simple check

Mentale vermoeidheid onder werkenden is in drie jaar verdrievoudigd.



Bijna 1 op de 3 werkenden is uitgeput.

Wat de DIX-benchmark 2022–2025 HR vertelt over duurzame inzetbaarheid.

Een analyse van 15.685 werkenden in Nederland, met concrete handvatten voor HR-beleid.

Inhoud

Inleiding		3
Wat laten de cijfers zien?		4
Zorgpunt 1: Mentale vermoeidheid stijgt fors		5
Zorgpunt 2: Het gat tussen willen en weten		6
Zorgpunt 3: Grote verschillen tussen doelgroepen		7
Zorgpunt 4: Sectoren verschillen sterk		8
Van Data naar Actie	TIP	8
Conclusie		9
Contactpagina		10



Wist je dat één op de zes werknemers wordt gepest, gediscrimineerd of geïntimideerd op het werk? In combinatie met hoge werkdruk verdubbelt ongewenst gedrag de kans op burn-out klachten. Dit zorgt jaarlijks naar schatting voor gemiddeld zeven extra verzuimdagen per slachtoffer. Dat betekent 1,7 miljard euro aan loondoorbetaling voor werkgevers, zo berekende het TNO.
Lisa Meddens _CEO bij Simple Check

Inleiding

FEITEN ALS FUNDAMENT VOOR BELEID

Als HR-professional weet je dat duurzame inzetbaarheid meer is dan een thema in een beleidsplan. Het is de dagelijkse praktijk van mensen die gezond, gemotiveerd en bekwaam aan het werk moeten blijven — nu én over tien jaar. Maar hoe staat het er eigenlijk voor?

De DIX-benchmark 2022–2025 biedt een zeldzaam grondig antwoord op die vraag. Op basis van ruim **15.000 ingevulde vragenlijsten**, verzameld tussen 2022 en begin 2025, geeft het rapport een **actueel en gedetailleerd beeld van de duurzame inzetbaarheid van Nederlandse werkenden**.

De data zijn uitgesplitst naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector en dat maakt ze bijzonder bruikbaar voor HR.

In dit artikel zetten we de belangrijkste bevindingen op een rij. We benoemen wat opvalt, wat zorgelijk is, en — misschien nog belangrijker — wat je als HR-professional concreet met deze inzichten kunt doen.

Een duurzaam beleid heeft als resultaat:

- Verhoogde productiviteit
- Langdurige inzetbaarheid
- Minder ziekteverzuim
- Meer werkplezier



simple check

WAT DE CIJFERS LATEN ZIEN: EEN GEMENGD BEELD

De benchmark meet duurzame inzetbaarheid op acht thema's: gezondheid, weten en kunnen, werkplezier, werk-privébalans, persoonlijk leiderschap, presteren nu, presteren in de toekomst, en belemmerende factoren.
De scores laten zien dat Nederlandse werkenden op sommige vlakken stevig staan, maar op andere punten kwetsbaar zijn.

Sterk fundament in kennis en vaardigheden

Het beste nieuws komt van het thema Weten en Kunnen: gemiddeld een 8,1 op een schaal van 10, met 74% van de werkenden in het gunstige bereik. Drie op de vier medewerkers voelt zich voldoende toegerust om het werk goed te doen. Dit vormt een solide basis – kennis en vakmanschap zijn een belangrijke voorspeller van inzetbaarheid op lange termijn.

Presteren en tevredenheid: gematigd positief

Presteren nu (gemiddeld 7,85) en werktevredenheid (7,46) zitten in de middenmoot. Doelstellingen worden gehaald, maar de beleving is gematigd. Opvallend: bijna de helft van de werkenden (44%) geeft aan dat zijn of haar talenten niet optimaal worden benut. Dat is een gemiste kans – zowel voor de medewerker als voor de organisatie.

Werk-privébalans: voldoende maar broos

De gemiddelde score op werk-privébalans is 7,45, met 57% in het groene bereik. Dat klinkt redelijk, maar de hoge spreiding wijst op duidelijke subgroepen die onder druk staan. Familie- of gezinsactiviteiten worden vaker verwaarloosd door het werk dan andersom – een signaal dat de balans niet voor iedereen klopt.

