

Whitepaper

Beroepsvitaliteit

Duurzaam vitaal in je beroep,
nu en in de toekomst

Een werkbare definitie, inzichten en handvatten
voor onderwijs, praktijk en professionalisering
in het mbo.



Energie



Veerkracht



Motivatie

Silvia Brouwer^{1,2,3}, Patty Veen¹,
Yoeni Haverkamp¹, Tjeerd Beijleveldt¹,
Floor Bosch³ & Sandra van Hogen-Koster⁴

- 1 Alfa-college
- 2 DCTerra
- 3 Noorderpoort
- 4 Landstede



Landelijk Netwerk
Beroepsvitaliteit
mbo

Gebouwd vanuit samenwerking

Deze whitepaper is tot stand gekomen vanuit het **Landelijk Netwerk Beroepsvitaliteit mbo** en is mogelijk gemaakt door de bijdragen van onderstaande organisaties en personen.



Mbo-instellingen: Alfa-college, Landstede, Noorderpoort, DC Terra, ROC Midden Nederland, Firda, Vista College, ROC van Twente, Gilde Opleidingen, Deltion College, MBO Amersfoort, Nova College, Rijn IJssel, ROC Nijmegen, ROC Menso Alting, ROC van Amsterdam/Flevoland, SintLucas, Vonk, Yonder, Zone.college



Andere organisaties: Alles is Gezondheid, Beweegalliantie, Careander, Institute for Positive Health, JOGG, UMCG, Vitaliteitpraktijk



Personen: M. Andreae, W. Baas, M. Blom, H. de Boer, S. Braams, M. Bruins, W. Dijkstra, D. Engelen, B. Elling, J. Everink, A. Faassen, P. Fernandes, L. Giezen, S.J. de Haan-Braker, H. Hamberg, S. Hoogenboom, I. Holsappel, S.A.H. Idink, A. Jansen, N.H. Janssen, A.M. Jellema, B.P. Kaller, M. Kallenkoot, J. Kamphuis, S. Kaper, J.S.G. Kessels, M. Knel, L. Kobus, G. Koetsier, B. Koot, A. Koster, D. Kreelekamp, R. Langendoen, H. Nauta, C.B. Nienhuis, M. Oomen, P. Pel, A. Punter, G.E. Pullen, P.D.D.M. Roelofs, A. Rooks, T. Rooks, F. Schoonbrood, J. Schutte, J. Sluijs, J.J.P.H. Smeets, J.P. Udem, I. van Bunningen, J. Venema, A. Vesterling, R. de Vries, M. Vinken, S. Waccarie, S. Weijschede, M. Westenberg, M. Zwinkels

Samen bouwen we aan een mbo waarin beroepsvitaliteit de norm is.

Met dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze whitepaper.



1. WAAROM beroepsvitaliteit?



Beroepsvitaliteit staat steeds nadrukkelijker op de agenda binnen de arbeidsmarktontwikkeling. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing, toenemende personeelstekorten, stijgende zorgvragen en de groeiende complexiteit van werkzaamheden zorgen ervoor dat organisaties steeds afhankelijker worden van professionals die duurzaam inzetbaar blijven (Sociaal-Economische Raad [SER], z.d.; Den Broeder et al., 2024). Tegelijkertijd verandert ook de kijk op werk. Nieuwe generaties werknemers benaderen werk steeds vaker vanuit de behoefte aan autonomie, mentale gezondheid, werk-privébalans en betekenisvol functioneren. Traditionele opvattingen over fulltime werken en loopbaanontwikkeling verschuiven daarbij, waarbij welzijn en duurzame inzetbaarheid voor veel jongeren zwaarder wegen dan carrièrestatus alleen (Deloitte, 2025). Deze ontwikkelingen vragen om een herijking van hoe we kijken naar gezond en duurzaam functioneren binnen beroepen.

Daarbij volstaat aandacht voor algemene gezondheid of vitaliteit alleen niet meer. Steeds belangrijker wordt de vraag hoe professionals gezond, gemotiveerd en veerkrachtig kunnen blijven functioneren binnen de specifieke context van hun beroep. Beroepen stellen immers uiteenlopende fysieke, mentale en sociale eisen aan mensen. Wat nodig is om duurzaam vitaal te blijven voor een verpleegkundige, docent of pedagogisch medewerker verschilt van wat nodig is voor een technisch specialist. Vanuit deze behoefte ontstaat het concept beroepsvitaliteit: een benadering die aandacht vraagt voor de wisselwerking tussen mens, beroep en omgeving, en die inzet op vitaal leren, vitaal werken en duurzame inzetbaarheid.

Met name in sectoren zoals de zorg, het onderwijs en het sociaal domein neemt de druk op professionals sterk toe (Dekker et al., 2024). In de zorgsector bijvoorbeeld leidt vergrijzing niet alleen tot een grotere zorgvraag, maar ook tot complexere ondersteunings- en behandelvragen. Professionals krijgen vaker te maken met multiproblematiek, technologische veranderingen, administratieve belasting en een hogere emotionele belasting. Hierdoor wordt naast uitvoerend handelen ook steeds meer van hen gevraagd in het coördineren, samenwerken en reflecteren. Dit vraagt niet alleen vakinhoudelijke deskundigheid, maar ook het vermogen om veerkrachtig, energiek en gemotiveerd te blijven functioneren onder veranderende omstandigheden.



Het mbo leidt niet alleen vakbekwame professionals op, maar legt ook de basis voor een gezonde, veerkrachtige en duurzame loopbaan.



Werkgerelateerd verzuim door fysieke, mentale en sociale belasting neemt toe. Met name psychosociale arbeidsbelasting, waaronder hoge werkdruk, stress en burn-outklachten, vormt een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim en is verantwoordelijk voor meer dan de helft van de totale verzuimkosten (Van den Heuvel et al., 2025). Vooral in sectoren met intensief mensgericht werk, zoals de zorg, het onderwijs en het sociaal domein, ligt het verzuim structureel hoger dan gemiddeld.

Factoren die deze problematiek versterken zijn:

- personeelstekorten;
- emotionele belasting;
- administratieve druk;
- fysieke belasting;
- onregelmatige werktijden;
- gebrek aan herstelmomenten.



Daarnaast blijkt uit onderzoek dat sociale factoren, zoals ervaren steun, teamcultuur, sociale veiligheid en autonomie, grote invloed hebben op het duurzaam kunnen blijven functioneren in werk (Smit et al., 2024; SER, 2024).



