11% | 9% | 1,67 | 1,91 | 1,99 | 1,84 | 2,30 |
| A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog | 18% | 18% | 18% | 20% | 20% | 15% | 11% | 9% | 13% | 13% | 1,19 | 1,63 | 2,00 | 1,56 | 1,55 |
| A-U Alle economische activiteiten / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 5% | 5% | 6% | 6% | 10% | 0,13 | 0,17 | 0,13 | 0,05 | 0,03 |
| A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag | 8% | 8% | 8% | 8% | 8% | 1% | 1% | 1% | 5% | 2% | 9,61 | 8,69 | 8,81 | 1,68 | 4,48 |
| A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar | 18% | 18% | 17% | 18% | 18% | 5% | 6% | 4% | 7% | 8% | 3,23 | 2,95 | 4,85 | 2,46 | 2,26 |
| A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog | 17% | 18% | 18% | 20% | 20% | 10% | 10% | 6% | 11% | 14% | 1,70 | 1,80 | 3,05 | 1,75 | 1,41 |
| A-U Alle economische activiteiten / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% | 1% | 3% | 6% | 0,35 | 0,41 | 0,55 | 0,07 | 0,03 |
| SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 1 laag | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 3% | 5% | 4% | 3% | 3% | 0,25 | 0,16 | 0,19 | 0,17 | 0,16 |
| SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 11% | 12% | 11% | 8% | 8% | 0,10 | 0,10 | 0,11 | 0,04 | 0,05 |
| SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: 3 hoog | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 12% | 14% | 16% | 12% | 12% | 0,09 | 0,08 | 0,08 | 0,03 | 0,03 |
| SBI-code onbekend / Mannen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 4% | 1% | 1% | 0% | 0,02 | 0,04 | 0,16 | 0,03 | 0,06 |
| SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 1 laag | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% | 3% | 1% | 1% | 0,62 | 0,54 | 0,22 | 0,37 | 0,40 |
| SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 2 middelbaar | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 4% | 6% | 10% | 3% | 4% | 0,28 | 0,19 | 0,13 | 0,09 | 0,09 |
| SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: 3 hoog | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 8% | 11% | 15% | 8% | 7% | 0,13 | 0,09 | 0,08 | 0,03 | 0,04 |
| SBI-code onbekend / Vrouwen / Onderwijsniveau: weet niet of onbekend | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0,07 | 0,10 | 0,12 | 0,01 | 0,03 |

³²CBS. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?ts=1678724440439>.