> *Een 7,5 gemiddeld klinkt prima, totdat je ziet wie er een 5 scoort. Want een gemiddelde vertelt je waar het midden ligt. Niet waar de pijn zit.*

ZORGPUNT 1: MENTALE VERMOEIDHEID STIJGT FORS

Van 10% naar 31%.
De mentale vermoeidheid onder Nederlandse werkenden is in drie jaar meer dan verdrievoudigd. Tegelijkertijd neemt slechts 30% van de werkenden regelmatig korte pauzes, terwijl die essentieel zijn voor herstel tijdens de werkdag.

De meest opvallende bevinding is de sterke toename van mentale vermoeidheid. In de vorige benchmark (2019–2021) gaf 10% van de werkenden aan zich uitgeput te voelen door het werk. In de benchmark 2022–2025 is dat opgelopen naar 31%. Bijna één op de drie werkenden voelt zich compleet uitgeput.

Mentale vermoeidheid is geen geïsoleerd probleem. Het hangt samen met lagere veerkracht (slechts 36% scoort groen), verminderd presteren en een grotere kans op langdurig verzuim.
Bovendien verwacht 27% van de werkenden over drie jaar minder werkplezier te hebben dan nu; een voorbode van verdere terugval als er niet wordt ingegrepen.

Wat kun je als HR doen?
Mentale vermoeidheid aanpakken vraagt om structurele maatregelen, niet om losse interventies. Denk aan het normaliseren van micro-pauzes, het beperken van ad-hoc werkzaamheden en onderbrekingen, en het kritisch kijken naar roosters en werkdruk. Leidinggevenden spelen hierin een sleutelrol: coachend leiderschap en aandacht voor herstel zijn bewezen effectief. Een PMO of vitaliteitsprogramma helpt bovendien om klachten vroegtijdig te signaleren — vóórdat ze leiden tot verzuim.



Waar medewerkers actief betrokken worden via dialoog in de ontwikkeling van interventies, voelen zij zich gehoord én zien zij meer mogelijkheden om hun werk situatie te beïnvloeden. Dit draagt bij aan hun duurzame inzetbaarheid én vermindert verzuim-risico's.

ZORGPUNT 2: HET GAT TUSSEN WILLEN EN WETEN

Gebrek aan eigen regie!
Er is geen gebrek aan motivatie. Er is een gebrek aan richting. Slechts 33% weet hoe de eigen inzetbaarheid kan worden verbeterd. Slechts 36% denkt actief na over hoe het werk de komende vijf jaar zal veranderen.

Eigen regie scoort het laagst van alle thema's: gemiddeld een 7,16, met slechts 29% in het groene bereik. **Wat dit extra zorgelijk maakt, is de onderliggende paradox: 69% van de werkenden vindt het belangrijk om de eigen inzetbaarheid op peil te houden — maar 63% weet niet goed hóé ze dat moeten doen.**

Dit gat heeft gevolgen op de lange termijn. Eigen regie is één van de sterkste voorspellers van duurzame inzetbaarheid. Wie niet weet hoe hij of zij aan de eigen ontwikkeling kan werken, zal dat ook niet doen — hoe goed de intenties ook zijn.

Wat kun je als HR doen?
De oplossing hoeft niet groot of duur te zijn. Laagdrempelige leerinterventies, ontwikkelgesprekken die ook over toekomst en ambitie gaan, en leidinggevenden die actief coachen op inzetbaarheid maken al een verschil. De DIX geeft medewerkers inzicht in hun eigen scores — en daarmee een concreet aanknopingspunt om aan de slag te gaan.

Door met je medewerkers in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid vergroot je hun eigen verantwoordelijkheid en regie. Gebruik daarvoor de volgende gesprekskaart:

Aan te vragen via Simplecheck.nl

Gesprekskaart Dialoog Duurzame Inzetbaarheid

1. Deel de visie van het bedrijf over DI
2. Deel het doel van het gesprek voor jullie beide

1. Eigen Regie	2. Gezondheid	3. Werk- Privébalans
• Wat betekent DI voor jou? Denk je wel eens na over je eigen DI? • Lukt het je te werken aan je eigen DI? • Kun je goed omgaan met stress? • Waaraan merk je dat je stress hebt? • Wanneer zou je op zoek gaan naar een nieuwe baan?	• Is er op het gebied van gezondheid iets waarover jij je zorgen maakt en waarmee jij bijvoorbeeld aan de slag wil? • Heb je energie na een werkdag? • Waarmee zou ik je kunnen helpen betreft je gezondheid, denk aan arbeidsomstandigheden/ veiligheid?	• Heb je behoefte om over dit onderwerp te praten? • Kom je met een lach thuis? • Lukt het je te ontspannen zodra je thuis bent? • Weet je wat te doen om te ontspannen? • Neem je je werk mee naar huis?
4. Persoonlijke Ontwikkeling	**5. Kennis & Vaardigheden**	**6. Motivatie & betrokkenheid**
• Heb je het idee dat jouw talent voldoende wordt benut? • Ken je jouw talent? • Wat doe je om je te ontwikkelen? • Wat kost je energie en waar krijg je energie van? • Waarmee zou ik je kunnen helpen?	• Kun je je werk goed uitoefenen? • Wat zou je graag willen leren? • Heb je inzicht in hoe jouw werk gaat ontwikkelen? • Kun je de ontwikkeling goed volgen?	• Hoe vind je jouw werk? • Wanneer zien we je met plezier werken? • Voel je je veilig binnen je werkomgeving? • Heb je behoefte om hier over te praten met een professional?

> Zorg voor vertrouwen > Maak een actieplan > Vat het gesprek samen en check of dit overeenkomt

ZORGPUNT 3: GROTE VERSCHILLEN TUSSEN DOELGROEPEN

De benchmark laat zien dat generieke interventies lang niet altijd werken – de verschillen tussen groepen zijn te groot om over één kam te scheren.

Leeftijd

Jongere werkenden (16–34 jaar) voelen zich vaker uitgeput, geven vaker aan dat hun talenten niet worden benut, en melden vaker financiële onzekerheid. Ze zijn wél actiever op zoek naar leren en hechten meer waarde aan zingeving. Ze hebben behoefte aan erkenning, begeleiding en perspectief.
Oudere werkenden (55+) bewegen meer, beschikken over meer kennis en vaardigheden, en gaan beter om met werkstress. Maar ze noemen gezondheid vaker als belemmering en nemen minder deel aan leeractiviteiten. Voor deze groep zijn vitaliteitsondersteuning en het actief benutten van ervaring belangrijk.

Geslacht

Vrouwen rapporteren significant meer mentale vermoeidheid (34% vs. 28%), meer lichamelijke klachten, minder veerkracht en een minder veilig werkklimaat. Vrouwen verlenen ook vaker mantelzorg, wat de werk-privébalans extra onder druk zet. Dit vraagt om gerichte aandacht – niet als probleem, maar als context die erkend en gefaciliteerd moet worden.

Opleidingsniveau

Praktisch opgeleiden scoren lager op gezondheid, eigen regie en actief leren. Ze zijn minder bewust bezig met hun inzetbaarheid en denken minder na over hoe hun werk de komende jaren verandert. Tegelijk hebben ze vaker te maken met financiële zorgen als belemmerende factor. Voor deze groep is laagdrempeligheid essentieel: concrete stappen en interventies die aansluiten bij de praktijk van het werk.

Wat kun je als HR doen?

Begin met segmenteren. Breng in kaart welke groepen op welke thema's afwijken. Ontwikkel vervolgens gerichte aanpakken per doelgroep. Een vitaliteitsaanpak voor jongeren ziet er anders uit dan die voor 55-plussers. Een leerinterventie voor praktisch opgeleiden vraagt om andere vormgeving dan een traject voor hoogopgeleiden.

> Goed HR-beleid begint met de vraag: wie zit er achter dat gemiddelde? Want één aanpak voor iedereen is in de praktijk een aanpak voor niemand.

ZORGPUNT 4: SECTOREN VERSCHILLEN STERK

De sector waarin iemand werkt heeft grote invloed op de scores.

- ***Zorg, onderwijs en groot- en detailhandel komen structureel terug als sectoren met relatief lage scores.***
- ***De bouw, zakelijke dienstverlening en cultuur/sport/recreatie doen het relatief goed.***

Horeca scoort het laagst op mentale vermoeidheid (gem. 5,74) en werktevredenheid (7,00).
Onderwijs scoort het laagst op werk-privébalans (7,01) en presteren.
Zorg scoort laag op werktevredenheid (7,19), werk-privébalans (7,16) en externe mobiliteit.
Gemiddelden kunnen hierbij misleidend zijn: een score van 7,3 kan een groep van 50% groen én 30% rood maskeren.

