

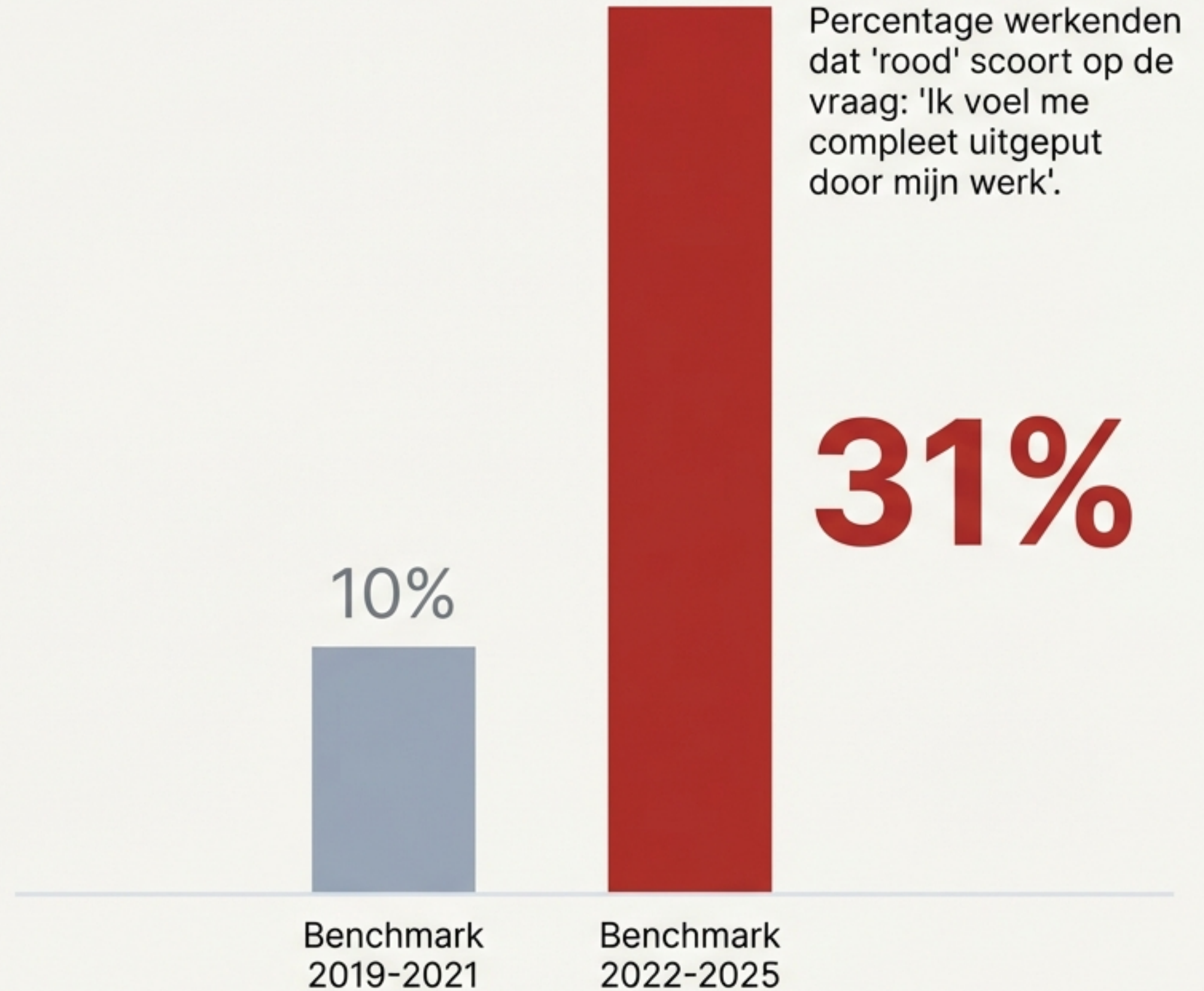
Kerninzichten uit de DIX-Benchmark 2022–2025

De Staat van Duurzame Inzetbaarheid in Nederland: Een Wake-up Call

Gebaseerd op data van 15.685 werkenden in Nederland.
Een analyse door TNO.

