

Duurzame Inzetbaarheid- indeX (DIX)

Update benchmark 2025

TNO 2025 R11969 – 30 september 2025
**Duurzame Inzetbaarheids-
indeX (DIX)**

Update benchmark 2025

Auteurs	Linda Koopmans Carlijn Brouwer Janika Thielecke
Rubricering rapport	TNO Public
Aantal pagina's	28 (incl. voor- en achterblad)
Aantal bijlagen	1
Projectnummer	060.35747/01.01

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2025 TNO

Inhoudsopgave

1	Achtergrond van de DIX.....	4
2	DIX vragenlijst	6
3	Benchmark 2025	7
	Referenties	17
	Bijlage A: DIX vragenlijst	18

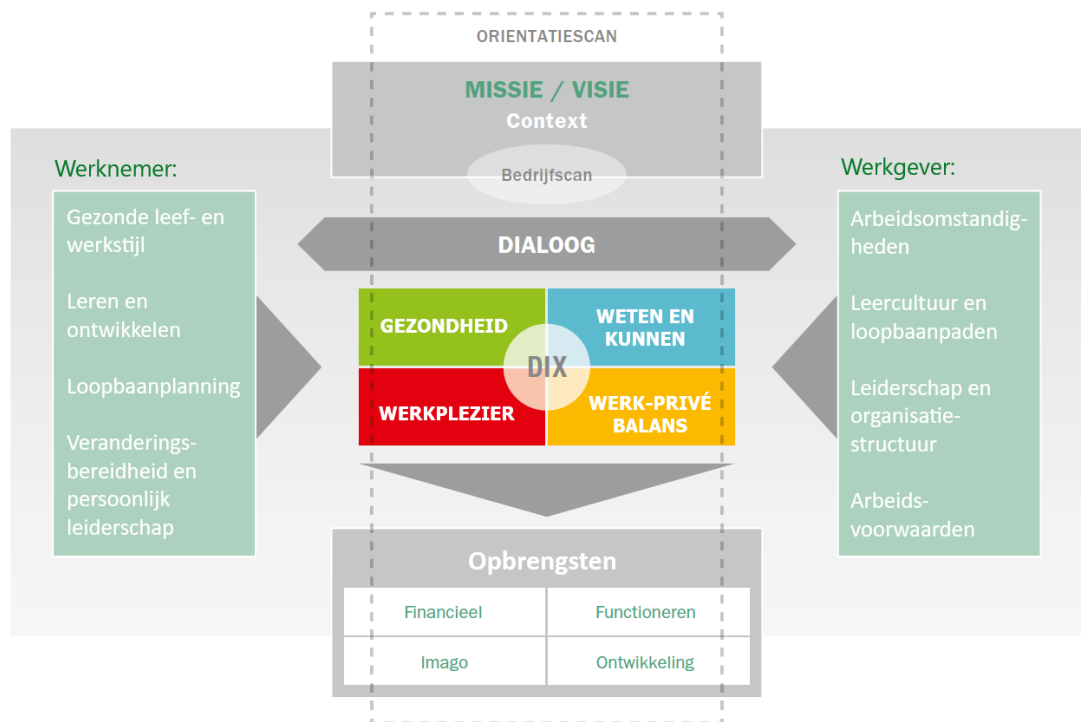
1 Achtergrond van de DIX

Duurzame inzetbaarheid draait om de continue aansluiting tussen wat een werknemer kan en wil en wat het werk vraagt en biedt (Dorenbosch et al., 2012). Om duurzame inzetbaarheid van werkenden te behouden en bevorderen is het belangrijk om inzicht te krijgen in (voorspelers van) duurzame inzetbaarheid.

De Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) is een instrument ontwikkeld om inzicht te krijgen in de (ontwikkeling in de) duurzame inzetbaarheid van werkenden. Enerzijds kan de DIX worden ingezet om individuele medewerkers inzicht te geven in hun eigen duurzame inzetbaarheid, en anderzijds kan de DIX worden ingezet om op groepsniveau inzicht te krijgen in duurzame inzetbaarheid van een team, afdeling of organisatie als geheel. Door de DIX meerdere malen in te zetten kan ook inzicht worden verkregen in de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid over de tijd.

De basis voor de DIX is gelegen in onderzoek dat TNO al jarenlang doet naar allerlei aspecten van duurzame inzetbaarheid. Zo heeft TNO onderzoek gedaan naar mentale gezondheid, fysieke belasting, en scholing en mobiliteit (Blatter et al., 2014). Daarnaast brengen we duurzame inzetbaarheid en diens voorspellers in kaart via representatieve [monitors](#) onder de Nederlandse beroepsbevolking, zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Van Dam et al., 2025), de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; Thielecke et al., 2024) en het cohortonderzoek Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM; Van Zon et al., 2025). Uit al dit onderzoek is destijds in samenwerking met het Nationaal Inzetbaarheidsplan (NIPlan) - tegenwoordig het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) - onderstaand model voor duurzame inzetbaarheid binnen organisaties ontstaan (zie Figuur 1). Dit model wordt uitgebreid beschreven in het rapport Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief (Blatter et al., 2014).