Daarbij bestaan duidelijke verschillen tussen opleidingsniveaus (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2026). Uit cijfers van het CBS blijkt dat zowel het verzuimpercentage als de gemiddelde verzuimduur hoger liggen bij praktisch opgeleiden, waaronder mbo-opgeleiden, dan bij theoretisch opgeleiden (hbo/wo). Dit onderstreept het belang van vroegtijdige aandacht voor beroepsvitaliteit binnen het mbo.

Juist het beroepsonderwijs speelt een belangrijke rol in het voorbereiden van studenten op een gezonde, veerkrachtige en duurzame loopbaan. Ook vanuit het landelijke arbeidsomstandighedenbeleid wordt deze preventieve rol van het mbo benadrukt: het ministerie van SZW zet expliciet in op het voorbereiden van mbo-studenten op gezond en veilig werken (Aartsen, 2026). Studenten ontwikkelen hier niet alleen vakinhoudelijke competenties, maar leren ook omgaan met de fysieke, mentale en sociale uitdagingen van hun toekomstige beroep. Factoren zoals voldoende beweging, herstel, sociale verbondenheid en een ondersteunende leeromgeving dragen daarbij bij aan energie, motivatie en veerkracht. Tegelijkertijd kan aandacht voor beroepsvitaliteit bijdragen aan het verkleinen van gezondheidsverschillen en het versterken van gelijke kansen voor alle studenten.

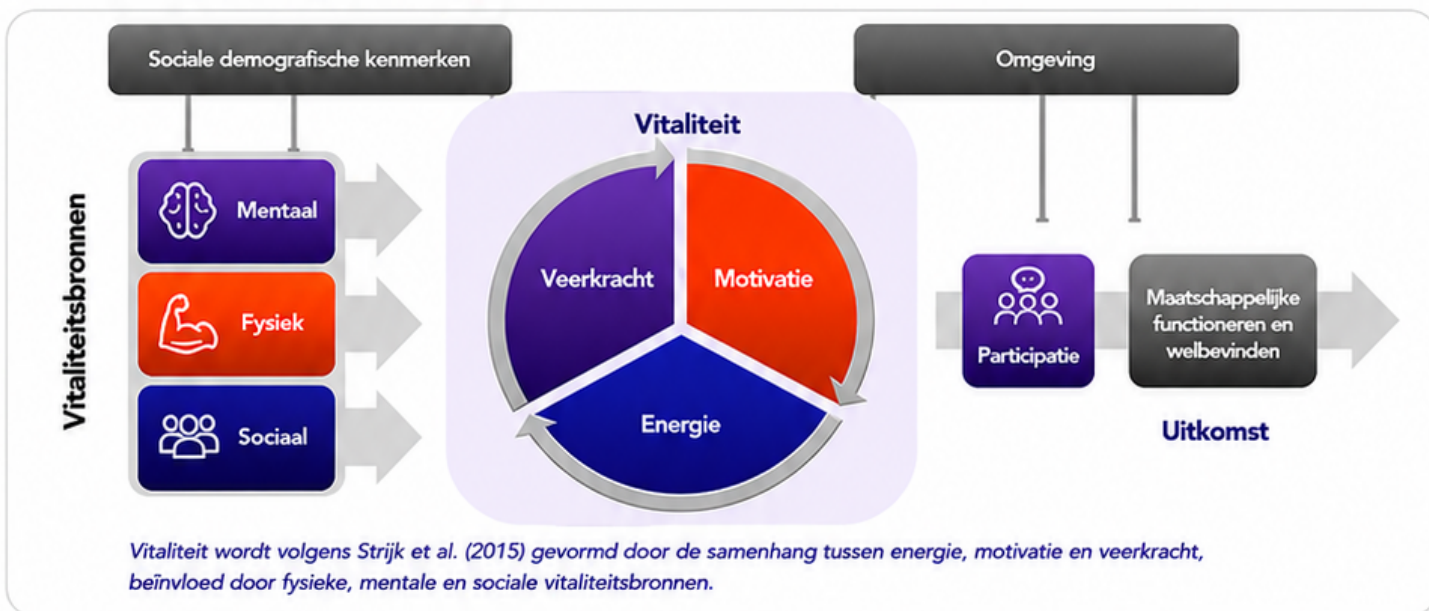


2. WAT is beroepsvitaliteit?

Binnen het domein van gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid worden verschillende begrippen regelmatig door elkaar gebruikt. Termen zoals vitaliteit, leefstijl, gezondheid, duurzame inzetbaarheid en Positieve Gezondheid overlappen deels, maar kennen ook duidelijke verschillen in focus en betekenis. Om tot een heldere positionering van beroepsvitaliteit te komen, is het van belang deze begrippen van elkaar te onderscheiden én hun onderlinge samenhang zichtbaar te maken.

Vitaliteit

Binnen de benadering van Strijk et al. (2015) wordt vitaliteit gezien als het beschikken over voldoende energie, motivatie en veerkracht om betekenisvol te kunnen functioneren. Vitaliteit wordt daarbij niet opgevat als de afwezigheid van ziekte, maar als een positieve toestand waarin mensen beschikken over voldoende belastbaarheid, herstelvermogen en mentale kracht om met dagelijkse uitdagingen om te gaan.



Volgens Strijk et al. (2015) komt vitaliteit tot uiting in drie samenhangende kerndimensies:



Energie

De fysieke en mentale kracht om activiteiten uit te voeren en dagelijkse taken vol te houden.



Motivatie

De bereidheid en het enthousiasme om doelen na te streven, zich te ontwikkelen en actief deel te nemen aan werk, studie en samenleving. Volgens de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2000) wordt duurzame motivatie versterkt wanneer mensen autonomie, competentie en verbondenheid ervaren.



Veerkracht

Het vermogen om zich aan te passen aan veranderingen, om te gaan met tegenslagen en na moeilijke situaties weer in balans te komen.

De mate waarin mensen energie, motivatie en veerkracht ervaren, wordt beïnvloed door verschillende vitaliteitsbronnen:



Fysieke bronnen

Slaap, beweging, voeding, herstelvermogen en lichamelijk functioneren.



Mentale bronnen

Concentratie, zelfvertrouwen, emotionele balans en weerbaarheid.



Sociale bronnen

Verbondenheid, sociale steun, waardering en betekenisvolle relaties.

Daarnaast kunnen ook zingeving, ervaren financiële bestaanszekerheid en persoonlijke omstandigheden bijdragen aan het versterken van vitaliteit en welzijn.