Een Dringend Signaal: Mentale Vermoeidheid is Verdrievoudigd

De uitputting onder werkend Nederland is significant gestegen sinds de vorige meting. Dit is de meest meting. Dit is de meest zorgwekkende trend in de nieuwe benchmark.



Het Fundament is Sterk, maar de Druk Stijgt

Nederlandse werkenden beschikken over uitstekende kennis en vaardigheden. Tegelijkertijd is de grip op de eigen inzetbaarheid en ontwikkeling zorgwekkend laag.



Weten & Kunnen

74%

...scoort 'groen' (gunstig) op het thema 'Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen'.



Eigen Regie

29%

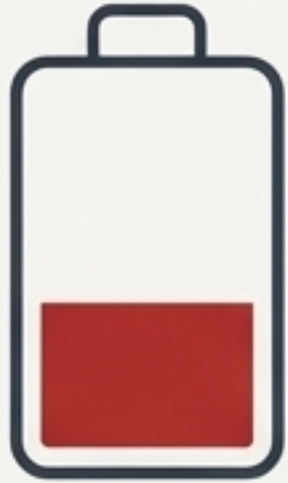
...scoort 'groen' (gunstig) op het thema 'Persoonlijk Leiderschap'.

Dit gat tussen 'kunnen' en 'regie nemen' is de kern van de uitdaging voor duurzame inzetbaarheid.

Voorbij Vermoeidheid: Veerkracht en Balans zijn Broos

De toegenomen druk manifesteert zich niet alleen als uitputting, maar ook in een verminderd herstelvermogen en een wankel werk-privébalans.

Beperkt Herstelvermogen



Slechts 36%

scoort 'groen' op Veerkracht op werk.

Dit duidt op moeite met het omgaan met tegenslagen, spanningen en werkdruk.

Schijnbaar Voldoende, maar Riskant



Gemiddelde score van 7,5

op Werk-Privébalans.

Echter, de hoge spreiding ($SD=1,8$) wijst op duidelijke subgroepen die onder zware druk staan.

One-Size-Fits-None: Waar Zit de Pijn Precies?

De landelijke cijfers verbergen cruciale verschillen. De druk op duurzame inzetbaarheid is niet gelijk verdeeld. Een effectieve aanpak vereist inzicht in de specifieke uitdagingen per doelgroep.



De volgende slides tonen de belangrijkste verschillen naar leeftijd, geslacht, opleiding en sector.

De Generatiekloof: Leergierig maar Uitgeput versus Veerkrachtig maar Belast

Jongeren en ouderen ervaren de werkdruk op fundamenteel verschillende manieren.



Jongeren (16-34 jaar)

● Sterkte

Zoeken actiever naar leermogelijkheden en hechten meer waarde aan zingeving.

● Zwakte

Voelen zich vaker uitgeput door werk (**33% rood**) en ervaren meer financiële onzekerheid.



Ouderen (55+ jaar)

● Sterkte

Rapporteren meer kennis & vaardigheden en kunnen beter omgaan met werkgerelateerde spanningen (hogere veerkracht).

● Zwakte

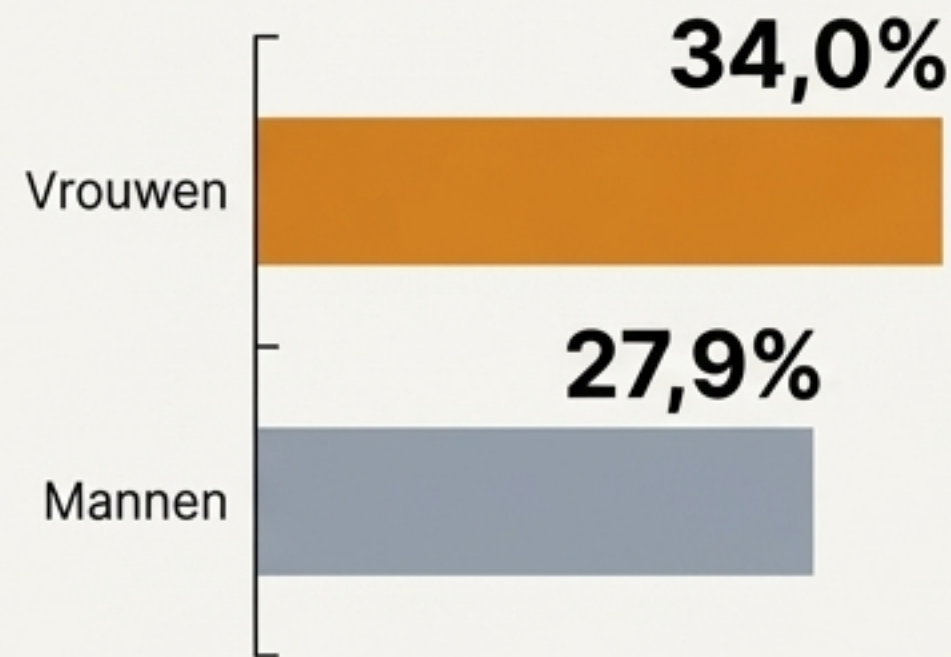
Noemen gezondheid vaker een belemmering en ervaren hun werk vaker als fysiek te zwaar.