Het model is in het leven geroepen om kennis over duurzame inzetbaarheid (DI) beter toepasbaar te maken in de organisatiepraktijk. Uitgangspunt hierbij is dat zowel werkgever als werknemer de inzetbaarheid beïnvloeden en hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid in hebben. De werkende heeft de verantwoordelijkheid om eigen regie te nemen over de eigen ontwikkeling, en de werkgever heeft de verantwoordelijkheid hierbij te faciliteren en stimuleren. De dialoog tussen werkgever en werknemer staat hierbij centraal. Om deze dialoog te faciliteren zijn onder andere de Bedrijfsscan voor werkgevers en de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) voor werknemers ontwikkeld. Deze praktische meetinstrumenten geven richting aan interventiebeslissingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en biedt de mogelijkheid DI-aanpakken te monitoren.



Figuur 1 Model voor duurzame inzetbaarheid binnen organisaties (aangepast uit Blatter et al., 2014)

2 DIX vragenlijst

In het DIX model bestaat duurzame inzetbaarheid van werkenden uit vier kernblokken:

1. gezondheid;
2. weten en kunnen;
3. werkplezier; en
4. werk-privé balans.

Naast de vier kernblokken heeft de DIX vier aanvullende blokken:

5. jouw presteren nu;
6. jouw presteren in de toekomst;
7. persoonlijk leiderschap; en
8. belemmerende factoren.

In totaal bestaat de DIX dus uit 8 blokken (zie Figuur 2). De thema's in de DIX zijn gebaseerd op uitvoerig onderzoek naar duurzame inzetbaarheid. Voor elk thema is gezocht naar geschikte items om deze in de DIX te meten. Door de tijd heen is de DIX doorontwikkeld op basis van nieuwe wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen (zie o.a. Vos en de Jong, 2014; Koopmans en Van der Klauw, 2018; Koopmans, Brouwer en de Vroome, 2022).

We verwijzen naar het DIX verantwoordingsrapport (zie [Koopmans, Brouwer en de Vroome, 2022](#)) voor een uitvoerige bespreking en onderbouwing van de inhoud van de DIX.



Figuur 2 Het onderliggende model van de DIX vragenlijst

3 Benchmark 2025

In dit hoofdstuk presenteren we benchmarkgegevens voor de DIX op basis van de verzamelde data in 2022, 2023, 2024 en een klein deel van begin 2025. De respondenten zijn afkomstig uit drie verschillende portalen waar de DIX aangeboden wordt ([Johan](#), [HOBP](#), [LDC](#)). De data uit deze jaren en portalen zijn samengevoegd, zodat een zo groot en betrouwbaar mogelijk benchmarkbestand ontstaat. De benchmarkgegevens kunnen gebruikt worden om de eigen resultaten te vergelijken met een landelijke benchmark van de DIX. Ook is het mogelijk een sectorale benchmark te gebruiken. Deze is op aanvraag beschikbaar via de portalen of bij de auteurs van dit rapport.

Respondenten

In 2022, 2023 en 2024 is de DIX in totaal ingevuld door 15.685 respondenten. In tabel 1 staan de kenmerken van deze groep weergegeven, in totaal, per jaartal en per portaal. Van de totale groep DIX invullers was gemiddeld 46,2% vrouw en 53,6% man. 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 drie 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. De verdeling in leeftijd en opleidingsniveaus blijft vrij stabiel over de jaren heen.

Als we kijken naar de verschillende platforms die gegevens voor de benchmark hebben geleverd, zien we dat respondenten op het Johan-platform vaker mannen waren en respondenten op het HOBP en LDC platform vaker vrouwen waren. Verder valt op dat respondenten op het LDC platform vaker een leeftijd van 55 jaar of ouder hadden (40,0%) dan in de andere portalen, en dat bijna de helft van de respondenten (43,2%) op het LDC platform in de gezondheids- en welzijnszorg werkt.

De kenmerken van de totale DIX benchmarkgroep komen best overeen met de populatie van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024 (Van Dam et al., 2025). Zo komt de verdeling naar geslacht, leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus goed overeen tussen de DIX en de NEA groep. Bij de sectoren valt op dat de Bouw over- en de Handel ondergerepresenteerd zijn in de DIX benchmark. Omdat de NEA uit een representatieve groep Nederlandse werknemers bestaat, kan geconcludeerd worden dat de DIX benchmarkgroep tot op zekere hoogte representatief is voor Nederlandse werkenden.

