



DUURZAME INZETBAARHEID

Wat leren we van de DIX-benchmark 2022–2025

Analyse, interpretaties en implicaties

November 2025

Berenschot

TNO innovation
for life



NPDI

:johan

DUURZAME INZETBAARHEID

Wat leren we van de DIX-benchmark 2022–2025

Analyse, interpretaties en implicaties

Annet de Lange
Linda Koopmans
Dennis Lindeboom
Guido Welter
Francel Vos

November 2025

Berenschot

TNO innovation
for life



:johan

Managementsamenvatting

Dit benchmarkrapport biedt een landelijk overzicht van duurzame inzetbaarheid onder werkenden in Nederland op basis van DIX-data uit 2022–2025.

De analyse is gebaseerd op 15.685 respondenten en richt zich op acht kerngebieden: gezondheid, weten en kunnen, werkplezier, werk-privébalans, persoonlijk leiderschap, presteren nu en in de toekomst, en belemmerende factoren.

Belangrijkste bevindingen

Sterke basis in kennis en vaardigheden

74% van de respondenten scoort gunstig op het thema Weten & Kunnen (M=8,1).

Mentale vermoeidheid neemt toe

31% van de werkenden voelt zich uitgeput door werk, een significante stijging ten opzichte van eerdere benchmarks.

Eigen regie of persoonlijk leiderschap blijft achter

Slechts 29% scoort gunstig op persoonlijk leiderschap, ondanks dat 69% inzetbaarheid belangrijk vindt.

Werk-privébalans is broos

Hoewel gemiddeld voldoende (M=7,45), zijn er grote verschillen tussen subgroepen en sectoren zichtbaar in de data.

Sectorale en demografische verschillen zijn substantieel

Jongeren, praktisch opgeleiden en werkenden in zorg, onderwijs en horeca scoren relatief laag op meerdere thema's.

Wat kun je in de praktijk met deze data?

De DIX-benchmark biedt organisaties een praktisch instrument om duurzame inzetbaarheid gericht te versterken.

In het kort kun je hiermee:

- **Metten:** zet de DIX uit binnen je organisatie om inzicht te krijgen in gezondheid, werkplezier, kennis & vaardigheden en persoonlijke regie en signaleer doelgroepen met specifieke risico's.
- **Vergelijken:** leg je resultaten naast de landelijke DIX-benchmark om te zien waar jouw organisatie afwijkt — bijvoorbeeld op mentale vermoeidheid, veerkracht of werk-privébalans.
- **Prioriteren:** bepaal welke thema's of doelgroepen het meest aandacht vragen (bijv. jongeren, vrouwen of praktisch opgeleiden).
- **Verbeteren:** ontwikkel gerichte acties (voor specifieke doelgroepen) zoals herstelmomenten, ontwikkelgesprekken, of trainingen in coachend leiderschap.
- **Monitoren:** meet periodiek opnieuw om trends te volgen en te beoordelen of het beleid effect heeft en/of interventies/acties effect hebben.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
1. Aanleiding: waarom zijn benchmarkscores voor duurzame inzetbaarheid van belang?	5
2. Methode.....	5
3. Gemiddelde DIX-scores 2022-2025	7
4. Verschillen naar leeftijdsgroepen.....	11
5. Verschillen naar geslacht.....	12
6. Verschillen naar opleidingsniveaus	12
7. Verschillen naar sectoren.....	13
8. Conclusies.....	14
Bijlagen.....	17
Bronnen.....	22
DIX-benchmark per sector	23

1. Aanleiding: waarom zijn benchmarkscores voor duurzame inzetbaarheid van belang?

Om mensen gedurende hun werkend leven lang gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden, is investeren in duurzame inzetbaarheid van werkenden essentieel. Denk bijvoorbeeld aan goede arbeidsomstandigheden, aandacht voor vitaliteit en structurele investeringen in Leven Lang Ontwikkelen ([SER](#), 2025).

Van belang is en blijft het echter om feiten van aannames in relatie tot duurzame inzetbaarheid te kunnen scheiden (De Lange & van der Heijden, 2022). Veel feiten over arbeidsomstandigheden zijn bekend uit de NEA en WEA (TNO/CBS, 2025). De DIX-benchmark biedt aanvullende inzichten omdat het een breed scala aan thema's binnen duurzame inzetbaarheid van werkenden meet. Thema's als gezondheid, kennis en vaardigheden, werk-privébalans, persoonlijke regie, presteren nu en in de toekomst en belemmerende factoren vormen de basis van de DIX (tno.nl/dix). De cijfers uit de DIX-benchmark bieden een goede basis om resultaten van een sector of organisatie die de DIX in heeft gezet mee te vergelijken en te interpreteren.

In dit benchmark rapport voor DIX-adviseurs en werkgevers die de DIX inzetten, beogen wij, met behulp van de DIX-benchmark (Koopmans, Brouwer & Thielecke, 2025), een overzicht te geven van landelijke cijfers over duurzame inzetbaarheid. We interpretern deze cijfers en kijken naar verschillen in bepaalde groepen op de arbeidsmarkt.

We beschrijven:

- A. gevonden gemiddelden en spreiding per DIX-thema, en
- B. relevante verschillen in resultaten tussen leeftijdsgroepen, geslacht, opleidingsniveaus en sectoren.

2. Methode

Instrument

Duurzame InzetbaarheidsindeX (DIX; versie 2022). De DIX biedt een uitgebreid inzicht in de eigen duurzame inzetbaarheid, en kan tevens op groepsniveau inzicht geven in de duurzame inzetbaarheid van een afdeling, organisatie of sector (Koopmans, Brouwer & de Vroome, 2022).

Duiding arbeidsmarkt 2025

In 2025 is er sprake van spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt, omdat er ongeveer evenveel vacatures open staan als dat er werklozen zijn (101 vacatures per 100 werklozen; CBS, 2025). Tegelijk verschillen tekorten sterk per regio en beroepsgroep; wat vraagt om gericht inzicht in de trends en in het ontwikkelen van passend beleid per doelgroep (UWV, 2025).

De druk op inzetbaarheid wordt bovendien versterkt door hoge (en stijgende) psychosociale belasting. In 2024 rapporteerde één op de zes werknemers (16%) in Nederland een stressvolle baan met hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden, blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; TNO/CBS, 2025).

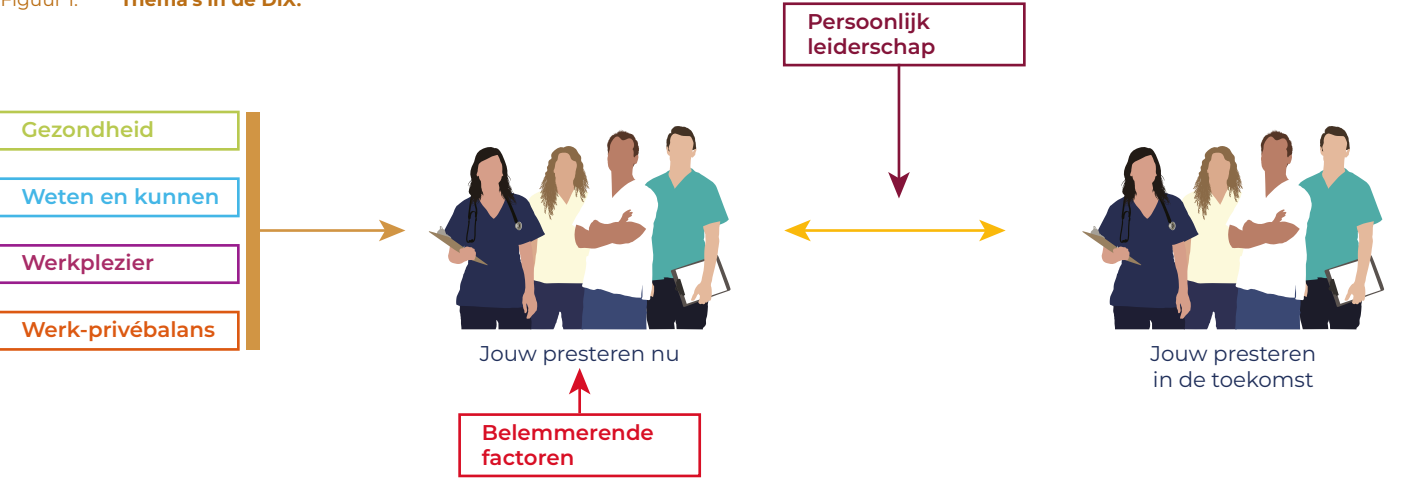
Eén op de vijf werknemers rapporteert burn-outklachten (psychische vermoeidheid door het werk) (NEA; TNO/CBS, 2025). Dit aandeel is de laatste 10 jaar gestegen van 13% in 2015 tot 20% in 2024.