Leeftijdsspecifieke accenten in motivatie, belastbaarheid en leeroriëntatie zijn essentieel voor effectief beleid.

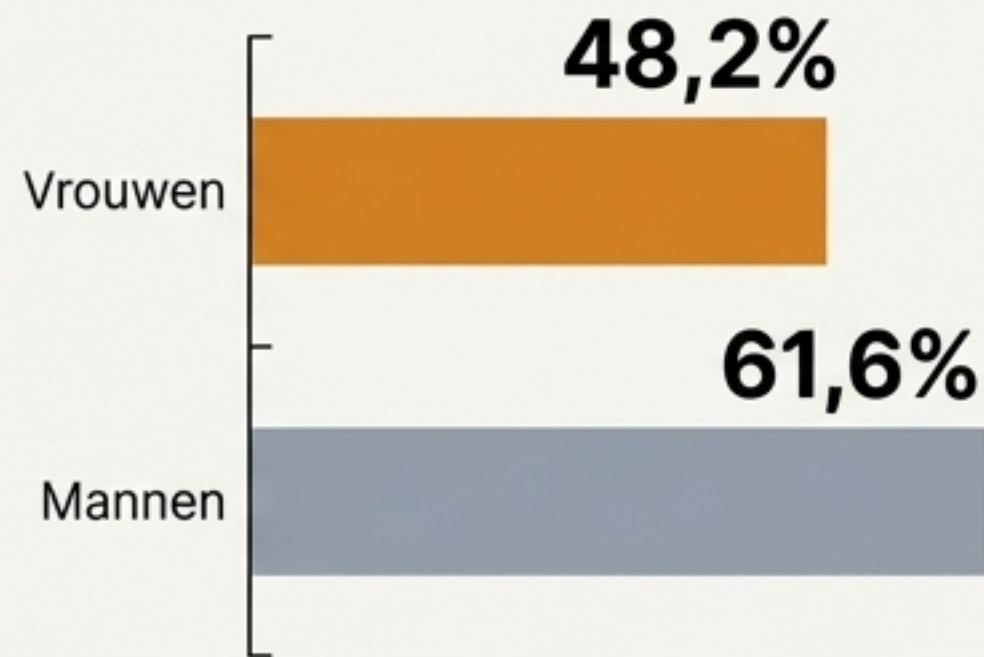
De Genderkloof: Vrouwen Ervaren Meer Druk en Minder Psychologische Veiligheid

Mannen en vrouwen scoren vergelijkbaar op thema's als kennis en presteren, maar er zijn significante verschillen in de ervaren belasting en het werkklimaat.

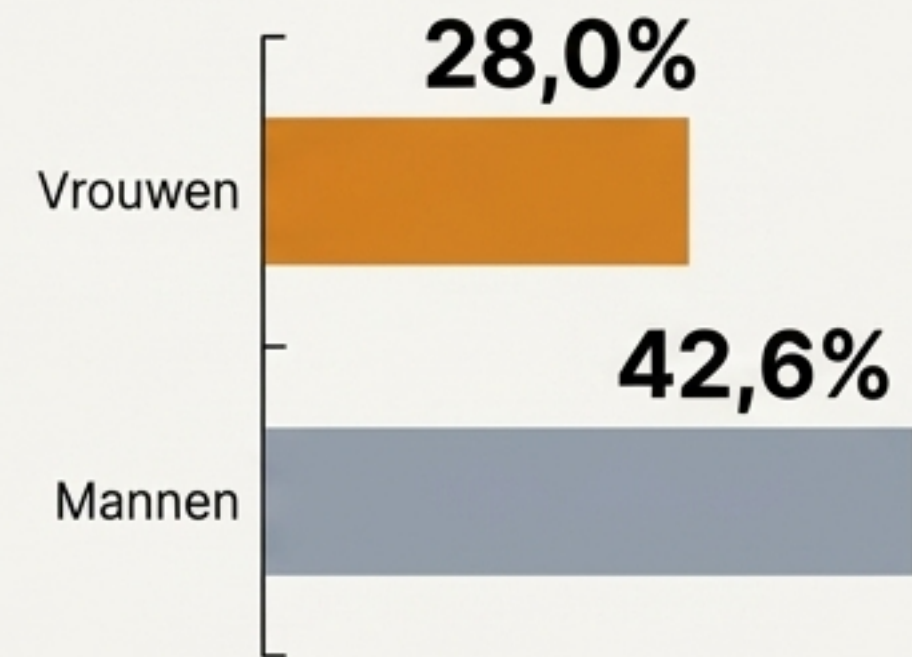
Mentale Vermoeidheid ("rood" score)



Veilig om Fouten te Maken ("groen" score)



Veerkracht op Werk ("groen" score)



Vrouwen voelen zich vaker mentaal vermoeid, ervaren een lagere werkveerkracht en voelen zich minder veilig om fouten te maken. Daarnaast verlenen zij significant vaker mantelzorg (26,8% vs. 16,8%).

De Opleidingskloof: Een Duidelijke Sociale Gradiënt in Welzijn

Opleidingsniveau is een sterke voorspeller voor gezondheid en financiële zekerheid, maar laat ook duidelijke tegenstellingen zien.

Thema	Praktisch Opgeleiden (VMBO/MBO 1)	Hoger Opgeleiden (HBO/WO)
Algemene Gezondheid	Lager	Hoger (64% scoort 'groen')
Beweegnorm	Voldoen vaker aan de norm (66% 'groen')	Voldoen minder vaak aan de norm (46% 'groen')
Werk-privébalans	Beter	Slechter
Financiële Situatie	Minder gunstig (37% komt precies rond of tekort)	Gunstiger (17% komt precies rond of tekort)
Eigen Regie	Lager (scoren minder op 'willen' en 'bewust bezig zijn')	Hoger

Praktisch opgeleiden hebben baat bij ondersteuning op gezondheid en financiën, terwijl hoger opgeleiden meer risico lopen op een verstoorde werk-privébalans.

De Sectorale Hotspots: Zorg, Onderwijs en Handel Staan Onder Druk

Hoewel elke sector zijn eigen uitdagingen heeft, scoren de zorg, het onderwijs en de groot- en detailhandel consistent laag op cruciale thema's.

Mentale Vermoeidheid

(lagere score = slechter)

↑ Top 3 (Minst vermoeid)

1. Zakelijke diensten
2. Bouw
3. Cultuur/Sport

↓ Bottom 3 (Meest vermoeid)

1. Horeca
2. Onderwijs
3. Groot- en detailhandel

Werk-privébalans

(hogere score = beter)

↑ Top 3 (Beste balans)

1. Bouw
2. Cultuur/Sport
3. Zakelijke diensten

↓ Bottom 3 (Slechtste balans)

1. Onderwijs
2. Zorg
3. Groot- en detailhandel

Werktevredenheid

(hogere score = beter)

↑ Top 3 (Meest tevreden)

1. Bouw
2. Cultuur/Sport
3. Zakelijke diensten

↓ Bottom 3 (Minst tevreden)

1. Horeca
2. Zorg
3. Groot- en detailhandel

Van Inzicht naar Impact: Vier Strategische Prioriteiten

De data toont niet alleen de problemen, maar wijst ook de weg naar de oplossing. Gerichte actie is nodig op vier sleutelgebieden om de trend te keren.



