

# Benut verborgen arbeidspotentieel

415.000 fte arbeidspotentieel beschikbaar bij mensen met een chronische aandoening

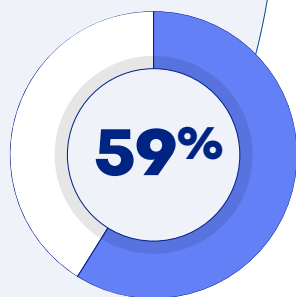
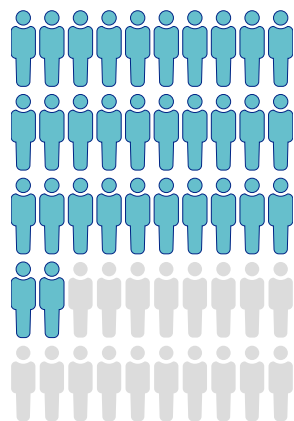
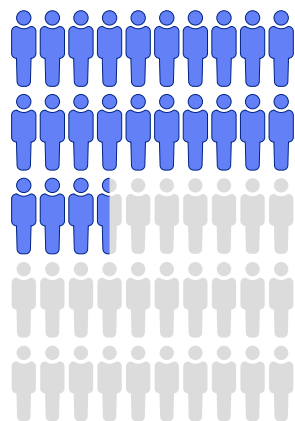
Op 1 januari 2022 hadden ruim 10,4 miljoen mensen in Nederland **(59% van de Nederlandse bevolking)** één of meer chronische aandoeningen<sup>1</sup>. Naar verwachting neemt dit aantal toe in de toekomst<sup>2</sup>.

**Dit heeft een grote impact op het werkveld in Nederland:**

**Veel mensen in de leeftijdscategorie 15-75 jaar (beroepsbevolking) hebben één of meer chronische aandoeningen<sup>3</sup>:**

**47%** van de mensen tussen de 15-45 jaar.

**74%** van de mensen tussen de 45-75 jaar.



**Mensen met een chronische aandoening hebben minder vaak werk:**

**60%** van mensen met een chronische aandoening werkt, tegenover **82%** zonder chronische aandoening<sup>3</sup>.



Mensen **met** chronische aandoeningen aan het werk



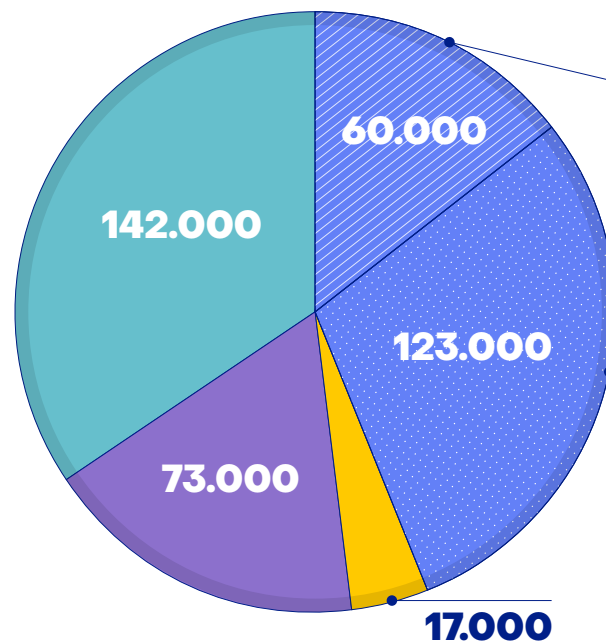
Mensen **zonder** chronische aandoeningen aan het werk



**Kansen voor de arbeidsmarktkrapte:**

In totaal is er een arbeidspotentieel van 415.000 fte beschikbaar binnen de groep mensen met een chronische aandoening.