Niet alleen personeelstekorten en stijgende psychosociale arbeidsbelasting, maar ook veranderingen in het werk vragen veel van mensen. 56% van de werknemers geeft aan te maken te hebben met veranderingen in het eigen werk, zoals veranderingen in de gebruikte technologie (36%) of in de manier van werken of leidinggeven (29,5%) (NEA; TNO/CBS, 2025).

De data die centraal staat in dit rapport is verkregen via drie portalen (Johan, HOBP, LDC) in 2022, 2023, 2024 en begin 2025.

De volgende domeinen zijn gemeten via de DIX, namelijk vragen over: Gezondheid, Weten & Kunnen, Werkplezier, Werk-privé balans, Jouw presteren nu, Jouw presteren in de toekomst, Persoonlijk leiderschap en Belemmerende factoren bij presteren (zie figuur 1 op de volgende pagina).

Figuur 1. Thema's in de DIX.



Steekproef

De benchmarkgroep voor de DIX 2022-2025 bestaat uit 15.685 respondenten die tussen 2022 en begin 2025 de DIX-vragenlijst hebben ingevuld via één van drie digitale platforms: Johan (85,4%), LDC (10,8%) en HOBP (3,8%). De verdeling over de jaren was als volgt: 2022 (23,1%), 2023 (40,2%), 2024 (35,3%) en 2025 (1,5%). Analyses zijn gedaan in SPSS, Excel en Python.

Demografische kenmerken

Van de respondenten was 46,2% vrouw, 53,6% man en 0,2% non-binair (zie Tabel 2.1). Zij waren goed verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën en opleidingsniveaus. Qua sector komen de meeste DIX-invullers uit de bouw (19,8%), gezondheids- en welzijnszorg (15,9%) en industrie (15,4%). De kenmerken van de DIX-respondenten zijn over de jaren heen redelijk vergelijkbaar. In 2023 zien we dat meer mannen dan vrouwen de DIX in hebben gevuld, terwijl in 2024 weer meer vrouwen dan mannen hebben ingevuld.

Tabel 2.1 Demografische kenmerken DIX-invullers 2022-2025.

Kolom-percentages	Totaal	Jaar			
		2022	2023	2024	2025
		[23,1%]	[40,2%]	[35,3%]	[1,5%]
Geslacht					
Vrouw	46,2%	51,0%△	29,2%	60,6%	71,2%
Man	53,6%	48,9%▽	70,6%	39,0%	28,8%
Non-binair	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%△	0%
N	15.685	3.460	6.013	5.278	219

Leeftijd

De leeftjdsverdeling was breed, met een lichte concentratie in de middenleeftijdsgroepen. De grootste leeftijdscategorieën waren 50–54 jaar (14,0%), 55–59 jaar (13,8%) en 45–49 jaar (12,3%). Voor analytische doeleinden zijn drie leeftijdscategorieën onderscheiden:

- 16 t/m 34 jaar: 24,2%
- 35 t/m 54 jaar: 49,9%
- 55 jaar en ouder: 25,9%

De verdeling in leeftijd blijft vrij stabiel over de jaren heen (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Percentages leeftijdscategorieën.

Kolom-percentages	Totaal	Jaar			
		2022	2023	2024	2025
		[23,1%]	[40,2%]	[35,3%]	[1,5%]
Leeftijdscategorie					
16 t/m 34 jaar	24,2%	22,7%	25,2%	23,6%	18,2%
35 t/m 54 jaar	49,9%	50,7%	50,2%	49,1%	48,2%
55 jaar en ouder	25,9%	26,6%	24,6%	27,3%	33,6%
N	15.525	3.458	6.013	5.278	220

Opleidingsniveau

Respondenten zijn ingedeeld in vijf opleidingsniveaus.

De grootste groepen zijn:

- Havo/vwo/mbo 2–4: 31,3%
- Hbo-/wo-bachelor: 31,1%
- Hbo-/wo-master of doctor: 20,5%

De verdeling in opleidingsniveaus blijft vrij stabiel over de jaren heen (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3 Percentages opleidingsniveau.

Kolompercentages	Jaar				
	Totaal	2022	2023	2024	2025
		[23,1%]	[40,2%]	[35,3%]	[1,5%]
Opleidingsniveau					
Basisonderwijs	2,1%	2,0%	2,4%	2,3%	0%
Vmbo, mbo 1, of avo-onderbouw	15,0%	15,0%	15,5%	15,7%	5,0%
Havo, vwo, of mbo 2-4	31,3%	30,9%	31,3%	31,3%	26,9%
Hbo-bachelor of wo-bachelor	31,1%	28,9%▽	30,5%	30,0%	59,4%
Hbo-master, wo-master, of doctor	20,5%	23,2%△	20,4%	20,7%	8,7%
N	15.308	3.370	5.865	5.139	219

Sectoren

Respondenten zijn werkzaam in diverse sectoren (zie tabel 2.4).

De grootste sectoren zijn:

- Bouwnijverheid: 19,8%
- Gezondheids- en welzijnszorg: 15,9%
- Industrie: 15,4%

Ten opzichte van de vorige benchmark uit 2019-2021, is het gebruikt van de DIX in de bouw flink gestegen. De bouw was toen voor 4,9% vertegenwoordigd in de benchmark. De sector Industrie had toen een groter aandeel in de benchmark, en de zorg gelijk.

Tabel 2.4 Percentages sectoren.

Kolompercentages	Jaar				
	Totaal	2022	2023	2024	2025
		[23,1%]	[40,2%]	[35,3%]	[1,5%]
Sector					
Landbouw, bosbouw en visserij	2,1%	2,5%	1,9%	1,9%	0,5%
Industrie	15,4%	16,0%	16,5%	12,4%	0%
Bouwnijverheid	19,8%	17,7%	24,1%	18,4%	3,6%
Groot- en detailhandel	5,3%	5,2%	5,5%	4,9%	6,8%
Vervoer en opslag	2,6%	2,6%	3,0%△	2,2%	1,4%
Horeca	0,7%	0,6%	0,7%	0,8%	1,8%
Informatie en communicatie	7,0%	7,2%	7,6%	6,1%	9,1%
Financiële instellingen	3,6%	3,6%	3,3%	3,7%	4,1%
Zakelijke dienstverlening en onroerend goed	9,7%	10,2%	8,9%	9,8%	8,2%
Openbaar bestuur	5,4%	5,8%	5,2%	6,2%	0,9%
Onderwijs	5,2%	5,9%	4,6%	5,5%	7,3%
Gezondheids- en welzijnszorg	15,9%	15,1%	12,6%	20,0%	50,9%
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	7,1%	7,7%	6,0%	8,1%	5,5%
N	14.717	3.228	5.678	4.876	220

Statistische toetsing

Alle kolompercentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. Significante verschillen tussen subgroepen en de rest van de populatie zijn aangeduid met: $p < .05$ én Cohen's $d \geq 0.20$ (substantieel verschil) versus $p < .05$ maar Cohen's $d < 0.20$ (klein verschil).

3. Gemiddelde DIX-scores 2022-2025

Tabel 3.1 en 3.2 tonen de belangrijkste scores per DIX-thema met gemiddelden (response categorieën van 1-10), spreiding en het percentage mensen dat in rood (ongunstig), oranje, geel en groen (gunstig) scoort op dit thema. Voor alle achterliggende cijfers verwijzen we naar het TNO-rapport (Koopmans, Brouwer & Thielecke, 2025).

Tabel 3.1 Kernindicatoren duurzame inzetbaarheid (2022–2025; N=15.685).