1. Focus op Mentale Weerbaarheid



2. Versterk de Eigen Regie



3. Hanteer een Doelgroepenaanpak



4. Maak Leiderschap Effectief

Deze aanbevelingen vormen de basis voor een duurzaam en datagedreven inzetbaarheidsbeleid.

Prioriteit 1 & 2: Bescherm de Energie en Geef het Stuur Terug

De directe aanpak van mentale uitputting en het versterken van persoonlijk leiderschap zijn de meest urgente interventies.

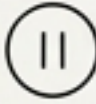
Focus op Mentale Weerbaarheid

Waarom?

31% van de werkenden is **uitgeput**;

15% verwacht dat het werk over 3 jaar **mentaal te zwaar** is.

Hoe?

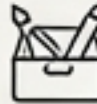
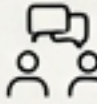

-  Beperk ongezonde **roosters** en ad-hoc werkzaamheden.
-  Normaliseer en ondersteun actieve **herstelmomenten** (micro-pauzes).
-  Bied ondersteuning bij het omgaan met **werkdruk** en stress.

Versterk Eigen Regie

Waarom?

63% weet niet goed *hoe** ze hun inzetbaarheid kunnen verbeteren, ondanks dat 69% het belangrijk vindt.

Hoe?

-  Bied laagdrempelige '**hoe**'-ondersteuning via trainingen of coaching.
-  Faciliteer **ontwikkelgesprekken** die verder gaan dan alleen functioneren.
-  Stimuleer **ondersteuning** van collega's en leidinggevenden.

Prioriteit 3 & 4: Stop met One-Size-Fits-All en Activeer Leiderschap

Generieke oplossingen werken niet. Een gedifferentieerde aanpak, gedragen door effectief leiderschap, is de sleutel tot succes.

Hanteer een Doelgroepenaanpak

Waarom?

De uitdagingen verschillen significant per leeftijd, geslacht, opleiding en sector.

Hoe?



Differentieer in ondersteuning: jongeren hebben talentontwikkeling nodig, ouderen ondersteuning bij fysieke belasting.



Maak lokale verbeterplannen in risicosectoren (zorg, onderwijs).



Bied maatwerk gericht op de specifieke belemmeringen van groepen.

Maak Leiderschap Effectief

Waarom?

Leidinggevenden spelen een sleutelrol in het creëren van een veilige en ondersteunende werkomgeving.

Hoe?



Train leidinggevenden in coachend en veerkrachtig leiderschap.



Geef hen de tools om het gesprek over inzetbaarheid en werkdruk te voeren.



Maak hen medeverantwoordelijk voor het welzijn van hun team.

Uw Routekaart naar Verbetering: De DIX als Kompas voor uw Organisatie

Duurzame inzetbaarheid is geen eenmalig project, maar een doorlopend verbeterproces. De DIX biedt de structuur en data om dit proces effectief te sturen.



Bekwaam maar Belast: De Weg Vooruit



De Nederlandse beroepsbevolking heeft een solide basis van kennis en kunde.
Dit potentieel wordt echter ondermijnd door een zorgwekkende toename in
mentale belasting en een gebrek aan eigen regie.

Generieke interventies zijn onvoldoende. De verschillen tussen doelgroepen vragen om maatwerk. Een integrale, datagedreven aanpak, waarbij organisaties de DIX als kompas gebruiken, is essentieel om werkenden gezond, bekwaam en gemotiveerd aan aan het werk te houden – nu en in de toekomst.

Bronvermelding & Meer Informatie

Bron

Duurzame inzetbaarheid: Wat leren we van de DIX-benchmark 2022–2025

Auteurs: Annet de Lange, Linda Koopmans, Dennis Lindeboom, Guido Welter, Francel Vos

Datum: November 2025

Over de DIX

De Duurzame InzetbaarheidsindeX (DIX) is een gevalideerd instrument van TNO om duurzame inzetbaarheid breed in kaart te brengen.

Voor meer informatie over de inzet van de DIX in uw organisatie, bezoek tno.nl/dix

