

Werkvermogen: werk aan de winkel!



PETER LANGEDIJK ACHTERGRONDARTIKEL

17 april 2026 om 13:15

Het werkvermogen van medewerkers staat onder druk en is een belangrijke voorspeller van ziekteverzuim. Het rapport *Work Ability Index 2024: stand van zaken van werkvermogen in Nederland* van OVAL laat zien waar risico's liggen en hoe preventiemedewerkers deze tijdig kunnen signaleren.

Recent verscheen het rapport *Work Ability Index 2024: stand van zaken van werkvermogen in Nederland*, uitgegeven door OVAL. OVAL bundelt de krachten van dienstverleners die actief zijn op het terrein van vitaliteit, activering en loopbaan. Het rapport geeft inzicht in de ontwikkeling van het werkvermogen in Nederland en biedt praktische aanknopingspunten voor preventiemedewerkers om risico's op uitval tijdig te signaleren en preventief beleid te versterken.

Werkvermogen in 2024

In het rapport wordt een beeld geschetst van de ontwikkeling van het werkvermogen in 2024 en de jaren daarvoor. Werkvermogen is de mate waarin een werkende in staat is zijn of haar werk lichamelijk en geestelijk te kunnen doen. Een laag of matig werkvermogen is een voorspeller van frequenter en langduriger ziekteverzuim. Ook de arbeidsproductiviteit is lager bij medewerkers met een laag of matig werkvermogen. De database van de WAI bevat 611.692 volledig ingevulde vragenlijsten uit de periode 2004-2024. In 2024 waren dat er 26.285. De respondenten kwamen uit verschillende sectoren maar voornamelijk uit de industrie, detailhandel en zakelijke dienstverlening. Uit het rapport: 'Met een gemiddelde gewogen score van 40,5 (goed werkvermogen) en een derde van de respondenten met een uitstekende WAI-score, lijkt het glas halfvol. Tegelijkertijd rapporteert 18% een (zeer) matig werkvermogen - een signaal dat we niet mogen negeren.' Kortom, werk aan de winkel voor de preventiemedewerker!

De metafoor van de ijsberg

Onlangs bleek dat in september 2025 het aantal ziekgemelde werknemers het hoogste was in jaren, 4,7%, waarbij bleek dat de toename grotendeels is toe te schrijven aan stressklachten. Daardoor dreigt langdurig verzuim waarbij medewerkers minder inzetbaar zijn.

Bij het terugdringen van langdurig verzuim is de meeste winst te behalen in preventie. De Arboret verplicht de werkgever beleid te maken om negatieve stress vanwege werkdruk zoveel mogelijk te voorkomen. Dat beleid komt in belangrijke mate van de grond in een uitvoerige verdiepende RI&E op het gebied van PSA. Goed om dus ook als preventiemedewerker oog te hebben voor werkvermogen van de medewerkers in uw bedrijf of organisatie. Immers, bij het

opstellen van de RI&E dient alle relevante informatie over risico's te worden gebruikt. Informatie uit werkvermogenonderzoek kan daarbij helpen de risico's in beeld te krijgen. Het regelmatig meten van werkvermogen en het in beeld brengen van oorzaken van verminderd werkvermogen helpt om preventief beleid te kunnen voeren. Bijvoorbeeld door eerst een nulmeting uit te voeren, waarna na maatregelen zijn genomen, weer een meting uit te voeren om te bekijken of het werkvermogen daadwerkelijk is verbeterd. De frequentie voor het opnieuw meten is mede afhankelijk van de interventie. Soms wordt de WAI alleen gebruikt voor de monitoring van het werkvermogen. In dat geval wordt soms gekozen voor een meting per jaar of per 2 of 3 jaar. Het is ook denkbaar dat de frequentie wordt aangehouden van de MTO's die worden gehouden. Het is echter geen vervanging voor een MTO. Bij een MTO wordt de tevredenheid van medewerkers gemeten. Bij de WAI gaat het specifiek om werkvermogen, de mate waarin iemand lichamelijk en geestelijk in staat is zijn of haar werk te kunnen doen.

Voordat iemand verzuimt (zeker bij verzuim om psychische redenen), staat het werkvermogen al onder druk. Het is dus zaak om goed in beeld te hebben hoe het staat met het werkvermogen van alle (!) medewerkers in de organisatie en niet alleen op afdelingen waar bekend is dat sprake is van het ervaren van negatieve stress als gevolg van werkdruk.

Vergelijk dit met het beeld van een ijsberg. Een klein deel steekt boven water. Dit zijn de medewerkers die of al verzuimen of al signalen geven dat de werkdruk te hoog is. Deze zijn in meer of mindere mate al in het vizier van leidinggevend en/of HR. Oprechte aandacht voor deze groep medewerkers is van belang. Vragen hoe het echt met iemand gaat, kan aanknopingspunten bieden voor acties om zoveel mogelijk te voorkomen dat iemand uitvalt. Denk aan andere taken, een andere planning, aandacht voor de werk-privé-balans etc. Ook via het arbeidsomstandighedensprekuur kan een medewerker worden verwezen voor adequate hulpverlening. Vaak is niet bekend dat er een dergelijk spreekuur bestaat en als dit wel zo is waarvoor je als medewerker hier naar kunt gaan. Een quick-win dus voor de preventiemedewerker om hier extra aandacht aan te besteden.