Strijk et al. (2015) benadrukken dat vitaliteit mede wordt beïnvloed door persoonlijke en contextuele kenmerken, zoals leefstijl, opleidingsniveau, sociaaleconomische positie en leefomgeving. Hierdoor verschillen mensen in de mate waarin zij toegang hebben tot vitaliteitsbronnen en deze kunnen benutten.



Beroepsvitaliteit

Beroepsvitaliteit plaatst dit algemene vitaliteitsbegrip expliciet binnen de context van werk en beroep. Het richt zich op het duurzaam energiek, gemotiveerd en veerkrachtig kunnen functioneren binnen een beroepscontext, waarbij fysieke, mentale en sociale factoren het professioneel functioneren zowel kunnen ondersteunen als onder druk kunnen zetten.

Denk hierbij aan factoren zoals sociale steun, autonomie, ontwikkelmogelijkheden en herstelruimte, maar ook aan werkdruk, emotionele belasting, fysieke belasting en onregelmatige werktijden. Beroepsvitaliteit gaat daarmee niet uitsluitend over het voorkomen van uitval, maar over gezond (leren) werken, duurzaam kunnen blijven functioneren, ontwikkelen en participeren binnen een veranderende beroepscontext.

Dit sluit aan bij het gedachtegoed van Positieve Gezondheid, waarin niet ziekte maar het vermogen om zich aan te passen, eigen regie te voeren en betekenisvol te participeren centraal staat (Huber et al., 2011; Huber et al., 2016). Vanuit deze benadering wordt gezondheid niet gezien als een einddoel, maar als een voorwaarde om mee te kunnen doen, zich te ontwikkelen en kwaliteit van leven te ervaren.

Wisselwerking vitaal leven, vitaal werken

Hoewel beroepsvitaliteit specifiek betrekking heeft op werk en beroep, staat deze niet los van andere levensdomeinen. Keuzes rondom slaap, voeding, beweging, ontspanning en sociale relaties beïnvloeden direct de mate waarin iemand energiek, belastbaar en veerkrachtig kan functioneren binnen werk of studie (Chang de Pinho et al., 2024; Rozanski, 2023).

Andersom kunnen hoge werkdruk, beperkte autonomie, langdurige belasting en onvoldoende herstel de vitaliteit in het dagelijks leven onder druk zetten en gezonde leefstijlkeuzes bemoeilijken (Harris et al., 2024; Jacobsen et al., 2014). Vitaliteit en beroepsvitaliteit beïnvloeden elkaar daarmee voortdurend in de wisselwerking tussen persoon, leefstijl en omgeving.

Voor mbo-studenten is deze wisselwerking extra relevant. Tijdens de opleiding ontwikkelen zij niet alleen vakinhoudelijke competenties, maar leren zij ook omgaan met de fysieke, mentale en sociale uitdagingen die horen bij hun toekomstige beroep. Daarmee vormt het beroepsonderwijs een belangrijke omgeving om de basis te leggen voor duurzame inzetbaarheid, gezondheid en beroepsvitaliteit gedurende de verdere loopbaan.





Leefstijl

Leefstijl betreft het geheel van gedragingen en gewoonten die invloed hebben op gezondheid, welzijn en functioneren, zoals bewegen, voeding, slaap, ontspanning, middelengebruik en sociale interacties. Leefstijl heeft daarmee betrekking op dagelijkse keuzes die bijdragen aan het behouden of versterken van fysieke, mentale en sociale gezondheid. Daarnaast spelen ook sociale verbondenheid, ervaren steun, zingeving en financiële omstandigheden een belangrijke rol binnen leefstijl en welzijn. Deze factoren beïnvloeden in belangrijke mate hoe mensen functioneren, keuzes maken en omgaan met uitdagingen in studie, werk en dagelijks leven.

Binnen de context van vitaliteit spelen leefstijlkeuzes een belangrijke rol. In de benadering van Strijk wordt fysieke vitaliteit beschreven als het beschikken over voldoende energie, belastbaarheid, slaap, herstelvermogen en lichamelijk functioneren om effectief en duurzaam te kunnen functioneren (Strijk et al., 2015). Juist deze aspecten worden sterk beïnvloed door leefstijlgedrag. Voldoende beweging, gezonde voeding, kwalitatieve slaap en ruimte voor ontspanning dragen bij aan herstel, energie en mentale veerkracht. Andersom kunnen chronische stress, onvoldoende herstel, ongezonde voeding of weinig beweging leiden tot verminderde belastbaarheid en een groter risico op fysieke en mentale klachten (Chang de Pinho et al., 2024; Rozanski, 2023).

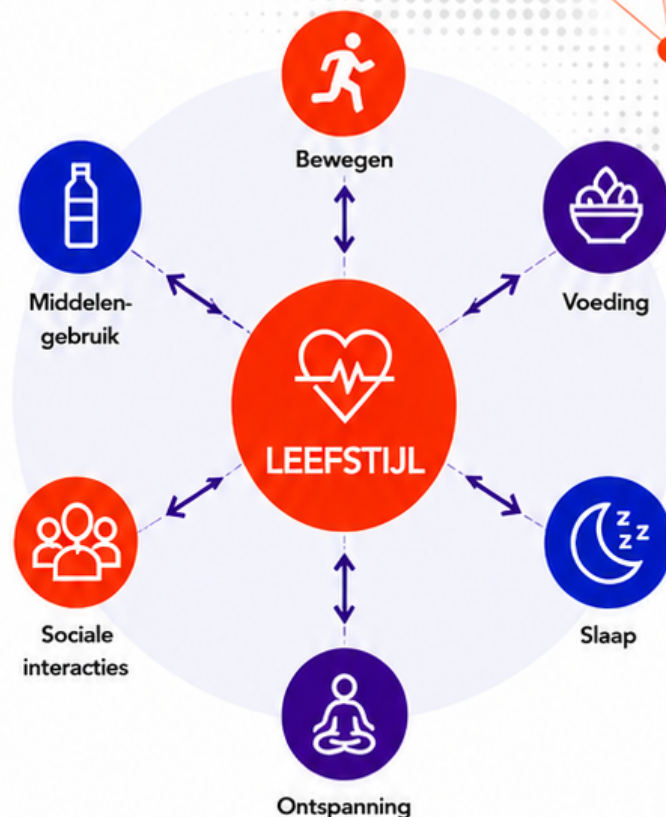
Leefstijl als basis voor (beroeps)vitaliteit

Leefstijl is daarmee niet uitsluitend relevant vanuit gezondheidsperspectief, maar vormt ook een belangrijke basis voor vitaliteit en duurzaam functioneren binnen werk en beroep. Tegelijkertijd laat onderzoek zien dat leefstijl niet alleen een individuele verantwoordelijkheid is, maar sterk wordt beïnvloed door de sociale en fysieke omgeving waarin mensen leven en werken (RIVM, 2024). Werkdruk, onregelmatige werktijden, emotionele belasting en beperkte autonomie kunnen bijvoorbeeld een negatieve invloed hebben op slaap, ontspanning, beweeggedrag en voedingspatronen (Harris et al., 2024; Jacobsen et al., 2014). Andersom kunnen gezonde routines bijdragen aan meer energie, mentale balans en duurzame inzetbaarheid in het werk.

Binnen beroepsvitaliteit krijgt leefstijl daarom een bredere betekenis dan alleen gezond gedrag. Het gaat niet uitsluitend om de vraag óf mensen gezonde keuzes maken, maar ook in hoeverre de omgeving ruimte biedt om vitaal te kunnen leven én werken. Daarbij spelen niet alleen leefstijlgedragingen een rol, maar ook sociale verbondenheid, zingeving, financiële bestaanszekerheid en de mate waarin mensen steun en begeleiding ervaren vanuit hun opleiding, stage of werk.

Juist aan het begin van een loopbaan blijken deze factoren van grote invloed op hoe jonge professionals hun werk ervaren. Wanneer begeleiding ontbreekt, verwachtingen onduidelijk zijn of er weinig sociale steun wordt ervaren, kan dit leiden tot stress, onzekerheid en verminderde vitaliteit. Omgekeerd dragen een ondersteunende leer- en werkomgeving, goede begeleiding, betekenisvol werk en voldoende ontwikkelmogelijkheden bij aan een gezonde en duurzame werkstart (Bakhuys Roozeboom et al., 2026).

Beroepsvitaliteit vraagt daarom om meer dan aandacht voor individuele leefstijl. Het vraagt ook om leer- en werkomgevingen die gezondheid, ontwikkeling en preventie actief ondersteunen. Daarmee verschuift de focus van het voorkomen van ziekte naar het versterken van gezondheid, veerkracht, duurzame inzetbaarheid en betekenisvol functioneren gedurende de gehele loopbaan.



Werkbare boodschap

Leefstijl gaat niet alleen over gezonde keuzes, maar ook over de mogelijkheden die mensen krijgen om gezond, energiek en veerkrachtig te kunnen leven, leren en werken.



Positieve Gezondheid

Naast vitaliteit heeft ook het gedachtegoed van Positieve Gezondheid invloed gehad op de manier waarop gezondheid en functioneren tegenwoordig worden benaderd. Positieve Gezondheid, ontwikkeld door Machteld Huber, beschrijft gezondheid niet als de afwezigheid van ziekte, maar als:

“*Het vermogen van mensen zich aan te passen en eigen regie te voeren in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven.*”

(Huber et al., 2011).

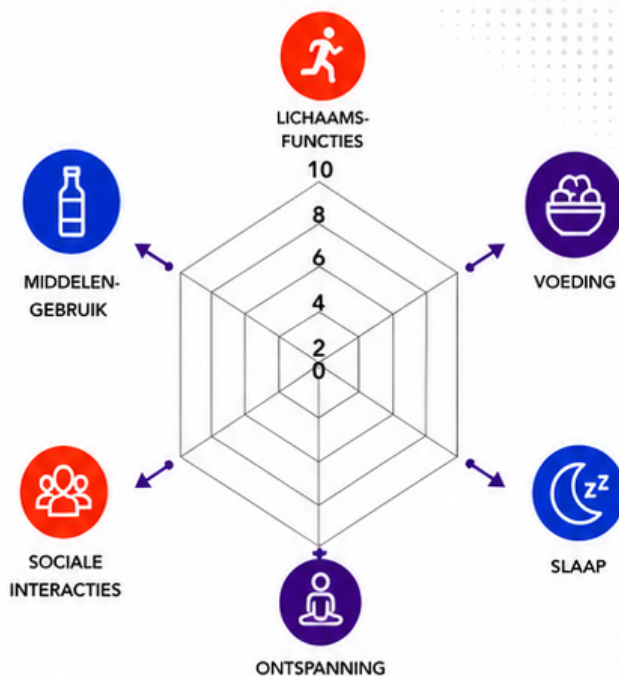
Binnen deze benadering verschuift de aandacht van ziekte en beperkingen naar functioneren, participatie, zingeving, aanpassingsvermogen en kwaliteit van leven (Huber et al, 2011). Gezondheid wordt daarmee gezien als het vermogen om regie te houden en betekenisvol te kunnen participeren, ook wanneer mensen fysieke, mentale of sociale beperkingen ervaren.

Positieve Gezondheid vertoont duidelijke overeenkomsten met het vitaliteitsbegrip van Strijk et al. (2015). In beide benaderingen staan energie, functioneren, veerkracht en betekenisvol deelnemen centraal. Tegelijkertijd ligt er een belangrijk accentverschil tussen beide concepten. Positieve Gezondheid richt zich primair op gezondheid en functioneren in alle levensdomeinen, terwijl vitaliteit zich specifiek richt op de mate waarin iemand beschikt over energie, motivatie en veerkracht als basis om effectief te kunnen functioneren.

Waar Positieve Gezondheid vooral een brede gezondheidsvisie en mensbeeld vormt, kan vitaliteit worden gezien als een belangrijke voorwaarde binnen dat functioneren. Beroepsvitaliteit vertaalt deze vitaliteit vervolgens specifiek naar de context van werk en beroep.



De zes dimensies van Positieve Gezondheid



Lichaamsfuncties

Gaat over je lichamelijke gezondheid, fitheid, klachten en energie. Voel je je gezond? Heb je voldoende energie om je dagelijkse dingen te doen?

Dagelijks functioneren

Gaat over je vaardigheden, je kunnen concentreren, omgaan met tijd, je grenzen kennen en keuzes maken. Kun je goed voor jezelf zorgen en je leven organiseren?

Kwaliteit van leven

Gaat over hoe je je leven ervaart, of je tevreden bent en kunt genieten. Voel je je gelukkig? Ervaar je genoeg balans en rust?

Zingeving

Gaat over zingeving, je doelen, dromen en wat voor jou belangrijk is. Heb je het gevoel dat je leven betekenis heeft?

Meedoen

Gaat over sociale contacten, erbij horen, steun ervaren en bijdragen aan de samenleving. Voel je je verbonden met anderen?

Mentaal welbevinden

Gaat over je gevoelens, gedachten, zelfacceptatie en veerkracht. Voel je je lekker in je vel? Kun je omgaan met tegenslagen?



Gelaagd onderscheid en samenhang

Hoewel de begrippen Positieve Gezondheid, vitaliteit, beroepsvitaliteit en leefstijl sterk met elkaar samenhangen, verschillen zij in focus en toepassingsgebied.



- **Positieve Gezondheid** richt zich op het brede menselijk functioneren en het vermogen om regie te voeren en zich aan te passen binnen fysieke, mentale en sociale uitdagingen van het leven (Huber et al., 2011).



- **Vitaliteit** richt zich specifiek op de mate waarin iemand beschikt over energie, motivatie, veerkracht en herstelvermogen om effectief te kunnen functioneren (Strijk et al., 2015).



- **Beroepsvitaliteit** plaatst deze vitaliteit expliciet binnen de context van werk en beroep en richt zich op het duurzaam energiek, gemotiveerd en veerkrachtig functioneren binnen professionele uitdagingen en omstandigheden.



- **Leefstijl** vormt daarbij een belangrijke beïnvloedende factor binnen alle niveaus en omvat gedragingen en gewoonten die invloed hebben op gezondheid, vitaliteit en functioneren, zoals slaap, beweging, voeding, ontspanning en sociale interacties.



De begrippen kunnen daarmee niet los van elkaar worden gezien. Leefstijl beïnvloedt de mate van vitaliteit, vitaliteit beïnvloedt het professioneel functioneren en de beroepscontext beïnvloedt op haar beurt weer de ruimte voor gezonde leefstijlkeuzes en herstel.

Juist deze voortdurende wisselwerking tussen persoon, gedrag, gezondheid en omgeving maakt beroepsvitaliteit tot een integraal begrip waarin gezondheid, leefstijl, functioneren, werkcontext en maatschappelijke participatie samenkomen.



WERKBARE DEFINITIE

Beroepsvitaliteit verwijst naar het vermogen van professionals om duurzaam veerkrachtig, gemotiveerd en energiek te functioneren binnen hun beroepscontext, en daarbij om te gaan met én gebruik te maken van fysieke, mentale en sociale uitdagingen en stimulatie van invloed zijn op hun functioneren.



REFLECTIEVRAAG

'Wat heb ik nodig om mijn (toekomstige) beroep vitaal, gezond en duurzaam uit te voeren?'



3.

WIE zijn van betekenis voor beroepsvitaliteit in het mbo?

Binnen het mbo vraagt beroepsvitaliteit om aandacht voor duurzame inzetbaarheid, professionele houding, veerkracht, reflectief vermogen en het ontwikkelen van eigen regie bij studenten. Tegelijkertijd ontstaat beroepsvitaliteit niet uitsluitend bij de student zelf. Het is het resultaat van een voortdurende wisselwerking tussen de student, de onderwijsomgeving, de beroepspraktijk en de bredere maatschappelijke context.



Studenten

Van betekenis zijn allereerst de studenten zelf, die gedurende hun opleiding leren omgaan met én gebruikmaken van de fysieke, mentale en sociale uitdagingen en kansen die horen bij hun toekomstige beroep. Daarbij ontwikkelen zij niet alleen vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, maar ook het vermogen om energiek, gemotiveerd en veerkrachtig te blijven functioneren. Zij leren hun eigen vitaliteit te versterken en regie te nemen op hun duurzame inzetbaarheid in werk en leven.



**Onderwijs-
professionals**

Daarnaast spelen docenten, studieloopbaanbegeleiders, coaches, zorgprofessionals en andere onderwijsprofessionals een belangrijke rol. Zij dragen bij aan een leeromgeving waarin aandacht is voor reflectie op eigenaarschap, welzijn, professionele ontwikkeling en het bespreekbaar maken van thema's die samenhangen met beroepsvitaliteit. Door beroepsvitaliteit expliciet onderdeel te maken van het onderwijs ondersteunen zij studenten in het ontwikkelen van vaardigheden die bijdragen aan gezond en duurzaam functioneren binnen hun toekomstige beroep. Ook het leren van en met elkaar, binnen en tussen mbo-instellingen, draagt bij aan de structurele verankering en normalisering van beroepsvitaliteit in het onderwijs.



**Beroepspraktijk
en begeleiding**

Ook binnen de beroepspraktijk zijn begeleiders van grote betekenis. Leerbedrijven, praktijkopleiders, werkbegeleiders, stagebegeleiders, leidinggevenden en collega's beïnvloeden in belangrijke mate hoe studenten en startende professionals hun werk ervaren. Een vitale leerwerk omgeving, ondersteunende begeleiding, sociale veiligheid, duidelijke verwachtingen, ruimte voor ontwikkeling en aandacht voor gezondheid en welzijn dragen bij aan een positieve en duurzame werkstart. Tegelijkertijd vraagt dit om bewustwording en professionalisering van praktijkbegeleiders en andere begeleiders in het werkveld, zodat ook zij beroepsvitaliteit kunnen herkennen, bespreekbaar maken en versterken.

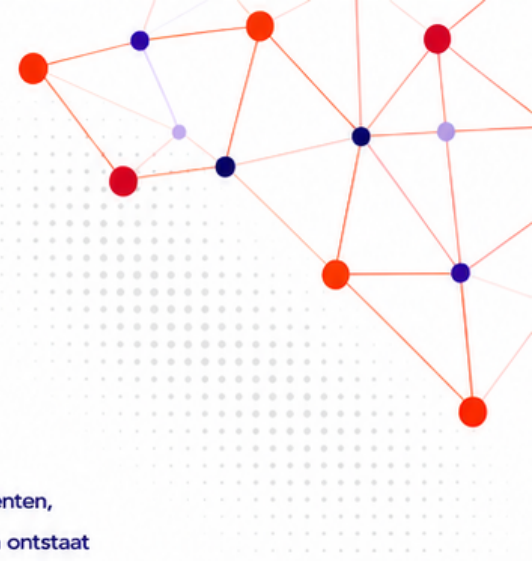


**Omgeving en
maatschappelijke
partners**

Daarnaast hebben onderwijsinstellingen, werkgevers, brancheorganisaties, kenniscentra, beleidsmakers en maatschappelijke partners een belangrijke verantwoordelijkheid in het creëren van voorwaarden waaronder beroepsvitaliteit kan groeien. Denk hierbij aan beleid, curricula, kwalificatiedossiers, professionele ontwikkeling van begeleiders en het organiseren van leer- en werkomgevingen waarin gezondheid, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid vanzelfsprekend onderdeel zijn van vakmanschap. Door samenwerking tussen onderwijs, werkveld en maatschappelijke partners kan beroepsvitaliteit duurzaam worden verankerd en kan zij doorwerken in beleid, onderwijsontwikkeling en kwalificatiedossiers.



4. HOE versterken we beroepsvitaliteit in onderwijs en praktijk?



Beroepsvitaliteit vraagt om een integrale benadering waarin de verantwoordelijkheid van studenten, onderwijsinstellingen, werkveldorganisaties en samenleving samenkomt. Gezond (leren) werken ontstaat in de wisselwerking tussen persoon, beroep, organisatie en omgeving. Aandacht voor beroepsvitaliteit gaat daarom verder dan losse leefstijlinterventies of vitaliteitsprogramma's. Het vraagt om leer- en werkomgevingen die gezondheid, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid actief ondersteunen.

Vanuit dat perspectief gaat beroepsvitaliteit niet uitsluitend over inzetbaarheid of het voorkomen van uitval, maar over het duurzaam kunnen functioneren in zowel studie, werk als leven. Het gaat om de balans tussen energie geven en herstellen, tussen presteren en welzijn, en tussen professionele verantwoordelijkheid en persoonlijke gezondheid. Daarmee verschuift beroepsvitaliteit van een individueel gezondheidsvraagstuk naar een integraal maatschappelijk en pedagogisch vraagstuk.

Tegelijkertijd is de urgentie groot. Zoals beschreven in hoofdstuk 1 neemt werkgerelateerd verzuim toe, ligt de druk in veel sectoren structureel hoog en blijkt juist het mbo een cruciale plek om vroeg te investeren in de beroepsvitaliteit van toekomstige professionals. Het beroepsonderwijs kan studenten niet alleen voorbereiden op een beroep, maar ook op het duurzaam kunnen blijven functioneren binnen dat beroep.



Vaardigheden voor gezonde keuzes

Wanneer beroepsvitaliteit wordt opgevat als het duurzaam energiek, gemotiveerd en veerkrachtig kunnen functioneren binnen werk en leven, vraagt dit om meer dan kennis over gezondheid, leefstijl of duurzame inzetbaarheid. Studenten hebben vaardigheden nodig waarmee zij bewust keuzes kunnen omgaan met de uitdagingen én kansen die zij binnen hun opleiding, stage en toekomstige beroep tegenkomen.

Uit het onderzoek Skills voor Gezonde Keuzes blijkt dat gezond en duurzaam functioneren sterk samenhangt met vaardigheden die mensen helpen regie te nemen over hun eigen gedrag, keuzes en ontwikkeling (Bosch et al., 2026). Gezonde keuzes ontstaan niet vanzelf uit kennis alleen, maar vragen om vaardigheden die mensen in staat stellen om die kennis daadwerkelijk toe te passen in hun dagelijks leven, opleiding en werk.

Binnen beroepsvitaliteit zijn deze vaardigheden van grote betekenis. Zij ondersteunen studenten bij het herkennen van factoren die hun vitaliteit versterken of juist onder druk zetten, het omgaan met werkdruk en veranderingen, het benutten van sociale steun, het behouden van balans tussen inspanning en herstel en het maken van keuzes die bijdragen aan hun duurzame inzetbaarheid.

De skills voor gezonde keuzes kunnen worden samengebracht in een aantal samenhangende vaardigheidsgebieden, waaronder zelfbewustzijn, zelfregie, reflectievermogen, toekomstgericht handelen, sociale vaardigheden en het omgaan met uitdagingen en tegenslagen. Deze vaardigheden vormen belangrijke bouwstenen voor beroepsvitaliteit, omdat zij studenten helpen om niet alleen vakbekwaam, maar ook duurzaam inzetbaar te worden.

Het ontwikkelen van beroepsvitaliteit vraagt daarom om een integrale leeromgeving waarin deze vaardigheden bewust worden geoefend en versterkt. Niet als afzonderlijk lesonderwerp, maar verweven in onderwijs, begeleiding, stage en andere vormen van praktijkleren. Juist in de wisselwerking tussen school en beroepspraktijk leren studenten hoe zij hun vitaliteit kunnen versterken en regie kunnen nemen op hun functioneren in werk en leven.



Zelfbewustzijn



Zelfregie



Reflectievermogen



Toekomstgericht handelen



Sociale vaardigheden



Omgaan met uitdagingen en tegenslagen



Het landelijk netwerk beroepsvitaliteit mbo

Beroepsvitaliteit staat in het mbo op steeds meer plaatsen op de agenda. Instellingen ontwikkelen initiatieven, lectoraten bouwen aan kennis en innovaties en individuele docenten, begeleiders en praktijkopleiders experimenteren met nieuwe aanpakken. Deze groeiende aandacht is waardevol, maar kent ook een belangrijk knelpunt: kennis, ervaring en succesvolle interventies blijven vaak versnipperd. Initiatieven staan los van elkaar, wat bij de ene instelling werkt bereikt de andere niet en structurele borging blijft uit.

Het Landelijk Netwerk Beroepsvitaliteit mbo is opgericht om hierin verandering te brengen. Door mbo-instellingen, lectoraten, onderzoekers, onderwijsprofessionals en werkveldpartners met elkaar te verbinden wil het netwerk beroepsvitaliteit ontwikkelen van een verzameling losse initiatieven naar een structureel onderdeel van het mbo: zichtbaar in curricula, begeleiding, stage, schoolcultuur en beroepspraktijk.

De opgave voor het netwerk is samenhang brengen in alles wat al bestaat. Er zijn goede initiatieven, waardevolle kennis en gemotiveerde professionals, maar deze zijn nog onvoldoende met elkaar verbonden. Het netwerk wil die verbinding realiseren door kennisontwikkeling, kennisdeling, innovatie en samenwerking te stimuleren.



Onze missie

Het Landelijk Netwerk Beroepsvitaliteit mbo versterkt beroepsvitaliteit in het mbo, zodat studenten zich ontwikkelen tot veerkrachtige, gemotiveerde en toekomstbestendige professionals. Samen met onderwijs, werkveld en stakeholders werken wij aan de structurele verankering van beroepsvitaliteit in opleiding, stage, begeleiding en beroepspraktijk. Door kennisdeling, samenwerking en innovatie maken wij beroepsvitaliteit tot een vanzelfsprekend onderdeel van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid.



Van ambitie naar implementatie

Het versterken van beroepsvitaliteit vraagt niet alleen om visie en bewustwording, maar ook om een planmatige aanpak waarin onderwijs en beroepspraktijk gezamenlijk optrekken. Uit ervaringen rondom integraal beleid voor werk en gezondheid blijkt dat duurzame verandering vooral ontstaat wanneer aandacht voor gezondheid, vitaliteit en functioneren wordt vertaald naar concrete werkwijzen, samenwerking en borging in de dagelijkse praktijk.

Voor het mbo betekent dit dat beroepsvitaliteit niet als los thema wordt georganiseerd, maar wordt verbonden met bestaande onderwijsprocessen, begeleiding, stage, praktijkleren en kwaliteitsontwikkeling. Daarbij zijn drie vragen richtinggevend:



Hoe vertalen we beroepsvitaliteit naar het curriculum, begeleiding en onderwijspraktijk?



Hoe versterken we beroepsvitaliteit binnen stages, leerbedrijven en beroepspraktijkvorming?

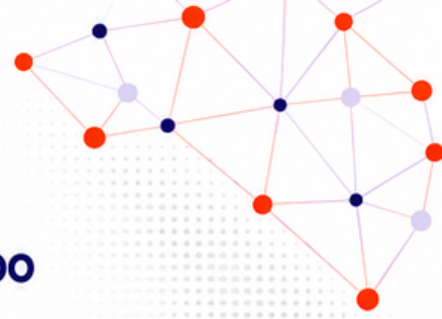


Hoe zorgen we ervoor dat succesvolle aanpakken duurzaam worden geborgd in beleid, cultuur en samenwerking?

Deze implementatie vraagt om een gezamenlijke aanpak waarin onderwijsinstellingen, studenten, werkveldpartners en maatschappelijke organisaties ieder vanuit hun eigen rol bijdragen. Daarbij zijn met name de volgende stappen van belang:

Juist de laatste stappen zijn essentieel voor duurzame impact. Wanneer beroepsvitaliteit wordt ingebed in regionale samenwerkingen, beroepsdomeinen, beleid en kwaliteitsstructuren ontstaat een beweging die verder reikt dan afzonderlijke projecten of instellingen. Zo groeit beroepsvitaliteit uit tot een vanzelfsprekend onderdeel van vakmanschap, beroepsvorming en duurzame inzetbaarheid.

- 1 Het ontwikkelen van een gedeelde visie en taal rondom beroepsvitaliteit.
- 2 Het verbinden van bestaande initiatieven en good practices.
- 3 Het vertalen van beroepsvitaliteit naar onderwijs, begeleiding, stage en praktijkleren.
- 4 Het versterken van de deskundigheid van docenten, praktijkopleiders, werkbegeleiders en stagebegeleiders.
- 5 Het monitoren, evalueren en doorontwikkelen van aanpakken op basis van praktijkervaringen en onderzoek.
- 6 Het structureel verankeren van beroepsvitaliteit in beleid, curricula, kwaliteitszorg en kwalificatiedossiers.
- 7 Het versterken van regionale en domeinspecifieke samenwerking tussen onderwijs en werkveld.
- 8 Het gezamenlijk agenderen van beroepsvitaliteit binnen landelijke ontwikkelingen, beleidsvorming en innovatie.



Kennis- en innovatieagenda beroepsvitaliteit mbo

Het netwerk werkt toe naar vier samenhangende actielijnen voor kennisontwikkeling en innovatie die elkaar versterken. Door kennisontwikkeling, samenwerking, implementatie en belangenbehartiging met elkaar te verbinden, bouwen deze actielijnen aan een duurzame verankering van beroepsvitaliteit binnen het mbo en de beroepspraktijk.



Actielijn 1 — Gedeelde basis

Ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal, definitie en minimale standaard voor beroepsvitaliteit in het mbo, zodat instellingen van elkaar kunnen leren zonder dat alles hetzelfde hoeft te zijn.



Actielijn 2 — Gezamenlijk leren en ontwikkelen

Verzamelen en delen van good practices per beroepsdomein. Elke deelnemende instelling draagt bij aan één domein, zodat de last gespreid wordt en de opbrengst gezamenlijk is.



Actielijn 3 — Implementatie en borging

Ondersteunen van instellingen bij het verankeren van beroepsvitaliteit in curricula en schoolcultuur. Inclusief het ontwikkelen van handvatten voor docenten en begeleiders.



Actielijn 4 — Beleid en lobby

Gezamenlijk optrekken richting MBO Raad en SBB brancheorganisaties, werkgevers en andere werkveldpartners om beroepsvitaliteit structureel te verankeren in kwaliteitsdossiers, onderwijskader en de beroepspraktijk.

Het netwerk zet zich in voor een grotere rol van beroepsvitaliteit binnen stages en andere vormen van praktijkleren, waaronder de professionalisering van praktijkopleiders, werkbegeleiders en stagebegeleiders. Het netwerk spreekt daarbij als collectief, niet als losse instellingen.



Het netwerk werkt volgens het principe van leren van en met elkaar. Deelnemende instellingen delen good practices, analyseren wat werkt in verschillende contexten en bouwen gezamenlijk aan een kennisbasis die breed toepasbaar is. Daarbij is bewust ruimte voor variatie: wat werkt mag per instelling, opleiding en beroepsdomein verschillen. Diversiteit in aanpak is geen zwakte, maar een bron van leren.



Een concrete werkwijze is het vormen van regionale, lokale of branchespecifieke werkgroepen naast het landelijk lerend netwerk. Deze werkgroepen werken samen aan onderzoek, innovatie en praktijkontwikkeling en leveren hun inzichten terug aan het landelijke netwerk, zodat kennis en ervaring breed gedeeld kunnen worden.

Door expertise, ervaringen en onderzoeksvragen te bundelen, versterken de werkgroepen elkaar en ontstaat een rijke gezamenlijke kennisbasis. Hierdoor kunnen instellingen voortbouwen op elkaars inzichten, wordt kennisontwikkeling versneld en groeit een collectief leerproces dat de hele mbo-sector ten goede komt. De opbrengsten worden gedeeld binnen het netwerk en waar mogelijk beschikbaar gemaakt voor de bredere mbo-gemeenschap.





Van inzicht naar beweging



Beroepsvitaliteit vraagt om een gezamenlijke beweging van onderwijs, werkveld en maatschappelijke partners.

Met deze whitepaper bieden we een gedeelde taal en gezamenlijke actielijnen om beroepsvitaliteit niet als los thema, maar structureel te verbinden aan onderwijs, begeleiding, beroepspraktijk en beleid.



“

De vraag is niet **óf** beroepsvitaliteit een plek verdient in het mbo, maar hoe we die plek **samen vormgeven**.

”



Doe mee!

Wil je beroepsvitaliteit binnen jouw opleiding, instelling of beroepspraktijk versterken? Wil je kennis delen, samenwerken aan onderzoek en ontwikkeling of aansluiten bij het Landelijk Netwerk Beroepsvitaliteit mbo? Neem dan contact met ons op.

-  Contactpersoon: **Patty Veen**
-  E-mail: p.veen@alfa-college.nl
-  Website: beroepsvitaliteit.nl

Initiatief

Het Landelijk Netwerk Beroepsvitaliteit mbo is ontstaan vanuit de practoraten Vitaliteit en Gezondheid en Sport en Bewegen en wordt ontwikkeld in afstemming met het Platform Sport en Gezonde Leefstijl.

Beeldverantwoording

De illustraties en sfeerbeelden in deze whitepaper zijn mede tot stand gekomen met behulp van generatieve AI. De inhoud, selectie en eindredactie zijn uitgevoerd door de auteurs.



Bronnen



- Aartsen, A. A. (2026, 8 juni). Voortgang gezond en veilig werken (Kamerstukken II 2025/26, 25 883, nr. 549). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2026/06/08/voortgang-gezond-en-veilig-werken>
- Bakhuis Roozeboom, M., Niks, I., Wiezer, N., & Van Veen, M. (2026). Een gezonde werkstart voor jong werkenden: Position paper de eerste 1000 werkdagen. TNO.
<https://publications.tno.nl/publication/34645673/kPDOJwXr/TNO-2026-werkdagen.pdf>
- Bosch, F., Veen, P., Zwart, Z., & Brouwer, S. (2026, 2 april). Skills voor gezonde keuzes: Skills als fundament voor gezonde keuzes van toekomstige mbo-professionals. Vitaliteitscampus.
<https://vitaliteitscampus.com/app/uploads/2026/04/Skills-voor-gezonde-keuzes-publicatie-2026-3.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2026). Ziekteverzuim volgens werknemers; herkomst en onderwijsniveau (StatLine-tabel 86011NED).
<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/86011NED>
- Chang de Pinho, I., Giorrelli, G., & Toledo, D. O. (2024). A narrative review examining the relationship between mental health, physical activity, and nutrition. *Discover Psychology*, 4, 162.
<https://doi.org/10.1007/s44202-024-00275-7>
- Dekker, L., Busch, M. C. M., Rözer, J. J., Jansen-van Eijndt, T., Uiters, E., Snijders, B., Van Zoonen, K., Van Bakel, M., Deuning, C., Kupper, N., Couwenbergh, C., & Den Broeder, J. M. (2024). Zorg en sociaal domein: Themaverkenning bij de Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
<https://www.volksgezondheitoekomstverkenning.nl/vtv-2024/zorg-sociaal-domein>
- Deloitte. (2025). 2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the pursuit of money, meaning, and well-being. Deloitte Global.
<https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2025/2025-genz-millennial-survey.pdf>
- Den Broeder, L., Hilderink, H., Polder, J., Staatsen, B., Dekker, L., Jansen-van Eijndt, T., Van der Lucht, F., Spijkerman, A., Van Bakel, M., Deuning, C., Kupper, N., & Couwenbergh, C. (2024). Kiezen voor een gezonde toekomst: Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024 (RIVM-rapport 2024-0110). Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
<https://doi.org/10.21945/RIVM-2024-0110>
- Harris, R., Kavaliotis, E., Drummond, S. P. A., & Wolkow, A. P. (2024). Sleep, mental health and physical health in new shift workers transitioning to shift work: Systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*, 75, 101927.
<https://doi.org/10.1016/j.smrv.2024.101927>
- Huber, M., Knottnerus, J. A., Green, L., Van der Horst, H., Jadad, A. R., Kromhout, D., Leonard, B., Lorig, K., Loureiro, M. I., Van der Meer, J. W. M., Schnabel, P., Smith, R., Van Weel, C., & Smid, H. (2011). How should we define health? *BMJ*, 343, d4163.
<https://doi.org/10.1136/bmj.d4163>
- Jacobsen, H. B., Reme, S. E., Sembajwe, G., Hopcia, K., Stiles, T. C., Sorensen, G., Wagner, G. R., & Buxton, O. M. (2014). Work-family conflict, psychological distress, and sleep deficiency among patient care workers. *Work*, 49(4), 617–625.
<https://doi.org/10.3233/WOR-141930>
- Rozanski, A. (2023). Cardiology and lifestyle medicine. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 77, 4–13.
<https://doi.org/10.1016/j.pcad.2023.04.004>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het. SER.
<https://www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid>
- Sociaal-Economische Raad. (2024). Sociale en psychologische veiligheid: Samen veilig, samen vooruit. SER.
<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/dib/2024/sociale-psychologische-veiligheid.pdf>
- Smit, D. J. M., Van Oostrom, S. H., Engels, J. A., & Proper, K. I. (2024). Op naar vitale en gezonde medewerkers: Praktische lessen voor het invoeren van een integrale aanpak op het werk. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
<https://www.rivm.nl>
- Strijk, J. E., Wendel-Vos, G. C. W., Picavet, H. S. J., Hofstetter, H., & Hildebrandt, V. H. (2015). Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? Kerndimensies van vitaliteit en de Nederlandse Vitaliteitsmeter. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 93(1), 32–40.
<https://doi.org/10.1007/s12508-015-0013-y>
- Van den Heuvel, S. G., Bouwens, L., De Vroome, E. M. M., Houtman, I. L. D., Van den Bossche, S. N. J., & Van den Bossche, S. (2025). Arbobalans 2024. TNO.
<https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2025/05/TNO-Arbobalans-2024.pdf>
- Den Broeder, L., Hilderink, H., Polder, J., Staatsen, B., Dekker, L., Jansen-van Eijndt, T., Van der Lucht, F., Spijkerman, A., Van Bakel, M., Deuning, C., Kupper, N., & Couwenbergh, C. (2024). Kiezen voor een gezonde toekomst: Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024 (RIVM-rapport 2024-0110). Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
<https://doi.org/10.21945/RIVM-2024-0110>