Tabel 1 Kenmerken van de respondenten die de DIX in 2022, 2023 en 2024 (samengenomen) hebben ingevuld (N=15.685)

Kolompercentages	Totaal	Year [Δ : subgroep vs rest]				Platform [Δ : subgroep vs rest]		
		2022 [23,1%]	2023 [40,2%]	2024 [35,3%]	2025 [1,5%]	HOBP [3,8%]	Johan [85,4%]	LDC [10,8%]
Geslacht								
· Vrouw	46,2%	51,0% Δ	29,2% ∇	60,6% Δ	71,2% Δ	57,1% Δ	43,8% ∇	61,6% Δ
· Man	53,6%	48,9% ∇	70,6% Δ	39,0% ∇	28,8% ∇	42,9% ∇	55,9% Δ	38,4% ∇
· Non-binair	0,2%	0,2%	0,2%	0,4% Δ	0%	0%	0,3%	0%
· N	15.685	3.460	6.013	5.278	219	597	13.405	1.683
Leeftijd 11 categorieën								
· 15 t/m 19 jaar	0,5%	0,5%	0,4%	0,6%	0,5%	0%	0,6% Δ	0,1% ∇
· 20 t/m 24 jaar	3,8%	3,7%	3,9%	3,7%	1,4%	4,7%	3,9% Δ	2,0% ∇
· 25 t/m 29 jaar	9,2%	7,8% ∇	9,6% Δ	8,9%	9,1%	15,2% Δ	9,2%	7,0% ∇
· 30 t/m 34 jaar	10,8%	10,7%	11,3%	10,4%	7,3%	10,8%	11,0% Δ	8,9% ∇
· 35 t/m 39 jaar	11,6%	12,4%	11,8%	10,8% ∇	14,1%	12,5%	11,7%	10,7%
· 40 t/m 44 jaar	11,9%	11,2%	12,6%	12,0%	11,8%	9,6%	12,2% Δ	10,7%
· 45 t/m 49 jaar	12,3%	12,6%	12,5%	11,9%	9,1%	13,0%	12,6% Δ	9,1% ∇
· 50 t/m 54 jaar	14,0%	14,4%	13,4%	14,5%	13,2%	14,4%	14,3% Δ	11,6% ∇
· 55 t/m 59 jaar	13,8%	13,8%	13,2% ∇	14,8% Δ	17,7%	10,1% ∇	13,8%	15,5% Δ
· 60 t/m 64 jaar	10,4%	11,3%	9,7% ∇	10,6%	15,5% Δ	7,9%	9,0% ∇	22,7% Δ
· 65 jaar of ouder	1,7%	1,5%	1,8%	1,9%	0,5%	1,8%	1,7%	1,8%
· N	15.525	3.458	6.013	5.278	220	554	13.405	1.566
Leeftijd 3 categorieën								
· 16 t/m 34 jaar	24,2%	22,7% ∇	25,2% Δ	23,6%	18,2% ∇	30,7% Δ	24,6% Δ	18,1% ∇
· 35 t/m 54 jaar	49,9%	50,7%	50,2%	49,1%	48,2%	49,5%	50,8% Δ	42,0% ∇
· 55 jaar en ouder	25,9%	26,6%	24,6% ∇	27,3% Δ	33,6% Δ	19,9% ∇	24,5% ∇	40,0% Δ
· N	15.525	3.458	6.013	5.278	220	554	13.405	1.566
Opleiding 5 categorieën								
· Basisonderwijs	2,1%	2,0%	2,4%	2,3%	0%	0,3% ∇	2,4% Δ	1,1% ∇
· VMBO, MBO 1, of AVO onderbouw	15,0%	15,0%	15,5%	15,7%	5,0% ∇	7,7% ∇	16,5% Δ	5,8% ∇
· HAVO, VWO, of MBO 2-4	31,3%	30,9%	31,3%	31,3%	26,9%	33,2%	30,1% ∇	40,1% Δ
· HBO-bachelor of WO-bachelor	31,1%	28,9% ∇	30,5%	30,0%	59,4% Δ	47,2% Δ	28,4% ∇	45,6% Δ
· HBO-master, WO-master, of doctor	20,5%	23,2% Δ	20,4%	20,7%	8,7% ∇	11,6% ∇	22,6% Δ	7,4% ∇
· N	15.308	3.370	5.865	5.139	219	597	13.037	1.674
Sector								
· Landbouw, bosbouw en visserij	2,1%	2,5% Δ	1,9%	1,9%	0,5%	5,4% Δ	2,3% Δ	0,1% ∇
· Industrie	15,4%	16,0%	16,5% Δ	12,4% ∇	0%	14,9%	16,5% Δ	6,9% ∇
· Bouwnijverheid	19,8%	17,7% ∇	24,1% Δ	18,4% ∇	3,6% ∇	12,7% ∇	21,8% Δ	8,1% ∇
· Groot- en detailhandel	5,3%	5,2%	5,5%	4,9%	6,8%	6,9%	4,1% ∇	13,2% Δ
· Vervoer en opslag	2,6%	2,6%	3,0% Δ	2,2% ∇	1,4%	1,8%	2,5%	3,0%
· Horeca	0,7%	0,6%	0,7%	0,8%	1,8%	1,7% Δ	0,7%	0,7%
· Informatie en communicatie	7,0%	7,2%	7,6% Δ	6,1% ∇	9,1%	8,4%	7,2% Δ	5,0% ∇
· Financiële instellingen	3,6%	3,6%	3,3%	3,7%	4,1%	6,2% Δ	3,7%	2,4% ∇
· Zakelijke dienstverlening en onroerend goed	9,7%	10,2%	8,9% ∇	9,8%	8,2%	16,6% Δ	9,9%	5,8% ∇
· Openbaar bestuur	5,4%	5,8%	5,2%	6,2% Δ	0,9% ∇	1,3% ∇	6,2% Δ	1,7% ∇
· Onderwijs	5,2%	5,9%	4,6% ∇	5,5%	7,3%	5,2%	5,2%	5,3%
· Gezondheids- en welzijnszorg	15,9%	15,1% ∇	12,6% ∇	20,0% Δ	50,9% Δ	9,2% ∇	12,6% ∇	43,2% Δ
· Cultuur, sport en recreatie / overige dienstverlening	7,1%	7,7%	6,0% ∇	8,1% Δ	5,5%	9,7% Δ	7,4% Δ	4,7% ∇
· N	14.717	3.228	5.678	4.876	220	597	12.433	1.687