Thema	M ¹	SD ²	1 Rood	2 Oranje	3 Geel	4 Groen	
Gezondheid (Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?)	7,53	1,62	5%	9%	30%	56%	
Lichamelijk functioneren (gemiddelde over vragen G3.1, G3.2, G3.3, G3.4, G3.5, G3.6)	7,5	1,7	2%	16%	34%	48%	
Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten? Bewegen moet minstens zo inspannend zijn als stevig doorlopen.	4,6	2,0	15%	16%	16%	53%	
Body Mass Index (gewicht/lengte²)	25,7	4,2	1%	48%	37%	14%	
Uitputting (Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk); hoger gemiddelde is minder vermoeidheid	6,6	2,3	31%	14%	13%	43%	
Weten en Kunnen (Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen)	8,1	1,5	6%	5%	15%	74%	
Werktevreedenheid (Hoe tevreden ben je met je werk?)	7,5	1,6	10%	10%	24%	56%	
Presteren nu (gemiddelde van PN3.1, PN3.2, PN3.3)	7,8	1,3	4%	11%	28%	57%	
Eigen regie/persoonlijk leiderschap:							
Willen werken aan je inzetbaarheid (mean PL1.2, PL1.6)	7,7	1,3	4%	16%	28%	51%	
Weten hoe je je inzetbaarheid moet verbeteren (mean PL1.3, PL1.4)	6,9	1,7	17%	25%	25%	33%	
Veerkracht op werk (mean PL2.1, PL2.2, PL2.3)	7,1	1,6	14%	21%	29%	36%	
Goed kunnen veranderen (mean PL3.1, PL3.2)	7,6	1,4	6%	15%	28%	51%	
Werk-privébalans (Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren)	7,5	1,8	13%	10%	20%	57%	
	M	SD	Veel geld tekort	Beetje geld tekort	Komt precies rond	Beetje geld over	Veel geld over
Wat is op dit moment de financiële situatie van jouw huishouden?	3,7	1,1	2%	7%	18%	54%	20%

Tabel 3.2 Benchmark data vragen Toekomstig Presteren (2022–2025; N=15.685).

Vraag	M ¹	SD ²	Antwoord			
			Nee	Weet niet	Ja	
Ben je over 3 jaar nog aan het werk?	1,3	0,6	5%	11%	85%	
	M	SD	1 Rood	2 Oranje	3 Geel	4 Groen
Over 3 jaar denk ik dat mijn werk lichamelijk te zwaar is	8,2	2,3	13%	7%	5%	75%
Over 3 jaar denk ik dat mijn werk mentaal te zwaar is	7,8	2,3	15%	9%	8%	67%
Over 3 jaar denk ik dat mijn kennis en wat ik kan verouderd is	7,7	2,2	15%	10%	9%	66%
Over 3 jaar denk ik dat ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe	6,9	2,6	27%	13%	8%	51%
	M	SD	Ja, mee eens	Nee, mee oneens	Weet ik niet	
Over 3 jaar denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn	n.v.t.	n.v.t.	27%	34%	39%	
Over 3 jaar denk ik dat mijn baan niet meer bestaat	n.v.t.	n.v.t.	2%	74%	25%	
	M	SD	Nee	Weet ik niet	Ja	
Kan je doorwerken tot je pensioen?	n.v.t.	n.v.t.	4%	28%	68%	
	M	SD	1 Rood	2 Oranje	3 Geel	4 Groen
Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen bij deze werkgever	5,5	2,4	52%	12%	14%	22%
Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen bij een andere werkgever	7,0	2,3	25%	9%	16%	50%

1 Gemiddelde
2 Standaarddeviatie

Over de gehele groep zien we dat algemene gezondheid redelijk scoort ($M=7,5$), maar tegelijkertijd ook kwetsbaar is (56% scoort groen en 44% scoort rood/oranje/geel). Wanneer we dieper kijken bij het blok Gezondheid zien we dat met name Mentale vermoeidheid slecht scoort. Bijna één op de drie DIX-invullers geeft aan zich erg vermoeid te voelen (31% rood). Dit is een stuk hoger dan de vorige benchmark uit 2019-2021 en wijst op verhoogde en aanhoudende vermoeidheidsbelasting.

Bij het blok Persoonlijk leiderschap zien we dat ook de score op veerkracht (36% groen) bevestigt dat het herstelvermogen en het omgaan met tegenslagen/spanningen op het werk extra aandacht vragen. De gegevens laten verder zien dat slechts 53% van de populatie voldoet aan de beweegnorm van dagelijks dertig minuten, wat wijst op ruimte voor verbetering in de leefstijl. Het lichamelijk functioneren wordt overwegend positief beoordeeld—met name voor armen en handen—maar rugklachten komen relatief vaak voor, met 13% in rood. Verder heeft bijna de helft van de populatie overgewicht of obesitas (BMI), wat extra gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Tot slot neemt een groot deel wel een lunchpauze, al geeft 5,8% aan dit zelden of nooit te doen. Andere korte pauzes op een werkdag worden nooit (23%) of soms (47%) genomen, terwijl deze wel heel belangrijk zijn voor herstel tijdens de werkdag.

De DIX-cijfers laten een sterk fundament zien in Weten en Kunnen ($M=8,10$). Drie op de vier mensen ervaren voldoende kennis en vaardigheden om hun werk goed te doen (74% groen). kennis en vaardigheden zijn dus op orde en werken als hefboom voor andere domeinen zoals presteren en tevredenheid. Tegelijkertijd valt er ook op dit domein winst te behalen, omdat we zien dat bijna de helft van de mensen (44%) het gevoel heeft dat hun talenten niet optimaal gebruikt worden op het werk. Ook het actief leren van nieuwe kennis en vaardigheden op het werk kan beter: Ruim de helft (55%) kan actiever aan de slag met nieuwe dingen leren op het werk en nadenken over hoe ze hun werk in de toekomst zo goed mogelijk kunnen blijven doen.

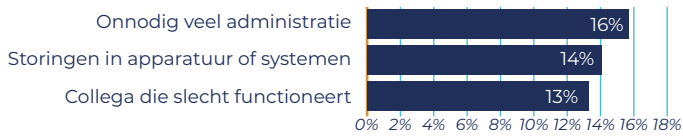
Presteren nu ($M=7,85$; 57% groen) en Werktevrede ($M=7,46$; 56% groen) bewegen in de middenmoot: doelstellingen worden gehaald, maar de beleving blijft gematigd. De Werk-privé balans ($M=7,45$; 57% groen) oogt voldoende maar is broos; de relatief hoge spreiding ($SD=1,75$) wijst op duidelijke subgroepen die onder druk staan. Familie- of gezinsactiviteiten worden vaker verwaarloosd door het werk dan andersom. De financiële situatie van het huishouden is bij 74% goed, 18% van de huishoudens komt precies rond en 9% komt (veel) geld tekort. 21% van de DIX-invullers verleent mantelzorg, wat van invloed kan zijn op de werk-privé balans en belastbaarheid.

Persoonlijk leiderschap ($M=7,2$; 29% groen) vormt de grootste groeikans: de lage groen-score suggereert dat er veel valt te winnen in het versterken van regie op de eigen duurzame inzetbaarheid. Opvallend is hier dat 68,6% van de mensen het belangrijk vindt om hun inzetbaarheid goed te houden, maar dat 63,0% van de mensen niet goed weet hoe zij hun inzetbaarheid kunnen verbeteren. Hier lijkt dus een gat te zitten tussen willen/weten en daadwerkelijk doen.

Bij Presteren in de toekomst zien we dat 15% van de mensen denkt dat hun werk over 3 jaar mentaal te zwaar zal zijn ($M=7,8$; 15% rood). Lichamelijk denken de meeste mensen hun werk nog goed aan te kunnen over 3 jaar ($M=8,2$; 13% rood). 15% van de mensen denkt dat hun kennis en wat ze kunnen over 3 jaar verouderd zal zijn ($M=7,7$; 15% rood). Het meest zorgelijk is dat ruim één op de vier mensen denkt dat ze over 3 jaar minder plezier hebben in het werk dat ze nu doen ($M=6,9$; 27% rood). Wat verder opvalt is dat de interne mobiliteit vrij laag scoort: ruim de helft van de mensen denkt niet makkelijk een nieuwe baan te kunnen krijgen bij dezelfde werkgever ($M=5,5$; 52% rood en 22% groen). Externe mobiliteit scoort beter: één op de vier mensen denkt niet makkelijk ergens anders een nieuwe baan te kunnen krijgen ($M=7,0$; 25% rood en 50% groen).

Wanneer we tot slot kijken naar belemmerende factoren bij het huidige presteren zien we dat onnodig veel administratie, storingen in apparatuur of systemen en een collega die slecht functioneert het meest genoemd worden als belemmerend (zie figuur 2).

Figuur 2. **Top 3 belemmerende factoren bij het huidige presteren (N=15.685).**



3.2 Verschillen over de jaren heen

De resultaten bieden ook inzicht in de ontwikkeling van diverse indicatoren uit het DIX-onderzoek over de jaren 2022 tot en met 2024. Voor elk thema zijn de jaarlijkse percentages bekeken, aangevuld met een trendanalyse. De resultaten laten zien dat de DIX-cijfers over 2022-2025 heen vrij stabiel zijn. Soms zien we een significante verandering (een p-waarde kleiner dan 0,05), maar de effectgrootte (Cohen's d) is heel klein. Dit geeft aan dat er eigenlijk geen noemenswaardige verschillen over de jaren 2022-2025 zijn. Hierna lichten we dit toe met enkele voorbeelden.