Om verder te gaan met de ijsberg... die steekt voor het grootste deel onder water. Dit zijn de medewerkers die hun dagelijkse bijdrage leveren aan de organisatiedoelstellingen en daar prima aan lijken te voldoen. Hoe is het zicht op deze medewerkers? Het gaat immers goed (ze verzuimen niet). Maar het is goed mogelijk dat hun werkvermogen wel al onder druk staat. Oplossingen die zij gebruiken komen bijvoorbeeld neer op een stapje harder werken, wat vaker overwerken, goed bereikbaar zijn buiten werktijden om te voldoen aan de eisen die het werk aan hen stelt. Dat is lang niet altijd in zicht voor een leidinggevende, of wat verder weg, voor HRM.

Door het meten van het werkvermogen van alle medewerkers in de organisatie kan een goed beeld ontstaan over de mate waarin de medewerkers kunnen voldoen aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het werk en zicht geven op de oorzaken die het werkvermogen onder druk zetten. Als een groep medewerkers een goed werkvermogen hebben maar wel dicht bij de overgang naar matig werkvermogen zitten is de kans aanwezig dat deze groep bij gebrek aan aandacht frequenter en langduriger gaat verzuimen.

Het Huis van Werkvermogen

Op het werkvermogen is veel van invloed. Om dat te illustreren heeft de Finse professor Juhani Ilmarinen het Huis van Werkvermogen bedacht. Een huis is een mooie vergelijking omdat een huis, net als werkvermogen, onderhoud behoeft. Immers, er moet af en toe geschilderd worden om bijvoorbeeld houtrot te voorkomen. En misschien moet ook een nieuwe keuken worden geplaatst om aan de veranderende woonwensen tegemoet te komen. Zo hebben veel keukens nu de mogelijkheid om direct kokend water uit de kraan te laten komen. Tegemoet komen aan wensen van deze tijd.

Het Huis van Werkvermogen kent een begane grond en drie verdiepingen.



Huis van werkvermogen, bron: Oval, 2025

Op de begane grond vinden we de (lichamelijke en geestelijke) gezondheid. Zijn onze medewerkers gezond genoeg om hun werk te kunnen doen?

De eerste verdieping gaat over competenties en vaardigheden. Zijn onze medewerkers voldoende opgeleid om hun werk goed te kunnen doen? Denk hierbij niet alleen aan scholing maar bijvoorbeeld ook coaching on the job. Of een systeem waarbij een senior medewerker een junior medewerker instrueert.

De tweede verdieping gaat over normen en waarden. Zijn die in lijn met de normen en waarden waar de organisatie voor staat? Indicatoren hiervoor zijn de houding en motivatie van medewerkers. Kunnen zij zich identificeren met de organisatiedoelstellingen?

Op de derde verdieping vinden we het werk en de organisatie. Hierbij wordt verstaan de inhoud van het werk en de daarmee samenhangende taakeisen. Op deze verdieping vinden we de werkinhoud, sociale werkomgeving, management/leiderschap en arbeidsomstandigheden. Juist op deze verdieping valt veel winst te halen als het gaat om het optimaliseren van het werkvermogen van medewerkers.

De rol van de OR en de preventiemedewerker bij het meten van werkvermogen

De preventiemedewerker helpt bij het opstellen van een overzicht van alle risico's rond veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de organisatie: de RI&E. Daar horen ook de risico's bij van een verminderd werkvermogen. Immers, verminderd werkvermogen is een indicator van te verwachten verzuim en daarmee een gezondheidsrisico. Adviseer als preventiemedewerker daarom uw HR om werkvermogen in het kader van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en wat daarop van invloed is goed te onderzoeken en analyseren. Immers, hieruit kunnen risico's voortkomen die opgenomen kunnen worden in de RI&E. HR kan gespecialiseerde bedrijven vragen om een werkvermogenonderzoek uit te voeren en de resultaten te analyseren. Zij bieden vaak ook interventies aan om werkvermogen te verbeteren. Deze interventies kunnen worden opgenomen als maatregel in het plan van aanpak van de RI&E. Maar een bedrijf kan ook besluiten deze interventies zelf te regelen.

Preventie helpt om risico's zo klein mogelijk te houden. De OR kan hierin met u samenwerken omdat deze instemmingsrecht heeft op de wijze waarop de RI&E wordt gebruikt om risico's in beeld te brengen. Zo kan zij als voorwaarde stellen dat het werkvermogen goed gemeten moet worden om inzicht te krijgen in de gezondheidsrisico's van het werk. Daarnaast heeft de OR instemmingsrecht op het plan van aanpak dat hieruit volgt. Uit de analyse en het onderzoek

kunnen tal van interventies worden aangeraden om de risico's aan te pakken, wat helpt om het plan van aanpak robuust te maken. Samen de risico's kleiner maken, dat werkt voor iedereen. Werk aan de winkel dus!

[Klik hier](#) voor meer informatie over Werkvermogen in 2024 op de site van Oval. Naast de factsheet vindt u ook de volledige rapportage.

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/duurzame-inzetbaarheid/werkvermogen-werk-aan-de-winkel>