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

Stoplichtwaarden

De antwoorden op de DIX-vragen worden verwerkt en teruggekoppeld naar de respondent via een online persoonlijk dashboard. Voor management of HR is terugkoppeling van groepscores vanaf 10 personen (bij gemiddelde scores) en vanaf 30 personen (voor scoreverdeling) mogelijk via een groepsrapportage en/of een online analytics dashboard.

De uitslagen van de DIX worden bij de meeste onderdelen als ‘stoplichtkleuren’ weergegeven. Voor elk van de DIX-factoren zijn hiervoor somscores en afkappunten bepaald. Op de meeste DIX-vragen wordt een antwoord gegeven in de vorm van een rapportcijfer. Een 10 is, net als op een rapport, altijd het meest positieve cijfer. Als een vraag in andere richting is gesteld (bijvoorbeeld: “*Heeft u last van uw nek?*” 1 = helemaal niet, 10 is in sterke mate), dan is omgescoord. Op die manier is een rode score altijd een ongunstig antwoord, en een groene score altijd een gunstig antwoord.

De stoplichtaanduiding is daarna doorgaans als volgt (tenzij anders aangegeven):

Score	Stoplichtkleur	Omschrijving voor de invuller
1.00-5.49	Rood	Het kan beter
5.50-6.99	Oranje	Het kan iets beter
7.00-7.99	Geel	Het gaat best goed
8.00-10.00	Groen	Het gaat heel goed

Benchmarkgegevens

In tabel 2 presenteren we de benchmarkscores per schaal, subschaal en variabele, op basis van het totale databestand. Hier worden steeds de gemiddelde score (M) en standaard deviatie (SD; hoe groot de variatie van het gemiddelde is) aangegeven, evenals de percentages per stoplichtcategorie.

Tabel 2 Benchmarkscores van de DIX schalen, subschalen en individuele vragen in 2022/2023/2024

Blok: Gezondheid						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?	7,5	1,2	5%	9%	30%	56%
			Het kan beter (score 1-2)	Het kan iets beter (score 3)	Het gaat best goed (score 4)	Het gaat heel goed (score 5-7)
Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?	4,6	2,0	15%	16%	16%	53%
			Vaak (score 1-3.49)	Soms (score 3.5-5.99)	Niet heel veel (score 6.0-7.99)	Nooit (score 8-10)
Lichamelijke klachten (schaalscore 6 items)	7,5	1,7	2%	16%	34%	48%
Heb je last van...	7,4	2,5	10%	16%	16%	59%
nek						
schouders	7,2	2,5	10%	17%	18%	55%
armen of ellebogen	8,4	2,1	4%	8%	11%	77%
polsen of handen	8,3	2,2	5%	8%	12%	74%
rug	6,6	2,5	13%	20%	23%	43%
heupen, benen, knieën of voeten	7,2	2,6	12%	16%	17%	56%
			Ondergewicht (15.00-18.49)	Gezond gewicht (18.50-24.99)	Overgewicht (25.00-29.99)	Obees (30.00-50.00)
Body Mass Index (BMI)	25,7	4,2	1%	48%	37%	14%
			Nee	Ja, soms	Ja, regelmatig	
Neem je lunchpauze op een werkdag?	2,7	0,6	6%	21%	74%	
Neem je ook andere korte pauzes op een werkdag?	2,1	0,7	23%	47%	30%	
			Erg vermoeid	Een beetje ver- moeid	Weinig ver- moeid	Nooit vermoeid
Mentale vermoeidheid	6,6	2,3	31%	14%	13%	43%