Binnen het thema beweging (‘Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?’) geeft Tabel 3.2.1 de percentages per jaar weer. De kolom ‘Trend’ toont de gemiddelde verandering per jaar (via regressie analyse) met bijbehorende p-waarde. Een $p < 0,05$ duidt op een statistisch significante verandering. We zien hier dat in 2023 iets meer mensen voldeden aan de beweegnorm dan in 2022, en dat in 2024 weer minder mensen voldeden aan de beweegnorm dan in 2023. Over het algemeen is de effectgrootte echter klein en beschouwen we de verschillen niet als noemenswaardig.

In tabel 3.2.2 en tabel 3.2.3 zijn respectievelijk de scores op lichamelijke klachten en geldzorgen over de jaren heen getoond. Bij lichamelijke klachten zien we dat in 2023 minder mensen last hadden van lichamelijke klachten (een hoger % groen), maar dit aantal in 2024 weer steeg. Ook hier is de algehele effectgrootte klein en het verschil niet noemenswaardig. Bij geldzorgen zien we dat gemiddeld 5% van de mensen aangeeft dat zij sterk belemmerd worden door geldzorgen bij het uitvoeren van hun werk (% rood). Hoewel we kleine fluctuaties zien over de jaren heen, is ook hier het verschil niet noemenswaardig.

Tabel 3.2.1 **Beweging: Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?**

Categorie	2022	2023	2024	Trend (B, p)
Rood	16,2%	15,4%	15,5%	-0,3% (-0,006)
Oranje	16,1%	15,6%	16,6%	+0,3% (+0,006)
Geel	15,9%	14,8%	16,2%△	+0,2% (+0,005)*
Groen	51,8%	54,2%△	51,8%▽	-0,2% (-0,003)*

Interpretatie: △ = significant hoger, ▽ = significant lager.

Tabel 3.2.2 **Lichamelijke klachten (Gemiddelde van G3.1, G3.2, G3.3, G3.4, G3.5, G3.6).**

Categorie	2022	2023	2024	Trend (B, p)
Rood	1,5%	1,5%	2,3%△	+0,4% (+0,03)△
Oranje	16,9%	14,5%▽	17,2%△	+0,4% (+0,008)
Geel	36,0%	33,2%▽	34,7%	-0,5% (-0,007)
Groen	45,6%	50,9%△	45,7%▽	-0,4% (-0,006)

Interpretatie: binnen het thema ‘Lichamelijk klachten (Gemiddelde van G3.1, G3.2, G3.3, G3.4, G3.5, G3.6)’ zijn de percentages per jaar weergegeven. De kolom ‘Trend’ toont de gemiddelde verandering per jaar met bijbehorende p-waarde. Een $p < 0,05$ duidt op een statistisch significante verandering.

Figuur 3.2.3 **In hoeverre belemmeren geldzorgen je bij het doen van je werk?**

Categorie	2022	2023	2024	Trend (B, p)
Rood (wel belemmerend)	5,2%	5,6%	5,0%	-0,2% (-0,006)
Groen (niet belemmerend)	94,8%	94,4%	95,0%	+0,2% (+0,006)
.N	3.415	5.940	5.191	14.546

Interpretatie: binnen het thema ‘Geldzorgen’ zijn de percentages per jaar weergegeven. De kolom ‘Trend’ toont de gemiddelde verandering per jaar met bijbehorende p-waarde. Een $p < 0,05$ duidt op een statistisch significante verandering.

Wanneer we de benchmark van 2022-2025 vergelijken met de eerdere benchmark uit 2019-2021, valt op dat mentale vermoeidheid substantieel hoger scoort in de nieuwe benchmark. In tabel 3.2.4 zien we de vergelijking van het gemiddelde, de standaarddeviatie en stoplichtscores van de nieuwe en de oude benchmark. Waar we in 2019-2021 zagen dat 10% van de werkenden last had van vermoeidheid (% rood), zien we in 2022-2024 dat 31% van de werkenden last heeft van vermoeidheid. Ook de percentages oranje en geel scoren hoger.

Tabel 3.2.4 **Verschillen op mentale vermoeidheid in benchmark 2019-2021 en 2022-2025.**

Mentale vermoeidheid						
Benchmark	M	SD	1 Rood	2 Oranje	3 Geel	4 Groen
2019-2021	8,3	1,9	10%	6%	8%	75%
2022-2025	6,6	2,3	31%	14%	13%	43%

4. Verschillen naar leeftijdsgroepen

Hieronder bespreken we de meest opvallende verschillen in de DIX-cijfers tussen leeftijdsgroepen. De volgende leeftijdsgroepen zijn vergeleken: werknemers van 16-34 jaar, 35-54 jaar en 55 jaar en ouder (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Populatieverdeling naar leeftijd (benchmark).

Leeftijdsgroep	%	N (≈)
16-34 jaar	24.2%	3757
35-54 jaar	49.9%	7747
55+	25.9%	4021

De analyses laten significante leeftijdsverschillen zien op meerdere werk- en welzijnsindicatoren (zie tabel 4.2). Zo scoren oudere werknemers (55 jaar en ouder) relatief beter op beweeggedrag dan jongere werknemers. Jongere werknemers geven iets vaker aan zich uitgeput te voelen door werk dan oudere werknemers. Oudere werknemers rapporteren vaker over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om hun werk goed uit te voeren en ervaren vaker dat ze hun talenten goed gebruiken in het werk. Jongere werknemers zoeken actiever leerbronnen in hun omgeving op. Zij hechten bovendien relatief meer waarde aan zingeving en maatschappelijke bijdrage, maar melden ook vaker financiële onzekerheid. Oudere werknemers geven daarentegen vaker aan dat gezondheid een belemmering vormt, noemen vaker geld verdienen als primaire motivatie om te werken en rapporteren beter met werkgerelateerde spanningen om te kunnen gaan. Eerder onderzoek geeft weer dat oudere werknemers niet frequenter verzuimer, maar in geval van ziekte langer doen over het herstel en reïntegratie (De Lange & Van der Heijden, 2022). Deze inzichten duiden op leeftijdsspecifieke accenten in motivatie, belastbaarheid en leeroriëntatie die relevant zijn voor gericht HR- en organisatiebeleid.

Tabel 4.2 Enkele verschillen tussen leeftijdsgroepen³.

Kolom- percentages	Leeftijd 3 categorieën [▲▽: subgroep versus rest]		
	16 t/m 34 jaar	35 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder
	[24,2%]	[49,9%]	[25,9%]
Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?			
Rood	15,6%	17,8%△	11,0%▽
Oranje	16,8%	16,4%	14,5%▽
Geel	18,0%△	15,3%	14,1%▽
Groen	49,6%▽	50,4%▽	60,3%▲
N	3.643	7.429	3.821
Mentale vermoeidheid			
Rood	32,9%△	26,6%▽	30,7%
Oranje	14,5%	13,4%	13,2%
Geel	14,8%△	13,0%	10,6%▽
Groen	37,9%▽	44,1%△	45,5%△
N	3.742	7.723	4.020
Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen			
Rood	6,6%△	5,3%	5,1%
Oranje	7,8%△	4,6%▽	3,3%▽
Geel	20,0%△	14,3%▽	12,4%▽
Groen	65,7%▼	75,8%△	79,2%△
N	3.730	7.708	4.018
Mijn talenten worden goed gebruikt in mijn werk			
Rood	15,5%△	11,9%▽	10,7%▽
Oranje	13,1%△	9,3%	6,6%▽
Geel	25,1%△	22,4%	18,9%▽
Groen	46,3%▼	56,4%	63,8%▲
N	3.730	7.708	4.018
In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren			
Rood	9,0%▽	12,1%▽	18,2%▲
Oranje	8,5%	8,7%▽	10,9%△
Geel	17,7%▽	19,9%	21,8%△
Groen	64,8%△	59,4%△	49,1%▼
N	3.730	7.708	4.018

3 Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Contrast: subgroep versus rest. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

5. Verschillen naar geslacht

Hieronder bespreken we de meest opvallende verschillen in de DIX-cijfers tussen mannen en vrouwen. In totaal bestaat de steekproef uit 7.249 vrouwen (46%) en 8.401 (54%) mannen.