Wat kun je als HR doen?
Als je werkzaam bent in of met organisaties in zorg, onderwijs of retail, verdienen werk-privébalans en werkplezier prioriteit. Kijk niet alleen naar het gemiddelde, maar ook naar de verdeling. Maak lokale verbeterplannen die rekening houden met de specifieke context van de sector én de kenmerken van de medewerkers daarbinnen.

VAN DATA NAAR ACTIE: EEN PRAKTISCHE AANPAK

Data zijn pas waardevol als ze leiden tot actie. Wij zien een effectieve aanpak in **vijf stappen**:

1. Meten — Zet de DIX uit binnen je eigen organisatie. Zo krijg je inzicht in de specifieke situatie van jouw medewerkers, vergelijkbaar met de landelijke benchmarkcijfers.
2. Vergelijken — Leg de uitkomsten naast de benchmark. Waar wijkt jouw organisatie af? Dat bepaalt waar de urgentie ligt.
3. Prioriteren — Welke thema's zijn zowel urgent als beïnvloedbaar? Richt je op de combinatie van hoge nood én reële impact. Mentale vermoeidheid en eigen regie zijn voor de meeste organisaties een logisch startpunt.
4. Verbeteren — per doelgroep Ontwikkel gerichte interventies: herstelmomenten voor mensen met hoge werkdruk, ontwikkelgesprekken voor jongeren, laagdrempelige leertrajecten voor praktisch opgeleiden, ondersteuning bij mantelzorg. Maatwerk werkt beter dan one-size-fits-all.
5. Monitoren Meet periodiek opnieuw. Duurzame inzetbaarheid is geen project met een einddatum, maar een doorlopend verbeterproces.

Conclusie

De juiste interventie: een samenhangende aanpak gebaseerd op feiten

De DIX-benchmark 2022–2025 laat zien dat de duurzame inzetbaarheid van Nederlandse werkenden op sommige vlakken stevig is verankerd, maar op andere punten kwetsbaar blijft.

- De toename in mentale vermoeidheid is een serieus signaal.
- Het gat tussen willen en weten op het gebied van eigen regie vraagt om gerichte ondersteuning.
- En de verschillen tussen doelgroepen en sectoren laten zien dat generieke oplossingen onvoldoende zijn.

Als HR-professional heb je de positie én de verantwoordelijkheid om hierop te acteren. Niet met losse initiatieven, maar met een samenhangende aanpak die is gebaseerd op feiten. En die aansluit bij de specifieke context van jouw organisatie en medewerkers.

Simple Check ondersteunt organisaties bij het meten, begrijpen en verbeteren van duurzame inzetbaarheid. Wil je weten wat de DIX voor jouw organisatie kan betekenen, of hoe je de uitkomsten vertaalt naar concreet beleid? Neem contact met ons op via simplecheck.nl. Zie voor meer informatie op de volgende pagina

Dit artikel is gebaseerd op: DIX-benchmark 2022–2025. Analyse, interpretaties en implicaties. De Lange, Koopmans, Lindeboom, Welter & Vos. November 2025. Uitgevoerd door Berenschot, TNO, NPDI en :johan.



Neem vandaag de volgende stap naar duurzame inzetbaarheid

Vraag jouw gratis adviesgesprek aan

Onderbouwd beleid	Met ons PMO, dashboards en risicoprofielen krijg je direct grip op wat er speelt binnen jouw organisatie.
Praktische oplossingen	Van leefstijlprogramma's tot coaching, workshops en advies — wij bieden interventies die écht aansluiten bij jouw doelen
Begeleiding van A tot Z	Samen zorgen we voor een aanpak die werkt én blijft werken.



Ontdek in 15-30 minuten hoe Simple Check jouw organisatie kan helpen met duurzame inzetbaarheid en gezondheid. Online of telefonisch; snel, concreet en zonder verplichtingen.

Eenvoudig en effectief

"Alle trajecten die wij aanbieden zijn maatwerk. Dit houdt in dat wij op alle niveaus met je meedenken en kunnen starten met een traject."

Lisa Meddens
Directeur

Scan de code

Of bel 023-5680091