Zie blauwe kader op pagina 3 voor uitleg berekeningen



**Totaal:**

**183.000 fte niet (meer) werkenden**

Waarvan:

Niet belemmerd in werk

Licht belemmerd in werk

fte als gevolg van minder uren werken

fte als gevolg van de verwachting eerder te stoppen met werken

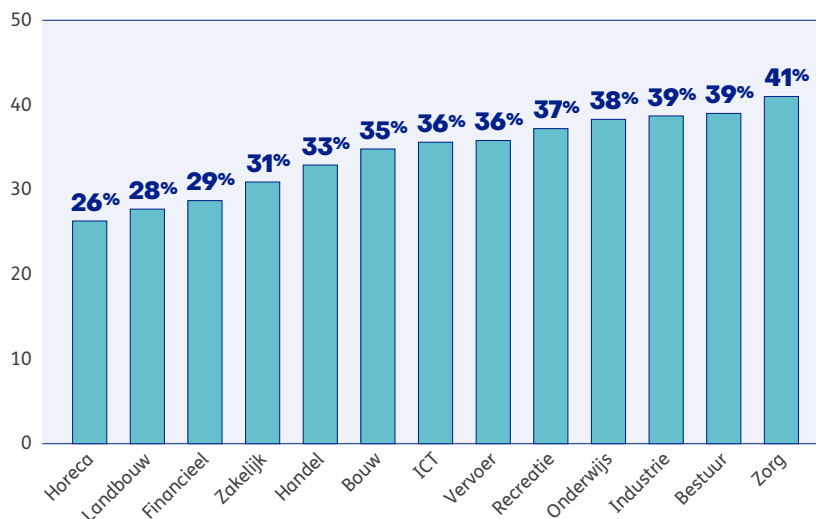
fte als gevolg van meer ziekteverzuim

# Benut verborgen arbeidspotentieel

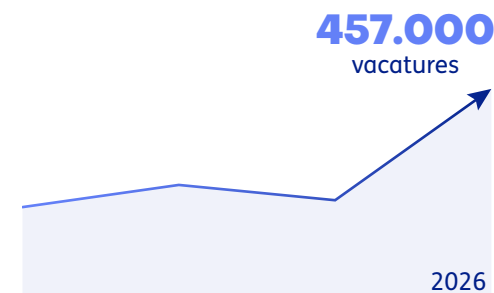
415.000 fte arbeidspotentieel beschikbaar bij mensen met een chronische aandoening

## In alle sectoren werken mensen met een chronische aandoening:

Ten minste **26%** oplopend tot **41%** in de sector zorg<sup>4</sup>.

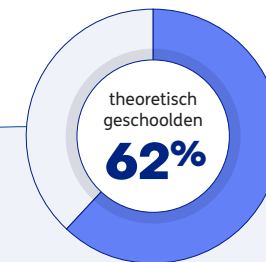
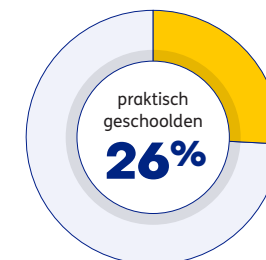


## Er bestaan al grote arbeidstekorten in diverse sectoren:



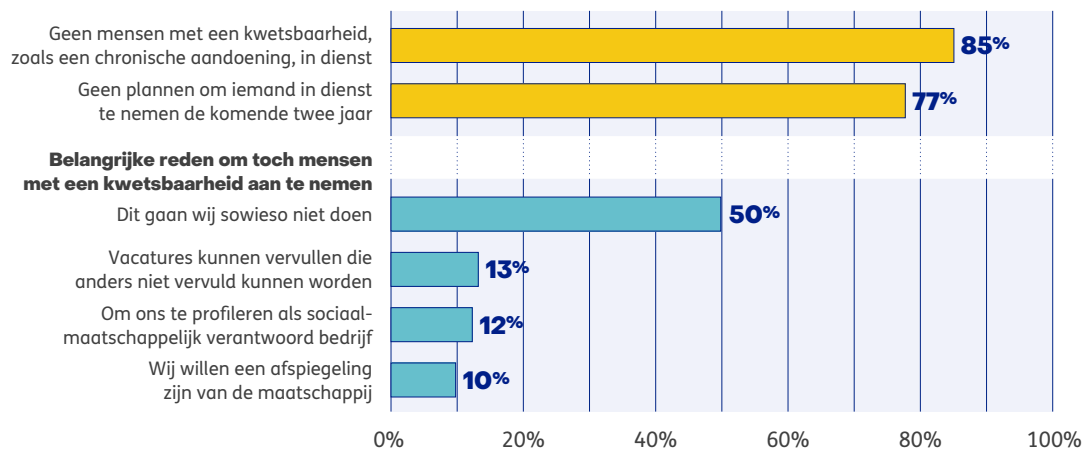
Er zijn met name tekorten onder praktisch geschoold personeel, naar verwachting **457.000** vacatures in 2026<sup>5</sup>.