Blok: Weten en kunnen						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen	8,1	1,5	6%	5%	15%	74%
Mijn talenten worden goed gebruikt in mijn werk	7,4	1,7	13%	10%	22%	56%
Actief leren (schaalscore, 4 items)	7,6	1,4	6%	19%	30%	45%
In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren	7,8	1,7	9%	8%	19%	65%
Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	7,6	1,8	12%	8%	19%	61%
In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	7,5	1,8	13%	9%	20%	58%
Ik houd mijn kennis en wat ik kan bij	7,4	1,7	12%	11%	23%	54%

Blok: Werkplezier						
Vraag	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Hoe tevreden ben je met je werk?	7,5	1,6	10%	10%	24%	56%
Ik ben enthousiast over mijn baan	7,5	1,7	10%	10%	22%	58%
			Heel onbelangrijk (score 1-5)	Een beetje onbelangrijk (score 6)	Een beetje belangrijk (score 7)	Heel belangrijk (score 8-10)
Belang van werk: Geld verdienen	7,6	1,6	9%	9%	24%	58%
Belang van werk: Status	5,4	2,2	45%	19%	20%	17%
Belang van werk: Mijzelf kunnen ontwikkelen	7,9	1,5	7%	7%	20%	66%
Belang van werk: Contact met anderen	8,2	1,4	4%	4%	14%	77%
Belang van werk: Iets bijdragen aan de maatschappij	7,7	1,7	10%	9%	20%	61%
			Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Ik voel me betrokken bij deze organisatie	7,6	1,8	11%	9%	19%	61%
Werkklimaat (schaalscore, 3 items)	7,5	1,5	9%	17%	29%	45%
Ik voel me veilig om fouten te maken op mijn werk	7,4	1,8	13%	10%	22%	55%
Ik vind het makkelijk om collega's om hulp te vragen	7,9	1,6	7%	7%	17%	69%
Ik voel me op mijn gemak om over problemen op het werk te praten	7,1	1,9	17%	12%	22%	49%

Blok: Werk-privé balans							
Vraag	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)	
Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren	7,5	1,8	13%	10%	20%	57%	
			(Heel) vaak (score 1-5)	Regelmatig (score 6)	Af en toe (score 7)	Nooit (score 8-10)	
Mis of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door je werk?	7,4	2,3	24%	9%	10%	57%	
Mis of verwaarloos je werkzaamheden door familie- of gezinsactiviteiten?	8,2	1,9	11%	7%	9%	74%	
			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%
			Ja, meer dan 12 uur per week	Ja, tussen 8 en 12 uur per week	Ja, minder dan 8 uur per week	Nee	
Geef je mantelzorg?	nvt	nvt	2%	4%	16%	79%	

Blok: Jouw presteren nu							
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)	
Ik kan mijn werk lichamelijk gemakkelijk aan	7,8	1,9	11%	7%	15%	66%	
Ik kan mijn werk mentaal gemakkelijk aan	7,5	1,7	11%	9%	21%	59%	
Presteren (schaalscore, 3 items)	7,8	1,3	4%	11%	28%	57%	
Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	7,6	1,6	9%	8%	22%	61%	
De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	7,9	1,4	5%	5%	19%	71%	
Ik presteer goed in mijn werk	8,0	1,3	4%	5%	20%	72%	
Ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) kan ik mijn werk minder goed doen	3,3	2,2	82%	5%	6%	7%	
	M	SD	0 dagen	1-5 dagen	6-24 dagen	25-99 dagen	100-365 dagen
Hoeveel werkdagen heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd?	13,9	46,0	36%	46%	9%	4%	4%