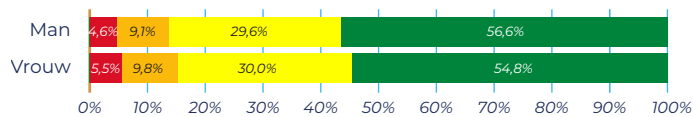
Thema ⁴	Wat opvalt
Gezondheid	Mannen scoren iets beter op gezondheid (meer 'groen' 56,6% Δ versus 54,8% ∇).
Beweging	Mannen bewegen iets vaker minimaal 30 minuten per dag dan vrouwen ('groen' 55,4% Δ versus 49,8% ∇).
Lichamelijke klachten	Vrouwen rapporteren meer lichamelijke klachten dan mannen ('rood/oranje/geel' 58,6% Δ versus 46,1% ∇).
Mentale vermoeidheid	Vrouwen voelen zich vaker mentaal vermoeid door het werk dan mannen ('rood' 34,0% Δ versus 27,9% ∇).
Drijfveer: Bijdragen aan maatschappij	Vrouwen werken vaker dan mannen omdat zij iets bij willen dragen aan de maatschappij ('groen' 68,3% Δ versus 55,4% ∇).
Veilig fouten maken op werk	Mannen voelen zich veiliger om fouten te maken dan vrouwen ('groen' 61,6% Δ versus 48,2% ∇).
Veerkracht op werk	Mannen ervaren hogere werkveerkracht dan vrouwen ('groen' 42,6% Δ versus 28,0% ∇).
Mantelzorg	Vrouwen verlenen vaker mantelzorg (alle ja-categorieën hoger bij vrouwen). Mannen geven vaker dan vrouwen 'geen mantelzorg' ('groen' 83,2% Δ versus 73,2% ∇).

We zien kleine verschillen tussen mannen en vrouwen op hun algemene gezondheidsscore en beweging. Mannen scoren hier iets vaker gunstig op dan vrouwen (zie ook tabel 8.2 in bijlage; en de volgende paragraaf 'Verschillen geslacht'). Qua lichamelijke klachten zien we dat vrouwen dit vaker rapporteren. Het gaat dan met name om nek-, schouder- en rugklachten. Op mentale vermoeidheid scoren vrouwen hoger dan mannen (zie figuur 5.2). 34% van de vrouwen voelt zich erg mentaal vermoeid door werk, ten opzichte van 28% van de mannen. Bij het belang van werk zien we significante verschillen tussen vrouwen en mannen. Vrouwen geven significant vaker dan mannen aan dat zij werken om iets bij te dragen aan de maatschappij, terwijl mannen vaker dan vrouwen aangeven dat zij werken om geld te verdienen of voor status. Op thema's als weten en kunnen, betrokkenheid bij de organisatie, eigen regie op duurzame inzetbaarheid en presteren scoren vrouwen en mannen vergelijkbaar. Qua werkklimaat zien we dat vrouwen zich minder vaak veilig voelen om fouten te maken op hun werk dan mannen (figuur 5.3). Ook zien we dat vrouwen zich minder veerkrachtig voelen dan mannen. Het gaat dan om omgaan met spanningen op het werk, tegenslagen op het werk en werkdruk. Tot slot zien we dat vrouwen vaker mantelzorg verlenen dan mannen.

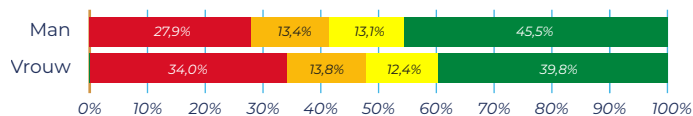
4 Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Contrast: subgroep versus rest. Δ en ∇ : $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇ : $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$. (zie tabel 8.2 in bijlage).

Verschillen geslacht

Figuur 5.1 Algemene gezondheid.



Figuur 5.2 Mentale vermoeidheid.



Figuur 5.3 Veilig om fouten te maken.



6. Verschillen naar opleidingsniveaus

Hieronder bespreken we de meest opvallende verschillen tussen opleidingsniveaus (zie methode sectie tabel 2.3 en tabel 8.3 in bijlage).

Thema ⁵	Wat opvalt
Algemene gezondheid	Hoe hoger de opleiding, hoe beter men de gezondheid beoordeelt. Praktisch opgeleiden scoren vaker 'rood/oranje' (slechtere gezondheid), hoogopgeleiden vaker 'groen' (63,7% Δ).
Beweging (minimaal 30 min per dag)	Praktisch opgeleiden bewegen vaker voldoende (basisonderwijs/VMBO veel 'groen': 64,5% Δ en 66,2% Δ). Hogere opleidingsgroepen bewegen minder vaak ('groen' daalt naar 46%).
Kennis en vaardigheden om werk goed te doen	Mensen met lagere opleiding (basisonderwijs) ervaren het vaakst dat ze onvoldoende kennis hebben ('rood' 11,6% Δ), terwijl HBO- of WO-master opgeleiden het meest positief zijn ('groen' 77,0% Δ).
Actief leren op werk	Hoger opgeleiden leren vaker actief ('groen' loopt op van 39,8% naar 49,7% Δ). Praktisch opgeleiden ervaren vaker weinig actieve leermogelijkheden ('rood' 14,9% Δ bij basisonderwijs).
Eigen regie op inzetbaarheid	Praktisch opgeleiden zijn minder bewust bezig met hun inzetbaarheid ('groen' 41,3% ∇ versus 52,1% Δ) en denken minder na over hun werk gaat veranderen de komende 5 jaar ('groen' 41,8% ∇ versus 54,4% Δ).
Financiële situatie huishouden	Sterke sociale gradiënt: hoe hoger de opleiding, hoe beter de financiële situatie.

5 Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Contrast: subgroep versus rest. Δ en ∇ : $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇ : $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$. (zie tabel 8.3 in bijlage).

Voor verschillen in opleidingsniveaus zien we dat hoger opgeleiden hun algemene gezondheid vaker als goed bestempelen dan praktisch geschoolden. Tegelijkertijd zien we dat praktisch geschoolden vaker aan de beweegnorm voldoen dan hoger opgeleiden. Praktisch geschoolden rapporteren vaker overgewicht dan hoger geschoolden. Praktisch opgeleiden geven vaker aan dat zij onvoldoende kennis en vaardigheden hebben voor hun werk. Ook doen zij minder aan actief leren, zoals nadenken over hoe hun werk in de toekomst gaat veranderen of mensen opzoeken waar zij van kunnen leren. Op tevredenheid met het werk, betrokkenheid bij de organisatie en presteren scoren ze vergelijkbaar. Op werk-privé balans scoren praktisch opgeleiden beter dan hoger opgeleiden. Wel hebben praktisch opgeleiden een minder gunstige financiële situatie van het huishouden dan hoger opgeleiden. Bij eigen regie op duurzame inzetbaarheid zien we dat praktisch opgeleiden minder gunstig scoren op willen werken aan de eigen inzetbaarheid, daar minder vaak bewust mee bezig zijn en minder nadenken over hoe hun werk de komende 5 jaar gaat veranderen. Bij belemmerende factoren zien we dat praktisch opgeleiden vaker dan hoger opgeleiden aangeven dat een ongezonde leefstijl, verminderde gezondheid en geldzorgen hen belemmeren om goed te functioneren in hun huidige werk.

7. Verschillen naar sectoren

Ook is er gekeken naar verschillen in de DIX-thema's tussen de 13 sectoren die in de DIX onderscheiden kunnen worden (op basis van SBI-13 codes). Voor belangrijke DIX-thema's is gekeken welke drie sectoren als beste scoren (top 3) en welke sectoren als laagste 3 scoren (bottom 3; zie ook methode sectie tabel 2.4).

Tabel 7.1 **Sectorale top/onderkant – Mentale vermoeidheid (groen=hoger beter).**

Positie	Sector	Gem.
Top 1	Zakelijke diensten	6.92
Top 2	Bouwnijverheid	6.90
Top 3	Cultuur/sport/overige	6.89
—	Onderkant-3	—
Bottom 1	Horeca	5.74
Bottom 2	Onderwijs	6.04
Bottom 3	Groot- en detailhandel	6.13

Tabel 7.3 **Sectorale top/onderkant – Werktevredenheid (groen=hoger beter).**

Positie	Sector	Gem.
Top 1	Bouwnijverheid	7.67
Top 2	Cultuur/sport/overige	7.67
Top 3	Zakelijke diensten	7.64
—	Onderkant-3	—
Bottom 1	Horeca	7.00
Bottom 2	Zorg	7.19
Bottom 3	Groot- en detailhandel	7.32

Tabel 7.4 **Sectorale top/onderkant – Werk-privé balans (groen=hoger beter).**

Positie	Sector	Gem.
Top 1	Bouwnijverheid	7.74
Top 2	Cultuur/sport/overige	7.70
Top 3	Zakelijke diensten	7.63
—	Onderkant-3	—
Bottom 1	Onderwijs	7.01
Bottom 2	Zorg	7.16
Bottom 3	Groot- en detailhandel	7.20

Tabel 7.5 **Sectorale top/onderkant – Presteren (groen=hoger beter).**

Positie	Sector	Gem.
Top 1	Bouwnijverheid	7.99
Top 2	Vervoer en opslag	7.97
Top 3	Cultuur/sport/overige	7.95
—	Onderkant-3	—
Bottom 1	Onderwijs	7.61
Bottom 2	Zorg	7.68
Bottom 3	Openbaar bestuur	7.69

Tabel 7.6 **Sectorale top/onderkant – Externe mobiliteit (groen=hoger beter).**

Positie	Sector	Gem.
Top 1	Financiële instellingen	7.65
Top 2	Zakelijke diensten	7.46
Top 3	ICT	7.44
—	Onderkant-3	—
Bottom 1	Groot- en detailhandel	6.26
Bottom 2	Cultuur/sport/overige	6.71
Bottom 3	Zorg	6.77

8. Conclusies

In dit rapport beogen wij, met behulp van de landelijke DIX-benchmark (TNO, 2025), een gedegen overzicht te geven van duurzame inzetbaarheid onder werkenden in Nederland. We beantwoorden twee centrale vragen:

- A. Wat zijn de gemiddelden en spreiding per thema?
- B. Welke verschillen bestaan er tussen demografische groepen (leeftijd, geslacht, opleiding, sector)?

Kernindicatoren 2022–2025

De DIX-benchmark laat zien dat Nederlandse werkenden over het algemeen goed scoren op kennis en vaardigheden: het thema Weten en Kunnen vormt een robuuste basis voor duurzame inzetbaarheid, met een gemiddelde score van $M=8,10$ en 74% van de respondenten in het groene (gunstige) bereik. Dit sluit aan bij inzichten uit het handboek Een leven lang inzetbaar? (De Lange & Van der Heijden, 2022), waarin employability en vakbekwaamheid als fundament worden gezien voor inzetbaarheid op lange termijn.

Presteren ($M=7,85$; 57% groen) en Werktevreedenheid ($M=7,46$; 56% groen) bevinden zich in de middenmoot: medewerkers behalen hun doelen, maar de beleving is gematigd. De Werk-privé balans ($M=7,45$; 57% groen) lijkt voldoende, maar de hoge spreiding ($SD=1,75$) wijst op substantiële verschillen tussen subgroepen. Dit bevestigt eerdere bevindingen dat werkdruk en taakbelasting sterk kunnen variëren per sector en rol (Wiezer et al., 2012).

Gezondheid ($M=7,53$; 56% groen) wordt gemiddeld als redelijk ervaren, maar in combinatie met Mentale vermoeidheid ($M=6,63$; hoger = beter) ontstaat een beeld van aanhoudende vermoeidheidsbelasting. De lage score op Veerkracht (36% groen) wijst op beperkte herstelcapaciteit en moeite met omgaan met tegenslag. Dit sluit aan bij onderzoek van Koopmans et al. (2020), waarin veerkracht wordt benoemd als een sleutelcomponent van duurzame inzetbaarheid, met wederkerige relaties met autonomie en coachend leiderschap.

Het thema Eigen regie ($M=7,16$; slechts 29% groen) vormt het grootste verbeterpunt. Veel medewerkers ervaren onvoldoende grip op hun inzetbaarheid en ontwikkeling. Dit is zorgwekkend, gezien eigen regie een cruciale voorspeller is van duurzame inzetbaarheid op lange termijn (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Er lijkt met name meer ondersteuning nodig op hóc mensen kunnen werken aan hun inzetbaarheid. Relatief kleine, structurele ingrepen—zoals meer ondersteuning van collega's en leidinggevende in het werk, laagdrempelig aanbod van trainingen — zouden mensen over die drempel kunnen helpen.

Leefstijl en herstel

Slechts 52,8% voldoet aan de beweegnorm van dagelijks ≥ 30 minuten. Bijna 50% heeft overgewicht of obesitas ($BMI > 30$), wat extra gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Lichamelijk functioneren wordt overwegend positief beoordeeld (vooral armen/handen), maar rugklachten zijn relatief frequent (13,4% rood). Pauzegegedrag is niet uniform: 5,8% neemt zelden of nooit een lunchpauze. Andere korte pauzes op een werkdag worden nooit (23%) of soms (47%) genomen, terwijl deze wel heel belangrijk zijn voor herstel tijdens de werkdag.

Verschillen naar demografische groepen

Leeftijd

Jongere werknemers rapporteren minder vaak over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken en ervaren minder vaak dat ze hun talenten goed kunnen inzetten dan oudere werknemers. Jongere werknemers zoeken actiever leerbronnen op en hechten meer waarde aan zingeving. Tegelijk melden zij vaker financiële onzekerheid en uitputting. Oudere werknemers noemen gezondheid vaker als belemmering, gaan beter om met stressvol werk en noemen geld verdienen vaker als primaire motivatie. Deze patronen duiden op leeftijdsspecifieke accenten in motivatie, belastbaarheid en leeroriëntatie.

Opleidingsniveau

Hoger geschoolden scoren beter op algemene gezondheid, lichamelijk functioneren, kennis en vaardigheden en eigen regie dan praktisch geschoolden. Op tevredenheid met het werk, betrokkenheid bij de organisatie en presteren scoren ze vergelijkbaar. Op werk-privé balans scoren praktisch opgeleiden beter dan hoger opgeleiden, maar zij rapporteren ook vaker geldzorgen.

Sector

De sector-analyses geven weer dat Werk-privé en Werkplezier de grootste sectorverschillen kennen. Items zoals doorwerken tot pensioen (TF3), administratieve last (B12) en maatschappelijke bijdrage (WP3.5) vertonen grote spreiding. Gemiddeldes lijken soms “op orde”, maar een laag % groen en hoge SD verraden substantiële verschillen tussen teams, locaties en rollen. De sectoren zorg, onderwijs en groot- en detailhandel komen meerdere keren terug als sectoren waar relatief vaak laag wordt gescoord op de DIX-thema's.

Aanbevelingen voor beleid en praktijk

1. Zorg voor een doelgroepenbenadering, waarbij er gerichte interventies ingezet kunnen worden op basis van de uitdagingen van specifieke doelgroepen. Bijvoorbeeld starten met een meting om inzicht te krijgen in de doelgroepen om vervolgens prioriteiten te stellen en per doelgroep keuzes te maken voor het vervolg.
2. Heb aandacht voor mentale vermoeidheid van werknemers. Beperk bijvoorbeeld ongezonde roosters, ad-hoc werkzaamheden/veel afleiding in het werk en normaliseer en ondersteun micro-pauzes. Ook met het oog op toekomstige inzetbaarheid (veel werknemers geven aan dat ze verwachten het werk mentaal te zwaar te vinden in de toekomst en werkplezier te verliezen). Speciale aandachtsgroepen zijn hierbij jongeren en werkenden in de horeca, onderwijs en groot- en detailhandel.
3. Versterk eigen regie op ontwikkeling en inzetbaarheid via toegankelijke ondersteuning bij h e mensen aan hun inzetbaarheid kunnen werken. Relatief kleine, structurele ingrepen—zoals meer ondersteuning van collega’s en leidinggevende in het werk, laagdrempelig aanbod van trainingen — kunnen mensen over de drempel helpen.
4. Verminder fysieke belasting met drempelafspraken (zwaar-item-protocol) en structurele hulpmiddelen. Heb ook aandacht voor fysieke klachten die veroorzaakt worden door bijvoorbeeld langdurig zitten, lang achter een beeldscherm werken en stressvol werk.
5. Richt een sectorale aanpak op de thema’s waar de grootste variatie in zit (Werk-privé balans, Werkplezier). Maak daarvoor lokale verbeterplannen, met aandacht voor maatwerk gericht op leeftijdsgroepen, geslacht en opleidingsniveau.
6. Differentieer naar leeftijd in motivatie- en ondersteuningsinstrumenten. Jongere werknemers hebben andere aanmoediging en ondersteuning nodig dan oudere werknemers.
7. Heb aandacht voor werk-privé balans van werknemers. Met name bij mensen die ook mantelzorg geven. En in onderwijs, zorg en groot- en detailhandel is werk-privé balans het meest broos. Benut talenten van mensen beter. Zeker bij jongeren. Dit kan door meer aandacht te hebben voor talenten en skills, in plaats van alleen diploma’s. Kijk wat iemand kan en wil en ontwikkel dat binnen het werk.

Wat kun je met deze uitkomsten voor je eigen praktijk?

De DIX-benchmark kun je als organisatie gebruiken om gericht beleid te ontwikkelen voor duurzame inzetbaarheid. De data helpen je om feiten van aannames te scheiden en inzicht te krijgen in waar binnen jouw organisatie de grootste verbeterkansen liggen. In de praktijk begint dat met het uitzetten van de (mini-)DIX onder je medewerkers. Door de uitkomsten te vergelijken met de landelijke benchmarkcijfers uit dit rapport, zie je op welke thema’s of bij welke doelgroepen jouw organisatie afwijkt van het gemiddelde — bijvoorbeeld meer mentale vermoeidheid, lagere veerkracht of minder regie over inzetbaarheid.

Op basis van deze vergelijking kun je prioriteiten stellen: welke thema’s zijn zowel urgent als beïnvloedbaar? Denk aan het verminderen van werkdruk, het versterken van vitaliteit, het stimuleren van leren op het werk of het verbeteren van interne mobiliteit. Vervolgens kun je per doelgroep gerichte acties ondernemen, zoals het inbouwen van herstelmomenten tijdens de werkdag, het aanbieden van laagdrempelige ontwikkeltrajecten of het trainen van leidinggevenden in coachend en veerkrachtig leiderschap.

Door de resultaten periodiek te meten en te vergelijken, kun je trends volgen en beoordelen of de ingezette acties effect hebben. Zo maak je van duurzame inzetbaarheid geen eenmalig project, maar een doorlopend verbeterproces. Op deze manier draagt de DIX-benchmark bij aan een werkomgeving waarin medewerkers gezond, gemotiveerd en toekomstbestendig aan het werk kunnen blijven.

Samenvattend

De DIX-benchmark 2022–2025 laat zien dat duurzame inzetbaarheid onder Nederlandse werkenden op sommige vlakken stevig verankerd is, maar op andere punten kwetsbaar blijft. Kennis en vaardigheden vormen een solide fundament, maar mentale belasting en beperkte eigen regie ondermijnen het potentieel van werkenden om zich duurzaam te blijven ontwikkelen.

De toename in mentale vermoeidheid en de lage score op veerkracht zijn zorgwekkend, zeker in het licht van de veranderende arbeidsmarkt en de noodzaak om langer door te werken. De kloof tussen het belang dat mensen hechten aan inzetbaarheid en hun vermogen om hier actief aan te werken, vraagt om gerichte interventies. Dit geldt des te meer voor jongeren, praktisch opgeleiden en werkenden in sectoren met hoge taakbelasting.

De benchmark toont ook dat generieke interventies onvoldoende zijn. Verschillen naar leeftijd, geslacht, opleiding en sector zijn significant en vragen om maatwerk. Zo hebben jongeren behoefte aan meer erkenning van hun talenten en begeleiding bij het versterken van hun inzetbaarheid. Praktisch opgeleiden hebben baat bij laagdrempelige leerinterventies en ondersteuning bij financiële en gezondheid gerelateerde belemmeringen.

Tot slot onderstrepen de resultaten het belang van een integrale benadering: duurzame inzetbaarheid is niet alleen een individuele verantwoordelijkheid, maar vraagt om structurele ondersteuning vanuit organisaties, sectoren en beleid. Alleen dan kunnen we werkenden helpen om gezond, bekwaam en gemotiveerd aan het werk te blijven — nu en in de toekomst.

Bijlagen

Tabel 8.1 Gemiddelde en SD DIX-items gehele steekproef.

Itemcode	Vraag	M ⁶	SD ⁷
G1	Algemene gezondheid	7.5	1.2
G2.1	Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?	4.57	1.97
Lich_func	Lichamelijk functioneren (mean G3.1, G3.2, G3.3, G3.4, G3.5, G3.6)	7.52	1.70
G3.1	nek	7.35	2.49
G3.2	schouders	7.21	2.50
G3.3	armen of ellebogen	8.44	2.09
G3.4	polsen of handen	8.27	2.20
G3.5	rug	6.61	2.48
G3.6	heupen, benen, knieën of voeten	7.20	2.60
dix_bmi	Body Mass Index (gewicht/lengte ²)	25.68	4.18
G5.1	Neem je lunchpauze op een werkdag?	2.68	0.58
G5.2	Neem je ook andere korte pauzes op een werkdag?	2.08	0.73
G6.1	Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk.	6.63	2.26
WK1	Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen	8.10	1.50
WK2	Mijn talenten worden goed gebruikt in mijn werk	7.40	1.72
ActiefLeren	Actief leren (mean WK3.1, WK3.2, WK3.3, WK3.4)	7.56	1.39
WK3.1	In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren	7.79	1.66
WK3.2	Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	7.58	1.78
WK3.3	In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	7.47	1.81
WK3.4	Ik houd mijn kennis en wat ik kan bij	7.42	1.72
WP1.1	Hoe tevreden ben je met je werk?	7.46	1.59
WP2.1	Ik ben enthousiast over mijn baan	7.54	1.65
WP3.1	Geld verdienen	7.63	1.59
WP3.2	Status	5.44	2.22
WP3.3	Mijzelf kunnen ontwikkelen	7.88	1.52
WP3.4	Contact met anderen	8.21	1.41
WP3.5	Iets bijdragen aan de maatschappij	7.67	1.66
WP4.1	Ik voel me betrokken bij deze organisatie	7.61	1.75
Werkklimaat	Werkklimaat (mean WP5.1, WP5.2, WP5.3)	7.46	1.45
WP5.1	Ik voel me veilig om fouten te maken op mijn werk	7.38	1.76
WP5.2	Ik vind het makkelijk om collega's om hulp te vragen	7.88	1.61
WP5.3	Ik voel me op mijn gemak om over problemen op het werk te praten	7.13	1.87
W1.1	Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren	7.45	1.75
W2.1	Mis of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door je werk?	7.39	2.31
W3.1	Mis of verwaarloos je werkzaamheden door familie- of gezinsactiviteiten?	8.18	1.91
W5	Wat is op dit moment de financiële situatie van jouw huishouden?	3.73	1.11
PN1.1	Ik kan mijn werk lichamelijk gemakkelijk aan.	7.83	1.89
PN2.1	Ik kan mijn werk mentaal gemakkelijk aan.	7.52	1.70
Presteren	Presteren (mean PN3.1, PN3.2, PN3.3)	7.85	1.27
PN3.1	Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	7.62	1.57
PN3.2	De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	7.95	1.36
PN3.3	Ik presteer goed in mijn werk	7.97	1.28
PN4	Ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) kan ik mijn werk minder goed doen	7.70	2.20
PN5	Hoeveel werkdagen heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd?	13.86	46.05

Itemcode	Vraag	M ⁶	SD ⁷
EigenRegie	Eigen regie (mean PL1.1, PL1.2, PL1.3, PL1.4, PL1.5, PL1.6)	7.16	1.32
PL1.1	Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid.	7.05	1.99
PL1.2	Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid goed te houden	7.91	1.44
PL1.3	Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	7.01	2.21
PL1.4	Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	6.69	1.92
PL1.5	Ik kan goed werken aan mijn inzetbaarheid	6.86	1.81
PL1.6	Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	7.43	1.70
VeerkrachtOpWerk	Veerkracht op werk (mean PL2.1, PL2.2, PL2.3)	7.10	1.57
PL2.1	Ik kan goed omgaan met spanningen op het werk	7.09	1.77
PL2.2	Ik kan goed omgaan met werkdruk	7.31	1.68
PL2.3	Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk	6.90	1.69
Veranderen	Veranderen (mean PL3.1, PL3.2)	7.56	1.37
PL3.1	Ik kan me makkelijk aanpassen als de taken in mijn werk veranderen	7.45	1.56
PL3.2	Ik verander mee met ontwikkelingen in mijn organisatie	7.66	1.41
TF1	Ben je over 3 jaar nog aan het werk?		
TF2.1	Over 3 jaar denk ik dat mijn werk lichamelijk te zwaar is	8.20	2.31
TF2.2	Over 3 jaar denk ik dat mijn werk mentaal te zwaar is	7.83	2.29
TF2.3	Over 3 jaar denk ik dat mijn kennis en wat ik kan verouderd is	7.75	2.20
TF2.4	Over 3 jaar denk ik dat ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe	6.92	2.60
TF2.5	Over 3 jaar denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn		
TF2.6	Over 3 jaar denk ik dat mijn baan niet meer bestaat		
TF3	Kan je doorwerken tot je pensioen?		
TF4.1	Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen bij deze werkgever	5.47	2.40
TF4.2	Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen bij een andere werkgever	7.01	2.30
Belemmerende factoren bij presteren op het werk (hoger=niet belemmerend)			
B1	Spanningen in mijn privéleven	7.69	2.11
B2	Een ongezonde leefstijl	8.33	1.84
B3	Zorgtaken voor kind(eren)	8.26	2.29
B4	Het geven van mantelzorg	9.10	1.71
B5	Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand	8.41	2.25
B6	Geldzorgen	8.71	1.94
B7	Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen	8.22	1.84
B8	Verminderde gezondheid	8.00	2.18
B9	Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	7.84	2.19
B10	Storingen in apparatuur of systemen	7.38	2.31
B11	Onnodig overleg/vergaderen	7.46	2.20
B12	Onnodig veel administratie	7.35	2.39
B13	Collega die slecht functioneert	7.48	2.28
B14	Leidinggevende die slecht functioneert	7.97	2.23
B15	Veel afleiding	7.50	2.19
B16	Een slechte thuiswerkplek (geen instelbare stoel, los beeldscherm of verhoging beeldscherm, los toetsenbord/muis)	8.75	2.02
B17	Overgangsklachten	8.16	2.38