Dit, terwijl slechts **26%** van de praktisch geschoolden met een chronische aandoening werkt (vs. **62%** van de theoretisch geschoolden)<sup>6</sup>.



## Potentie kwetsbare groepen nog niet in beeld bij organisaties:

Gemiddeld rapporteren **15%** van de organisaties in Nederland dat zij iemand met een kwetsbaarheid (waaronder een chronische aandoening) in dienst hebben. In totaal geeft **77%** van de werkgevers aan dat zij in de komende twee jaar niet van plan zijn om iemand met een kwetsbaarheid in dienst te nemen. Hiervan geeft **50%** aan geen belangrijke reden te zien om dit uiteindelijk wel te doen<sup>7</sup>.



## Wat is een chronische aandoening?

Een 'chronische aandoening' is gedefinieerd als een aandoening waarbij over het algemeen geen uitzicht is op volledig herstel. Dit kan zowel een lichamelijke als geestelijke aandoeningen zijn. Voorbeelden zijn hart- en vaatziekten, diabetes, kanker, COPD, aandoeningen van het bewegingsapparaat, depressie en angststoornissen.

Een chronische aandoening gaat doorgaans gepaard met pijn, geestelijk lijden, beperkingen in functioneren of andere klachten. De mate waarin mensen hinder ondervinden verschilt per aandoening en per individu.

# Benut verborgen arbeidspotentieel

415.000 fte arbeidspotentieel beschikbaar bij mensen met een chronische aandoening

**TNO** innovation  
for life

**LIFESTYLE  
4HEALTH**

## Meer mensen met een chronische aandoening in Nederland

In 2022 hadden 10,4 miljoen mensen (59% van de Nederlandse bevolking) minstens één chronische aandoening<sup>1</sup>. Mensen ontwikkelen op steeds jongere leeftijd een chronische aandoening<sup>8</sup>. Bijna de helft van de mensen tussen de 15-45 jaar heeft één of meer chronische aandoeningen<sup>3</sup>. Door de verbeterde behandelingen en het stijgen van de levensverwachting, blijven mensen met een chronische aandoening ook langer leven<sup>2</sup>. Het RIVM voorspelt dat het aantal mensen met minimaal één chronische aandoening tot 2040 stijgt<sup>2</sup>. Omdat we tegelijkertijd langer moeten

doorwerken, stijgt het aantal mensen met een chronische aandoening dat beschikbaar is voor werk.

## Chronische aandoeningen en de impact op het werkveld

Mensen zonder een chronische aandoening hebben vaker betaald werk dan mensen met een chronische aandoening, 82% tegenover 60%<sup>4</sup>. Vooral mensen met een chronische aandoening met een praktische opleiding staan aan de kant, 26% tegenover 62% van de theoretisch opgeleiden hebben een baan<sup>6</sup>. Dat terwijl binnen die groep de tekorten het grootste zijn. Onderzoek van SBB (Samenwerkings-

organisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) laat zien dat in 2026 er 457.000 vacatures worden verwacht voor praktisch geschoolden in diverse tekortsectoren<sup>5</sup>.

In Nederland heeft gemiddeld 15% van de organisaties iemand met een kwetsbaarheid, waaronder het hebben van een chronische aandoening, in dienst. Bij kleine organisaties tot 50 medewerkers is dat aandeel (nog) minder. Daar is ook de intentie om iemand met een kwetsbaarheid in de toekomst aan te nemen gering. In totaal heeft 77% van de werkgevers geen plannen om in de komende twee jaar iemand met een kwetsbaarheid in dienst te nemen<sup>7</sup>. Werkgevers ervaren drempels om mensen met een chronische aandoening aan te nemen rondom kosten en inzetbaarheid alsook vanwege gebrek aan kennis over aandoeningen<sup>9</sup>. Die drempels wegnemen en kennis vergroten kan helpen het arbeidspotentieel van 415.000 fte te benutten.