Blok: Persoonlijk leiderschap						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Eigen regie (schaalscore, 6 items)	7,2	1,3	9%	30%	32%	29%
Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid.	7,0	2,0	19%	12%	21%	48%
Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid goed te houden	7,9	1,4	6%	6%	20%	69%
Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	7,0	2,2	22%	11%	18%	50%
Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	6,7	1,9	24%	15%	24%	37%
Ik kan goed werken aan mijn inzetbaarheid	6,9	1,8	21%	15%	24%	40%
Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	7,4	1,7	13%	11%	22%	54%
Veerkracht op het werk (schaalscore, 3 items)	7,1	1,6	14%	21%	29%	36%
Ik kan goed omgaan met spanningen op het werk	7,1	1,8	16%	13%	25%	47%
Ik kan goed omgaan met werkdruk	7,3	1,7	13%	11%	24%	52%
Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk	6,9	1,7	18%	15%	28%	39%
Veranderen (schaalscore, 2 items)	7,6	1,4	6%	15%	28%	51%
Ik kan me makkelijk aanpassen als de taken in mijn werk veranderen	7,5	1,6	10%	11%	24%	55%
Ik verander mee met ontwikkelingen in mijn organisatie	7,7	1,4	7%	8%	24%	61%

Blok: Jouw presteren in de toekomst						
	M	SD	Nee	Weet niet	Ja	
Ben je over 3 jaar nog aan het werk?	nvt	nvt	5%	11%	85%	
			Het past niet meer (score 1-5)	Het past niet echt meer (score 6)	Het past nog redelijk (score 7)	Het past nog goed (score 8-10)
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%
			Ja, mee eens	Nee, mee oneens	Weet ik niet	
Over 3 jaar denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn	nvt	nvt	27%	34%	39%	
Over 3 jaar denk ik dat mijn baan niet meer bestaat	nvt	nvt	2%	74%	25%	
			Nee	Weet ik niet	Ja	
Kan je doorwerken tot je pensioen?	nvt	nvt	4%	28%	68%	
			Niet mee eens (score 1-5)	Beetje oneens (score 6)	Beetje eens (score 7)	Mee eens (score 8-10)
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%

Blok: Belemmerende factoren				
	M	SD	Wel belemmerend	Niet belemmerend
1. Spanningen in mijn privéleven	7,7	2,1	11%	89%
2. Een ongezonde leefstijl	8,3	1,8	5%	95%
3. Zorgtaken voor kind(eren)	8,3	2,3	10%	90%
4. Het geven van mantelzorg	9,1	1,7	4%	96%
5. Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand	8,4	2,3	10%	90%
6. Geldzorgen	8,7	1,9	6%	94%
7. Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen	8,2	1,8	5%	95%
8. Verminderde gezondheid	8,0	2,2	9%	91%
9. Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	7,8	2,2	10%	90%
10. Storingen in apparatuur of systemen	7,4	2,3	14%	86%
11. Onnodig overleg/vergaderen	7,5	2,2	12%	88%
12. Onnodig veel administratie	7,4	2,4	16%	84%
13. Collega die slecht functioneert	7,5	2,3	13%	87%
14. Leidinggevende die slecht functioneert	8,0	2,2	10%	90%
15. Veel afleiding	7,5	2,2	12%	88%
16. Een slechte thuiswerkplek (geen instelbare stoel, los beeldscherm of verhoging beeldscherm, los toetsenbord/muis)	8,8	2,0	6%	94%
17. Overgangsklachten	8,2	2,4	11%	89%

Referenties

- Blatter, B., Dorenbosch, L., & Keijzer, L. (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief: inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. Leiden, TNO. [Link](#)
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Dorenbosch, L.W., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). *De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief*. In: *Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt*. Den Haag. P. 23-40. [Link](#)
- Koopmans, L., & van der Klauw, M. (2018). *Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) 2018: Verantwoordingsrapport en benchmark*. Leiden, TNO. [Link](#)
- Koopmans, L., Brouwer, C., & de Vroome, E.M.M. (2022). *Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX): versie 2022*. Leiden, TNO. [Link](#)
- Thielecke, J., Couzy, P., & Hulsege, G. (2024). *Werkgevers Enquête Arbeid 2024 Resultaten in vogelvucht*. Leiden | Heerlen: TNO | CBS. [Link](#)
- Van Dam, L. M. C., Pleijers, A. J. S. F., Hulsege, G., & van den Heuvel, S.G. (2025). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024 Resultaten in vogelvucht*. Leiden | Heerlen: TNO | CBS. [Link](#)
- Van Zon, S., Koopmans, L., Van den Heuvel, S. & de Vroome, E.M.M. (2025). *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) - Methodologisch rapport (2010-2024)*. Leiden: TNO. [Link](#)
- Vos, F.S.M, & de Jong, T. (2014). *DIX Verantwoordingsrapport*. TNO: Hoofddorp.