Tabel 8.2 Verschillen geslacht.⁸

Kolompercentages	Geslacht	
	Vrouw	Man
	[46,3%]	[53,7%]
Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?		
Rood	5,5%△	4,6%▽
Oranje	9,8%	9,1%
Geel	30,0%	29,6%
Groen	54,8%▽	56,6%△
N	7.249	8.401
Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?		
Rood	15,4%	15,6%
Oranje	17,2%△	15,0%▽
Geel	17,6%△	14,0%▽
Groen	49,8%▽	55,4%△
N	6.915	8.078
Lichamelijke klachten (Gemiddelde van G3.1, G3.2, G3.3, G3.4, G3.5, G3.6)		
Rood	2,2%△	1,3%▽
Oranje	19,1%△	13,2%▽
Geel	37,3%△	31,5%▽
Groen	41,4%▼	53,9%▲
N	7.249	8.401
Mentale vermoeidheid		
Rood	34,0%△	27,9%▽
Oranje	13,8%	13,4%
Geel	12,4%	13,1%
Groen	39,8%▽	45,5%△
N	7.226	8.384
Ik werk om iets bij te dragen aan de maatschappij		
Rood	6,4%▼	12,8%▲
Oranje	6,9%▽	10,1%△
Geel	18,3%▽	21,7%△
Groen	68,3%▲	55,4%▼
N	7.201	8.350
Ik voel me veilig om fouten te maken op mijn werk		
Rood	15,3%△	10,6%▽
Oranje	12,2%△	8,1%▽
Geel	24,3%△	19,7%▽
Groen	48,2%▼	61,6%▲
N	7.201	8.350
Veerkracht op werk (Gemiddelde van PL2.1, PL2.2, PL2.3)		
Rood	16,9%△	11,6%▽
Oranje	24,3%△	17,8%▽
Geel	30,7%△	28,0%▽
Groen	28,0%▼	42,6%▲
N	7.159	8.317
Geef je mantelzorg?		
Ja, meer dan 12 uur per week	2,6%△	1,9%▽
Ja, 8-12 uur per week	4,6%△	2,7%▽
Ja, minder dan 8 uur per week	19,5%▲	12,2%▼
Nee	73,2%▼	83,2%▼
N	7.172	8.331

⁸ Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Contrast: subgroep versus rest. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

Tabel 8.3. Verschillen opleiding.⁹

Opleiding vijf categorieën [▲▽: subgroep versus rest]					
	Basisonderwijs	Vmbo, mbo 1, of avo onderbouw	Havo, vwo, of mbo 2-4	Hbo-bachelor of wo-bachelor	Hbo-master, wo-master, of doctor
	[2,1%]	[15,0%]	[31,3%]	[31,1%]	[20,5%]
Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?					
Rood	7,9%△	5,0%	6,1%△	4,8%	3,7%▽
Oranje	13,4%△	9,8%	11,8%△	8,7%▽	6,3%▽
Geel	27,1%	32,3%△	31,4%△	29,6%	26,4%▽
Groen	51,7%	52,8%▽	50,7%▽	56,9%△	63,7%▲
N	329	2.297	4.791	4.754	3.137
Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?					
Rood	12,9%	12,8%▽	14,9%	16,1%	18,2%△
Oranje	11,0%▽	11,4%▽	15,1%▽	18,2%△	18,2%△
Geel	11,6%▽	9,6%▼	14,8%▽	19,0%△	17,4%△
Groen	64,5%▲	66,2%▲	55,2%△	46,7%▽	46,2%▽
N	310	2.203	4.526	4.557	3.063
Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen					
Rood	11,6%▲	6,0%	5,8%	5,9%	3,3%▽
Oranje	6,4%	5,5%	5,1%	4,9%	4,4%
Geel	15,2%	14,6%	15,2%	15,5%	15,3%
Groen	66,9%▽	73,9%	73,9%	73,7%	77,0%△
N	329	2.297	4.791	4.754	3.137
Actief leren (Gemiddelde van WK3., WK3.2, WK3.3, WK3.4)					
Rood	14,9%▲	9,7%△	6,5%	5,3%▽	4,7%▽
Oranje	16,7%	22,1%△	21,4%△	18,6%	16,0%▽
Geel	28,6%	28,6%	29,6%	30,1%	29,5%
Groen	39,8%	39,7%▽	42,5%▽	46,0%△	49,7%△
N	329	2.297	4.791	4.754	3.137
Willen werken aan de eigen inzetbaarheid					
Rood	13,4%△	10,4%△	9,9%△	8,4%▽	7,8%▽
Oranje	29,8%	34,0%△	31,0%	28,5%▽	28,7%▽
Geel	32,2%	30,7%	32,6%	33,0%	31,8%
Groen	24,6%	24,9%▽	26,5%▽	30,0%△	31,7%△
N	329	2.297	4.791	4.754	3.137
Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid					
Rood	25,8%△	24,1%△	21,3%△	16,5%▽	15,1%▽
Oranje	13,1%	11,3%	11,4%	11,7%	12,0%
Geel	19,8%	19,3%▽	20,7%	22,1%△	20,8%
Groen	41,3%▽	45,3%▽	46,5%▽	49,7%△	52,1%△
N	329	2.297	4.791	4.754	3.137
Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen					
Rood	35,0%▲	28,9%△	22,8%△	20,0%▽	16,5%▽
Oranje	10,6%	11,3%	10,7%	10,3%	11,8%
Geel	13,1%▽	16,0%▽	18,0%	18,2%	17,3%
Groen	41,3%▽	43,8%▽	48,5%▽	51,6%△	54,4%△
N	329	2.297	4.791	4.754	3.137
Wat is op dit moment de financiële situatie van jouw huishouden?					
Veel geld tekort	4,7%△	2,7%△	2,1%△	1,3%▽	0,7%▽
Beetje geld tekort	15,2%▲	9,0%△	7,9%△	5,5%▽	4,4%▽
Komt precies rond	27,6%▲	27,7%▲	19,7%△	13,9%▽	12,5%▽
Beetje geld over	41,9%▼	51,3%▽	55,0%	56,3%△	52,0%▽
Veel geld over	10,6%▼	9,3%▼	15,3%▽	23,0%△	30,3%▲
N	322	2.269	4.622	4.656	3.122

⁹ Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Contrast: subgroep versus rest. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

Bronnen

CBS (2025). Verkregen op 8-09-2025 via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/18/arbeidsmarkt-minder-krap-in-het-eerste-kwartaal-van-2025>?

UWV (2025). Verkregen op 8-09-2025 via: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>?

TNO/CBS (2025). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Verkregen op 5-11-2025 via: [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\) 2024 - Onderzoeksbeschrijving | CBS](#)

De Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M. (Reds.). (2022). Een leven lang inzetbaar? Werkboek. Van denken naar doen! Vakmedianet

Koopmans, L., Brouwer, C., & de Vroome, E. (2022). Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX): versie 2022. Leiden, TNO. [Duurzame Inzetbaarheidsindex \(DIX\): versie 2022](#)

Koopmans, L., Brouwer, C., & Thielecke, J. (2025). Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX): Update benchmark 2025. R11959. TNO, Leiden. [Duurzame Inzetbaarheidsindex \(DIX\) - Update benchmark 2025](#)

Koopmans, L., Niks, I., De Vroome, E. (2020). Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Tijdschrift voor HRM, editie 1, 27-52.

TNO dix op 5-11-2025 extra informatie via: [Verbeter de inzetbaarheid met de Duurzame InzetbaarheidsIndex](#)

Van Vuuren, C. V., & Marcelissen, F. (2017). Sturen op eigen regie voor duurzame inzetbaarheid: Een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers. TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 25(8), 364-367. <https://doi.org/10.1007/s12498-017-0138-9>

SER (2025). Verkregen op 5-11-2025 via: [Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het | SER](#)

Wiezer, N., Schelvis, R., van Zwieten, M., et al. (2012). Werkdruk. R12-10877. TNO, Leiden.