## Kansen voor de arbeidsmarktkrapte - beschikbaar arbeidspotentieel bij mensen met een chronische aandoening

TNO heeft berekend dat er een onbenut arbeidspotentieel is onder mensen met een chronische aandoening van 415.000 fte\*. Het grootste potentieel (183.000 fte) ligt binnen de groep die niet (meer) werkt, terwijl zij zelf aangeven niet (60.000) of licht belemmerd (123.000) te zijn in het uitvoeren van de werkzaamheden. Daarnaast zijn werkenden met een chronische aandoening vaker afwezig door ziekte, namelijk gemiddeld 11 dagen per jaar meer dan mensen zonder chronische aandoening, dat komt neer op 142.000 fte.

Werkende 45+ers met een chronische aandoening geven aan 11 maanden eerder te moeten stoppen met werken dan dat ze zouden willen. Dit komt neer op 73.000 fte dat per jaar verloren gaat door vroege uitdiensttreding. Gemiddeld genomen werken mensen met een chronische aandoening iets minder dan mensen zonder chronische aandoening, namelijk 15 minuten per week. Omgerekend geeft dit nog eens een arbeidspotentieel van 17.000 Fte.

\* Het gaat hier om een berekening van het maximale potentieel (het daadwerkelijk realiseerbare potentieel ligt mogelijk lager), gebaseerd op zelfgerapporteerde data over chronische aandoeningen en werk. Er is uitgegaan van 1 fte = 38 uur / week met gemiddeld 215 werkbare dagen per jaar. De berekeningen zijn gebaseerd op de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2023. TNO/CBS en [CBS data](#).

## Benut het arbeidspotentieel: De positieve impact van werk vergroten

Er is in het licht van de arbeidsmarktkrapte veel aandacht voor de aard en omvang van onbenut arbeidspotentieel<sup>10</sup>. Ook inzetten op de gezondheid van werkenden behoort tot de oplossingen. Het hebben van betaald werk kent vele positieve effecten. Het brengt structuur, biedt sociale contacten en geeft financiële zekerheid. Doordat veel tijd wordt doorgebracht op werk, is het de ideale omgeving om de gezondheid en inzetbaarheid van werkenden te verbeteren. Dat geldt ook – of juist – voor medewerkers met een chronische aandoening. Het is voor werkgevers belangrijk om in te zien dat het bevorderen van gezondheid en inzetbaarheid op het werk geen keuze maar een noodzaak is geworden.

# Benut verborgen arbeidspotentieel

415.000 fte arbeidspotentieel beschikbaar bij mensen met een chronische aandoening

## Wat kunnen werkgevers doen?

### Ruimte en ondersteuning bieden op het werk

Voor medewerkers met een chronische aandoening is het belangrijk dat zij gehoord worden en hun situatie wordt erkend<sup>11</sup>. Daarnaast is het belangrijk dat er tijd en ruimte wordt geboden binnen het werk, bijvoorbeeld extra rustmomenten, of inspraak in de inroostering. Pas banen aan aan de mogelijkheden van de mens, in plaats van dat de mens zich aanpast aan de baan<sup>12,13</sup>. Door bijvoorbeeld fysieke werkzaamheden te combineren met administratieve werkzaamheden binnen één baan.

### Gezondheid bevorderen op het werk

Veel chronische aandoeningen worden mede veroorzaakt of verergerd door een ongezonde leefstijl<sup>14</sup>. Aandacht voor leefstijl, ook op de werkvloer, verbetert het welzijn en de arbeidsproductiviteit van alle medewerkers, zeker ook voor degenen met een chronische aandoening<sup>15</sup>. Daarnaast worden arbeidsplaatsen en werkgevers hierdoor aantrekkelijker voor mensen met een chronische aandoening.

Door een werkomgeving aan te bieden die gezond gedrag stimuleert, wordt het makkelijker om aanpassingen in de leefstijl vol te houden. Voorbeelden van leefstijlinterventies (voor mensen met een chronische aandoening) zijn o.a.: gezond aanbod van lunch, sportaanbod en -faciliteiten, ontspanningsruimtes, toegang tot gezondheids- en welzijnsprogramma's zoals de werk-GLI (gecombineerde leefstijlinterventie) of stoppen met roken programma.

### Acties voor werkgevers op een rij

Werkgevers hebben de sleutel in handen om het arbeidspotentieel van mensen met een chronische aandoening beter te benutten. Wat werkgevers kunnen doen:

- Voer open gesprekken zonder oordeel met (potentiële) medewerkers over de aandoening(en) en behoeftes om beter inzetbaar te zijn en te blijven.
- Bied ruimte en ondersteuning binnen het werk om uitval te voorkomen. Pas indien nodig werktaken aan voor mensen met een chronische aandoening.
- Versterk de gezondheid en belastbaarheid van werknemers met een chronische aandoening door gerichte leefstijlinterventies op het werk aan te bieden.

### Wat levert het werkgevers op?

Verschillende onderzoeken naar de impact van leefstijlinterventies op ziektelast en arbeidsproductiviteit laten positieve resultaten zien. Zo blijkt dat leefstijlinterventies op de werkplek sterk kunnen bijdragen aan vermindering van ziektelast en daarmee ziekteverzuim en zorgkosten<sup>13,15,16</sup>.



# Benut verborgen arbeidspotentieel

Wat kunnen werkgevers doen?

**TNO** innovation  
for life

**LIFESTYLE  
4HEALTH**

## Oproep

### Sluit je aan bij ons netwerk

Werkgevers spelen een belangrijke rol in het beter laten aansluiten van werk bij de behoeften van mensen met een chronische aandoening. Maar ook andere partijen zijn nodig om de weg vrij te maken voor gezondheidsbevordering op het werk. Zo is het nodig om te kijken naar bekostigingsmogelijkheden, wet- en regelgeving en de optimale inzet van interventies inclusief het verkrijgen van inzicht in de kostenbaten. TNO roept werkgevers en andere partijen zoals overheidsinstellingen, arbodiensten en brancheorganisaties op om zich aan te sluiten bij het netwerk Lifestyle4health.

**Binnen dit netwerk stellen wij een actieplan op voor de komende twee jaar om werk gezonder en toegankelijker te maken voor mensen met een chronische aandoening.**

### Contact

Sluit jouw organisatie zich aan? Neem contact op met Lidewij Renaud (lidewij.renaud@tno.nl)

Website: [Lifestyle4Health](https://lifestyle4health.nl)

### Bronnen

1. [Chronische aandoeningen en multimorbiditeit | Leeftijd en geslacht | Volksgezondheid en Zorg](#) (vzinfo.nl).
2. [Trendscenario | Ziekten en aandoeningen | Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024](#).
3. [Vooral 45-plussers met chronische aandoening werken minder](#). CBS.
4. [Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\), 2023](#). TNO/CBS.
5. [Publieksrapportage Kans op werk 2024-2026](#).
6. [Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices](#), 2022. Disability, OECD.
7. [Werkgevers Enquête Arbeid \(WEA\)](#), 2024. TNO.
8. [Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2018: Een gezond vooruitzicht: Synthese](#), 2018. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM).
9. Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B., Tummers, L.: [Why Do Employers \(Fail to\) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations](#). Journal of Occupational Rehabilitation (2023) 33:329–340.
10. Sanders, J. Smits W.: [Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op onderbenutting](#). Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (2024) 40(2) 151 - 158
11. [Rapport Werk en aandoening, 2024](#). Patiëntenfederatie Nederland.
12. [Richtlijn Chronisch Ziekten en Werk](#), 2016. Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, Academisch Medisch Centrum (AMC).
13. Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking, 2019. TNO.
14. Licher S, Heshmatollah A, van der Willik KD, Stricker BHC, Ruiters R, de Roos EW, Lahousse L, Koudstaal PJ, Hofman A, Fani L, Brusselle GGO, Bos D, Arshi B, Kavousi M, Leening MJG, Ikram MK, Ikram MA. [Lifetime risk and multi-morbidity of non-communicable diseases and disease-free life expectancy in the general population: A population-based cohort study](#). PLoS Med. 2019;16(2).
15. Leefstijl en arbeid in balans, 2008. RIVM. [RIVM rapport 270254001 Leefstijl en arbeid in balans](#).
16. Notitie Leefstijlgeneeskunde en werk, 2020. Lifestyle4Health/ LUMC / TNO. [Manifest leefstijlgeneeskunde en werk](#).