Bijlage A

DIX vragenlijst

Achtergrondvragen

1. Ik ben...
 - ☐ Vrouw
 - ☐ Man
 - ☐ Non-binair

2. Wat is je leeftijd?
 - ☐ 15 t/m 19 jaar
 - ☐ 20 t/m 24 jaar
 - ☐ 25 t/m 29 jaar
 - ☐ 30 t/m 34 jaar
 - ☐ 35 t/m 39 jaar
 - ☐ 40 t/m 44 jaar
 - ☐ 45 t/m 49 jaar
 - ☐ 50 t/m 54 jaar
 - ☐ 55 t/m 59 jaar
 - ☐ 60 t/m 64 jaar
 - ☐ 65 jaar of ouder

Module 1. Gezondheid

Vul een aantal vragen in over jouw gezondheid. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

G1. Algemene gezondheid

	Heel slecht							Heel goed		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G1.1 Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

G2. Beweging

	Aantal dagen						
	1	2	3	4	5	6	7
G2.1 Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten? <i>Bewegen moet minstens zo inspannend zijn als stevig doorlopen.</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

G3. Lichamelijke klachten

Heb je last (pijn, ongemak) van jouw...

	Nooit							Meerdere keren, langdurig		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G3.1 nek?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
G3.2 schouders?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
G3.3 armen of ellebogen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
G3.4 polsen of handen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
G3.5 rug?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
G3.6 heupen, benen, knieën of voeten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

G4. BMI

G4.1 Wat is jouw lengte? _____ cm

G4.2 Wat is jouw gewicht? _____ kg

G5. Pauzes

	Nee	Ja, soms	Ja, regelmatig
G5.1 Neem je lunchpauze op een werkdag?	☐	☐	☐
G5.2 Neem je ook andere korte pauzes op een werkdag?	☐	☐	☐

G6. Mentale vermoeidheid

De volgende vraag gaat over hoe vermoeid je je voelt, en of je aan het eind van een werkdag nog energie over hebt, bijvoorbeeld voor hobby's of andere leuke activiteiten.

Hoe vaak is de volgende vraag op jou van toepassing?

	Nooit							Elke dag		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G6.1 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Bijvoorbeeld: na het werk geen energie meer hebben om leuke dingen te doen, je soms al moe voelen als je begint aan je werkdag, je niet meer helemaal opladen tijdens het weekend</i>										

Module 2. Weten en kunnen

Vul een aantal vragen in over jouw kennis en wat je kan op het werk. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

WK1. Weten en kunnen

In welke mate ben je het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WK1. Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

WK2. Talenten gebruiken

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WK2. Mijn talenten worden goed gebruikt in mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

WK3. Actief leren

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WK3.1 In mijn werk probeer ik steeds weer nieuwe dingen te leren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WK3.2 Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WK3.3 In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WK3.4 Ik houd mijn kennis en wat ik kan bij	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Module 3. Werkplezier

Vul een aantal vragen in over jouw tevredenheid met je werk. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

WP1. Werktevredenheid

	Heel ontevreden					Heel tevreden				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP1.1 Hoe tevreden ben je met je werk?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

WP2. Werkplezier

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP2.1 Ik ben enthousiast over mijn baan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

WP3. Belang van werk

Hoe belangrijk of onbelangrijk vind je onderstaande onderdelen in jouw werk?

	Heel onbelangrijk					Heel belangrijk				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP3.1 Geld verdienen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WP 3.2 Status	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WP 3.3 Mijzelf kunnen ontwikkelen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WP 3.4 Contact met anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WP 3.5 Iets bijdragen aan de maatschappij	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

WP4. Betrokkenheid bij de organisatie

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP 4.1 Ik voel me betrokken bij deze organisatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

WP5. Werkklimaat

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP5.1 Ik voel me veilig om fouten te maken op mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WP5.2 Ik vind het makkelijk om collega's om hulp te vragen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
WP5.3 Ik voel me op mijn gemak om over problemen op het werk te praten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Module 4. Werk-privé balans

Vul een aantal vragen in over het evenwicht tussen jouw werk-privéleven. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

B1. Werk-privé balans

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraak.

	Helemaal mee oneens								Helemaal mee eens	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B1.1 Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B2. Privé missen of verwaarlozen

	Nooit								Heel vaak	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2.1 Mis of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door jouw werk?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B3. Werk missen of verwaarlozen

	Nooit								Heel vaak	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B3.1 Mis of verwaarloos je werkzaamheden door familie- of gezinsactiviteiten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

W4. Financiële situatie

W4. Wat is op dit moment de financiële situatie van jouw huishouden?	☐ Komt veel geld te kort ☐ Komt een beetje geld tekort ☐ Komt precies rond ☐ Houdt een beetje geld over ☐ Houdt veel geld over
--	--

B5. Mantelzorg

B5. Geef je mantelzorg? <i>Mantelzorg is de zorg die je geeft aan een bekende uit jouw omgeving die voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is, zoals een partner, kind, ouders, buren of vrienden. Deze zorg kan bestaan uit het huishouden doen, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer, geldzaken regelen, enzovoorts.</i>	☐ Nee ☐ Ja, minder dan 8 uur per week ☐ Ja, tussen 8 en 12 uur per week ☐ Ja, 12 uur per week of meer
--	--

Module 5. Jouw presteren nu

Vul een aantal vragen in over hoe je nu presteert op je werk. Hiermee bedoelen we hoe jij op dit moment je werk doet. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

PN1. Lichamelijk werkvermogen

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PN1.1 Ik kan het werk lichamelijk gemakkelijk aan <i>Zoals heel zwaar werk, veel herhalende bewegingen of juist veel stilzitten of staan</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN2. Mentaal werkvermogen

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PN2.1 Ik kan het werk mentaal gemakkelijk aan <i>Zoals emotionele reacties van klanten/cliënten, veel verantwoordelijkheid, erg ingewikkeld werk of een hoge werkdruk</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN3. Presteren

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PN3.1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PN3.2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PN3.3 Ik presteer goed in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN4. Productiviteitsverlies

Hoe vaak komt de volgende situatie voor?

	Nooit							Elke dag		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PN4. Ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) kan ik mijn werk minder goed doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN5. Verzuim

PN5. Hoeveel werkdagen heb je je, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting ziekgemeld?	_____ dagen
--	-------------

Module 6. Persoonlijk leiderschap

Vul een aantal vragen in over de invloed die je zelf hebt over je werk en je loopbaan.

PL1. Eigen regie

We stellen eerst een paar vragen over inzetbaarheid. Met inzetbaarheid bedoelen we dat je goed je werk uit kan voeren.

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.1 Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL1.2 Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid op peil te houden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL1.3 Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL1.4 Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL1.5 Ik kan goed werken aan mijn inzetbaarheid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL1.6 Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

PL2. Veerkracht

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL2.1 Ik kan goed omgaan met spanning op het werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL2.2 Ik kan goed omgaan met werkdruk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL2.3 Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

PL3. Veranderen

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL3.1 Ik kan me makkelijk aanpassen als de taken in mijn werk veranderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PL3.2 Ik verander mee met ontwikkelingen in mijn organisatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Module 7. Jouw presteren in de toekomst

Vul een aantal vragen in over de toekomst. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

PT1. Ben je over 3 jaar nog aan het werk?

- ☐ Ja
☐ Nee (→ ga verder naar PT3)
☐ Weet niet

PT2. Over 3 jaar denk ik dat ...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ... ik mijn werk lichamelijk te zwaar zal vinden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... ik mijn werk mentaal te zwaar zal vinden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
				Ja, mee eens		Nee, mee oneens		Weet ik niet		
5. ... mijn werk erg veranderd zal zijn				☐		☐		☐		
6. mijn baan niet meer bestaat				☐		☐		☐		

PT3. Doorwerken

	Ja	Nee	Weet ik niet
Kan je doorwerken tot je pensioen?	☐	☐	☐

PT4.1 Nieuwe baan bij mijn werkgever

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen <u>bij deze werkgever</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

PT4.2 Nieuwe baan bij een andere werkgever

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen <u>bij een andere werkgever</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Module 8. Belemmerende factoren

Geef aan hoe vaak de volgende situaties ervoor zorgen dat jij je werk minder goed kunt doen.

	Nooit					Elke dag				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B1. Spanningen in mijn privéleven	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2. Een ongezonde leefstijl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3. Zorgtaken voor kind(eren)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4. Mantelzorg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5. Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6. Geldzorgen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7. Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B8. Verminderde gezondheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B9. Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B10. Storing in apparatuur of systemen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B11. Onnodig overleg/vergaderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B12. Onnodig veel administratie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B13. Collega die slecht presteert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B14. Leidinggevende die slecht presteert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B15. Veel afleiding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B16. Een slechte thuiswerkplek (geen instelbare stoel, los beeldscherm of verhoging beeldscherm, los toetsenbord/muis)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B17. Overgangsklachten (<i>alleen voor vrouwen > 40</i>)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Achtergrondvragen

A3. In welke bedrijfstak werk je?

1. Landbouw, bosbouw en visserij
2. Industrie
3. Bouwnijverheid
4. Groot- en detailhandel
5. Vervoer en opslag
6. Horeca
7. Informatie en communicatie
8. Financiële instellingen
9. Zakelijke dienstverlening en onroerend goed
10. Openbaar bestuur
11. Onderwijs
12. Gezondheids- en welzijnszorg
13. Cultuur, sport en recreatie / overige dienstverlening

A4. Wat is je hoogst behaalde opleidingsniveau?

- o Basisonderwijs
- o VMBO, MBO 1, AVO onderbouw
- o HAVO, VWO, MBO 2-4
- o HBO-, WO-bachelor
- o HBO-, WO-master, doctor

Health & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl