

DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND



TNO innovation
for life

JUNI 2018

Duurzame Inzetbaarheid in Nederland

DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND

TNO

Schipholweg 77-89
Postbus 3005
2301 DA Leiden

Redactie

I.M.W. Niks
J.M.A.F. Sanders
S.G. van den Heuvel
A. Venema

© TNO, 2018

Alle rechten voorbehouden.

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

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2018 TNO

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 8 |
| Samenvatting | 10 |
| 1 Inleiding – Duurzame inzetbaarheid: van hype en hot topic naar basis van inclusief arbeidsmarktbeleid | 34 |
| <i>Jos Sanders, Swenneke van den Heuvel, Irene Niks</i> | |
| 1.1 Monitoring van Duurzame Inzetbaarheid | 37 |
| 1.2 Het Nederlandse sociale stelsel voor duurzame inzetbaarheid en een inclusieve arbeidsmarkt | 41 |
| 1.3 Wat vindt u verder in deze bundel | 44 |
| 1.4 Tot slot | 47 |
| Literatuur | 47 |
| 2 Duurzame inzetbaarheid in Nederland: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd | 51 |
| <i>Karolus Kraan, Jos Sanders</i> | |
| 2.1 Inleiding | 52 |
| 2.2 Duurzame inzetbaarheid: een algemeen beeld 2010-2016 | 52 |
| 2.2.1 Uitkomstmaten | 52 |
| 2.2.2 Factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid (determinanten) | 54 |
| 2.3 Profielen Duurzame Inzetbaarheid: risicogroepen, bedrijfstakken, regio's en landen | 56 |
| 2.3.1 Oudere werknemers | 57 |
| 2.3.2 Laag opgeleiden | 59 |
| 2.3.3 Flexibele contracten | 61 |
| 2.3.4 Werknemers met gezondheidsbeperkingen | 62 |
| 2.4 Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau | 64 |
| 2.4.1 Ontwikkeling feitelijke pensioenleeftijd in sectoren | 64 |
| 2.4.2 DI-profiel gezondheids- en welzijnszorgsector | 65 |
| 2.4.3 COROP-gebied Zuid-Limburg | 67 |
| 2.4.4 Duurzame inzetbaarheid in Europees perspectief | 68 |
| 2.5 Conclusies | 71 |
| Literatuur | 73 |
| Bijlage 1: Uitkomstmaten en determinanten in 2016 naar leeftijd, opleidingsniveau, contractflexibiliteit en arbeid belemmerende gezondheidsbeperking | 76 |
| Bijlage 2: Nederland in Europees perspectief | 84 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 3 | Duurzame inzetbaarheid en gezondheid | 86 |
| | <i>Swenneke van den Heuvel, Martine van Egmond</i> | |
| 3.1 | Inleiding | 88 |
| 3.2 | Het belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren | 89 |
| 3.3 | Invloed van persoons- en werkkenmerken op de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid | 95 |
| 3.4 | De rol van leefstijl | 99 |
| 3.5 | Conclusie | 100 |
| | Literatuur | 101 |
| | Bijlage 1: Statistische analyses | 104 |
| | Bijlage 2: Meetinstrumenten | 106 |
| 4 | Duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden: kenmerken en ontwikkelingen | 114 |
| | <i>Sylvie Boermans, Karolus Kraan, Jos Sanders</i> | |
| 4.1 | Inleiding | 116 |
| 4.2 | Methode | 118 |
| 4.3 | Resultaten | 120 |
| 4.3.1. | DI-profiel van middelbaar opgeleiden in 2016 | 120 |
| 4.3.2 | Ontwikkeling van het DI-profiel tussen 2010 en 2016, naar opleidingsniveaus | 123 |
| 4.3.3 | Gewenste maatregelen ten behoeve van het omgaan met veranderingen in het werk | 126 |
| 4.4 | Conclusies | 127 |
| 4.4.1 | Kenmerken van het DI-profiel van middelbaar opgeleiden | 127 |
| 4.4.2 | Ontwikkeling van het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden | 127 |
| 4.4.3 | Gewenste maatregelen om met veranderingen om te gaan | 128 |
| 4.5 | Tot slot | 129 |
| | Literatuur | 129 |
| | Bijlage 1: DI-uitkomstmaten en -determinanten voor verschillende opleidingsniveaus | 131 |
| | Bijlage 2: Trends opleidingsniveaus | 134 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5 | Duurzame inzetbaarheid voor jong en oud | 136 |
| | <i>Lennart van der Zwaan, Swenneke van den Heuvel, Iris Eekhout, Karen Oude Hengel</i> | |
| 5.1 | Inleiding | 138 |
| 5.2 | Data en methode | 139 |
| 5.2.1 | Arbeidsparticipatie en uitstroom uit werk | 139 |
| 5.2.2 | Chronische aandoeningen | 140 |
| 5.2.3 | Werkkenmerken | 140 |
| 5.2.4 | Analyses | 140 |
| 5.3 | Resultaten | 140 |
| 5.3.1 | Uitstroom naar arbeidsongeschiktheid | 142 |
| 5.3.2 | Uitstroom naar werkloosheid | 144 |
| 5.3.3 | Uitstroom naar vroegpensioen | 145 |
| 5.3.4 | Uitstroom naar economische inactiviteit | 145 |
| 5.3.5 | Verschillen in determinanten voor uitstroom uit werk bij inclusie van werknemers in de leeftijd 16-24 jaar | 146 |
| 5.4 | Discussie | 146 |
| 5.4.1 | Gezondheid: een risico voor iedereen | 147 |
| 5.4.2 | Werkkenmerken als bedreiging voor betaald werk | 147 |
| 5.4.3 | Werkkenmerken met een omgekeerde associatie | 148 |
| 5.5 | Tot slot | 149 |
| | Literatuur | 149 |
| | Bijlage 1: Analyses | 152 |
| | Bijlage 2: Resultaten analyses inclusief leeftijdsgroep 15-24 | 154 |
| 6 | Zit er ontwikkeling in flex? | 156 |
| | <i>Sarika Verbiest, Wouter van der Torre, Hardy van de Ven, Anneke Goudswaard</i> | |
| 6.1 | Inleiding | 158 |
| 6.1.1 | Typen flexibele arbeidsrelaties | 159 |
| 6.1.2 | Ontwikkelmogelijkheden als determinant van duurzame inzetbaarheid | 160 |
| 6.2 | Methoden | 160 |
| 6.2.1 | Formeel leren | 160 |
| 6.2.2 | Informeel leren | 160 |
| 6.2.3 | Controlevariabelen | 161 |
| 6.2.4 | Analyses | 161 |
| 6.3 | Resultaten | 162 |
| 6.3.1 | Formeel leren | 162 |
| 6.3.2 | Informeel leren | 163 |
| 6.4 | Conclusie | 166 |
| | Literatuur | 168 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 7 | Duurzame inzetbaarheid en het werken buiten kantoortijden | 170 |
| | <i>Hardy van de Ven, Alwin van Drongelen</i> | |
| 7.1 | Inleiding | 172 |
| 7.2 | Methode | 173 |
| 7.2.1 | Werken buiten kantoortijden | 173 |
| 7.2.2 | Indicatoren van duurzame inzetbaarheid | 173 |
| 7.3 | Resultaten | 174 |
| 7.3.1 | Actuele inzetbaarheid | 174 |
| 7.3.2 | Belasting en belastbaarheid | 175 |
| 7.3.3 | Hoe vaak wordt er buiten kantooruren gewerkt? | 177 |
| 7.4 | Identificatie risicogroepen | 178 |
| 7.4.1 | Verschillen naar sector, opleidingsniveau en leeftijd | 178 |
| 7.4.2 | Trends naar sector, opleidingsniveau en leeftijd | 179 |
| 7.5 | Interventies ter verhoging van duurzame inzetbaarheid | 180 |
| 7.5.1 | Interventies overige typen afwijkende werktijden | 180 |
| 7.5.2 | Optimalisatie rooster | 181 |
| 7.5.3 | Optimalisatie werkomstandigheden | 182 |
| 7.5.4 | Bevorderen van gezonde leefstijl | 182 |
| 7.6 | Conclusie | 183 |
| | Literatuur | 184 |
| | Bijlage 1: Overzicht van de verschillen in onregelmatige werktijden | 186 |
| 8 | Kwaliteit van werk - invloed op vervroegde uitstroom | 188 |
| | <i>Swenneke van den Heuvel, Liza van Dam, Karen Oude Hengel</i> | |
| 8.1 | Inleiding | 190 |
| 8.2 | Methode | 191 |
| 8.2.1 | Onderzoekspopulatie | 191 |
| 8.2.2 | Hoe meten we kwaliteit van werk? | 192 |
| 8.2.3 | Samenhang verschillende indicatoren van kwaliteit | 193 |
| 8.2.4 | Arbeidsparticipatie en uitval uit werk | 193 |
| 8.2.5 | Analyses | 194 |
| 8.3 | Resultaten | 195 |
| 8.3.1 | Kwaliteit van werk voor verschillende groepen | 195 |
| 8.3.2 | Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom | 199 |
| 8.3.3 | Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom voor verschillende opleidingsniveaus | 200 |
| 8.4 | Conclusie | 201 |
| 8.4.1 | Het meten van kwaliteit van werk | 202 |
| 8.4.2 | Effecten van kwaliteitsindicatoren | 202 |
| 8.4.3 | Kwaliteit van werk en opleidingsniveau | 204 |
| 8.4.4 | Aanbevelingen voor verder onderzoek | 204 |
| | Literatuur | 205 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 9 | Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken | 208 |
| | <i>Irene Niks, Maren Boersma, Jos Sanders</i> | |
| 9.1 | Inleiding | 210 |
| 9.2 | Methode | 211 |
| 9.2.1 | Data en onderzoeksgroep | 211 |
| 9.2.2 | Vragenlijst | 211 |
| 9.2.3 | Analyses | 212 |
| 9.3 | Resultaten | 213 |
| 9.3.1 | Maatregelen voor langer doorwerken: stand van zaken en trends | 213 |
| 9.3.2 | Ruimte voor en gebruik van maatwerk: stand van zaken en trends | 215 |
| 9.3.3 | Verschillen tussen werkgevers | 217 |
| 9.4 | Discussie | 220 |
| 9.5 | Uitdagingen voor de toekomst | 223 |
| 9.6 | Conclusie | 224 |
| | Literatuur | 225 |
| | Bijlage 1: Overzichtstabellen | 227 |
| 10 | Impact van ontwikkelingen in technologiegebruik op Duurzame Inzetbaarheid | 250 |
| | <i>Karolus Kraan, Steven Dhondt</i> | |
| 10.1 | Inleiding | 252 |
| 10.2 | Methode | 253 |
| 10.2.1 | Databestanden | 253 |
| 10.2.2 | Indeling van werknemers naar vormen van technologiegebruik | 253 |
| 10.2.3 | Analyses veranderingen in technologiegebruik en duurzame inzetbaarheid | 254 |
| 10.3 | Resultaten | 255 |
| 10.3.1 | Trends in technologiegebruik op de werkvloer (vraag 1) | 255 |
| 10.3.2 | Trends duurzame inzetbaarheid (vraag 2) | 256 |
| 10.3.3 | Recente technologische en organisatorische veranderingen en behoefte aan ondersteuning DI | 262 |
| 10.4 | Conclusies | 265 |
| 10.4.1 | Trends in technologiegebruik op de werkvloer (vraag 1) | 265 |
| 10.4.2 | Trends technologiegebruik en relaties met indicatoren voor duurzame inzetbaarheid (vraag 2) | 266 |
| 10.4.3 | Behoeftte aan ondersteuning duurzame inzetbaarheid en gevoerd beleid (vraag 3) | 267 |
| | Literatuur | 268 |
| | Bijlage 1 | 270 |
| | Appendix | 280 |

VOORWOORD

Om grip te houden op de verduurzaming van de inzetbaarheid van de Nederlandse beroepsbevolking is het noodzakelijk om trends op het gebied van inzetbaarheid goed te monitoren. Dit doet TNO binnen het programma Monitoring van Arbeid al geruime tijd, vanuit verschillende invalshoeken. Het doel van dit programma is het op gang brengen van een structurele datastroom die als basis dient voor de ontwikkeling van interventies die duurzame en productieve arbeidsparticipatie bevorderen. Via deze datastroom identificeren we trends in arbeid, nieuwe arbeidsrisico's en risicogroepen. In 2014 publiceerde TNO in dat kader de bundel 'Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief', een bloemlezing van de belangrijkste en opvallendste resultaten van een grote variëteit aan innovatieprojecten uit het meerjarenprogramma Arbeid en Gezondheid van TNO én het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden, dat TNO uitvoert voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De bundel gaf zicht op duurzame inzetbaarheid in zowel wetenschap als praktijk.

TNO is onverminderd aandacht blijven besteden aan verduurzaming van de inzetbaarheid van de Nederlandse (potentiële) beroepsbevolking. Dat doen we via de tweejaarlijkse *Monitor Duurzame Inzetbaarheid*, op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). Daarnaast doet TNO samen met verschillende universiteiten uitgebreid epidemiologisch onderzoek, met behulp van de cohortstudies STREAM (Study on Transitions in Employment, Abilities and Motivation), CODI (Cohortstudie Duurzame Inzetbaarheid) en koppeling van databronnen aan arbeidsmarktregisters van het CBS. Doel hiervan is het identificeren van persoonlijke en contextuele factoren die de inzetbaarheid verduurzamen en het vermogen en de bereidheid tot langer doorwerken bevorderen. Op basis van al deze onderzoeken zijn veel praktische instrumenten, tools en aanpakken ontwikkeld die aantoonbaar helpen de inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden te verduurzamen.

Ruim drie jaar na de publicatie van *Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief* presenteert TNO u, met trots, deze bundel met daarin antwoorden op vragen als: Wat is de actuele stand van zaken wat betreft Duurzame Inzetbaarheid? Welke rol speelt gezondheid bij duurzame inzetbaarheid? En welke rol spelen technologische ontwikkelingen? Hoe ontwikkelt zich de duurzame inzetbaarheid in mijn sector eigenlijk? Of in mijn regio? En hoe verhoudt de duurzame inzetbaarheid van laaggeschoolden zich tot die van middelbaar en hoger geschoolden? En die van jongeren tot die van ouderen? Hoe ontwikkelt zich de positie van flexwerkers en die van werknemers met onregelmatige werktijden of in ploegendienst? Wat gebeurt er met de kwaliteit van ons werk? Hoe duurzaam is dat werk eigenlijk? Wat doen werkgevers aan verduurzaming van inzetbaarheid? Welke maatregelen treffen zij om langer doorwerken mogelijk te maken en duurzame inzetbaarheid te bevorderen?

Doel van deze bundel is om u als beleidsmaker, sociale partner, onderzoeker, HR- of arbo-professional of anderszins geïnteresseerde aan de hand van antwoorden op deze vragen zowel te informeren als te inspireren om beleid, onderzoek en praktijk op het gebied van duurzame inzetbaarheid te versterken.

Wij wensen u veel leer- en leesplezier!

TNO, Directeur Kennis Healthy Living
Prof. Dr. Ir. Paulien Bongers

SAMENVATTING

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat werkenden niet alleen hier en nu inzetbaar zijn, maar dat ze ook op de langere termijn kunnen en willen blijven werken. Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de mate waarin die passen bij individuele werkenden en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid. In deze bundel presenteren wij in negen hoofdstukken een overzicht van kennis over het concept van duurzame inzetbaarheid. Hieronder geven we eerst in het kort de belangrijkste conclusies weer. Vervolgens geven we een samenvatting per hoofdstuk.

Duurzame inzetbaarheid – stand van zaken

Wanneer werkenden duurzaam inzetbaar zijn, zullen zij waarschijnlijk langer (kunnen en willen) doorwerken. In de laatste jaren was er sprake van een stijgende trend, zowel in de leeftijd tot waarop werknemers willen en kunnen doorwerken als in de leeftijd waarop zij daadwerkelijk stoppen met werken. Die stijging is in 2016 echter tot stilstand gekomen.

Factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid zijn onder meer de belastbaarheid (bijv. de gezondheid), werkkenmerken, en kennis en vaardigheden. Er zijn geen duidelijke trends (afname of toename) in de tijd waar te nemen in deze factoren. Wel zijn er duidelijke en stabiele verschillen tussen jonge en oudere werknemers en tussen laag en hoger opgeleiden, waarbij oudere werknemers en lager opgeleiden doorgaans ongunstiger scores op deze factoren.

Duurzame inzetbaarheid en gezondheid

Gezondheid is een heel belangrijke factor voor duurzame inzetbaarheid. Doordat de bevolking vergrijsd en de pensioenleeftijd stijgt, zal gezondheid alleen nog maar belangrijker worden. We krijgen namelijk te maken met een toename aan mensen met gezondheidsklachten in de beroepsbevolking, en de druk om passend werk voor deze groep te vinden stijgt.

Er zijn diverse onderzoeken die het relatieve belang van gezondheid laten zien. Zo is de kans op een verminderd werkvermogen voor iemand met een slechte fysieke gezondheid twee keer zo hoog en de kans op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid (in de komende drie jaar) zes keer zo hoog als voor degenen met een goede fysieke gezondheid. Dit geldt in iets mindere mate ook voor mentale gezondheid. Wel blijkt dat de invloed van gezondheid op arbeidsparticipatie te beïnvloeden is. Behalve de wijze waarop een individu met problemen omgaat (coping stijl), blijken ook werkkenmerken een rol te spelen. Door veel regelmogelijkheden op het werk, zoals zelf werktempo en -volgorde kunnen bepalen, wordt de negatieve invloed van een slechte gezondheid op duurzame inzetbaarheid beperkt.

Duurzame inzetbaarheid voor jong en oud

Bij het begrip duurzame inzetbaarheid is in het verleden vaak gefocust op oudere werknemers. Zij zijn immers degenen die nu langer moeten doorwerken, terwijl de verwachtingen

anders waren. Inmiddels is er ook aandacht voor de inzetbaarheid van de totale beroepsbevolking, want het is ook belangrijk dat de jongere leeftijdsgroep aan het werk blijft. Keuzes die aan het begin van het werkzame leven gemaakt worden, zijn van invloed op het kunnen en willen doorwerken aan het eind van de carrière. Het blijkt dat andere factoren van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van jongeren dan op die van ouderen. Gezondheid is uiteraard in beide leeftijdsgroepen van groot belang, maar bij jongeren is diabetes de grootste voorspeller van vroegtijdige uitstroom uit het werk, terwijl het bij ouderen vooral gaat om psychische problemen, hart-vaatklachten en klachten aan het bewegingsapparaat.

Duurzame inzetbaarheid en opleidingsniveau

De feitelijke uittredeleeftijd van laag opgeleiden ligt hoger dan die van hoog opgeleiden. Het verschil nam bovendien toe tussen 2011 en 2015. In 2016 ligt de leeftijd tot waarop laag opgeleiden denken te *kunnen* doorwerken lager dan bij hoog opgeleiden en is er geen verschil in de leeftijd tot waarop hoog en laag opgeleiden door *willen* werken. Oftewel, laag opgeleiden werken langer door dan hoog opgeleiden, terwijl ze zich daartoe minder goed in staat achten en ze ook niet bovengemiddeld gemotiveerd zijn. Door technologische ontwikkelingen en diploma-inflatie is er in toenemende mate aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. Deze groep neemt op de meeste indicatoren van duurzame inzetbaarheid een middenpositie in tussen laag en hoog opgeleiden.

Invloed van werkkenmerken op duurzame inzetbaarheid

In diverse hoofdstukken in deze bundel komt de invloed van werkkenmerken op de duurzame inzetbaarheid van werkenden aan bod. We gaan in op de invloed van contractvorm, afwijkende werktijden, technologische ontwikkelingen in het werk en meer algemeen op de kwaliteit van werk.

Om duidelijke redenen blijft het niet hebben van een vast contract de belangrijkste voorspeller van vervroegde uitstroom uit werk. Maar op meer terreinen zijn *flexwerkers* (werknemers zonder vast contract) in het nadeel. Zo hebben flexwerkers over het algemeen minder formele en informele ontwikkelmogelijkheden dan vaste medewerkers, terwijl deze ontwikkeling van kennis en vaardigheden belangrijke indicatoren zijn voor duurzame inzetbaarheid. Dit risico blijkt vooral te spelen bij medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, terwijl medewerkers met een tijdelijk contract van 1 jaar of langer of met uitzicht op vast ongeveer evenveel ontwikkelmogelijkheden blijken te hebben als vaste medewerkers. Voorts blijkt dat zzp'ers minder formeel leren, maar juist meer informele ontwikkelmogelijkheden hebben door meer autonomie en variatie in het werk.

Ook *werktijden* zijn van invloed op duurzame inzetbaarheid. Steeds meer werkzaamheden vinden 's avonds, 's nachts of in het weekend plaats. Dat verstoort het slaap/waakritme, de biologische klok en het sociale leven van werkenden en heeft negatieve gevolgen voor de gezondheid. Dat geldt in het bijzonder voor de groeiende groep oudere werknemers. Het werken buiten kantoor tijden kan daarmee de duurzame inzetbaarheid ondermijnen. Vooral

werknemers die in ploegendiensten en/of gedurende de nacht werken hebben een hoog risico op een verminderde inzetbaarheid doordat zij fysiek en mentaal belastend werk doen, een gebrek aan mogelijkheden en sociale steun ervaren, een slechtere gezondheid hebben en meer burn-outklachten rapporteren. Beroepsziekten en ongevallen met verzuim als gevolg komen eveneens vaker voor bij deze groep.

Wat betreft *technologische ontwikkelingen* zien we dat het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid afneemt en het aantal met computer-arbeid toeneemt. Een arbeidssituatie waarin zowel veel computer-arbeid als veel machine-arbeid voorkomt duidt op robotisering, een grote mate van digitalisering van productiewerk. Dit komt echter nog maar beperkt voor. Bij werknemers in deze arbeidssituatie zien we wel de meeste zorgpunten wat betreft de duurzame inzetbaarheid. Zo geven ze vaker aan minder gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt en hebben ze minder mogelijkheden in het werk. Dit betreft echter slechts een kleine groep werknemers.

De *kwaliteit van het werk*, en dan met name een goede fysieke en sociale werkomgeving en voldoende mogelijkheden, werkt beschermend tegen vervroegde uitstroom uit het werk. Er lijkt de laatste jaren echter een neergaande trend te zijn in de kwaliteit van werk, waardoor duurzame inzetbaarheid onder druk komt te staan. Een lagere kwaliteit van het werk zien we vooral bij laag opgeleiden en in sommige sectoren. Zo scoort de vervoerssector en de horeca slecht op zowel fysieke werkomgeving als mogelijkheden. De bouwsector heeft de meest ongunstige fysieke werkomgeving en de sector gezondheid heeft zowel een ongunstige fysieke werkomgeving als een hoge werkintensiteit.

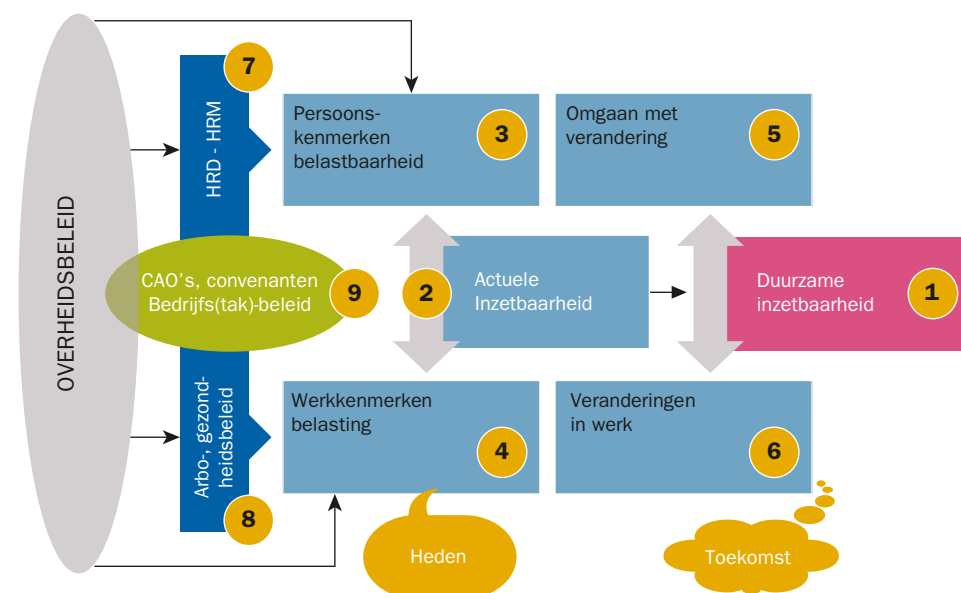
Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken

Steeds meer bedrijven nemen maatregelen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Daarbij kiezen bedrijven vaker voor ontzietmaatregelen (zoals extra vrije dagen of vrijstelling van ploegdienst) dan voor stimuleringsmaatregelen (zoals omscholing of taakverbreding). Soms zijn dit generieke maatregelen die opgenomen zijn in het bedrijfsbeleid, soms betreft het individuele maatwerkafspraken. Het laatste is vooral in kleine bedrijven het geval. Grote bedrijven, non-profit bedrijven en bedrijven die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie treffen vaker generieke maatregelen voor langer doorwerken.

HOOFDSTUK 1 – INLEIDING, MONITORING VAN DUURZAME INZETBAARHEID

Inzetbaarheid van werknemers of werkzoekenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid: het actuele werkvermogen. Bij 'duurzame' inzetbaarheid gaat het niet alleen om dat actuele werkvermogen, maar ook om het behoud van werkvermogen. Duurzame inzetbaarheid houdt in dat werknemers niet alleen hier en nu inzetbaar zijn, maar dat ze ook op de langere termijn kunnen en willen blijven werken. Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de mate waarin die passen bij individuele werknemers en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid.

Het voeren van effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid vereist een goede en structurele monitoring van duurzame inzetbaarheid, zowel op het niveau van de werknemers als op het niveau van beleid en maatregelen van werkgevers, branches en overheid. TNO heeft daarom in 2010 in nauw overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de 'Monitor Duurzame Inzetbaarheid' ontwikkeld. Figuur 1 visualiseert het model voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. Hieronder wordt het model verder uitgelegd, evenals hoe we de verschillende begrippen meten in de Monitor.



FIGUUR 1

Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoelinden

Blok 1 – Duurzame inzetbaarheid

In het model is de belangrijkste uitkomstmaat 'duurzame inzetbaarheid' geoperationaliseerd als de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Omdat de feitelijke uittredeleeftijd van personen pas bekend wordt op het moment van pensionering, is het nodig voorspellers van die feitelijke pensioenleeftijd te monitoren. Daarom kijken we in de Monitor niet alleen naar de feitelijke pensioenleeftijd, maar ook naar enkele voorspellers van duurzame inzetbaarheid, zoals de mate waarin personen aangeven langer te kunnen en willen doorwerken.

Blok 2 – Actuele inzetbaarheid

Actuele inzetbaarheid wordt gemeten aan de hand van vragen over de eigen fysieke en psychische 'performance' binnen de huidige baan en de verwachting van personen een andere baan te kunnen vinden. Ook kijken we naar de opvatting van werkgevers over de mate waarin zij vinden dat hun personeel voldoende is toegerust qua ervaring en kwalificaties voor hun huidige werk.

Blok 3 – Persoonskenmerken, belastbaarheid

Persoonskenmerken en belastbaarheid zien we als determinanten van duurzame inzetbaarheid. Gezondheid speelt hierin bijvoorbeeld een belangrijke rol. Ook het vermogen om werk- en privétaken te combineren is een belangrijke persoonlijke factor.

Blok 4 – Werkkenmerken, belasting

Hiervoor meten we de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting en de regelmogelijkheden en sociale steun in het werk.

Blok 5 – Omgaan met verandering

Duurzame inzetbaarheid impliceert dat de beroepsbevolking om kan gaan met veranderingen in het werk. Als indicator voor de mate waarin mensen kunnen omgaan met veranderingen hebben wij gekozen voor het daadwerkelijk gevolgd hebben van scholing (formeel leren) en het belangrijk vinden van leermogelijkheden in het werk (informeel leren), aangevuld met het werkgeveeroordeel over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren (leerbereidheid). Ook is een dienstverband van korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever als indicator voor baanverandering of 'mobiliteit' opgenomen.

Blok 6 – Veranderingen in werk

Om deze dynamiek te monitoren, gebruiken we informatie van werkgevers over de mate waarin procesinnovaties plaatsvinden in hun bedrijf. Dergelijke procesinnovaties wijzen op een verandering in de vraag naar arbeid.

Blok 7, 8 en 9 – Beleid op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid

In de Monitor kijken we alleen of werkgevers langer doorwerken belangrijk vinden en of ze maatregelen hiervoor treffen. Vooralsnog bevat de Monitor Duurzame Inzetbaarheid verder nog geen indicatoren om het bedrijfstak- en overheidsbeleid op duurzame inzetbaarheid te monitoren.

HOOFDSTUK 2 - DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: STAND VAN ZAKEN EN ONTWIKKELINGEN IN DE TIJD

In dit hoofdstuk presenteren we de actuele stand van zaken en trends op het gebied van duurzame inzetbaarheid (DI) in de Nederlandse arbeidsmarkt op basis van twintig DI-indicatoren. Deze DI-indicatoren zijn grafisch weergegeven in DI-profielen. Naast het meer algemene DI-profiel voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, komen (verschillen tussen) specifieke doelgroepen aan de orde, zoals jongeren, ouderen, mensen met een chronische aandoening en laagopgeleiden. Ook kijken we naar de stand van zaken en trends omtrent DI-maatregelen en beleid in bedrijven.

Trends in langer doorwerken van oudere werknemers

Sinds in 2006 de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65ste levensjaar zijn afgeschaft, wordt er aanmerkelijk langer doorgewerkt in Nederland. Een gemiddelde Nederlandse werknemer werkt anno 2016 door tot de leeftijd van 64,4 jaar. Voor het eerst sinds 2006 zijn echter zowel de feitelijke pensioenleeftijd (64,4 jaar), als de leeftijd tot waarop werknemers *willen* doorwerken (64,3) en denken te *kunnen* doorwerken (64,5), van 2015 op 2016 niet meer verder gestegen. Tegelijkertijd zien we een toename van de

instroom van ouderen in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (29,4% van de totale instroom in 2010 naar een aandeel van 39,5% in 2015). Werkgevers treffen in 2016 vaker dan in voorgaande jaren zelf ook maatregelen die erop gericht zijn langer doorwerken mogelijk te maken voor hun personeel (43% in 2016 versus 32% in 2010).

Verschillen tussen DI-profielen op basis van leeftijd en opleidingsniveau

Werknemers jonger dan 45 jaar hebben meer vertrouwen in hun kansen op de arbeidsmarkt dan oudere werknemers. Hetzelfde geldt voor middelbaar en hoog opgeleide werknemers ten opzichte van laag opgeleide werknemers. Oudere en laag opgeleide werknemers scoren ook slechter op scholingsdeelname, mobiliteit en gezondheid. Daarnaast gaan laag opgeleiden gemiddeld later met pensioen dan hoger opgeleiden, waarschijnlijk om financiële redenen. Wel neemt in 2016 voor het eerst sinds 2011 de gemiddelde pensioenleeftijd onder laag opgeleiden af, terwijl deze onder hoger opgeleiden nog steeds licht toeneemt. Daarmee komt voorlopig een einde aan de trend dat het verschil in de gemiddelde pensioenleeftijd tussen laag en hoger opgeleiden groter wordt. Laag opgeleiden willen ook vaak wel langer doorwerken, maar verwachten dat relatief vaak niet te kunnen. Ook ervaren zij relatief beperkte steun en regelmogelijkheden en een relatief hoge fysieke belasting.

Verschillen tussen DI-profielen op basis van contracttype

Flexwerkers willen iets langer doorwerken en denken ook langer te kunnen doorwerken dan werknemers met een vast contract (respectievelijk 64,7 en 64,8 jaar versus 64,3 en 64,4 jaar), maar de verschillen worden kleiner. Daarnaast zien we dat flexwerkers leren net zo belangrijk vinden als werknemers met een vast contract, maar dat hun scholingsdeelname ver achterblijft. Bedrijven met veel flexibele krachten rapporteren een relatief grote 'skills mismatch'.

DI-profiel voor werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn in hun werkuitvoering

Werknemers met een gezondheidsprobleem dat hun werkuitvoering sterk belemmert, scoren op bijna alle DI-indicatoren ongunstig. Niet alleen beoordelen ze hun eigen DI laag, ook werkgevers met veel werknemers uit deze kwetsbare groep oordelen relatief negatief over de duurzame inzetbaarheid van hun personeel.

Verschillen tussen DI-profielen op basis van sector

In de landbouwsector wordt nog steeds het langst doorgewerkt. In de sector vervoer, opslag en communicatie is de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd het sterkst gestegen. Sinds 2006 nam die toe met maar liefst vijf jaar. Ook onder de energie- en waterleidingbedrijven zien we een dergelijke toename van de inzetbaarheid.

De gezondheids- en welzijnszorgsector scoort laag op de feitelijke pensioenleeftijd en de gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers denken door te kunnen werken. Werknemers in deze sector rapporteren ook een relatief hoge fysieke en psychosociale belasting. Dit biedt een mogelijk aanknopingspunt voor verduurzaming van de inzetbaarheid in deze sector.

Regionale verschillen tussen DI-profielen

De regionale DI-verschillen zijn in het algemeen klein. Zuid-Limburg valt op in ongunstige zin. Hoewel werkgevers hier relatief veel belang hechten aan langer doorwerken van hun personeel, treffen ze niet bovengemiddeld maatregelen om dat mogelijk te maken. Werknemers kunnen naar eigen zeggen niet zo lang doorwerken als in de meeste andere regio's. De aard van het werk lijkt weinig te veranderen: van innovaties is in 2016 relatief beperkt sprake.

Verschillen tussen DI-profielen Nederland en Europa

Nederland scoort in vergelijking met andere EU-landen erg goed op duurzame inzetbaarheid. Nederlandse werknemers willen langer doorwerken en denken dat ook te kunnen. Ze doen daarnaast relatief veel aan scholing, de werk-privébalans is relatief goed en de fysieke belasting is beperkt. Op externe mobiliteit, toerusting voor het huidige takenpakket en sociale steun en regelmogelijkheden scoren Nederlandse werknemers gemiddeld. Zweden en Denemarken zijn voor wat betreft duurzame inzetbaarheid de landen waartegen opgekeken mag worden.

Conclusie

De trend waarbij oudere werknemers steeds langer doorwerken lijkt te stabiliseren. Risicogroepen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn oudere werknemers, laag opgeleide werknemers en werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn in hun werkkuitvoering. Flexwerkers scoren vooral ongunstig op scholingsdeelname. Bedrijven met een grote flexibele schil lijken dus kansen om 'skills mismatch' te beperken te laten liggen. Bij een vergelijking tussen sectoren en regio's valt op dat vooral de gezondheids- en welzijnssector en de regio Zuid-Limburg relatief ongunstig scoren op duurzame inzetbaarheid. De contrasten tussen regio's of sectoren zijn echter kleiner dan die tussen risicogroepen. Tenslotte scoort Nederland relatief goed op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid vergeleken met andere Europese landen.

HOOFDSTUK 3 - DUURZAME INZETBAARHEID EN GEZONDHEID

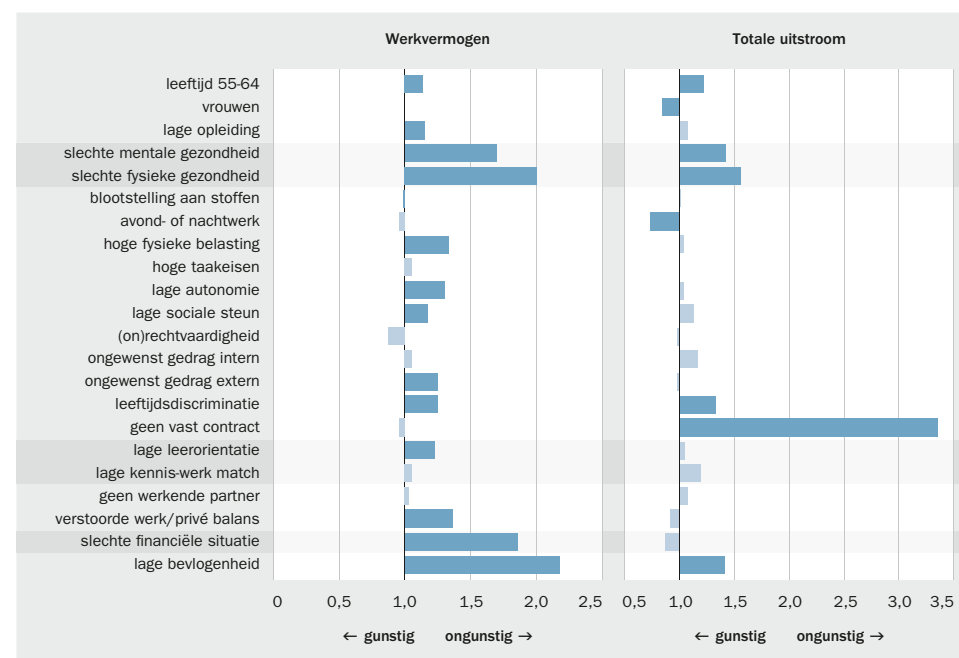
Dat gezondheid van belang is voor de duurzame inzetbaarheid staat buiten kijf. Er zijn echter verschillende begrippen en meetmethoden om gezondheid te duiden, variërend van subjectief ervaren gezondheid tot gediagnosticeerde aandoeningen. Beide zijn van belang en zullen verschillen in hun relatie tot duurzame inzetbaarheid. Mensen die objectief - door een arts vastgesteld - bezien niet ziek zijn, kunnen zich toch ziek voelen en mensen die wel als ziek gediagnosticeerd zijn, kunnen zich gezond voelen. Ook zal de ene werkende een bepaald gezondheidsprobleem als arbeidsbeperkend ervaren, terwijl bij de andere werkende hetzelfde gezondheidsprobleem de werkuitoefening niet of in geringe mate hindert. Dit kan met persoonlijkheid te maken hebben, maar werkkenmerken zullen hier ook op van invloed zijn. Leefstijl wordt soms ook in verband gebracht met duurzame inzetbaarheid, omdat het een belangrijke invloed heeft op de gezondheid.

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van eerder onderzoek met longitudinale data, aangevuld met relevante onderzoeksresultaten uit de literatuur. Eerst besteden we aandacht

aan het relatieve belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren. Vervolgens gaan we in op persoons- en werkkenmerken die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid. Ten slotte gaan we nog in op de rol die leefstijl hierin zou kunnen spelen.

Het belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren

We hebben onderzocht welke factoren vroegtijdige uitstroom uit werk (in de komende drie jaar) voorspellen dan wel een ongunstige score op één of meer indicatoren¹ van duurzame inzetbaarheid (in het volgende jaar). Figuur 2 laat de resultaten van de analyse zien.



FIGUUR 2

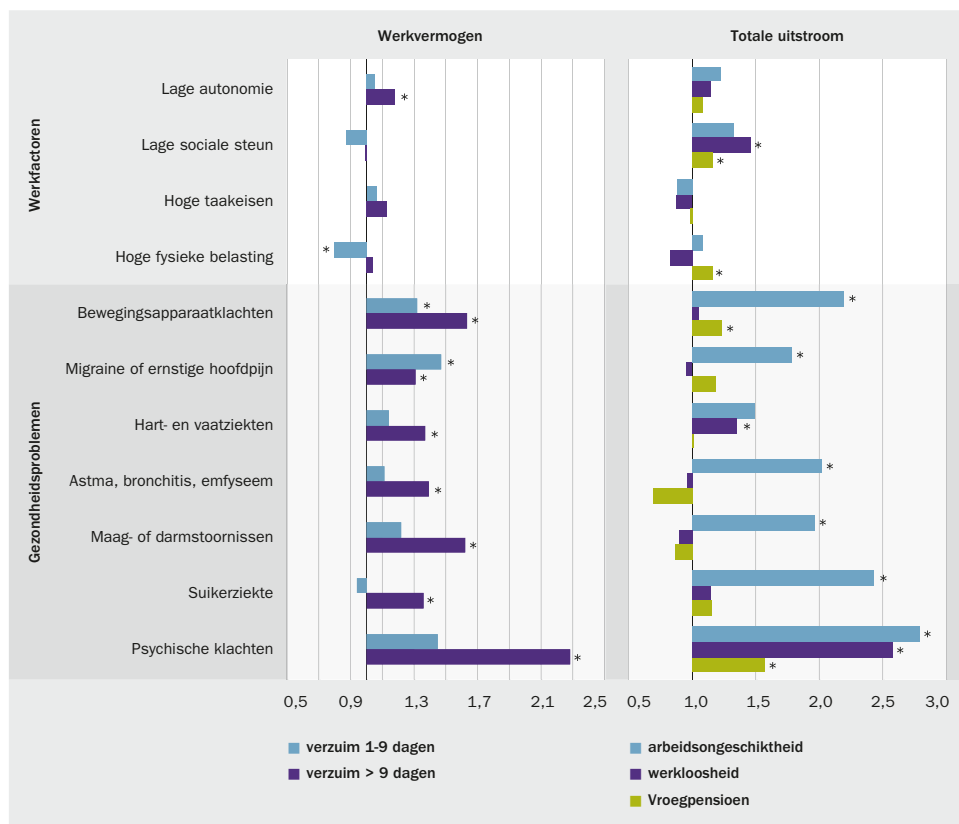
Relatie (odds ratio's) tussen determinanten en indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.

Een odds ratio groter dan 1 duidt op een hoger risico, en een odds ratio kleiner dan 1 op een lager risico. Significante relaties ($p < 0,05$) zijn met een donkerblauwe balk weergegeven

¹ In deze samenvatting beperken we ons tot de totale uitstroom en de indicator 'werkvermogen'. In hoofdstuk 3 behandelen we meer indicatoren.

De figuur laat zien dat zowel een slechte mentale als een slechte fysieke gezondheid relatief belangrijke voorspellers zijn van uitstroom uit werk en een verminderd werkvermogen. Zo hebben personen met een slechte fysieke gezondheid een anderhalf keer grotere kans om de komende drie jaar te stoppen met werken en een twee keer grotere kans op een slechter werkvermogen. Gezondheid heeft vooral invloed op de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en in mindere mate op de uitstroom naar werkloosheid en vroegpensioen.

Ook is onderzocht welke gezondheidsproblemen vooral verantwoordelijk zijn voor een verminderde inzetbaarheid. Uitkomstmaten zijn hier kort- en langdurig verzuim en uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen (zie figuur 3). Hieruit blijkt dat psychische klachten sterk verband houden met een verminderde inzetbaarheid. In deze onderzoeken zijn ook werkkenmerken meegenomen. Gezondheid blijkt echter sterker samen te hangen met duurzame inzetbaarheid dan werkkenmerken.



FIGUUR 3

Relaties (odds ratio's) tussen werkfactoren en gezondheidsproblemen met verzuim en uitstroom. Een * duidt op een statistisch significante relatie

Inloed van persoons- en werkkenmerken op de relatie gezondheid en duurzame inzetbaarheid

De invloed van gezondheid blijkt echter niet bij iedereen op dezelfde manier te werken. Persoons- en werkkenmerken beïnvloeden de relatie tussen gezondheid en werkkenmerken. Eén van de persoonskenmerken die het omgaan met gezondheid en werk zou kunnen beïnvloeden, is de manier waarop mensen met problemen omgaan, de zogeheten copingstijl. Het blijkt dat copingstijl in ieder geval rechtstreeks van invloed is op een belangrijke DI-indicator, namelijk werkvermogen. Een actieve copingstijl, dat wil zeggen een actieve manier van problemen aanpakken, blijkt een positief effect te hebben op werkvermogen. Een passieve copingstijl, waarbij probleemsituaties zoveel mogelijk vermeden worden, heeft juist een negatief effect.

Werkkenmerken kunnen eveneens van invloed zijn op de relatie tussen gezondheid en werkvermogen. In sommige banen is het misschien wel mogelijk om met een chronische aandoening aan het werk te blijven, terwijl dat in andere banen niet het geval is. Sommige werkkenmerken kunnen een bufferende werking hebben. Dat blijkt met name het geval te zijn bij autonomie (het hebben van veel regelmogelijkheden): 2,6% van de werknemers met gezondheidsproblemen én weinig regelmogelijkheden wordt arbeidsongeschikt ten opzichte van slechts 1,4% van de werknemers met gezondheidsproblemen die wel voldoende regelmogelijkheden hebben.

De rol van leefstijl

Leefstijl heeft invloed op de gezondheid en zou daardoor indirect een effect kunnen hebben op de inzetbaarheid. In Hoofdstuk 3 laten we de resultaten zien van onderzoek waarin leefstijl (beweeggedrag, alcoholconsumptie en roken) is gerelateerd aan indicatoren van duurzame inzetbaarheid (werkvermogen, productiviteit en verzuim). Die relatie blijkt echter zwak of afwezig.

Conclusie

Gezondheid is een van de belangrijkste voorspellers van duurzame inzetbaarheid. Dat geldt zowel voor de subjectief ervaren gezondheid als voor het wel of niet aanwezig zijn van gezondheidsproblemen. Persoons- en werkkenmerken zijn van invloed op de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Door veel regelmogelijkheden op het werk, zoals zelf werktempo en -volgorde kunnen bepalen, is het mogelijk om de negatieve invloed van een slechte gezondheid op de duurzame inzetbaarheid te beperken. De relatie tussen leefstijl en indicatoren van duurzame inzetbaarheid is nog niet overtuigend aangetoond. Mogelijk heeft leefstijl pas op langere termijn een effect.

HOOFDSTUK 4 – DUURZAME INZETBAARHEID VAN MIDDELBAAR OPGELEIDEN

Door veranderingen op de arbeidsmarkt is er steeds meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden als aparte groep. In hoofdstuk vier gaan we in op de verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen laag en hoger geschoolden enerzijds en

middelbaar geschoolden anderzijds aan de hand van de DI-profielen zoals in hoofdstuk 2 zijn gepresenteerd en zoomen we in op de positie van de middelbaar opgeleiden.

Kenmerken van het DI-profiel van middelbaar opgeleiden

De resultaten tonen zoals verwacht dat middelbaar opgeleiden een middenpositie innemen op de meeste DI-indicatoren. Op twee indicatoren positioneren middelbaar opgeleiden zich relatief het minst gunstig: de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de mate waarin kennis en vaardigheden goed aansluiten op het huidige werk. Het verschil op deze indicatoren met laag en hoog opgeleiden is echter niet significant.

Voor sommige indicatoren geldt dat middelbaar opgeleiden de meeste gelijkenis vertonen met hoog opgeleiden. Middelbaar opgeleiden hebben net als hoog opgeleiden vaak te maken met veranderingen in het werk. Ongeveer 40% van zowel de middelbaar als hoog opgeleiden geeft aan dat zij in hun werk met nieuwe technologie of met een andere werkwijze te maken hadden, tegenover ongeveer 20% van de laag opgeleiden. Ook voor het omgaan met veranderingen in het werk lijken middelbaar opgeleiden sterker op hoog opgeleiden, vooral wat betreft gevolgde scholing. Ongeveer 55% van de middelbaar opgeleiden volgde in de afgelopen twee jaar scholing, ten opzichte van zo'n 63% van de hoog opgeleiden en een kleine 38% van de laag opgeleiden.

Voor andere indicatoren zijn er daarentegen meer overeenkomsten met laag opgeleiden. Zo hebben één op de vier middelbaar opgeleiden en één op de drie laag opgeleiden te maken met fysiek zwaar werk, versus één op de twintig hoog opgeleiden. Daarnaast blijft het aandeel middelbaar en lager opgeleiden dat voldoende regelmogelijkheden en sociale steun van de leidinggevende ervaart (respectievelijk 52% en 46%) achter bij hoger opgeleiden (64%). Ook het aandeel middelbaar opgeleiden dat intern in beweging kwam (24%) was significant kleiner dan het aandeel hoog opgeleiden (32%) en verschilde niet wezenlijk van laag opgeleiden (18%).

Ontwikkeling van het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden

Tussen 2010 en 2016 is het DI-profiel van middelbaar, maar ook dat van laag en hoog opgeleiden relatief stabiel gebleven. Er is geen duidelijke opwaartse lijn geweest op het gebied van mobiliteit, scholing en gezondheid. Wel is de leeftijd tot waarop men wil doorwerken zowel onder laag als middelbaar opgeleiden gestegen (van respectievelijk 63,7 en 63,5 jaar in 2012 naar 64,5 en 64,2 jaar in 2016). De leeftijd tot waarop men denkt te kunnen doorwerken steeg in deze periode alleen onder middelbaar opgeleiden (van 63,6 jaar in 2012 naar 64,1 jaar in 2016). Een mogelijke verklaring voor deze stijging is de afname van sociale zekerheden, zoals het langer moeten doorwerken voor de AOW, minder rechten op pensioen, hogere zorgkosten en het vervangen van de studiefinanciering door een leenstelsel voor schoolgaande kinderen. Het is aannemelijk dat 'willen doorwerken' sterk is gerelateerd aan de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers stellen zich daarop in en passen hun verwachtingen aan.

Verder is het aandeel middelbaar opgeleiden dat vertrouwen heeft in het kunnen vinden van een andere baan afgenomen (van 59% in 2010 naar 48% in 2014 en naar 55% in 2016). De afname tussen 2010 en 2014 lijkt in het licht van de economische crisis en stijgende werk-

loosheidspercentages gegrond. Sinds 2014 neemt de werkloosheid echter weer af en dat is ook terug te zien in het herstel van het vertrouwen bij middelbaar opgeleiden.

Ten slotte is de mate waarin men in het werk te maken heeft psychosociale belasting over de tijd heen veranderd. Steeds meer laag en middelbaar opgeleiden rapporteren een hoge werkdruk en/of emotionele taakeisen (respectievelijk van 36% en 40% in 2010 naar 38% en 44% in 2016).

Gewenste maatregelen om met veranderingen om te gaan

Een grote groep middelbaar opgeleiden heeft te maken met veranderingen in het werk. Dat geldt ook voor laag en hoog opgeleiden (in mindere en meerdere mate, respectievelijk). Ongeveer 75% van alle werknemers had in 2016 de behoefte aan maatregelen om zich aan deze veranderingen te kunnen aanpassen, ongeacht opleidingsniveau. Laag, middelbaar en hoog opgeleiden verschillen vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen. Wanneer werknemers ondersteuning wensen, dan is dit vooral in termen van tijd en ruimte, begeleiding op de werkvloer en het volgen van scholing. Alleen de behoefte aan de maatregel 'tijd om zich aan te passen' verschilt tussen opleidingsniveaus. Ruim 40% van de middelbaar en hoog opgeleiden heeft hier behoefte aan, ten opzichte van 31% van de laag opgeleiden. Ongeveer een derde van de werknemers denkt dat begeleiding op de werkvloer en/of een opleiding hen zou helpen om goed om te kunnen omgaan met de veranderingen in het werk.

Conclusie

In de laatste jaren is het DI-profiel van middelbaar opgeleiden niet veel gewijzigd. Op de meeste indicatoren hebben zij hun middenpositie tussen laag en hoog opgeleiden weten te behouden. Laag, middelbaar en hoog opgeleiden verschillen vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen in het omgaan met veranderingen op het werk. Wanneer werknemers ondersteuning wensen, dan is dit vooral in termen van tijd en ruimte, begeleiding op de werkvloer en het volgen van scholing.

HOOFDSTUK 5 – DUURZAME INZETBAARHEID VOOR JONG EN OUD

In dit hoofdstuk kijken we naar de invloed van werk en gezondheid op uitstroom uit werk, waarbij we onderscheid maken in jongere (< 45 jaar) en oudere (≥ 45 jaar) werkenden. Dit doen we om te onderzoeken of de factoren die van belang zijn voor deze groepen verschillen. We kijken apart naar de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen en economische inactiviteit. Hieronder geven we de belangrijkste conclusies weer.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op arbeidsongeschiktheid

Vanzelfsprekend is de invloed van gezondheidsproblemen groot in beide leeftijdsgroepen. Onder jongere werknemers vormen diabetes en hoofdpijn/migraine de grootste risicofactoren. Onder oudere werknemers zijn dat psychische problemen, hart-vaatklachten en maag-darmklachten. Klachten aan het bewegingsapparaat zijn in beide leeftijdsgroepen een risico op arbeidsongeschiktheid.

De belangrijkste werkfactor die de kans op arbeidsongeschiktheid in beide leeftijdsgroepen vergroot is een flexibel contract. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers mensen met een verslechterde gezondheid minder snel een vaste aanstelling geven. Naast een flexibel contract speelt ook sociale steun in beide groepen een rol. Verder is een lage autonomie een risicofactor voor jongeren en hoge psychosociale of fysieke belasting een risicofactor voor ouderen.

Werknemers met een voltijds dienstverband stromen minder vaak uit naar arbeidsongeschiktheid. Hierdoor lijkt het alsof een voltijds dienstverband zou beschermen tegen uitstroom. Een belangrijke verklaring hiervoor lijkt dat werknemers met een (dreigende) arbeidsbeperking minder vaak in staat zijn om voltijds te werken, het zogenaamde *'healthy worker effect'*.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op werkloosheid

Het aantal gezondheidsproblemen dat geassocieerd is met het risico op werkloosheid is beperkt: psychische problemen en hoofdpijn/migraine, en specifiek onder jongere werknemers gehoorproblemen en maag-darmklachten en hoofdpijn/migraine.

Zoals verwacht lopen werknemers - jong én oud - met een flexibel contract een aanzienlijk risico op werkloosheid. Onder oudere werknemers met een flexibel contract is het risico op werkloosheid 3 keer zo hoog als onder oudere werknemers met een vast contract. Bij jongere werknemers is sprake van een 2,5 keer zo hoog risico.

Ook lage steun van de leidinggevende(n) levert een verhoogd risico op bij zowel jong als oud. Verder zien we dat jonge werknemers een verhoogd risico lopen op werkloosheid, wanneer er sprake is van een verstoorde werk-privébalans, weinig sociale steun van collega's en weinig variatie in hun werk. Werknemers met onregelmatig werk hebben in beide leeftijdsgroepen een lager risico op uitstroom naar werkloosheid.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op uitstroom naar vroegpensioen (alleen voor 45+)

Gezondheidsproblemen blijken slechts in zeer beperkte mate van invloed te zijn op vroegpensioen. Alleen bij klachten aan het bewegingsapparaat zien we een enigszins verhoogd risico. Flexwerkers en werknemers met onregelmatig werk stromen minder vaak uit naar vroegpensioen.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op uitstroom naar economische inactiviteit

Voor zowel jongere als oudere werknemers geldt dat de aanwezigheid van een chronische aandoening geen rol lijkt te spelen in uitstroom naar economische inactiviteit en dat flexwerkers een twee keer zo hoog risico hebben op uitstroom naar economische inactiviteit. Onder jongere werknemers zijn hoge psychosociale taakeisen en een lage sociale steun van de leidinggevers enigszins risico-verhogend. Onder oudere werknemers geldt dit voor een lage taakvariatie.

Conclusie

Uit de analyses blijkt een duidelijke samenhang tussen chronische aandoeningen en vroegtijdige uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, maar het type aandoening dat de uitstroom voorspelt verschilt tussen jongere en oudere werknemers. Het effect van werkkenmerken verschilt per uitstroomroute en leeftijdsgroep.

HOOFDSTUK 6 – ZIT ER ONTWIKKELING IN DE FLEX

Een grote groep mensen in Nederland werkt in flexibele arbeidsrelaties (39% van de werkenden in 2017). In het zesde hoofdstuk staan deze flexibele contracten centraal en gaan we na of en in hoeverre flexwerkers over dezelfde formele en informele ontwikkelmogelijkheden beschikken als vaste medewerkers. Daarin maken we onderscheid in medewerkers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, maar besteden we ook aandacht aan zzp'ers.

Formele ontwikkelmogelijkheden voor flexwerkers

Formeel leren verwijst naar leren binnen onderwijs-, trainings- en opleidingsinstituten. Het aandeel flexwerkers dat in 2016 aangeeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus te hebben gevolgd is significant lager dan dat van vaste medewerkers (56%), ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector. Oproep-/invalkrachten hebben het minst deelgenomen aan een opleiding of cursus (26%). Flexwerkers die aanzienlijk vaker een cursus of opleiding volgden voor hun werk zijn medewerkers met een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer (52%) of met uitzicht op vast (54%).

Verder blijkt voor een aantal typen flexwerkers het aandeel dat behoefte heeft aan een opleiding of cursus een stuk hoger te liggen dan het aandeel dat daadwerkelijk een opleiding of cursus gevolgd heeft. Dit duidt op een gedeeltelijk onvervulde behoefte en geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract korter dan een jaar (45% behoefte versus 35% daadwerkelijk opleiding of cursus gevolgd), uitzendkrachten (49% behoefte versus 37% daadwerkelijk opleiding of cursus gevolgd) en oproep-/invalkrachten (33% behoefte versus 26% daadwerkelijk opleiding of cursus gevolgd).

Alle typen werknemers geven het vaakst aan dat ze de cursus/opleiding hebben gevolgd om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten. De uitzendkrachten geven dat het vaakst aan (38%) en de vaste medewerkers het minst (23%). Oproep-/invalkrachten verschillen hierin niet veel van de vaste medewerkers (25%), wat erop kan duiden dat zij meer baan zekerheid ervaren.

Formele ontwikkelmogelijkheden voor zzp'ers

Zzp'ers volgen minder trainingen en cursussen dan werknemers: in 2017 geeft 48% van de zzp'ers versus 56% van de vaste krachten aan een training of cursus gevolgd te hebben. Uit een vergelijking van zzp'ers en werknemers uit 2016 blijkt dat zzp'ers ook minder behoefte hebben aan opleiding (62% geen behoefte) dan werknemers met een vast contract (52% geen behoefte). Ook na correctie voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector blijft dit verschil significant.

Informeel ontwikkelmogelijkheden voor flexwerkers

Informeel leren vloeit voort uit alledaagse activiteiten. In dit hoofdstuk heeft informeel leren betrekking op taken in het werk, waarbij de werknemer tijdens het uitvoeren iets bijleert en zich erdoor ontwikkelt ('leerrijke taken'). Vaste medewerkers en medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast scoren het hoogst op informeel leren (respectievelijk 7,0 en 6,9 op een schaal van 1 tot 10). De andere typen flexwerkers scoren allemaal significant lager op informeel leren, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector (variërend van 5,5 tot 6,6 op een schaal van 1 tot 10).

Bij het inzoomen op verschillende onderdelen van informeel leren, valt op dat het aandeel uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten dat autonomie heeft in het werk (respectievelijk 37% en 35%) veel lager is dan dat van vaste medewerkers (66%), medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast (58%), en medewerkers met een tijdelijk contract van een jaar of langer (52%). Een mogelijke verklaring is dat werkgevers juist voor simpele en duidelijk omschreven taken uitzendkrachten of oproep-/invalkrachten inzetten. Voor meer uitdagend specialistisch werk is een langere inwerktijd nodig en is een langer lopend contract een logisch gevolg.

Dat is wat betreft herhalende bewegingen in het werk ook terug te zien. De groep uitzendkrachten heeft significant meer herhalende beweging in het werk (46%) dan de groep medewerkers met een vast contract (32%), ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector. Veel herhalende bewegingen in het werk impliceren gestandaardiseerd werk, waar werknemers relatief snel op in te werken zijn. Hierdoor worden uitzendconstructies mogelijk.

Vergelijkbare patronen zijn te zien voor de vraag of het werk gevarieerd is, of de baan creativiteit vereist en of de medewerker nieuwe dingen leert. Ook hierop scoren uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten veel lager dan vaste medewerkers en andere typen flexwerkers. Wederom een indicatie dat deze groepen flexwerkers worden ingezet voor simpel en weinig leerrijk werk.

Informeel ontwikkelmogelijkheden voor zzp'ers

Wat betreft informeel leren scoren zzp'ers juist hoger op ontwikkelmogelijkheden dan vaste werknemers (7,7 versus 7,0 op een schaal van 1 tot 10). Ook na correctie voor leeftijd, opleidingsniveau en sector blijft het verschil bestaan. Daarnaast rapporteren zzp'ers een hogere mate van autonomie (2,8 op een schaal van 1 tot 3) en variatie in het werk (3,0 op een schaal van 1 tot 4) dan werknemers met een vast contract (respectievelijk 2,5 en 2,8).

Conclusie

In lijn met eerder onderzoek blijkt dat flexwerkers over het algemeen minder formele én informele ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste werknemers. Maar niet alle flexwerkers kunnen daarbij over één kam worden geschoren. De ontwikkelmogelijkheden van medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en met een tijdelijk contract van een jaar of langer zijn nagenoeg gelijk aan die van vaste medewerkers. Daarentegen hebben flexwerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten aanzienlijk minder formele en informele ontwikkelmogelijkheden dan vaste medewerkers. Voorts blijkt dat zzp'ers minder formeel leren dan medewerkers met een vast

contract, maar juist meer informele ontwikkelmogelijkheden hebben door meer autonomie en variatie in het werk.

HOOFDSTUK 7 – DUURZAME INZETBAARHEID EN HET WERKEN BUITEN KANTOORTIJDEN

In het zevende hoofdstuk onderzoeken we de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en het werken buiten kantoortijden. Steeds meer werkzaamheden vinden 's avonds, 's nachts of in het weekend plaats. Dat verstoort het slaap/waakritme, de biologische klok en het sociale leven van werkenden en heeft bekende gevolgen voor de gezondheid. In dit hoofdstuk laten we zien dat vooral werkenden die in ploegdienst en/of 's nachts werken slechter scoren op diverse indicatoren van duurzame inzetbaarheid. Ook gaan we in op mogelijke preventieve interventies.

Actuele inzetbaarheid van werknemers die buiten kantoortijden werken

Ploegdienstwerknemers geven aan iets minder lang dan gemiddeld te *willen* doorwerken, maar vooral minder lang te *kunnen* doorwerken (63,0 jaar versus een gemiddelde van 64,8 jaar). Ook werknemers die 's nachts werken zitten iets onder het gemiddelde: zij geven aan door te *kunnen* werken tot 64,0 jaar. Werknemers die in ploegdienst, in de nacht en/of in het weekend werken geven daarnaast aan iets minder gemakkelijk te kunnen voldoen aan fysieke en psychische taakeisen. Dit duidt op een mismatch tussen belasting en belastbaarheid van deze groep (zie volgende paragraaf). Werknemers die 's avonds werken, wijken wat betreft indicatoren van de actuele inzetbaarheid niet af van de totale werkende populatie in Nederland.

Belasting en belastbaarheid van werknemers die buiten kantoortijden werken

Ploegdienstwerknemers blijken over het algemeen minder belastbaar vergeleken met gemiddeld werkend Nederland. Ze rapporteren onder andere meer burn-outklachten (16,2% versus een gemiddelde van 14,6%) en hebben een hoger individueel ziekteverzuimpercentage (4,32% versus een gemiddelde van 3,82%). Qua belasting voeren ploegdienstwerknemers veel vaker fysiek zwaar werk uit (zo'n twee op de vijf versus gemiddeld één op de vijf). Ook ervaren zij beduidend minder regelmogelijkheden en sociale steun (32% versus een gemiddelde van 53%).

Werknemers die aangeven 's avonds te werken, hebben vaker een hoge psychosociale belasting (49% versus 44% gemiddeld) en een verstoorde werk-privébalans (12% versus 9% gemiddeld). Avondwerkers voelen zich over het algemeen wel iets gezonder, ze verzuimen minder en beroepsziekten komen in deze groep minder vaak voor vergeleken met de algemene werkende populatie.

Werknemers die soms of regelmatig 's nachts werken hebben een vergelijkbaar DI-profiel met dat van ploegdienstmedewerkers. Ze verschillen vooral van gemiddeld Nederland wat betreft de belasting. Zo ervaren ze twee keer zo vaak een verstoorde werk-privébalans als gemiddeld, doen ze vaker fysiek belastend werk (35% versus 20% gemiddeld) en hebben ze

minder vaak goede regelmogelijkheden en sociale steun (43% versus 53% gemiddeld). Qua belastbaarheid zijn de verschillen met gemiddeld Nederland kleiner.

Tot slot geven weekendwerkers relatief vaak aan fysiek belastend werk te doen (26% versus een gemiddelde van 20%) en ervaren ze minder vaak goede regelmogelijkheden en sociale steun (48% versus 53% gemiddeld). Weekendwerkers scoren net als avondwerkers wel iets positiever op de DI-indicatoren algemene gezondheid en verzuimpercentage dan gemiddeld.

Prevalentie en trends voor werken buiten kantooruren

Het werken in ploegdienst is in de afgelopen jaren licht toegenomen, van 15% in 2007 naar 19% in 2016. Dit geldt ook voor werken in de avond (van 46% in 2007 naar 52% in 2016) en in het weekend (van 48% in 2007 naar 54% in 2017). Nachtwerk lijkt daarentegen de afgelopen jaren redelijk stabiel te blijven (van 16% in 2007 naar 15% in 2017). De categorieën zijn niet wederzijds uitsluitend: bijna alle nachtwerkers werken bijvoorbeeld ook 's avonds en in het weekend.

Identificatie risicogroepen: verschillen en trends naar sector, opleidingsniveau en leeftijd

Ploegdienstwerk komt het meest voor in de gezondheidszorg (35%), logistiek (31%) en horeca (31%). In dezelfde sectoren werkt men ook vaker dan gemiddeld 's avonds (respectievelijk 59%, 63% en 82%) en 's nachts (respectievelijk 23%, 41% en 27%). Weekendwerk komt het vaakst voor in horeca (90%), landbouw (73%) en logistiek (71%). In bijna alle sectoren neemt het aandeel werknemers in ploegdienst toe. Eenzelfde trend is waarneembaar bij avond-/nachtwerk.

Verder blijkt dat vooral laag en middelbaar opgeleiden relatief vaak en in toenemende mate in ploegdienst werken (respectievelijk van 18% in 2007 naar 26% in 2016 en van 18% naar 24%). Ook werken middelbaar opgeleiden relatief vaak in de nacht (21%). Weekendwerk komt steeds vaker voor onder alle drie de opleidingscategorieën (laag opgeleiden van 54% in 2007 naar 60% in 2013, middelbaar opgeleiden van 56% naar 60% en hoog opgeleiden van 50% naar 53%).

Wat betreft leeftijd werken vooral veel jongeren in de leeftijd van 15-24 vaak en in toenemende mate buiten kantooruren. Zo werken zij steeds vaker 's avonds/'s nachts (van 63% in 2007 naar 69% in 2016) en in het weekend (van 73% in 2007 naar 83% in 2013). Onder ploegdienstmedewerkers stijgt vooral het aandeel jongere werknemers tussen de 25-34 jaar (van 14% in 2007 naar 19% in 2016), maar ook het aandeel oudere werknemers tussen de 55-64 jaar (van 9% in 2007 naar 15% in 2016).

Interventies ter bevordering van de vitaliteit van ploegdienstmedewerkers

Werken buiten kantooruren kan negatieve gevolgen hebben voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het is daarom belangrijk om deze medewerkers zo goed mogelijk te beschermen, bijvoorbeeld door middel van interventies ter bevordering van de vitaliteit van medewerkers. De vitaliteit van ploegdienstmedewerkers wordt beïnvloed door de werkomgeving, de privé-omgeving (leefstijl) en de roosters/werktijden. Een duurzame verhoging van vitaliteit vraagt om een samenhangende aanpak, met aandacht voor alle drie de deelgebieden.

Conclusie

Over het algemeen blijkt het werken buiten kantooruren in Nederland gerelateerd te zijn aan verminderde duurzame inzetbaarheid. Dit geldt voornamelijk voor werknemers die in ploegdiensten en/of 's nachts werken. Hoewel de verschillen met gemiddeld werkend Nederland soms klein zijn, scoren zij over het geheel genomen slechter op indicatoren van duurzame inzetbaarheid. Bij werknemers die 's avonds of in het weekend werken is er sprake van een iets hogere belasting dan gemiddeld. Daarentegen zijn zij wel gezonder en verzuimen zij minder. Dit is mogelijk te verklaren doordat de meerderheid van de avond- en weekendwerkers relatief jong is. Een andere mogelijke verklaring is dat avond- en weekendwerk in mindere mate interfereert met de biologische klok, waardoor er een belangrijke stressor wegvalt.

HOOFDSTUK 8 – KWALITEIT VAN WERK

Wanneer men in de wetenschap kijkt naar de kwaliteit van werk, wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen 'good jobs' en 'bad jobs'. In 'good jobs' zou de hoge kwaliteit van het werk beschermen tegen vervroegde uitstroom uit het werk. Onderzoek toont echter aan dat de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden achteruit gaan en dat meer werknemers terecht zijn gekomen in banen met een weinig uitdagend karakter en weinig autonomie, in deeltijdbanen, met flexibele contracten en met meer baanonzekerheid. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de kwaliteit van het werk. We gebruiken hiervoor de volgende kwaliteitsindicatoren:

- › fysieke werkomgeving (fysieke belasting, lawaai/temperatuur, biologisch/chemisch);
- › intensiteit van het werk (tempo, werkdruk, emotionele belasting);
- › kwaliteit van werktijden (werkdruk, weekend-, avond- en nachtwerk);
- › sociale werkomgeving (sfeer, steun van leidinggevende/collega's, pesten/geweld);
- › vaardigheden/regelmogelijkheden (trainingsmogelijkheden, autonomie, medezeggenschap);
- › vooruitzichten (contractvorm, baanzekerheid, carrièremogelijkheden);
- › inkomen (salaris).

We kijken daarbij naar de kwaliteit van het werk in verschillende groepen werknemers en in verschillende sectoren en we onderzoeken welke kwaliteitsindicatoren samenhangen met langer doorwerken onder oudere werknemers (45+). Hieronder geven we de belangrijkste conclusies weer.

Kwaliteit van het werk in verschillende groepen en sectoren

Hoog opgeleiden hebben een betere kwaliteit van de fysieke werkomgeving en significant meer regelmogelijkheden dan lager opgeleiden. Hun werkintensiteit is echter ook hoger waardoor zij vaker te maken hebben met hoge taakeisen en emotionele belasting. Tussen de leeftijdsgroepen (binnen de groep 45+) zijn geen grote verschillen gevonden in de kwaliteit van het werk. De oudste leeftijdsgroep (60-64) heeft een lagere werkintensiteit. Verder

hebben vrouwen gunstigere werktijden, maar minder regelmogelijkheden op het werk dan mannen.

Op sectorniveau zijn de verschillen veel groter dan tussen de groepen werknemers. Financiële instellingen scoren op alle indicatoren van kwaliteit van werk significant gunstiger. Dat geldt ook voor bijna alle kwaliteitsindicatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur. In de sector Gezondheids- en welzijnszorg zijn de fysieke werkomgeving en de werkintensiteit bovengemiddeld ongunstig, een combinatie die we in geen van de andere sectoren terug zien. Ook in de Horeca en in de sector Vervoer en communicatie is de kwaliteit ongunstig. In die sectoren is wel een lage werkintensiteit (dus minder hoge taakeisen en emotionele belasting). Bouwnijverheid heeft de meest ongunstige fysieke werkomgeving.

Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom

Tabel 1 laat zien hoe de kwaliteitsindicatoren samenhangen met vervroegde uitstroom uit werk. De belangrijkste conclusies zijn:

Een goede fysieke werkomgeving, een goede sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden blijken de kans op vervroegde uitstroom uit werk te verkleinen. Er is verschil in de uitstroomroutes waarop de kwaliteitsindicatoren van invloed zijn. Zo is de fysieke werkomgeving wel van invloed op de uitstroom door arbeidsongeschiktheid, maar lijkt niet samen te hangen met andere uitstroomroutes. Betere regelmogelijkheden verkleinen de kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar zijn niet van invloed op de uitstroom naar vroegpensioen. Gunstige werktijden (dat wil zeggen niet 's avonds of 's nachts werken en geen werkweken van meer dan 50 uur) lijken de kans op vervroegde uitstroom te vergroten.

TABEL 1

Effect van kwaliteitsindicatoren op uitstroom uit werk, uitgedrukt in odds ratio's, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en de overige kwaliteitsindicatoren

| | UITSTROOM ALGEMEEN | WERKLOOS | VROEG- PENSIOEN | ARBEIDS- ONGESCHIKT |
|----------------------|-----------------------|----------|--------------------|------------------------|
| | OR* | OR | OR | OR |
| Fysieke werkomgeving | 0,97▼ | 1,01 | 0,98 | 0,85▼ |
| Werkintensiteit | 1,01 | 1,05 | 0,89▼ | 0,92 |
| Werktijden | 1,08▲ | 1,12▲ | 1,07▲ | 1,04 |
| Sociale werkomgeving | 0,94▼ | 0,89▼ | 1,01 | 0,97 |
| Regelmogelijkheden | 0,92▼ | 0,87▼ | 0,99 | 0,88▼ |
| Inkomen | 0,99 | 0,98 | 1,00 | 1,00 |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$).

* OR=odds ratio; geeft de kans weer op de uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans.

Dit is bijzonder, omdat uit diverse studies blijkt dat bijzondere werktijden een negatief effect hebben op de gezondheid. Vermoedelijk hebben we hier te maken met een selectie-effect, waarbij werknemers voor wie dergelijke arbeidsomstandigheden te zwaar zijn ander werk zijn gaan doen of het arbeidsproces reeds hebben verlaten.

Conclusie

Een hoge kwaliteit van het werk heeft een positieve invloed op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Vooral goede regelmogelijkheden en een gunstige sociale en fysieke werkomgeving doen ertoe. Het werk van laag opgeleiden is van mindere kwaliteit dan dat van hoger opgeleiden. Er zijn grote verschillen in de kwaliteit van werk tussen sectoren.

HOOFDSTUK 9 – WERKGEVERSMAATREGELEN VOOR LANGER DOORWERKEN

In hoofdstuk negen staat het werkgeversbeleid centraal. We laten in dit hoofdstuk zien welke maatregelen werkgevers treffen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Hierbij maken we onderscheid tussen enerzijds generieke maatregelen bedoeld voor al het personeel, en anderzijds ruimte voor maatwerkafspraken tussen leidinggevende en werknemer en benutting van die ruimte. De vragen die we willen beantwoorden zijn:

- Welke maatregelen nemen werkgevers voor verduurzaming van inzetbaarheid? Zijn er trends waar te nemen?
- Welke ruimte is er voor werkgevers om maatwerk te bieden in afspraken over werk en arbeidsvoorwaarden ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid, en in hoeverre wordt deze ruimte voor maatwerkafspraken benut? Zijn er trends waar te nemen?
- Welke verschillen zijn er tussen werkgevers als we deze onderverdelen naar vestigingsgrootte, profit of non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie?
- Welke relaties zijn er tussen het nemen van maatregelen gericht op verduurzaming van inzetbaarheid, het bieden van ruimte voor maatwerk en het benutten van die ruimte enerzijds, en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel anderzijds?

Werkgeversmaatregelen voor verduurzaming van inzetbaarheid

Tabel 2 geeft een overzicht van de maatregelen die in de WEA worden uitgevraagd, waarbij we een onderscheid maken tussen ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Ook geeft deze tabel de onderwerpen weer waarvan aan werkgevers is gevraagd in hoeverre er ruimte is voor maatwerkafspraken en in hoeverre die ruimte ook wordt gebruikt.

TABEL 2

Overzicht van maatregelen en onderwerpen voor maatwerkafspraken zoals uitgevraagd in de WEA

| MAATREGELEN LANGER DOORWERKEN: ONTZIEN | MAATREGELEN LANGER DOORWERKEN: STIMULEREN | RUIMTE VOOR MAATWERK |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT) • Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst • Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis • Extra vrije dagen bij oudere werknemers • Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('job crafting') | <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname • Taakverbreding/taakrotatie • Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken • Omscholen naar een andere baan/functie • Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd | <ul style="list-style-type: none"> • Salaris van medewerkers • Werktijden van medewerkers • Werkprestaties van medewerkers • Ontwikkeling/opleiding van medewerkers • De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers • Zorgverlof/mantelzorg • Werkplek van werknemers • Werkduur van werknemers |

Steeds meer bedrijven (van 32% in 2010 naar 43% in 2016) nemen generieke maatregelen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Binnen de groep generieke maatregelen kan onderscheid worden gemaakt tussen ontziemaatregelen en stimuleringsmaatregelen. Waar ontziemaatregelen vooral gefocust zijn op het langer doorwerken van oudere werknemers, zijn stimuleringsmaatregelen te kenmerken als een investering in toekomstige inzetbaarheid. In 2016 heeft 32% van de werkgevers minimaal een ontziemaatregel getroffen en 16% minimaal een stimuleringsmaatregel. Dit duidt er dus op dat beleid rondom duurzame inzetbaarheid in de praktijk vooralsnog vooral op oudere werknemers gericht is. In de periode van 2010 tot 2016 is daar weinig in veranderd. De ontziemaatregel 'Extra vrije dagen voor oudere werknemers' wordt het meest ingezet (21%). Onder de stimuleringsmaatregelen is 'Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken' de meest voorkomende maatregel (11%). Tenslotte is er sprake van een toename in het gebruik van de ontziemaatregel taakverlichting en/of aanpassing takenpakket (het zogenoemde 'job crafting').

Ruimte voor maatwerkafspraken en benutting hiervan

Het aandeel bedrijven dat veel ruimte biedt voor maatwerkafspraken over ontwikkeling en opleiding van de medewerker is de afgelopen jaren gestegen (van 54% in 2012 naar 63% in 2016). In 2016 bood een ruime meerderheid van de werkgevers daarnaast (heel) veel ruimte is voor maatwerk op het gebied werkprestaties (58%) en de taakinhoud en/of het aantal taken (54%). Voor maatwerk op het gebied van zorgverlof/mantelzorg ligt dit percentage een stuk lager (30%).

Onder de werkgevers die ruimte bieden voor maatwerk maken steeds meer werkgevers in (zeer) sterke mate gebruik van de ruimte voor maatwerkafspraken over werkprestaties (van 41% in 2010 naar 49% in 2016) en over opleiding en ontwikkeling (van 38% in 2010 en 2012 naar 45% in 2016). Verder wordt in 2016 aanwezige ruimte voor maatwerkafspraken over taakinhoud en/of het aantal taken door relatief veel werkgevers benut (47%).

Verschillen tussen werkgevers op basis van vestigingsgrootte, profit of non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie

Bedrijven met 50 of meer werknemers nemen in het algemeen meer generieke maatregelen voor langer doorwerken dan kleinere bedrijven. Dit hangt logisch samen met het feit dat kleine bedrijven vaak over minder financiële ruimte beschikken dan grotere bedrijven. Wel hebben kleinere bedrijven meer ruimte voor maatwerkafspraken over salaris en werktijden en maken ze ook meer gebruik van deze ruimte dan grotere bedrijven. Dit zijn zaken die bij grotere bedrijven vaak op voorhand bepaald zijn. Grotere bedrijven hebben daarentegen meer ruimte voor maatwerk op het gebied van ontwikkeling en opleiding en zorgverlof of mantelzorg.

Non-profit bedrijven treffen vaker generieke maatregelen voor langer doorwerken dan profit-bedrijven. Ook is er bij non-profit bedrijven meer ruimte voor individuele afspraken op het terrein van zorgverlof.

Vooraf in onderwijs- en overheidsinstellingen worden generieke maatregelen voor verduurzaming van inzetbaarheid getroffen. In deze sectoren is de mate van vergrijzing relatief hoog (CBS, Statline 2016). De sector waarin het minst gedaan wordt aan maatregelen voor langer doorwerken is de horeca. Dit is dan ook een relatief 'jonge' sector waarin de mate van vergrijzing laag is. De zakelijke en financiële dienstverlening hebben de meeste ruimte voor maatwerkafspraken. Dit kan te maken hebben met de manier van bedrijfsvoering in deze sectoren, waar veelal sprake is van individuele targets en bonussen. Het is mogelijk dat deze uitkomsten op sectorniveau ook beïnvloed worden door vestigingsgrootte.

Ten slotte treffen bedrijven waarbij een brancheorganisatie aanwezig is meer generieke maatregelen voor langer doorwerken dan bedrijven zonder brancheorganisatie. De laatste groep scoort daarentegen hoger op ruimte voor maatwerk en benutting van de beschikbare ruimte. Een mogelijke verklaring is dat de aanwezigheid van een brancheorganisatie samen gaat met meer collectieve regelingen voor werknemers, maar dat er hierdoor minder aandacht en ruimte is voor afspraken op individueel niveau.

Samenhang tussen werkgeversmaatregelen voor duurzame inzetbaarheid, bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel

Zowel de generieke DI-maatregelen als individueel maatwerk lijken samen te hangen met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van personeel, maar de gevonden verbanden zijn klein en zeggen niets over causaliteit. Om meer inzicht te krijgen in effecten van (maatwerk) DI-maatregelen is (interventie)onderzoek waarbij dezelfde bedrijven gedurende een lange periode gevolgd worden noodzakelijk.

Toenemende aandacht en maatregelen voor duurzame inzetbaarheid

De toename in maatregelen voor langer doorwerken kan verklaard worden door de oplevende economie, waardoor meer ruimte voor dergelijke maatregelen is. Ook is er steeds meer aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid vanuit de overheid, branche- en werkgeversorganisaties, vakbonden en O&O-fondsen. Via landelijke campagnes en overheidssubsidies worden werkgevers aangespoord om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. In het licht van de vergrijzing en stijgende pensioenleeftijd zullen steeds meer werkge-

vers zich gedwongen voelen om actie te ondernemen om uitval van personeel te voorkomen. Ook bevat een toenemend aantal cao's afspraken over het thema employability.

Conclusie

Steeds meer bedrijven nemen maatregelen zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken, waarbij werkgevers vaker kiezen voor ontsiemaatregelen dan voor stimuleringsmaatregelen. Generieke maatregelen voor langer doorwerken worden vaker getroffen in grote bedrijven, non-profit bedrijven en bedrijven die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie. Onder de sectoren loopt de onderwijs- en overheidssector hierbij voorop. Het bieden en benutten van ruimte voor individuele maatwerkafspraken over werk en/of arbeidsvoorwaarden is vooral populair wanneer de afspraken gaan over functie-inhoud (werkprestaties, ontwikkeling/opleiding, en taakinhoud) en in mindere mate wanneer ze gaan over arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld salaris, werktijden). Het aangesloten zijn bij een brancheorganisatie gaat gepaard met minder ruimte voor en benutting van maatwerkafspraken. Zowel generieke DI-maatregelen als individueel maatwerk lijken samen te hangen met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van personeel, maar de gevonden verbanden zijn klein en zeggen niets over causaliteit.

HOOFDSTUK 10 – IMPACT VAN ONTWIKKELINGEN IN TECHNOLOGIEGEBRUIK

Technologische ontwikkelingen kunnen een ingrijpende invloed hebben op de manier waarop we ons werk uitvoeren. Digitalisering en robotisering zouden veel werkzaamheden overbodig maken, maar hebben ook consequenties voor de aard van het werk. Deze ontwikkeling biedt enerzijds mogelijkheden om fysiek zwaar werk te beperken, maar kan anderzijds ook taken complexer maken. In dit hoofdstuk kijken we naar de ontwikkelingen in technologiegebruik van werknemers in de afgelopen 10 jaar. We onderscheiden daarbij vier arbeidssituaties:

1. arbeidssituaties waarin vooral mechanisering voorkomt (machine-arbeid);
2. arbeidssituaties met vooral digitalisering (computer-arbeid);
3. arbeidssituaties met de combinatie van beide technologieën; en
4. arbeidssituaties met weinig of geen machine-/computergebruik.

We kijken naar trends in deze arbeidssituaties, trends binnen deze arbeidssituaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid en naar de behoefte aan ondersteuning bij recente technologische en organisatorische veranderingen. Hieronder noemen we de belangrijkste resultaten.

Trends in technologiegebruik

Het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid is in de periode van 2007 tot 2016 afgenomen (van 7,5% naar 6,8%) en computer-arbeid is toegenomen (van 52% naar 56%). Een arbeidssituatie waarin zowel veel computer-arbeid als veel machine-arbeid voorkomt duidt op robotisering, een grote mate van digitalisering van productiewerk. Deze groep is in deze periode wel gestegen (van 1,0% naar 1,4%), maar is nog steeds beperkt in omvang.

Trends in duurzame inzetbaarheid per arbeidssituatie

Het percentage werknemers dat zegt gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt, daalt sterk bij de werknemers die machine- én computer-arbeid verrichten (van 80 naar 70%). Dit percentage blijft bij werknemers in de andere arbeidssituaties ongeveer gelijk (± 84%).

Over het geheel genomen is de autonomie die werknemers hebben bij het uitvoeren van hun taken iets gedaald. Met name autonomie over het werktempo, dat wil zeggen de mate waarin werknemers zelf hun werktempo kunnen regelen, neemt af (van 60% naar 55%). We zien de grootste afname bij de werknemers die machine-arbeid én computer-arbeid verrichten (van 51% naar 42%), waar dit percentage over de gehele periode al lager was.

Vereiste fysieke inspanning van het werk drukken we uit in het percentage dat aangeeft regelmatig kracht te moeten zetten op het werk. Dit is door de jaren heen voor de groep werknemers die klassieke machine-arbeid verricht evenals voor de groep die machine-arbeid én computer-arbeid verricht beduidend hoger dan in andere arbeidssituaties. Daarbij is deze vereiste fysieke inspanning ook nog eens sterk gestegen. Bij de werknemers met klassieke machine-arbeid van 62% naar 71%, en bij de werknemers met machine-arbeid én computer-arbeid van 48% naar 57%.

Recente veranderingen in het werk en behoefte aan ondersteuning

Werknemers met computer-arbeid hebben vaker veranderingen meegemaakt dan werknemers in andere arbeidssituaties (69% versus 50% in de totale groep). Deze veranderingen betreffen vooral technologie, werkwijze, de manier van leidinggeven, en de producten/diensten die ze maken of leveren. Dit geldt in iets mindere mate ook voor de werknemers die naast computer-arbeid ook machine-arbeid verrichten.

Wanneer werknemers veranderingen in het werk hebben meegemaakt, geeft 42% aan dat zij tijd nodig hebben om zich aan te passen, 34% noemt begeleiding of coaching en 31% een opleiding of cursus.

Conclusie

Uit de resultaten blijkt dat de digitalisering omvangrijk is, maar dat robotisering nog beperkt is. Het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid neemt af. Binnen de arbeidssituatie met zowel machine- als computer-arbeid zien we de meeste zorgpunten voor wat betreft de duurzame inzetbaarheid. Dit betreft echter slechts een kleine groep werknemers.



1

INLEIDING DUURZAME INZETBAARHEID: VAN HYPE EN HOT TOPIC NAAR BASIS VAN INCLUSIEF ARBEIDSMARKTBELEID

Jos Sanders, Swenneke van den Heuvel, Irene Niks

Inzetbaarheid van werkenden of werkzoekenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid: het actuele werkvermogen. Bij 'duurzame' inzetbaarheid gaat het niet alleen om dat *actuele* werkvermogen, maar ook om het *behoud* van werkvermogen. Duurzame inzetbaarheid houdt in dat werkenden niet alleen hier en nu inzetbaar zijn, maar dat ze ook op de langere termijn kunnen en willen blijven werken. Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de mate waarin die passen bij individuele werkenden en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid.

Dat de verduurzaming van inzetbaarheid in het afgelopen decennium zoveel aandacht krijgt heeft alles te maken met de vergrijzing van de beroepsbevolking, de afnemende instroom van jongeren in de beroepsbevolking en de gestegen levensverwachting. Allemaal structurele en relatief autonome en stabiele trends die bij ongewijzigd beleid onmiskenbaar leiden tot een krimpende beroepsbevolking, een toename van 'grijze druk' (het aandeel 65-plussers ten opzichte van het aandeel 20-minners) en een als onhoudbaar veronderstelde toename van druk op het Nederlandse sociale stelsel.

Om het hoofd te bieden aan de (financiële) consequenties van genoemde trends wordt sinds 2013 de pensioenleeftijd (AOW-leeftijd) stapsgewijs verhoogd, zijn de meeste vervroegde uittrederoutes (VUT) geleidelijk aan afgesloten en is fors ingezet op de ontwikkeling van een 'inclusieve' arbeidsmarkt. Daarmee bedoelen we een arbeidsmarkt waaraan iedereen duurzaam kan deelnemen, inclusief mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zoals arbeidsgehandicapten, laag opgeleiden of ouderen. Daarmee is duurzame inzetbaarheid ook geen hype of hot topic of 'oude wijn in nieuwe zakken'. Het is een zich snel en sterk ontwikkelend concept dat de basis vormt voor een structureel andere kijk op de rol van arbeid, het functioneren van de arbeidsmarkt en de wijze waarop we als samenleving omgaan met ons menselijk kapitaal. Een structureel andere kijk die een solide en wetenschappelijke inbedding verdient in zowel nationaal als regionaal en lokaal arbeidsmarkt- en scholingsbeleid.

Om deze transitie verantwoord door te kunnen maken én er op basis van de nieuwste inzichten ook in te kunnen bijsturen monitort TNO sinds 2010 op basis van ruim twintig verschillende indicatoren de verduurzaming van de inzetbaarheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast voert TNO tal van onderzoeken uit die erop gericht zijn het concept duurzame inzetbaarheid verder inhoud te geven. In deze bundel vindt u de laatste stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid in Nederland. Daarnaast vindt u acht studies die een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling van het concept van duurzame inzetbaarheid alsook aan de wetenschappelijke inbedding van arbeidsmarkt- en scholingsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

In het vervolg van deze inleiding lichten we allereerst TNO's Monitor Duurzame Inzetbaarheid toe. Daarbij gaan we uitgebreid in op trends en ontwikkelingen in zowel duurzame inzetbaarheid zélf als in determinanten voor duurzame inzetbaarheid. Vervolgens staan we uitgebreid

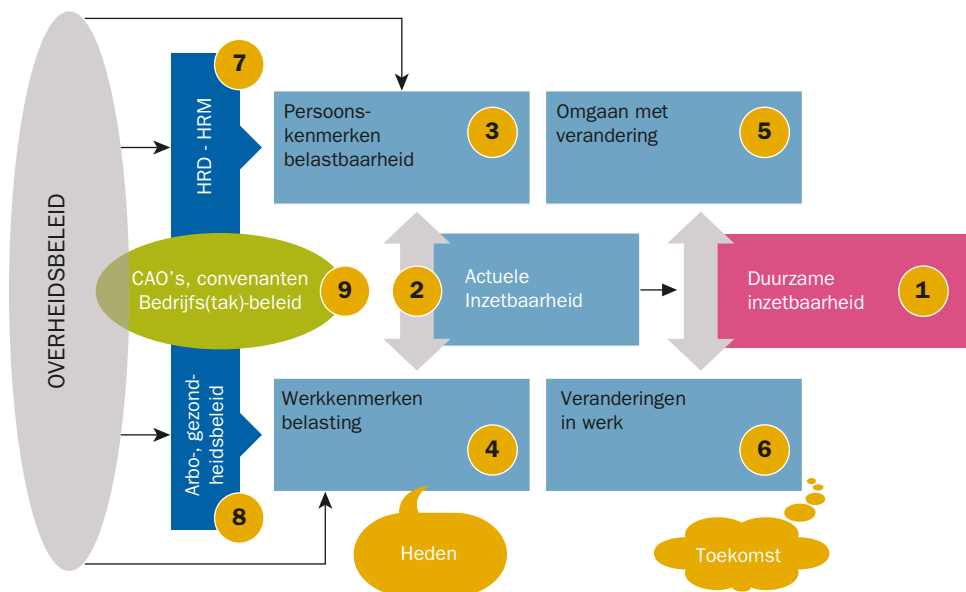
stil bij het actuele Nederlandse wettelijke kader voor verduurzaming van inzetbaarheid en de inclusieve arbeidsmarkt. We sluiten deze inleiding af met een kort overzicht van wat u in de negen hoofdstukken van deze bundel kan verwachten.

1.1 MONITORING VAN DUURZAME INZETBAARHEID

Het voeren van effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor een meer inclusieve arbeidsmarkt vereist een goede en structurele monitoring van duurzame inzetbaarheid, zowel op het niveau van de werkenden als op het niveau van beleid en maatregelen van werkgevers, branches en overheid. TNO heeft daarom in 2010 in nauw overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de 'Monitor Duurzame Inzetbaarheid' ontwikkeld. Sinds 2010 publiceert TNO tweejaarlijks de resultaten van deze Monitor. In de Monitor komen zowel persoonskenmerken als werk- en bedrijfskenmerken aan bod, en zowel determinanten als uitkomstmaten van duurzame inzetbaarheid. Het doel van de Monitor is om met een te overzien aantal toegankelijke en arbeidsgerelateerde indicatoren een actueel beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werkenden en de ontwikkelingen in het bedrijfsbeleid daaromtrent.

Monitoringmodel Duurzame Inzetbaarheid

Figuur 1.1 visualiseert het model voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. De lezer die geïnteresseerd is in de inhoudelijke onderbouwing en methodologische achtergronden van dit model verwijzen we naar het rapport 'Naar een Monitor voor Duurzame Inzetbaarheid' (Wevers et al., 2010) en naar eerdere Monitorrapporten (zie bijvoorbeeld Kraan & Sanders, 2016).



FIGUUR 1.1

Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoelstellingen

Operationalisatie van het model: uitkomstmaten en determinanten

In het model is de belangrijkste uitkomstmaat 'duurzame inzetbaarheid' (blok 1) geoperationaliseerd als de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Omdat de feitelijke uittredeleeftijd van personen pas bekend wordt op het moment van pensionering, is het nodig voorspellers van die feitelijke pensioenleeftijd te monitoren. Daarom kijken we in de Monitor niet alleen naar de feitelijke pensioenleeftijd, maar ook naar enkele voorspellers van duurzame inzetbaarheid, zoals de mate waarin personen aangeven langer te kunnen doorwerken en langer te willen doorwerken. Daarbij gaat het om de vraag tot welke leeftijd men denkt lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten en om de vraag tot welke leeftijd men wil doorgaan met werken. Ybema et al. (2009) hebben vastgesteld dat kunnen en willen doorwerken voorspellend zijn voor de uitstroom naar vroegpensioen en dus voor de feitelijke pensioenleeftijd. Ook kijken we naar de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers in vergelijking met de participatie van de gehele potentiële beroepsbevolking en naar de prevalentie van andere uitstredpaden dan (vroeg)pensioen (WW, WIA, niet uitkeringsgerechtigd). We kijken daarbij naar de totale WIA-instroom van 55-plussers ten opzichte van het totale aantal instromers en naar de uitstroom van 55-plussers uit de WW naar werk in vergelijking met de uitstroom van 55-minners uit de WW naar werk. Deze cijfers geven een indruk van de inclusiviteit van de arbeidsmarkt als het gaat om oudere werkenden en indiceren daarmee de duurzame inzetbaarheid van de (potentiële) beroepsbevolking.

De blokken 2 tot en met 9 in het model zijn te beschouwen als persoonlijke en contextuele determinanten van duurzame inzetbaarheid (blok 1). Het zijn deels determinanten waarvan eerder is gebleken dat ze een statistisch significante samenhang hebben met langer kunnen en/of langer willen doorwerken, beide belangrijke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. De determinanten met een statistisch significante samenhang zijn aangevuld met 'logische' determinanten die beleidsmatig relevant zijn, maar waarvan de samenhang met duurzame inzetbaarheid (nog) niet empirisch is of kan worden vastgesteld, en met determinanten op werkgeversniveau waarvan is vastgesteld dat ze statistisch samenhangen met een meer positieve inschatting van de actuele inzetbaarheid van personeel door een werkgever. We lichten de determinanten per blok hieronder nader toe.

Een belangrijke determinant voor duurzame inzetbaarheid is de actuele inzetbaarheid (blok 2) of het werkvermogen van de werkende (Ilmarinen, 2009). Actuele inzetbaarheid wordt gemeten aan de hand van vragen over de eigen fysieke en psychische 'performance' binnen de huidige baan en de verwachting van personen een andere baan te kunnen vinden. Ook kijken we naar de opvatting van werkgevers over de mate waarin zij vinden dat hun personeel voldoende is toegerust qua ervaring en kwalificaties voor hun huidige werk. Bij de actuele inzetbaarheid gaat het dus om een goede 'fit' tussen enerzijds persoonskenmerken en belastbaarheid (blok 3) en anderzijds de werkenmerken (blok 4) (bijvoorbeeld French et al., 1981). Beiden zijn daarom als determinanten in de Monitor Duurzame Inzetbaarheid opgenomen (Kaplan, 1983). Gezondheid speelt hierin bijvoorbeeld een belangrijke rol. Gezondheid blijkt namelijk sterk samen te hangen met inzetbaarheid en met langer kunnen en willen doorwerken (Ilmarinen, 2009; Ybema et al., 2009). Ook het vermogen om werk- en privétaken te combineren is een belangrijke persoonlijke factor. Een disbalans in de werk- en privésituatie is een goede voorspeller voor ziekte, burn-out en langdurige uitval (Allen et al., 2000), met alle risico's voor de actuele en duurzame inzetbaarheid. Bij werkenmerken (blok 4) brengt de Monitor Duurzame Inzetbaarheid overeenkomstig het Job Demands-Job Resources model (Bakker & Demerouti, 2007) vooral de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting (job demands) in beeld, maar ook beschikbare 'job resources' in de vorm van regelmogelijkheden en sociale steun in het werk.

In blok 5 brengt de Monitor Duurzame Inzetbaarheid vervolgens het omgaan met verandering in beeld. Duurzame inzetbaarheid gaat immers verder dan de actuele inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid; het impliceert ook dat de beroepsbevolking kan omgaan met veranderingen. Waar er voor determinanten in blok 2, 3 en 4 een stevige theoretische basis bestaat, is dit helaas nog niet het geval voor de bereidheid of het vermogen van personen om om te gaan met veranderingen. Mede daarom wordt in verschillende hoofdstukken in deze bundel aandacht besteed aan deze onderwerpen, zodat deze theoretische basis voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid verder wordt ontwikkeld. Voorbeelden vindt u in hoofdstuk 6, waar de ontwikkelmogelijkheden bij flexwerkers in relatie tot hun duurzame inzetbaarheid centraal staan en hoofdstuk 10 waarin veel aandacht is voor technologische ontwikkelingen in relatie tot ontwikkelmogelijkheden van werkenden en duurzame inzetbaarheid. Als indicator voor de mate waarin mensen kunnen omgaan met

veranderingen hebben wij gekozen voor het daadwerkelijk gevolgd hebben van scholing (formeel leren) en het belangrijk vinden van leermogelijkheden in het werk (informeel leren), aangevuld met het werkgeveerordeel over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren (leerbereidheid). Ook is een indicator voor baanverandering of 'mobiliteit' opgenomen (korter dan 5 jaar bij de werkgever in dienst'). Voor baanverandering geldt overigens niet hoe meer, hoe beter. Er is een optimum - ook vanuit de optiek van de werkgever - in de mobiliteit van personeel. Desalniettemin wordt de relatief geringe baan-baanmobiliteit onder bijvoorbeeld ouder en/of lager geschoold personeel als een belemmering gezien voor hun duurzame inzetbaarheid (Cörvers et al., 2011), zeker gezien de sterke verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur van de afgelopen jaren. Hierbij laten sommige segmenten sterke werkgelegenheidskrimp zien en andere segmenten juist sterke werkgelegenheidsgroei. Deze dynamiek aan de vraagkant van de arbeidsmarkt is een belangrijke contextuele factor voor duurzame inzetbaarheid (blok 6). Om deze dynamiek te monitoren gebruiken we informatie van werkgevers over de mate waarin procesinnovaties plaatsvinden in hun bedrijf. Dergelijke procesinnovaties wijzen op een verandering in de vraag naar arbeid. We gebruiken in de Monitor Duurzame Inzetbaarheid het antwoord op de vraag aan werkgevers of in hun bedrijf in de afgelopen twee jaar een nieuw of belangrijk verbeterd productie- of dienstverleningsproces is ingevoerd. Hoofdstuk 10 van deze bundel besteedt veel aandacht aan de relatie tussen deze en andere technologische ontwikkelingen en duurzame inzetbaarheid.

De blokken 7 en 8 in de Monitor gaan over bedrijfs-, bedrijfstak- en overheidsbeleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid. In de kern gaat het erom of werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vinden voor hun personeelsvoorziening en of werkgevers ook maatregelen treffen om dit langer doorwerken mogelijk te maken. In de Monitor kijken we alleen of werkgevers langer doorwerken belangrijk vinden en of ze maatregelen treffen. Het gaat zowel om bedrijfsbeleid gericht op benutting en ontwikkeling van kennis en vaardigheden (HRM) als om beleid gericht op veilig en gezond werken en voorkomen van arbeidsrisico's (Arbo). In hoofdstuk 9 van deze bundel staat de werkgever centraal en wordt uitgebreid stilgestaan bij trends en ontwikkelingen in de aard van de getroffen maatregelen en bij bijvoorbeeld ruimte voor maatwerkafspraken. Voor veel bedrijfsbeleid geldt ten slotte dat het is 'geinstitutionaliseerd' in bijvoorbeeld bedrijfstak- en cao-afspraken of daar (deels) uit voortvloeit (blok 9). Veel en steeds meer van deze afspraken beogen de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het maken van dergelijke afspraken wordt dan ook actief gestimuleerd in overheidsbeleid. Onder andere Euwals et al. (2009) wijzen op het grote belang van dergelijke institutionele arbeidsmarktfactoren voor inzetbaarheid en langer doorwerken. Vooralsnog bevat de Monitor Duurzame Inzetbaarheid nog geen indicatoren om het bedrijfstak- en overheidsbeleid op duurzame inzetbaarheid te monitoren. Een hiaat dat echter wel blijvend onze aandacht heeft. Om ook blok 9 van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid invulling te geven bespreken wij hierna het Nederlandse sociale stelsel en de actueel geldende wetgeving op het gebied van duurzame inzetbaarheid en inclusieve arbeidsmarkt.

1.2 HET NEDERLANDSE SOCIALE STELSEL VOOR DUURZAME INZETBAARHEID EN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

In vergelijking met andere landen kende Nederland een sociaal stelsel waarbij een relatief groot deel van de beschikbare middelen wordt aangewend om mensen die niet (meer) kunnen werken, te ondersteunen (Hogelund, 2002). De afgelopen decennia is dat sociale stelsel omgevormd tot een sociaal stelsel dat de basis vormt voor een 'inclusieve arbeidsmarkt' die alle ruimte biedt voor verduurzaming van de inzetbaarheid van de potentiële Nederlandse beroepsbevolking. Wat kenmerkt het Nederlandse sociale stelsel anno 2018?

Eerste twee jaar van ziekte: werkgeversuitkering of Ziektewet?

De huidige situatie voor werknemers is dat, wanneer een werknemer gezondheidsbeperkingen ervaart en hierdoor zijn werk niet meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar doorbetaalt. De werkgever is gedurende deze periode ook verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. Wanneer een werknemer tijdens zijn verzuimperiode werkloos raakt, bijvoorbeeld omdat zijn contract afloopt en niet verlengd wordt, kan hij een beroep doen op de Ziektewet (Vermeulen et al., 2009). In dat geval neemt het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) de verantwoordelijkheid op zich voor re-integratie en een uitkering (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2017). Een uitkeringsregeling vanuit de Ziektewet bestaat ook voor werklozen die een uitkering vanuit de Wet Werkloosheidsuitkering (WW) ontvangen. Wanneer zij ziek worden, schuiven zij vanuit de WW door naar de Ziektewet. Zowel voor ex-werknemers als voor werklozen bestaat dus het (tijdelijke) vangnet van de Ziektewet (Vermeulen et al., 2009).

Een werkende kan maximaal twee jaar een uitkering vanuit de werkgever of de Ziektewet ontvangen, terwijl hij of zij verzuimt (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2017). Sommige werkgevers verzekeren zich voor de verzuimkosten van werknemers (een zogenaamde verzuimverzekering). Anderen maken zelf afspraken in een cao of zijn eigenrisicodrager. Afhankelijk van de afspraken die er bestaan met de werkgever tijdens de periode van ziekteverzuim, ontvangt de werkende tijdens de verzuimperiode eerst 100% van zijn of haar salaris, en dit percentage daalt, naarmate de werknemer langer verzuimt, tot 70% van het oorspronkelijke salaris. Het UWV evalueert of de werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om binnen twee jaar het werk weer op te pakken. Wanneer er onvoldoende inspanningen zijn gepleegd door werkgever en werknemer, kan een sanctie volgen in de vorm van een boete. Na twee jaar wordt de werkgever van zijn verantwoordelijkheid tot re-integratie ontheven en neemt het UWV deze verantwoordelijkheid over.

Meer dan twee jaar ziek zijn: werkenden aan de WIA-poort

Wanneer een werkende er na twee jaar ziekteverzuim niet in slaagt om weer aan het werk te gaan, kan hij of zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen bij het UWV via de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2017). Vervolgens zal een verzekeringsarts een uitgebreide beoordeling van

het arbeidsvermogen van de werknemer uitvoeren (Van Muijen et al., 2015). Het gaat bij deze beoordeling met name om functionele mogelijkheden (bijvoorbeeld of de werknemer kan traplopen, kan tillen, kan typen, enzovoorts). Uit deze beoordeling volgt een tweezijdige beslissing: enerzijds of de arts verwacht dat de beperkingen van de werkende tijdelijk of langdurig zijn, en anderzijds hoe verstrekkend de gevolgen van de beperking zijn. De bepaling van tijdelijke of langdurige beperking is belangrijk, omdat hiermee wordt ingeschat of er nog kans op herstel is. Het is voor te stellen dat bij ziekten als kanker, die een lange behandelperiode kennen, veel werknemers wel bij de WIA-poort 'aankloppen' na twee jaar verzuim, maar dat er nog een grote kans is op verbetering van functionele mogelijkheden. Zulke werkenden krijgen dan een Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)-uitkering: een tijdelijke uitkering waarbij het werkvermogen van de werkende na verloop van tijd opnieuw geëvalueerd zal worden door de verzekeringsarts. Voor werknemers bij wie geen herstel wordt verwacht, bijvoorbeeld na een hersenbloeding, kan een Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA)-uitkering worden toegekend. Her-evaluatie van het werkvermogen is dan vrijwel niet nodig.

Nederlands inclusief beleid in internationaal perspectief

Het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel is uniek in de wereld. De periode van 2 jaar uitkering vanuit de Ziektewet en daarna mogelijk nog een uitkering vanuit de WIA is ongekennd in vergelijking met de landen om ons heen. Bijvoorbeeld een land als Denemarken kent maar een periode van 30 dagen waarin een werknemer zijn volledige salaris krijgt uitbetaald door een werkgever (zie de Deense [website](#)). Ook in de Verenigde Staten zijn mensen veelal op zichzelf aangewezen, als het gaat om inkomen tijdens een periode van ziekte (Anema et al., 2009). Soms wordt gesteld dat het Nederlandse systeem weleens te gul zou kunnen zijn. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld, dat juist de lange periodes van uitkeringen verstrekken (minstens twee jaar en soms langer) ertoe kunnen leiden dat werkenden minder snel re-integreren en veel langer verzuimen dan in andere landen (Hogelund, 2002). Dit is niet louter een gegeven dat financiële consequenties heeft (hoge uitkeringslasten), maar het kan ook een negatief effect hebben op de duurzame inzetbaarheid. We weten immers uit de literatuur dat werken bijdraagt aan ervaren gezondheid en kwaliteit van leven, en dat wie eerder terugkeert naar werk vaak sneller en beter re-integreert (Van Vilsteren et al., 2015; Hogelund et al., 2010). Dat snellere herstel is te verklaren door de positieve invloed die werk kan hebben op kwaliteit van leven en, in het geval van een langdurige aandoening, door de afleiding en zingeving die werk biedt. Deze uitkomsten worden vaak gevonden in grote cohortonderzoeken met kankerpatiënten en -overlevers, omdat betekenis van werk en terugkeer naar werk in deze doelgroep vaak zijn onderzocht (Mehnert, 2011). Hoewel 'kortten' op en reformeren van het sociale zekerheidsstelsel om begrijpelijke redenen vaak op weerstand stuiten, zouden dergelijke maatregelen in feite een positief effect kunnen hebben op de inzetbaarheid van werkenden met een aandoening (Anema et al., 2009).

Verhoogde pensioenleeftijd en toename chronische aandoeningen op de werkplek

Stelselmatige veranderingen in de AOW-leeftijd sinds 2013 en de verlaagde instroom in de Ziektewet en de WIA zorgen er voor dat werknemers later met pensioen gaan. De veranderingen in dit stelsel werden noodzakelijk geacht om de AOW betaalbaar te houden. De beroepsbevolking vergrijsst en krimpt namelijk in de komende jaren. Dit heeft als gevolg dat steeds minder mensen de lasten van de niet-werkenden moeten dragen.

De veranderingen hebben inmiddels effect gehad. Het percentage werknemers dat voor het 65e levensjaar met pensioen gaat, is in tien jaar tijd gehalveerd (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2017a). Ook is het aantal oudere werkenden van 2003-2016 bijna verdubbeld. Er wordt gesignaleerd dat er meer 55-plussers in de bevolking zijn dan toen (vergrijzing), en dat mensen in deze groep vaker betaald werk hebben (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2017b). Toch lijken de huidige veranderingen niet voldoende te zijn om de vergrijzing en lagere bevolkingsgroei te compenseren (CPB/PBL, 2015). Bovendien kan voor deze groep werkenden extra ondersteuning nodig zijn om ze duurzaam aan het werk te houden.

De recent ingevoerde Participatiewet draagt nog verder bij aan dit complexe scenario, door als uitgangspunt te nemen dat mensen moeten kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, ongeacht hun eventuele gezondheidsklachten (Rijksoverheid, 2017; Van Genabeek et al., 2016). Vastgelegd is dat er dan ook gepaste ondersteuning voor werkenden moet komen om hen te faciliteren in het arbeidsproces. In de praktijk blijkt helaas dat de ondersteuning van werknemers met langdurige of chronische aandoeningen vaak uitblijft, omdat werkgevers, werknemers en de (lokale) overheid de verantwoordelijkheid voor het realiseren van ondersteuning en passend werk delen waardoor een aanspreekpunt of hoofdverantwoordelijke onduidelijk blijft (Rijksoverheid, 2017). Gezien het feit dat de Participatiewet één van de jongere wetten op arbeidsgebied is, is er nog ruimte voor groei en ontwikkeling waarbij alle betrokken partijen hun rol kunnen ontdekken. Op dit moment bestaat het probleem echter nog, en de Sociaal-Economische Raad (SER) heeft het gebrek aan ondersteuning en aangepast werk voor 'challenged workers' ook geadresseerd. De SER heeft in maart 2016 een uitgebreid rapport opgesteld over chronisch zieken en arbeidsparticipatie (Sociaal-Economische Raad, 2016). Het rapport signaleert de bewegingen in de beroepsbevolking: vergrijzing en toename van langdurige, chronische aandoeningen en van comorbiditeiten. Gebrek aan passend werk is voor deze doelgroep een belangrijk obstakel voor deelname aan het arbeidsproces. En deze groep is groot: op dit moment heeft 1 op de 5 werknemers last van één of meerdere chronische aandoeningen (Sociaal-Economische Raad, 2016). Onderzoek laat verder zien dat in de leeftijd van 55 tot 70 jaar de kans op functionele beperkingen het sterkst toeneemt, gevolgd door de kans op het ontstaan van chronische aandoeningen (Vriend et al., 2016). Met name voor oudere werknemers, die zich toch al voor een uitdaging gesteld zien op de arbeidsmarkt, is er dus kans op verminderde inzetbaarheid als gevolg van een chronische ziekte. Gezien de demografische ontwikkelingen verwacht de SER dan ook dat de vraag van deze doelgroep om ondersteuning in de vorm van arbeidsaanpassingen en sociale steun in de toekomst zal toenemen (Sociaal-Economische

Raad, 2016). De SER adviseert werkgevers en (lokale) overheden om hier aandacht aan te besteden en middelen voor vrij te maken, zodat ook oudere en/of zieke werknemers hun inzetbaarheid kunnen behouden en vergroten.

Flexwerk

Steeds meer mensen werken in flexibele arbeidsrelaties, ook ouderen. Uit onderzoek blijkt dat gezondheid een belangrijke voorwaarde is voor flexwerken (Benavides et al., 2000). Werkenden die niet in vaste dienst zijn, zijn financieel kwetsbaar in het geval van ziekte, en ervaren mogelijk ook meer problemen als ze moeten re-integreren na ziekte (Vermeulen et al., 2011). Er bestaan immers weinig garanties voor flexwerkers die voor werknemers met een vast contract wel bestaan, zoals loondoorbetaling en re-integratieplichten.

Een voorwaarde voor het succes van flexibel werk is dat werkgevers tevreden zijn met de werknemers die zij inhuren, en dat ze die werknemers zullen ondersteunen in perioden van ziekte, ook als zij geen contractuele verplichtingen naar hen hebben. Dit blijkt in de praktijk echter vaak niet het geval. Onderzoek laat zien, dat bij langdurige aandoeningen als kanker werkgevers geneigd zijn de contracten niet te verlengen en een werknemer daarmee aan het overheidsvangnet over te dragen (EenVandaag, NFK, 2013). Niet alleen verslechtert hierdoor de financiële en sociale positie van werknemers en wordt de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot, maar ook geeft het een psychische knauw. Nederlandse werknemers die hun baan verliezen tijdens een ernstige ziekte zoals kanker, rapporteren dat zij zich, als gevolg van hun ziekte, afgewezen voelen door werkgevers en twijfels hebben over hun nut op de arbeidsmarkt (Van Egmond et al., 2015).

Mogelijke voordelen van flexwerk lijken vooral te gelden voor werkenden die gezond zijn én blijven. Met name voor oudere werknemers van 50 jaar of ouder kan flexwerk daarom een risico zijn, omdat gezondheidsklachten relatief vaker voorkomen op hogere leeftijd (Sociaal-Economische Raad, 2016). Zoals al eerder genoemd in dit hoofdstuk valt dit samen met bestaande uitdagingen van oudere werknemers om überhaupt werk te vinden en te houden. Van de deelnemers aan een recent panel van 55-plussers gaf 85% aan dat zij het moeilijk, zo niet onmogelijk, vinden om nieuw werk te krijgen (Radar, 2017). Nu de wettelijke AOW-leeftijd stijgt, zou de combinatie van trends als flexibel werk, krimp in de sociale vangnetten en stimulering van participatie weleens een nijpende situatie kunnen creëren, als het gaat om duurzaam participeren in werk door oudere werkenden, al dan niet met een chronische aandoening, in Nederland.

1.3 WAT VINDT U VERDER IN DEZE BUNDEL

In deze bundel presenteren wij in negen hoofdstukken een actuele stand van de kennis over het concept van duurzame inzetbaarheid. We starten met een overzichtshoofdstuk (hoofdstuk 2). Vervolgens gaan we in op verschillende factoren die invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid in Nederland: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd

In dit hoofdstuk presenteren Karolus Kraan en Jos Sanders de actuele stand van zaken op duurzame inzetbaarheid in de Nederlandse arbeidsmarkt schetsen op basis van een twintigtal indicatoren conform eerdere edities van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. Zowel de stand van zaken als de trends (2010-2012-2014-2016) worden weergegeven op basis van recente NEA en WEA 2016 data in zogenaamde DI-profielen. Naast het meer algemene DI-profiel voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, komen ook DI-profielen voor specifieke doelgroepen aan de orde, zoals die voor jongeren, ouderen, mensen met een chronische aandoening en laagopgeleiden. Voor deze groepen beschrijven we ook de trends, zowel op duurzame inzetbaarheid (NEA) als op DI-maatregelen en beleid in bedrijven (WEA).

Duurzame inzetbaarheid en gezondheid

In hoofdstuk drie gaan, zoals reeds aangegeven, Swenneke van den Heuvel en Martine van Egmond in op de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en gezondheid. Door vergrijzing, verhoging van de pensioenleeftijd en de daarmee samenhangende hogere prevalentie van chronische gezondheidsproblemen onder oudere werknemers, is het van belang te begrijpen en monitoren hoe een ouder wordende werknemerspopulatie met toenemende gezondheidsproblemen toch langer en productief kan doorwerken. In hun hoofdstuk gaan zij in op het relatieve belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren en geven zij antwoord op vragen als 'in welke mate beïnvloedt gezondheid duurzame inzetbaarheid?' en 'in hoeverre beïnvloeden werkfactoren en copingstijl de invloed van gezondheid op duurzame inzetbaarheid?'.

Duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden

Duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden

In hoofdstuk vier gaan Sylvie Boermans, Karolus Kraan en Jos Sanders dieper in op de verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen laag- en hoger geschoolden enerzijds en middelbaar geschoolden anderzijds. In hun hoofdstuk laten de auteurs de omvang en de aard van verschillen in duurzame inzetbaarheid zien en beschrijven zij de trends in die verschillen. Daarmee geven zij antwoord op vragen als 'waar en hoe nemen verschillen tussen laag, middelbaar en hoger geschoolden toe, waar nemen ze af en waar verandert er maar weinig?' en 'is er behoefte aan opleidingsniveaubewust duurzame inzetbaarheidsbeleid en op welke aspecten is daar sprake van?'.

Duurzame inzetbaarheid voor jong en oud

Lennart van der Zwaan, Swenneke van den Heuvel, Iris Eekhout en Karen Oude Hengel geven in het vijfde hoofdstuk inzicht in belangrijke verschillen tussen jonge en oudere werknemers in vervroegde uitstroomroutes. De auteurs besteden specifieke aandacht aan de relatie tussen chronische aandoeningen en de verschillen in vervroegde uitstroomroutes tussen jongeren en ouderen en kijken daarbij onder andere ook naar de impact van werkkenmerken. Ze geven antwoord op vragen als 'welke uitstroomroutes nemen jongeren en welke nemen ouderen?', 'welke invloed heeft de invloed van een chronische aandoening daarop?' en 'wat is de impact van bijvoorbeeld het hebben van een flexibel contract op die relaties?'.

Zit er ontwikkeling in flex?

Flexibele contracten staan vervolgens ook centraal in het zesde hoofdstuk, waarin Sarike Verbiest, Wouter van der Torre, Hardy van de Ven en Anneke Goudswaard nagaan of en in hoeverre groepen flexwerkers over dezelfde formele- en informele ontwikkelingsmogelijkheden beschikken als vaste medewerkers. Ze onderscheiden niet alleen medewerkers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, maar analyseren ook de situatie van 'nieuwe zzp'ers' en geven antwoord op vragen als 'welke groepen flexwerkers zijn het meest duurzame inzetbaarheid en waar zitten de risico's?' en 'welke mogelijkheden zijn er om de ontwikkeling van risicogroepen onder de flexwerkers verder te stimuleren?'.

Werken buiten kantoor tijden

In het zevende hoofdstuk onderzoeken Hardy van de Ven en Alwin van Drongelen de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en het werken buiten kantoor tijden. Steeds meer werkzaamheden vinden 's avonds, 's nachts of in het weekend plaats. Dat verstoort het slaap/waakritme en de biologische klok en heeft bekende gevolgen voor de gezondheid. Van de Ven en Van Drongelen laten zien wat de gevolgen van onregelmatig werk zijn voor de duurzame inzetbaarheid en identificeren daarbij specifieke risicogroepen. Ook gaan zij in hun hoofdstuk uitgebreid in op mogelijke preventieve interventies.

Kwaliteit van werk

In het achtste hoofdstuk laten Swenneke van den Heuvel, Liza van Dam en Karen Oude Hengel zien wat de invloed is van kwaliteit van werk op de vervroegde uitstroom uit werk tussen 2010 en 2016 van personen die in 2010 nog werkzaam waren. De auteurs analyseren onder andere de invloed van een goede fysieke en sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden. Ze besteden daarbij bijzondere aandacht aan verschillen tussen laag, middelbaar en hoger opgeleiden en aan verschillen per sector.

Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken

In hoofdstuk negen staat de werkgever centraal. Irene Niks, Maren Boersma en Jos Sanders laten in dit hoofdstuk zien in welke mate werkgevers maatregelen treffen om het langer doorwerken in hun bedrijf te bevorderen. De auteurs laten zien welke maatregelen genomen worden, welke ruimte er is voor maatwerkafspraken en in hoeverre die ruimte ook wordt benut. Ook analyseren zij trends, duiden zij verschillen tussen bijvoorbeeld sectoren en gaan zij in op de samenhang tussen het treffen van maatregelen enerzijds en bedrijfsresultaten zoals omzet en productiviteit. Daarmee laten ze niet alleen zien wat er zoal gebeurt aan duurzame inzetbaarheidsbeleid, maar ook wat dat bedrijven zoal oplevert.

Technologische ontwikkelingen en duurzame inzetbaarheid

In het tiende en laatste hoofdstuk staat de relatie tussen technologische ontwikkelingen en duurzame inzetbaarheid centraal. Karolus Kraan en Steven Dhondt laten zien wat de trends zijn in technologiegebruik op de werkvloer en hoe die trends samenhangen met ontwikkelingen in de inzetbaarheid van werknemers. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de actuele inzetbaarheid, maar bijvoorbeeld ook naar taakautonomie, de mate van benutting

van vaardigheden en gevraagde opleidingsniveaus. De auteurs koppelen deze ontwikkelingen ten slotte aan veranderingen in de behoefte aan ondersteuning in duurzame inzetbaarheid. Ze geven daarmee antwoord op vragen als 'In hoeverre hangen technologische ontwikkelingen samen met de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden?' 'Welke mechanismen verklaren deze relatie?' en welke aanknopingspunten zijn er dan voor bijvoorbeeld overheidsbeleid?

1.4 TOT SLOT

Als redactie van deze bundel hopen wij u met deze negen heldere en toegankelijk geschreven hoofdstukken een breed, gevarieerd en vooral buitengewoon interessant overzicht te bieden van de kennis van TNO op het thema duurzame inzetbaarheid. Ook in de komende jaren gaan wij verder met het monitoren van duurzame inzetbaarheid én zullen wij stappen blijven zetten in de ontwikkeling van kennis, instrumenten en interventies om dit beleidsmatig en wetenschappelijk buitengewoon interessante en relevante thema verder te brengen. Wij hopen daarmee een waardevolle bijdrage te leveren aan de transitie naar de inclusieve arbeidsmarkt als basis voor duurzame inzetbaarheid.

Namens de redactie veel lees- en leerplezier gewenst!

Jos Sanders, Swenneke van den Heuvel en Irene Niks

LITERATUUR

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.

Anema, J. R., Schellart, A. J. M., Cassidy, J. D., Loisel, P., Veerman, T. J., & van der Beek, A. J. (2009). Can cross country differences in return-to-work after chronic occupational back pain be explained? An exploratory analysis on disability policies in a six country cohort study. *Journal of Occupational Rehabilitation, 19*(4), 419-426.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.

Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health, 54*(7), 494-501.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2017a). *Pensioenleeftijd werknemers in 2016 niet gestegen*. Retrieved from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/12/pensioenleeftijd-werknemers-in-2016-niet-gestegen>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2017b). *Tweemaal zoveel 55-plussers op de werkvloer als in 2003*. Retrieved from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/41/tweemaal-zoveel-55-plussers-op-de-werkvloer-als-in-2003>

Cörvers, F., Euwals, R., & DE Grip, A. (red.) (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.

CPB/PBL (2015). *Toekomstverkenning Welvaart en Leefomgeving. Nederland in 2030 en 2050: Twee referentiescenario's*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving/Centraal Planbureau.

Euwals, R., De Mooij, R., & Van Vuuren, D. (2009). Van ouderenparticipatie naar -allocatie, *Economisch Statistische Berichten*, 94(4559), 262-165.

French, J. R. P., Rogers, W., & Cobb, S. (1981). A model of person-environment fit. In L. Levi (Ed.), *Society, stress and disease. Volume 4: Working life* (pp. 39-44). New York: Oxford University Press.

Hogelund, J. (2002). Reintegration: Public or private responsibility? Consequences of Dutch and Danish policies toward work-disabled persons. *International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation*, 32(3), 467-487.

Hogelund, J., Holm, A., & McIntosh, J. (2010). Does graded return-to-work improve sick-listed workers' chance of returning to regular working hours? *Journal of Health Economics*, 29(1), 158-169.

Illmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 35(1), 1-5.

Kaplan, S. (1983). A model of person-environment compatibility. *Environment and Behaviour*, 15, 311-332.

Kraan, K.O., & Sanders, J. (2016). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid - Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie*. Leiden: TNO.

Mehnert, A. (2011). Employment and work-related issues in cancer survivors. *Critical Reviews in Oncology/Hematology*, 77(2), 109-130.

Radar (2017). *Nieuwe baan voor 55-plussers is bijna onmogelijk*. Retrieved from <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/20-05-2017/nieuwe-baan-voor-55-plussers-is-bijna-onmogelijk/>

Rijksoverheid. (2017). Participatiewet. (No. BWBR0015703). Den Haag.

Sociaal-Economische Raad (SER) (2016). *Werk: van belang voor iedereen: Een advies over werken met een chronische ziekte*. Den Haag: SER.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2017). *Ik ben ziek (loondoorbetaling, ziektewet, WIA, WAO, WAZ)*. Retrieved from: <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/index.aspx?wtNavElem=contentNav>

Van Egmond, M. P., Duijts, S. F. A., Loyen, A., Vermeulen, S. J., Van der Beek, A. J., & Anema, J. R. (2015). Barriers and facilitators for return to work in cancer survivors with job loss experience: A focus group study. *European Journal of Cancer Care*, 26(5). doi: 10.1111.

Van Genabeek, J., Gijsbers, G., Esmeijer, J., Van der Klauw, D., & Wevers, C. (2016). *Technologie en participatie; over de impact van technologische innovaties op het maatschappelijk functioneren van mensen*. Leiden: TNO.

Van Muijen, P., Duijts, S. F. A., Kornet-van der, Van der Beek, A. J., & Anema, J. R. (2015). Work disability assessment of cancer survivors: Insurance physicians' perspectives. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 65(7), 558-563.

Van Vilsteren, M., Van Oostrom, S. H., De Vet, H. C., Franche, R. L., Boot, C. R., & Anema, J. R. (2015). Workplace interventions to prevent work disability in workers on sick leave. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 10. doi: 10.1002/14651858

Vermeulen, S. J., Anema, J. R., Schellart, A. J. M., Knol, D. L., Van Mechelen, W., & Van der Beek, A. J. (2011). A participatory return-to-work intervention for temporary agency workers and unemployed workers sick-listed due to musculoskeletal disorders: Results of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(3), 313-324.

Vermeulen, S. J., Tamminga, S. J., Schellart, A. J., Ybema, J. F., & Anema, J. R. (2009). Return-to-work of sick-listed workers without an employment contract-what works? *BMC Public Health*, 9, 232.

Vriend, S., Heyma, A., Van der Noordt, M., & Deeg, D. (2016). *Langer doorwerken met arbeidsbeperkingen. Prognose van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 2030 in relatie tot gezondheidsontwikkelingen*. Amsterdam: SEO.

Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K. & Venema, A., m.m.v. Blatter, B., Joling, C., Goudswaard, A., Geuskens, G. & Houtman, I. (2010). *Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO.

Ybema, J. F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.



DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: STAND VAN ZAKEN EN ONTWIK- KELINGEN IN DE TIJD

Karolus Kraan, Jos Sanders

In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillen tussen groepen werknemers en landen op determinanten en uitkomstmaten van duurzame inzetbaarheid (DI). Waar zitten de grootste verschillen en waar de grootste kwetsbaarheden? We analyseren trendgegevens vanaf 2010 en presenteren de stand van zaken van eind 2016 in profielen. Allereerst valt op dat de gewenste en feitelijke uittredeleeftijd niet verder gestegen is. Daarnaast zijn er duidelijke en stabiele verschillen tussen jonge en oudere werknemers en tussen laag en hoger opgeleiden, waarbij oudere werknemers en lager opgeleiden doorgaans ongunstiger scores op de DI-indicatoren. De feitelijke uittredeleeftijd van laag opgeleiden ligt wel hoger dan die van hoog opgeleiden. Het verschil nam bovendien toe tussen 2011 en 2015. In 2016 is het verschil voor het eerst wat afgenomen, omdat laag opgeleiden iets eerder stopten met werken dan in 2015.

Bedrijven met een grote flexibele schil rapporteren een relatief grote skills mismatch. Werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn bij de uitvoering van hun werk scoren op nagenoeg alle DI-indicatoren ongunstig. Daarnaast worden de aanwezige kwalificaties en de leerbereidheid van werknemers uit deze kwetsbare groep relatief negatief beoordeeld door werkgevers. Het valt ten slotte op dat er grotere contrasten zijn tussen risicogroepen dan tussen regio's of sectoren. De Europese vergelijking laat zien dat Nederland goed scoort op DI.

2.1 INLEIDING

In 2010 heeft TNO in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de 'Monitor Duurzame Inzetbaarheid' ontwikkeld (zie ook hoofdstuk 1). Het doel van de Monitor is om met een select aantal indicatoren een meerdimensionaal beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemer en het bedrijfsbeleid daaromtrent.

In het vervolg van dit overzichtshoofdstuk tonen we cijfers verzameld met de werknemers-enquête NEA en de werkgeversenquête WEA (zie appendix) over de meest recente stand van zaken en de trends in duurzame inzetbaarheid over de jaren 2010, 2012, 2014 en 2016. We behandelen in dit hoofdstuk eerst de resultaten 'overall' en daarna die voor verschillende doelgroepen, zoals ouderen, laag geschoolden, flexkrachten en werknemers met een ziekte of aandoening die het uitvoeren van werk belemmert, en naar verschillen tussen bedrijfstakken en COROP-regio's¹. Dit hoofdstuk presenteert tot slot een vergelijking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in Nederland met die van werknemers in de overige 27 lidstaten van de Europese Unie.

2.2 DUURZAME INZETBAARHEID: EEN ALGEMEEN BEELD 2010-2016

Hieronder presenteren we de ontwikkeling in de uitkomstmaten van duurzame inzetbaarheid en de factoren die hierop van invloed zijn. Bij het interpreteren van de resultaten wordt er, naast statistische significantie, ook gekeken naar de grootte van het verschil. Bij een grote steekproef (zoals de NEA) zijn verschillen namelijk al snel statistisch significant. Om iets te kunnen zeggen over het onderscheid tussen groepen maken we gebruik van Cohen's *d*. Wanneer Cohen's *d* kleiner is dan 0,20 spreken we van een relatief klein verschil zonder of met geringe betekenis, terwijl we een Cohen's *d* groter dan 0,20 als betekenisvol beschouwen (Cohen, 1988).

2.2.1 Uitkomstmaten

In tabel 2.1 staan de lange-termijnaspecten van duurzame inzetbaarheid: de 'effecten' op arbeidsdeelname (zie ook toelichting op uitkomstmaten in hoofdstuk 1). Over deze uitkomstmaten zijn gegevens bekend van meerdere jaren.

1 Een COROP-gebied is een regionaal gebied binnen Nederland dat deel uitmaakt van de COROP-indeling. Deze indeling wordt gebruikt voor analytische doeleinden. De naam COROP komt van Coördinatie Commissie Regionaal OnderzoeksProgramma. (<https://nl.wikipedia.org/wiki/COROP>)

TABEL 2.1

Ontwikkeling van de uitkomstmaten in 2010, 2012, 2014 en 2016

| | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | ANALYSE TREND: <i>p</i> |
|--|-------|-------|-------|---------------------------------|----------------------------|
| BLOK 1: UITKOMSTMATEN | | | | | |
| Willen doorwerken [tot leeftijd] onder 45-64-jarige werknemers (NEA) | – | 63,8▼ | 64,3△ | 64,3△ | ▲ |
| Kunnen doorwerken [tot leeftijd] onder 45-64-jarige werknemers (NEA) | – | 64,1▽ | 64,5△ | 64,5△ | △ |
| Feitelijke pensioenleeftijd van werknemers van 55 jaar en ouder (CBS) | 62,8 | 63,5 | 64,1 | 64,4 | – |
| Netto arbeidsparticipatie ¹ (CBS) | 71,9% | 77,4% | 81,9% | 88,2% | – |
| Percentage werknemers van 55-64 jaar in AO-instroom als % totaal AO-instroom 15-64-jarigen (CBS) | 29,4% | 34,1% | 37,7% | 39,5% (in 2015) ² | – |
| Percentage WW-uitstroom met reden werkhervatting onder 55-64-jarigen als percentage totaal WW-uitstroom 15-64-jarigen met reden werkhervatting (CBS) | 71,2% | 78,4% | 82,3% | 84,7% (in 2015) ² | – |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's *d* is groter dan 0,20

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's *d* is kleiner dan 0,20

– : geen statistisch significante trend

1 De netto arbeidsparticipatie is het aantal werkenden (met minimaal twaalf uur betaald werk per week), uitgedrukt als percentage van de totale bevolkingsgroep van 15 tot 65 jaar.

2 2016-cijfers nog niet beschikbaar op moment van eindredactie

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), Statline (CBS).

Van 2012 op 2014 is de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers willen doorwerken gestegen. Dit geldt ook voor de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers denken door te kunnen werken. In 2016 zijn deze gemiddelde leeftijden hetzelfde als in 2014: 64,3 jaar voor willen doorwerken en 64,5 jaar voor kunnen doorwerken. De scores op willen en kunnen doorwerken hebben om redenen van validiteit alleen betrekking op de selectie van werknemers van 45 jaar en ouder. Deze leeftijdsgroep zal immers beter dan jongere werknemers een reëel beeld kunnen vormen - of hebben dat al gedaan - van de leeftijd tot waarop zij willen en kunnen doorwerken.

In 2014 was de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd van 55-plussers 64,1 jaar. In 2016 bedraagt deze 64,4 jaar - even hoog als in 2015. Daarmee lijkt een einde te zijn gekomen aan de sterke toename van de pensioenleeftijd die we sinds 2006 hebben gezien. Deze steeg sinds de afschaffing in 2006 van fiscale faciliteiten om voor het 65ste levensjaar te stoppen met werken van 61,0 jaar in 2006 naar 64,4 jaar in 2015.

De stijging van de netto arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder ten opzichte van de totale netto arbeidsparticipatie van 15- tot 65-jarigen is ook in 2016 weer hoger dan in de voorgaande jaren. In de periode 2010-2014 steeg die participatie al van net boven de 70% tot bijna 82%. In 2016 bedraagt deze net iets meer dan 88%. De netto arbeidsparticipatie heeft alleen betrekking op de feitelijk werkzame personen, in tegenstelling tot de bruto arbeidsparticipatie, waarbij ook de werkzoekenden worden meegerekend.

Tegelijkertijd zien we ook in 2015 een verdere stijging van het instroompercentage van werknemers van 55 jaar en ouder in de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (AO) ten opzichte van het totale AO-instroompercentage van 15-64-jarigen.

Een laatste uitkomstmaat is het percentage in de WW-uitstroom met reden werkhervatting onder 55-64-jarigen ten opzichte van het percentage WW-uitstroom met reden werkhervatting onder 15-64-jarigen. Dit type WW-uitstroom is voor 55-plussers ook in 2015 weer verbeterd ten opzichte van eerdere jaren.

Concluderend tonen de DI-uitkomstmaten voor oudere werknemers een stabiel tot gunstig beeld, behalve voor de uitkomstmaat instroom in Arbeidsongeschiktheidsregelingen. Het aandeel oudere werknemers neemt hierin toe.

2.2.2 Factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid (determinanten)

Tabel 2.2 toont voor de periode 2010-2016 de trends in factoren die van invloed zijn op de uitkomstmaten. Tot deze factoren behoren werk- en bedrijfskenmerken, belastbaarheid en de actuele inzetbaarheid, hier gezamenlijk geschaard onder de noemer 'determinanten'. Werknemers en werkgevers schatten de huidige inzetbaarheid ongeveer even groot in: in 2016 voldoet 86% van de werknemers naar eigen zeggen aan de psychische en fysieke taakeisen. Werkgevers vinden gemiddeld 88% van hun personeel voldoende toegerust voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring. In de periode 2010 tot en met 2014 namen deze percentages toe, maar in 2016 lijkt aan die toename een einde te zijn gekomen.

In 2016 denkt bijna 60% van de werknemers gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Dat is weliswaar gelijk aan het niveau in 2010, maar circa 6 procentpunten meer dan in 2012 en 2014. De economische crisis in de periode 2010-2014 en het herstel daarvan in de periode 2014-2016 spelen hierbij ongetwijfeld een grote rol.

TABEL 2.1

Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid in 2010, 2012, 2014 en 2016; de blokken verwijzen naar het model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk 1, figuur 1.1)

| | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | ANALYSE TREND: p |
|---|----------------------------|------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| BLOK 2: ACTUELE INZETBAARHEID | | | | | |
| Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen (NEA) | 87,1% Δ | 85,1% ∇ | 85,4% ∇ | 86,0% | ∇ |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever (NEA) | 61,6% \blacktriangle | 54,1% ∇ | 53,4% \blacktriangledown | 60,0% Δ | |
| Aandeel van personeel voor werk toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring (WEA) | 86,1% \blacktriangledown | 89,8% \blacktriangle | 90,0% \blacktriangle | 88,2 | Δ |
| BLOK 3: PERSOONSKENMERKEN: BELASTBAARHEID | | | | | |
| Goede algemene gezondheid (NEA) | – | – | 82,1% | 82,3% | |
| Goede werk-privébalans (NEA) | 90,3% | 91,1% Δ | 90,8% | 90,4% ∇ | |
| BLOK 4: WERKKENMERKEN: BELASTING, RESOURCES | | | | | |
| Geen zware fysieke belasting (NEA) | 78,5% ∇ | 79,6% | 79,4% | 79,4% | Δ |
| Geen zware psychosociale belasting (NEA) | 58,4% Δ | 60,4% Δ | 55,5% ∇ | 55,8% ∇ | ∇ |
| Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun (NEA) | 54,6% Δ | 52,6% | 51,8% ∇ | 52,5% | ∇ |
| BLOK 5: OMGAAN MET VERANDERING | | | | | |
| Scholing in afgelopen 2 jaar, betaald door werkgever, onder 30+'ers (NEA) | – | 55,2% | 55,2% | 54,5% ∇ | |
| Leermogelijkheden belangrijk vinden (NEA) | 90,0% ∇ | 91,4% Δ | 90,9% | 90,7% | |
| Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren (WEA) | 70,5% ∇ | 71,6% | 73,2% Δ | 72,8% | Δ |
| Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit), onder werknemers van 30 jaar en ouder (NEA) | 30,9% Δ | 28,4% | 26,0% ∇ | 27,5% | ∇ |
| Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie (NEA) | – | 25,8% | 25,4% ∇ | 27,1% Δ | Δ |
| BLOK 6: VERANDERINGEN IN WERK | | | | | |
| Bedrijf heeft innovaties in productie-/ dienstverleningsproces doorgevoerd (WEA) | 53,3% Δ | 51,1% | 53,1% Δ | 41,6% \blacktriangledown | \blacktriangledown |
| BLOK 7: BEDRIJFSBELEID | | | | | |
| Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting (WEA) | 24,0% ∇ | 26,8% Δ | 24,5% | 26,3% | |
| Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (WEA) | 32,1% \blacktriangledown | 36,6% \blacktriangle | 39,9% Δ | 43,0% \blacktriangle | \blacktriangle |
| minimaal één ontsiaa maatregel getroffen | 32,9% Δ | 33,1% Δ | 29,1% ∇ | 32,0% | ∇ |
| minimaal één stimuleringsmaatregel getroffen | 15,5% | 15,6% | 15,2% | 16,4% | |

\blacktriangle of \blacktriangledown : statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.

Δ of ∇ : eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), WEA (TNO).

Er zijn over het algemeen geen grote verschillen in de determinanten van duurzame inzetbaarheid tussen 2010 en 2016. Opvallend is wel dat tussen 2014 en 2016 het percentage bedrijven dat innovaties in de productie- of het dienstverleningsproces doorvoert, de laatste jaren afgenomen. Waar in de periode 2012-2014 53% van de bedrijven dergelijke proces-innovaties heeft doorgevoerd, was dat in de periode 2014-2016 gedaald naar 42%.

Zowel in 2010 als 2016 geeft ongeveer een op de vier werkgevers aan dat het voor de personele bezetting in het bedrijf belangrijk is dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. Wel nemen steeds meer bedrijven ook maatregelen om langer doorwerken te faciliteren. Nam in 2010 32% van de bedrijven dergelijke maatregelen, in 2016 is dat gestegen tot 43%. Ook het aandeel werknemers dat in bedrijven werkt waar maatregelen worden getroffen blijft daardoor stijgen: van 45% in 2010 tot 55% in 2016. In hoofdstuk 9 van deze bundel gaan Niks, Boersma en Sanders dieper in op maatregelen die werkgevers treffen voor langer doorwerken.

2.3 PROFIELEN DUURZAME INZETBAARHEID: RISICOGROEPEN, BEDRIJFSTAKKEN, REGIO'S EN LANDEN

De resultaten van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid laten zich eenvoudig grafisch weergeven in risicoprofielen. Deze risicoprofielen laten zien in hoeverre groepen werknemers, bedrijfstakken, regio's of landen van elkaar verschillen op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Voor de figuren geldt dat een scorebalk die uitslaat naar *links* van de 0-lijn aangeeft dat de score *ongunstiger* is dan die van de rest van de populatie. Een scorebalk naar *rechts* betekent dat de score juist *gunstiger* is. Een lichtgekleurde scorebalk wijst op een statistisch significant verschil ($p < 0,05$). Een donkergekleurde balk wijst op een verschil dat significant én van betekenis is (op basis van relevantiecriteria Cohen's $d \geq 0,20$; Cohen, 1988). Het bovenste gedeelte van de profielen geeft steeds weer wat werknemers rapporteren en inschatten (gegevens gebaseerd op de NEA). Het onderste deel geeft steeds de opvattingen en bedrijfspraktijken van werkgevers weer (gebaseerd op de WEA). Ook bespreken we de trends van 2010 tot en met 2016.

Deze paragraaf toont allereerst de risicoprofielen van vier 'risicogroepen': oudere werknemers (§ 2.3.1), laag opgeleide werknemers (§ 2.3.2), flexkrachten (§ 2.3.3) en werknemers met een ziekte of aandoening die het uitvoeren van werk belemmert (§ 2.3.4). Daarna tonen we een selectie van risicoprofielen naar sector en regio, namelijk van de relatief ongunstig scorende gezondheids- en welzijnzorgsector (§ 2.4.2), en het relatief ongunstig scorende COROP-gebied Zuid-Limburg (§ 2.4.3). De lezer die geïnteresseerd is in andere dan de hier geselecteerde regio- en bedrijfstakprofielen van duurzame inzetbaarheid, verwijzen we naar de profielen op de website: www.monitorarbeid.tno.nl/di-monitor. We sluiten af met het risicoprofiel voor Nederland ten opzichte van de overige lidstaten van de EU-28 (§ 2.5).

2.3.1 Oudere werknemers

Figuur 2.1 laat in een profiel zien in hoeverre de duurzame inzetbaarheid van werknemers van 45 tot en met 54 jaar en werknemers van 55 jaar en ouder afwijkt van die van werknemers jonger dan 45 jaar (zie ook bijlage 1). Ook maken we een vergelijking tussen bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst en bedrijven met minder dan 20% werknemers uit deze leeftijdsgroep. Hoofdstuk 3 gaat uitgebreider in op verschillen tussen jongere en oudere werknemers.

In het risicoprofiel in figuur 2.1 en uit de trendanalyses valt het volgende op:

- › werknemers van 55 jaar en ouder geven aan langer te willen en ook te kunnen doorwerken dan werknemers tot 45 jaar² en werknemers van 45 tot en met 54 jaar. De gemiddelde leeftijd tot welke de groep 55-64-jarigen wil blijven doorwerken, blijft bovendien ook in de periode 2014-2016 toenemen. Dat is volgens trendanalyses in andere leeftijdsgroepen sinds 2014 niet het geval;
- › de oudere groep heeft minder vertrouwen in de eigen actuele inzetbaarheid (gemakkelijk andere baan denken te vinden) dan de jongere groep. Ook over het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt, denken 55-plussers aanmerkelijk minder positief dan hun jongere collega's. Terwijl werknemers in het algemeen in 2016 het vertrouwen in hun actuele arbeidsmarktpositie weer hervonden lijken te hebben, geldt dat nauwelijks voor werknemers van 55 jaar en ouder;
- › werknemers van 55 jaar en ouder hebben een minder goede gezondheid dan hun werknemers onder de 45 jaar;
- › werknemers van 45 jaar en ouder en vooral werknemers van 55 jaar en ouder vinden leermogelijkheden in het werk minder belangrijk en doen ook minder aan scholing dan hun jongere collega's;
- › zowel de externe als interne mobiliteit is aanmerkelijk lager bij werknemers van 45 jaar en ouder en vooral bij werknemers van 55 jaar en ouder;
- › bedrijven met meer dan 20% 55-plussers in dienst hebben in de periode 2014-2016 minder innovaties in het productieproces doorgevoerd dan bedrijven met een lager percentage 55-plussers in dienst;
- › relatief veel werkgevers met veel oudere werknemers in dienst vinden het voor hun personeelsvoorziening belangrijk dat werknemers doorwerken tot hun pensioen;
- › werkgevers met relatief veel (20% of meer) 55-plussers in dienst verschillen niet van andere werkgevers in het treffen van maatregelen gericht op langer doorwerken. Voor beide groepen werkgevers geldt dat het percentage dat maatregelen neemt ook even geleidelijk toeneemt, van respectievelijk 32% en 34% in 2010 naar 43% en 45% in 2016.

Hoofdstuk 5 van deze bundel gaat verder in op verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen leeftijdsgroepen.

² In alle analyses heeft de effectvariabele kunnen en willen doorwerken betrekking op de werknemers van 45 jaar en ouder, behalve in dit onderdeel waarbij 45-plussers vergeleken worden met 45-minners.



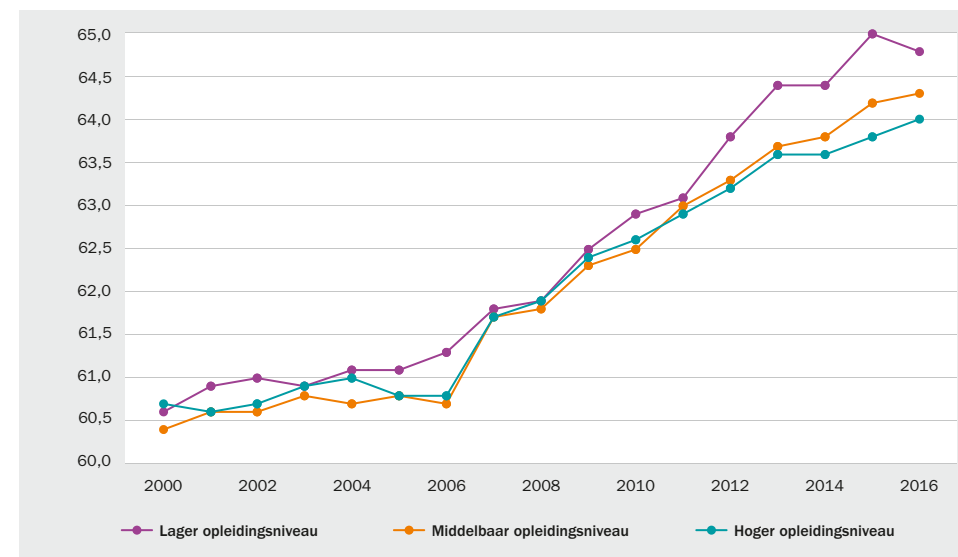
FIGUUR 2.1

DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-plussers in 2016 in vergelijking met de werknemers jonger dan 45 jaar; verschil uitgedrukt in procentpunten. Het onderste deel van de figuur betreft gegevens van werkgevers van bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst vergeleken met de overige bedrijven.

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), WEA (TNO)

2.3.2 Laag opgeleiden

Recent onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) laat zien dat laag opgeleiden (vmbo of lager) - waarschijnlijk om financiële redenen - gemiddeld genomen langer doorwerken dan hoger opgeleiden, en dat het verschil in de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijden tot 2015 alleen maar groter is geworden (Montizaan, 2017; De Volkskrant, 22 juni 2017). Onze analyses op de CBS Statline-data, waarin we ook gegevens uit 2016 meenemen, bevestigen dat deze pensioenleeftijden van laag en hoog opgeleiden tussen 2011 en 2015 inderdaad uiteen zijn gaan lopen. In 2016 is dat echter niet meer het geval. De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd van hoger opgeleiden is dan licht toegenomen, terwijl die van laag opgeleiden juist is afgenomen (figuur 2.2).



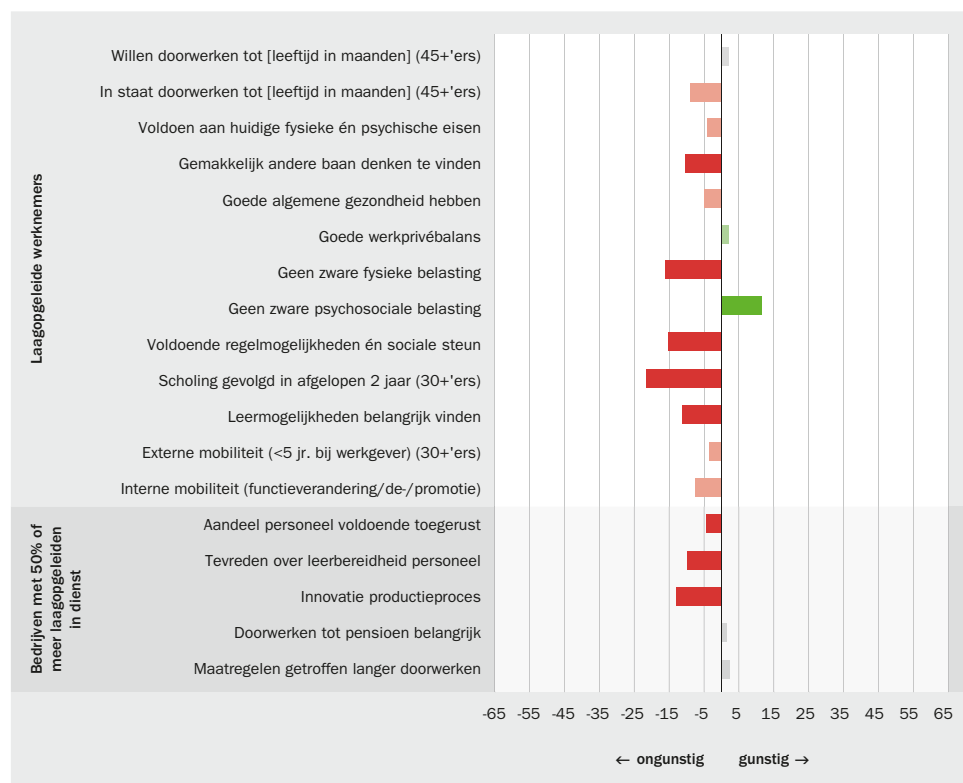
FIGUUR 2.2

De gemiddelde pensioenleeftijden van werknemers van 55 jaar en ouder met arbeid als laatste inkomensbron naar opleidingsniveau.

BRON: Statline (CBS)

Een belangrijke reden die de 'knik' in 2006 in de lijnen in figuur 2.2 verklaart, is dat - zoals hierboven al genoemd - in 2006 de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65ste levensjaar zijn afgeschaft. Voorts is in 2012 besloten om de AOW-leeftijd (vanaf 2013) stapsgewijs te verhogen tot 67 jaar.

Figuur 2.3 toont het duurzame inzetbaarheidsprofiel van laag opgeleide werknemers, vergeleken met de overige (middelbaar en hoog opgeleide) groepen werknemers (zie ook bijlage 1). Bij de indicatoren afkomstig uit de WEA is een vergelijking gemaakt tussen bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst en bedrijven met minder dan 50% laag opgeleiden in dienst.



FIGUUR 2.3

DI-profiel van laag opgeleide werknemers in 2016 vergeleken met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in procentpunten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst met de overige bedrijven.

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), WEA (TNO)

Uit het duurzame inzetbaarheidsprofiel en de trends komt het volgende naar voren:

- › laag en hoger opgeleide werknemers verschillen in 2016 niet in de gemiddelde leeftijd tot waarop zij willen doorwerken. Uit trendanalyse blijkt wel dat sinds 2012 die leeftijd sterker is gestegen onder laag opgeleide werknemers dan onder hoger opgeleide werknemers;
- › laag opgeleiden denken minder vaak gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden dan hoger opgeleiden;
- › laag opgeleiden scoren relatief ongunstig op fysieke arbeidsbelasting, regelmogelijkheden en steun op het werk, maar relatief gunstig op psychosociale arbeidsbelasting;
- › laag opgeleiden vinden leermogelijkheden minder belangrijk en volgen ook minder vaak scholing dan middelbaar en hoog opgeleiden;

- › werkgevers met 50% of meer laag opgeleiden in dienst achten de kwalificaties en ervaring van hun personeel minder vaak voldoende toegerust voor het werk dan werkgevers met minder dan 50% laag opgeleiden in dienst;
- › werkgevers met 50% of meer laag opgeleiden in dienst voeren relatief weinig innovatie (veranderingen) door in de productie of dienstverlening.

In hoofdstuk 4 van deze bundel gaan Boermans, Kraan en Sanders dieper in op de verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen de laag, middelbaar en hoog opgeleide werknemers (zie ook Boermans et al., 2017).

2.3.3 Flexibele contracten

Contractflexibiliteit kan zowel negatieve als positieve consequenties hebben voor duurzame inzetbaarheid. Figuur 2.4 toont het duurzame inzetbaarheidsprofiel voor werknemers met een flexibel contract (i.e. een tijdelijk dienstverband, een uitzendcontract, een oproepcontract of een invalcontract) ten opzichte van werknemers met een vast contract (zie ook bijlage 1). Hoofdstuk 6 van deze bundel gaat nader in op flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid.

Uit het DI-profiel valt het volgende op:

- › werknemers (van 45 jaar en ouder) met een flexibel contract willen gemiddeld tot op hogere leeftijd doorwerken (64,7 jaar) dan werknemers (van 45 jaar en ouder) met een vast contract (64,3) en ze denken dat ook te kunnen (64,8 tegen 64,4). Trends laten wel zien dat deze verschillen tussen 'flex' en 'vast' langzaam kleiner worden. Was dat verschil in 2010 0,7 jaar, in 2016 is dat 0,4 jaar;
- › hoewel flexwerkers leermogelijkheden ongeveer even belangrijk vinden als werknemers met een vast contract, namen zij in de periode 2014-2016 (aanzienlijk) minder deel aan scholing dan werknemers met een vast contract. Verschillen tussen flex en vast zijn ook in dit opzicht in de periode 2010-2016 nauwelijks veranderd;
- › flexwerkers hebben minder te maken met psychosociale arbeidsbelasting dan werknemers met een vast dienstverband;
- › flexwerkers kenmerken zich, uiteraard, door een hoge externe mobiliteit op de arbeidsmarkt;
- › in bedrijven met een flexibele schil groter dan 33% ligt het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust voor het werk lager dan in bedrijven met een kleinere flexibele schil. Onder 'flexibele bedrijven' is er daarbij wel sprake van een afname van het percentage werknemers waarvan de kwalificaties volgens de werkgevers niet voldoen. Onder bedrijven met een minder flexibel personeelsbestand is daarvan geen sprake;
- › bedrijven met een flexibele schil groter dan 33% vinden langer doorwerken minder belangrijk dan bedrijven met een kleinere flexibele schil.

In hoofdstuk 6 van deze bundel gaan Verbiest, Van der Torre, Van de Ven en Goudswaard dieper in op de mogelijkheden van groepen flexwerkers.



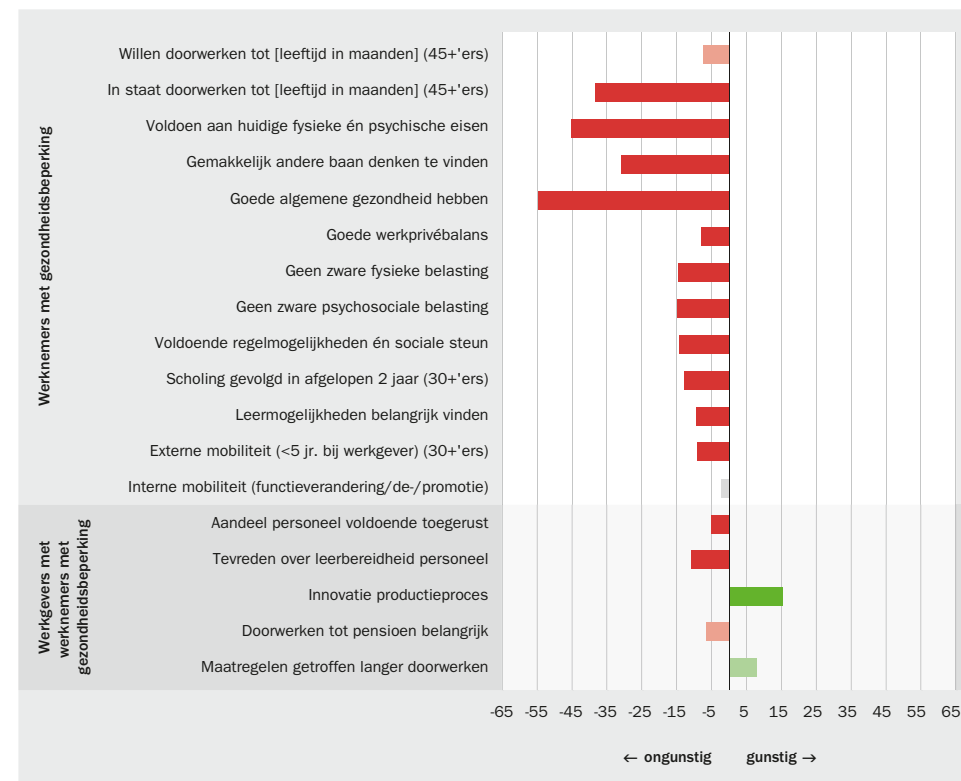
FIGUUR 2.4

DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2016 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband; verschil uitgedrukt in procentpunten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 30% of meer flexkrachten met bedrijven die minder flexkrachten in dienst hebben.

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), WEA (TNO)

2.3.4 Werknemers met gezondheidsbeperkingen

Figuur 2.5 toont het profiel van werknemers met gezondheidsproblemen die de functie-uitoefening ernstig belemmeren, vergeleken met dat van werknemers zonder of met niet tot licht belemmerende gezondheidsproblemen (zie ook bijlage 1). De meest recent beschikbare NEA-gegevens over werknemers met al dan niet belemmerende gezondheidsproblemen zijn die uit 2015. De definitie van de doelgroep in de werkgeversenquête WEA is afwijkend van die in de werknemersenquête NEA. In de WEA gaat het om het in dienst hebben van werknemer(s) die psychisch kwetsbaar zijn of een lichamelijke beperking hebben. We vergelijken hier bedrijven die één of meer werknemers uit deze kwetsbare groepen in dienst hebben met bedrijven waarbij dat niet het geval is.



FIGUUR 2.5

DI-profiel van werknemers met een gezondheidsprobleem dat de functie-uitvoering ernstig belemmert in 2015 vergeleken met werknemers zonder (of een niet tot licht belemmerend) gezondheidsprobleem; verschil uitgedrukt in procentpunten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met één of meer werknemers met een fysieke en/of psychische kwetsbaarheid met bedrijven zonder zulke werknemers in dienst in 2016.

BRONNEN: NEA 2015 (TNO/CBS), WEA 2016 (TNO)

Uit het DI-profiel en trendanalyse valt het volgende valt op:

- › werknemers met een gezondheidsprobleem dat het werken sterk belemmert, scoren op nagenoeg alle indicatoren ongunstiger dan werknemers zonder dergelijke problemen. De verschillen zijn op elf van de dertien indicatoren betekenisvol;
- › het verschil op 'willen doorwerken' is wat minder uitgesproken;
- › trendanalyse toont dat de mate waarin sprake is van 'voldoende regelmatigheid en sociale steun' tussen 2012 en 2015 gelijk bleef onder werknemers zonder of met een niet tot licht belemmerend gezondheidsprobleem, maar toenam voor werknemers met een gezondheidsprobleem dat de uitvoering van het werk sterk belemmert. Het aandeel werknemers dat 'leermogelijkheden belangrijk vindt' nam binnen deze groep af, terwijl dit binnen de vergelijkingsgroep ongeveer gelijk bleef;

- › bedrijven met één of meer werknemers uit kwetsbare groepen in dienst noemen een lager percentage personeel dat voldoende is toegerust voor hun werk;
- › er zijn relatief weinig bedrijven met deze werknemers in dienst die tevreden zijn over de leerbereidheid van het personeel;
- › relatief veel bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen geven aan innovaties in de productie of dienstverlening te hebben doorgevoerd;
- › bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen hebben vaker maatregelen getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken dan bedrijven zonder deze werknemers in dienst.

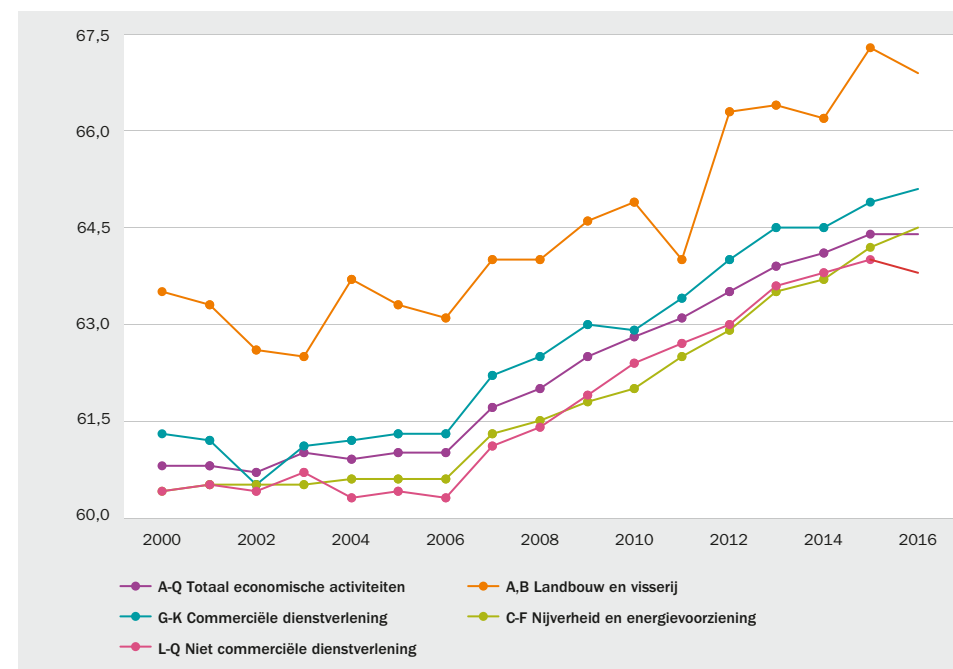
Hoofdstuk 3 van deze bundel gaat dieper in op duurzame inzetbaarheid in relatie tot gezondheid.

2.4 DUURZAME INZETBAARHEID OP SECTOR- EN REGIONAAL NIVEAU

In deze paragraaf gaan we in op verschillen tussen bedrijfstakken en regio's op het gebied van duurzame inzetbaarheid. We starten met een overzicht van de feitelijke pensioenleeftijden over de tijd, uitgesplitst naar sectoren (§ 2.4.1). Daarna belichten we de duurzame inzetbaarheidsprofielen van 2016 en de trend van 2000 tot 2016 voor de sector gezondheids- en welzijnszorg (§ 2.4.2) en de regio Zuid-Limburg (§ 2.4.3). We hebben voor deze sector en deze regio gekozen, omdat deze profielen zich anno 2016 kenmerken door relatief ongunstige scores op duurzame inzetbaarheid. De 2016-profielen en trends van alle sectoren en regio's zijn te vinden op de website: www.monitorarbeid.tno.nl/di-monitor

2.4.1 Ontwikkeling feitelijke pensioenleeftijd in sectoren

Figuur 2.6 toont dat tussen 2000 en 2016 de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd in alle sectoren van de economie flink is toegenomen. Met gemiddeld 66,9 jaar heeft de primaire sector (de landbouw- en visserijsector) verreweg de hoogste gemiddelde pensioenleeftijd. De tertiaire sector (commerciële dienstverlening) heeft de op één na hoogste gemiddelde pensioenleeftijd. In het bijzonder betreft het de zakelijke dienstverlening en de vervoer-, opslag- en communicatiesector, waarvoor de gemiddelde pensioenleeftijd 65,2 jaar is. De sector vervoer, opslag en communicatie was in 2002 overigens nog de sector met de op één na laagste gemiddelde pensioenleeftijd. Vooral na 2006 is de gemiddelde pensioenleeftijd ook in deze sector echter sterk gestegen (van 60,0 jaar in 2006 naar 65,2 in 2016). In de secundaire sector (nijverheid en energievoorziening) is de gemiddelde pensioenleeftijd relatief laag, zij het dat de energie- en waterleidingbedrijven hier een grote inhaalslag hebben gemaakt (van 58,0 jaar in 2006 naar 63,9 in 2016). De quartaire sector (niet commerciële dienstverlening) kenmerkt zich door de laagste gemiddelde pensioenleeftijd. In 2016 geldt dit vooral voor het openbaar bestuur en de gezondheids- en welzijnszorg.



FIGUUR 2.6

Ontwikkeling feitelijke pensioenleeftijd werknemers van 55 jaar en ouder, totaal en naar sectoren.

BRON: Statline (CBS)

2.4.2 DI-profiel gezondheids- en welzijnszorgsector

Het DI-profiel gezondheids- en welzijnszorgsector kenmerkt zich door relatief ongunstige scores op duurzame inzetbaarheid (zie ook Houtman et al., 2017). Uit het DI-profiel (figuur 2.7) en trendanalyses valt het volgende op:

- › zowel de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd als de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich in staat achten te kunnen doorwerken zijn relatief laag, namelijk respectievelijk 63,3 jaar en 63,9 jaar. Voor 'willen doorwerken' is de gemiddelde leeftijd 64,3 jaar. Dit is gelijk aan het gemiddelde van Nederland;
- › hoewel er tussen 2010 en 2014 een relatief sterke afname plaatsvond van het percentage werknemers dat dacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden, nam dit percentage van 2014 op 2016 weer sterk toe;
- › werknemers in deze sector beoordelen de psychosociale en fysieke arbeidsbelasting als relatief ongunstig. Ook zien we een ongunstige trend voor psychosociale arbeidsbelasting: het percentage werknemers dat géén psychosociale belasting ervaart, neemt sinds 2012 af. Op fysieke arbeidsbelasting zien we echter een gunstige trend: het aandeel werknemers dat géén zware fysieke belasting ervaart, neemt langzaam toe;

- › relatief veel werknemers geven aan in de afgelopen twee jaar scholing te hebben gevolgd en leermogelijkheden ook belangrijk te vinden;
- › werkgevers in de gezondheids- en welzijnszorg zijn relatief positief over de mate waarin het personeel voldoende is toegerust voor het werk. Daarentegen nam de tevredenheid van werkgevers over de mate waarin het personeel bereid is nieuwe dingen te leren in de periode 2014-2016 af, terwijl op dit aspect de algemene trend stabiel is.



FIGUUR 2.7

DI-sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg vergeleken met de overige sectoren in 2016; verschil uitgedrukt in procentpunten.

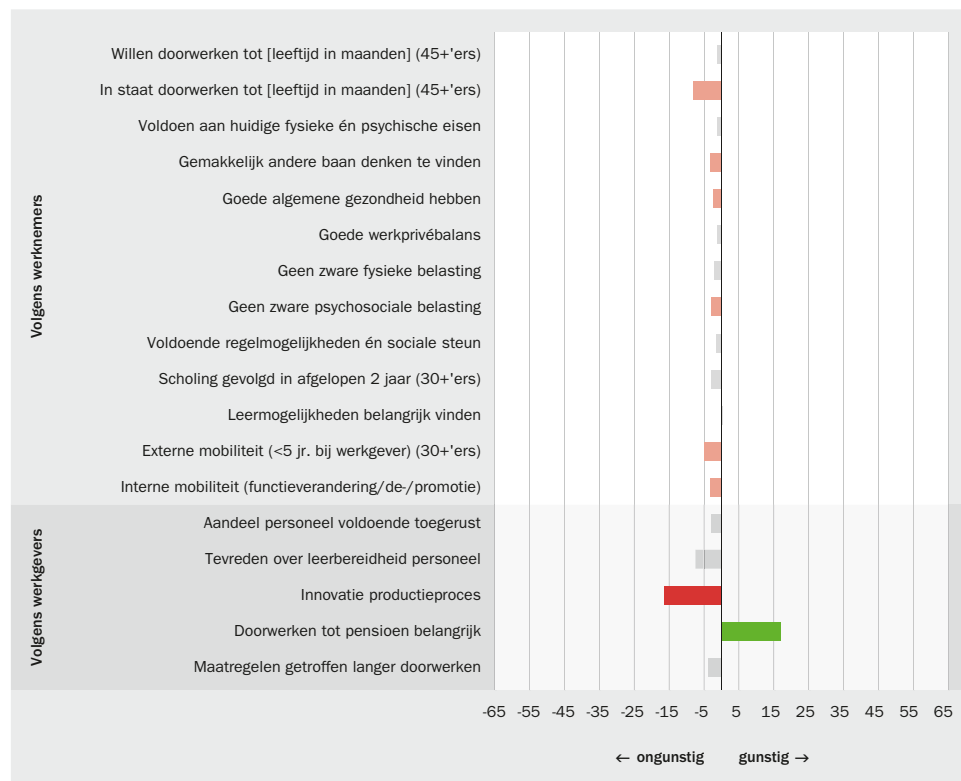
BRONNEN: NEA (TNO/CBS), WEA (TNO)

2.4.3 COROP-gebied Zuid-Limburg

Vervolgens hebben we ingezoomd op het niveau van regio's in Nederland. We hebben van de (veertig) COROP-gebieden³ het DI-profiel en de trends hierin vastgesteld. Hierbij moesten we een aantal regio's ('gebieden') samenvoegen, opdat we de DI-profielen op voldoende waarnemingen per regio konden baseren (i.e. minimaal vijftig respondenten). Dit resulteerde in 33 regioprofielen. We presenteren hier als voorbeeld het profiel van de regio Zuid-Limburg, omdat verhoudingsgewijs een aantal uitkomstmaten en determinanten in dit profiel in ongunstige zin opvallen. Uit het profiel (figuur 2.8) en trendanalyses valt het volgende op:

- › de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers uit deze regio zich in staat achten door te werken, is met 64,1 jaar de op één na laagste van de 33 onderzochte regio's (het landelijk gemiddelde bedraagt 64,8 jaar);
- › dit contrasteert met de bevinding dat verhoudingsgewijs veel werkgevers in deze regio het belangrijk vinden dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. In 2016 is dit 43% van de werkgevers (in 2014 was dit nog een kwart), versus een kwart van de werkgevers op landelijk niveau (ook in 2014 was dit een kwart). Alleen de regio Noord-Limburg scoort in 2016 (iets) hoger op deze indicator;
- › de score op de indicator 'gemakkelijk andere baan denken te vinden' is ook iets lager dan in de meeste andere regio's;
- › het percentage werknemers uit deze regio met relatief hoge psychosociale belasting is het op twee na hoogste van de onderzochte regio's;
- › relatief veel werknemers blijven vijf jaar of langer in dienst bij de huidige werkgever. Met andere woorden, zij zijn relatief weinig mobiel op de externe arbeidsmarkt. Alleen de regio Zuidwest-Gelderland toont een lagere externe arbeidsmarkt mobiliteit;
- › van veranderingen in de aard van het werk lijkt in 2016 beperkt sprake in Zuid-Limburg: in een kwart van de vestigingen heeft innovatie van het productieproces/de dienstverlening plaatsgevonden, terwijl dit landelijk het geval was in 42% van de vestigingen. Opvallend is de zeer sterke daling op deze indicator: van 62% 'innoverende' vestigingen in 2014 naar circa een kwart van zulke vestigingen in 2016, oftewel ruim een halvering. Landelijk was de daling beperkter, namelijk van 53% in 2014 naar 42% in 2016.

³ Voor een overzicht van de COROP-regio's en de gemeenten die tot zo'n regio behoren, zie bijvoorbeeld: https://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen_indeling/t/corop_subregio_s



FIGUUR 2.8

DI-profiel regio Zuid-Limburg vergeleken met de overige COROP-gebieden in 2016; verschil uitgedrukt in procentpunten.

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), WEA (TNO)

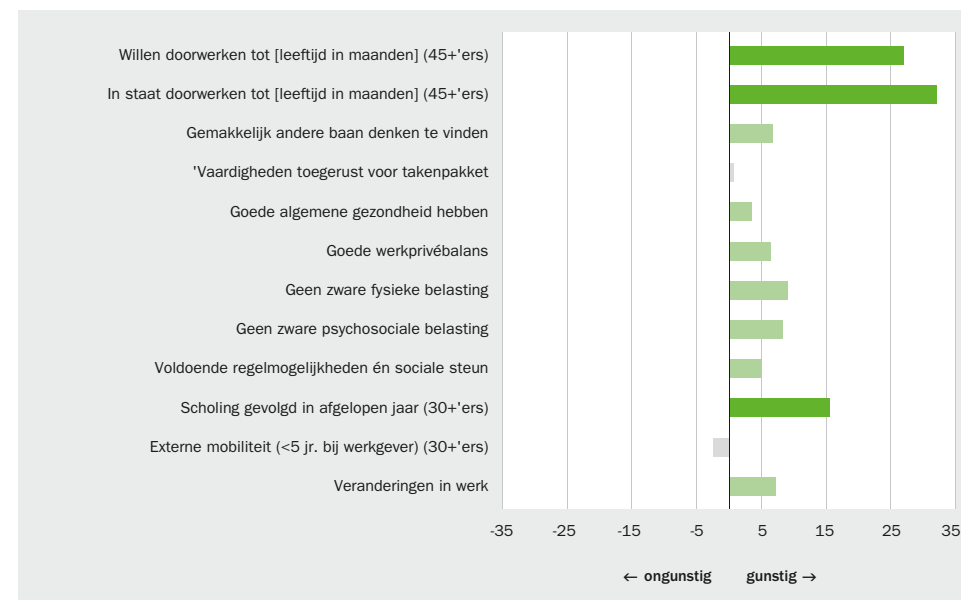
2.4.4. Duurzame inzetbaarheid in Europees perspectief

Deze paragraaf beschrijft het duurzame inzetbaarheidsprofiel van Nederland in Europees perspectief.⁴ Hiervoor maken we gebruik van de surveydata van de European Working Conditions Survey (EWCS: zie appendix) uit 2015. Figuur 2.9 toont in hoeverre Nederland afwijkt van de overige 27 EU-lidstaten op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid uit de EWCS (zie ook bijlage 2 van dit hoofdstuk).

4 De operationalisatie van de indicatoren van de EWCS en de NEA komen door het verschil in vragenlijsten niet een-op-een overeen, maar wel op hoofdlijnen. Voor een aantal indicatoren bestaat geen informatie in de EWCS. Dit betreft vooral de indicatoren zoals gemeten onder werkgevers (WEA).

Uit figuur 2.9 en bijlage 2 valt het volgende op:

- › Nederland scoort op vrijwel alle indicatoren voor duurzame inzetbaarheid gunstiger dan de overige 27 EU-lidstaten. Uitzonderingen zijn de indicatoren 'externe mobiliteit' en 'vaardigheden toegerust voor takenpakket'. Op beide indicatoren is er geen verschil tussen Nederland en de overige EU-lidstaten;
- › Nederland scoort met name gunstiger op 'willen doorwerken', en 'in staat zijn door te werken'. Ook op 'Scholing gevolgd in afgelopen jaar' is het verschil niet alleen statistisch significant maar relatief groot (Cohen's $d > 0,20$).



FIGUUR 2.9

DI-profiel van Nederland vergeleken met de overige 27 EU-lidstaten.

BRON: EWCS 2015 (Eurofound)

Als we de indicatorscores van de 28 EU-lidstaten vervolgens onderling met elkaar vergelijken, dan zien we de volgende resultaten (tabel 2.3):

- › Nederland komt op zes van de twaalf indicatoren voor in de top-drie van meest gunstig scorende landen, namelijk op 'willen doorwerken', 'in staat zijn door te werken', 'werkprivébalans', 'fysieke belasting', 'psychosociale belasting' en 'gevolgde scholing'. Dat is overeenkomstig het beeld van 2010 (Kraan et al., 2014);
- › als we een gemiddelde ranking berekenen over alle twaalf indicatoren, dan bezet Nederland de zevende plaats. Dit komt vooral door relatief lage scores op de indicatoren 'externe mobiliteit' (plaats 20), 'de mate waarin werknemers qua vaardigheden voldoende zijn toegerust voor hun takenpakket' (plaats 15), en 'de mate waarin werknemers voldoende regelmatigheid en sociale steun ervaren' (plaats 11);

- › de Scandinavische landen Zweden en Denemarken voeren op veel indicatoren in gunstige zin de lijst aan.

Houtman et al. (2017) zijn in een recent artikel nog uitgebreider ingegaan op verschillen in arbeidsomstandigheden en trends in Nederland en Europa. Daaruit bleek wel dat Nederland relatief ongunstig scoort op indicatoren voor agressie en geweld op het werk.

TABEL 2.3

Top-drie EU-landen per DI-indicator en de ranking van Nederland

| DI-INDICATOR | RANKING 1 | RANKING 2 | RANKING 3 | RANKING NL |
|---|--------------------------------|----------------------|--|-------------|
| Willen doorwerken [tot leeftijd] (45-67-jarigen) | Denemarken (64,2) | Zweden (64,1) | Nederland (63,8) | 3 (63,8) |
| In staat doorwerken [tot leeftijd] (45-67-jarigen) | Zweden (67,3) | Nederland (66,6) | Denemarken (66,3) | 2 (66,6) |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (sterk) mee eens] | Denemarken; Zweden (66%) | | Malta; Verenigd Koninkrijk (48%) | 6 (43%) |
| Vaardigheden toegerust voor taken [% goede aansluiting/meer eisend takenpakket aankunnen] | Bulgarije (95%) | Griekenland (94%) | Cyprus; Polen (93%) | 15 (86%) |
| Algemene gezondheid [% (zeer) goed] | Griekenland (94%) | Cyprus (93%) | Ierland (91%) | 8 (83%) |
| Werk-privébalans [% (heel) goed] | Roemenië (92%) | Nederland (88%) | België; Oostenrijk (87%) | 2 (88%) |
| Fysieke belasting [% geen zware belasting] | Bulgarije (74%) | Nederland (72%) | Italië; Cyprus; Portugal (70%) | 2 (72%) |
| Psychosociale belasting [% geen zware belasting] | Letland (60%) | Bulgarije (58%) | Nederland (56%) | 3 (56%) |
| Regelmogelijkheden én sociale steun [% voldoende] | Malta (75%) | Denemarken (63%) | Finland (61%) | 11 (46%) |
| Scholing gevolgd afgelopen jaar (30+'ers) [% ja] | Finland (59%) | Nederland (56%) | Tsjechië; Ierland (55%) | 2 (56%) |
| Externe mobiliteit (30+'ers) [% < 5 jaar bij werkgever] | Zweden (32%) | Letland (31%) | Denemarken; Est- land; Griekenland; Polen; Roemenië (29%) | 20 (21%) |
| Veranderingen in werk afgelopen jaar [% sterk/een beetje toegenomen taken en verantwoordelijkheden] | Denemarken; Zweden (50%) | | Roemenië (48%) | 7 (42%) |

BRON: EWCS 2015 (Eurofound).

2.5 CONCLUSIES

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de stand van zaken op duurzame inzetbaarheid in Nederland. We kijken daarbij naar zowel uitkomsten als determinanten van duurzame inzetbaarheid, om zo de belangrijkste resultaten van het landelijke DI-beleid te kunnen volgen. We vergelijken vervolgens jongere met oudere werknemers, laag met hoger opgeleide werknemers, flexwerkers met werknemers met een vast dienstverband, en werknemers die door gezondheidsproblemen ernstig belemmerd worden in het werk met werknemers voor wie dat niet het geval is. We kijken ten slotte naar verschillen tussen sectoren en regio's en we vergelijken Nederland met de andere 27 lidstaten van de Europese Unie.

Trend langer doorwerken stabiliseert

De resultaten laten zien dat aanmerkelijk langer wordt doorgewerkt in Nederland sinds in 2006 de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65ste levensjaar zijn afgeschaft. Een gemiddelde Nederlandse werknemer werkt anno 2016 door tot de leeftijd van 64,4 jaar. Zowel de feitelijke pensioenleeftijd (64,4 jaar), als de leeftijd tot waarop werknemers *willen* doorwerken (64,3), als de leeftijd tot waarop werknemers denken te *kunnen* doorwerken (64,5), zijn van 2015 op 2016 niet meer verder gestegen, voor het eerst sinds 2006. Het langer doorwerken van oudere werknemers gaat wel gepaard met een toename van de instroom van ouderen in AO-uitkeringen. Werkgevers treffen in 2016 vaker dan in voorgaande jaren zelf ook maatregelen die erop gericht zijn langer doorwerken mogelijk te maken voor hun personeel.

Duidelijke verschillen tussen jongere en oudere laag en hoger opgeleide werknemers

Werknemers jonger dan 45 jaar hebben in sterkere mate vertrouwen in de eigen arbeidsmarktkansen dan oudere werknemers. Hetzelfde geldt voor middelbaar en hoog opgeleide werknemers ten opzichte van laag opgeleide werknemers. Oudere en laag opgeleide werknemers scoren behalve op vertrouwen in de arbeidsmarktkansen ook slechter op scholingsdeelname, mobiliteit en gezondheid. Daarnaast ligt de gemiddelde pensioenleeftijd onder laag opgeleiden hoger dan onder hoger opgeleiden. Mogelijk is dit te verklaren door verschillen in de financiële positie van deze groepen. Wel zien we in 2016 voor het eerst sinds 2011 de gemiddelde pensioenleeftijd onder laag opgeleiden afnemen, terwijl deze onder hoger opgeleiden nog steeds licht toeneemt. Daarmee komt voorlopig een einde aan de trend dat het verschil in de gemiddelde pensioenleeftijd tussen laag en hoger opgeleiden groter wordt. Laag opgeleiden *willen* ook vaak wel langer doorwerken, maar verwachten dat relatief vaak niet te *kunnen*. Ook zien we dat zij relatief beperkte steun en regelmogelijkheden rapporteren en een relatief hoge fysieke belasting.

Bedrijven met grote flexibele schil laten kansen liggen om mismatch te beperken

Uit het profiel voor flexwerkers concluderen we dat flexwerkers iets langer willen en kunnen doorwerken dan werknemers met een vast contract, maar dat de verschillen kleiner worden. Daarnaast zien we enerzijds dat flexwerkers leren net zo belangrijk vinden als werknemers met een vast contract, maar dat hun scholingsdeelname ver achterblijft. Anderzijds rapporteren bedrijven met veel flexibele krachten een relatief grote 'skills mismatch'.

Werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn in hun werkuitvoering, scoren op nagenoeg alle DI-indicatoren ongunstig

Het DI-profiel van werknemers met een gezondheidsprobleem dat hun werkuitvoering sterk belemmert, scoort op elf van de dertien indicatoren in ongunstige richting. Het valt in deze groep ook op dat het percentage dat leermogelijkheden belangrijk vindt, is afgenomen in de afgelopen jaren. Dat zien we ook terug in de oordelen van werkgevers met relatief veel werknemers uit deze kwetsbare groep in dienst: ze geven gemiddeld een lager percentage op voor het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust voor het werk. Ook zijn ze relatief ontevreden over de leerbereidheid van het personeel. De werkomgeving is daarentegen wel veranderlijk, met relatief veel innovaties in de productie/dienstverlening. Dat maakt juist up-to-date kennis en vaardigheden noodzakelijk, evenals leerbereidheid van personeel.

Inhaalslag energie- en waterleidingbedrijven en transportsector, maar agrariërs nog steeds het langst actief

De vergelijking tussen bedrijfstakken leert allereerst dat in de landbouwsector het langst wordt doorgewerkt. Dat is van oudsher al zo. In de bedrijfstak vervoer, opslag en communicatie is de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd het sterkst gestegen. Sinds 2006 nam die toe met maar liefst vijf jaar. Ook onder de energie- en waterleidingbedrijven zien we een dergelijke toename van de inzetbaarheid.

Zwaar werk en relatief vroeg stoppen kenmerkend voor de zorgsector

De gezondheids- en welzijnszorgsector scoort laag op de feitelijke pensioenleeftijd en de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich in staat achten door te werken. De werknemers rapporteren ook een relatief hoge fysieke en psychosociale belasting. Dit biedt een mogelijk aanknopingspunt voor verduurzaming van de inzetbaarheid in deze sector. Verhoudingsgewijs volgen wel veel werknemers in deze sector scholing en het vertrouwen in de eigen inzetbaarheid neemt geleidelijk toe. Het is de vraag of deze ontwikkelingen zich ook zullen vertalen in langer doorwerken en verduurzaming van de inzetbaarheid in de sector zelf of daarbuiten.

Regionale verschillen klein: Zuid-Limburg kan beter; bewustwording is er, nu de maatregelen

De regionale DI-verschillen zijn in het algemeen klein. Zuid-Limburg valt op in ongunstige zin. Van een duurzame inzetbaarheidscultuur lijkt in Zuid-Limburg relatief beperkt sprake. Hoewel werkgevers hier relatief veel belang hechten aan langer doorwerken van hun personeel, treffen ze niet bovengemiddeld maatregelen om dat mogelijk te maken. Werknemers kunnen naar eigen zeggen niet zo lang doorwerken als in de meeste andere regio's. De aard van het werk lijkt weinig te veranderen: van innovaties is in 2016 relatief beperkt sprake. Samenvattend valt nog op dat er grotere contrasten zijn tussen risicogroepen dan tussen regio's of sectoren.

Nederland scoort internationaal goed op duurzame inzetbaarheid

De laatste vergelijking die we in dit hoofdstuk maken is die tussen Nederland en de overige 27 EU-lidstaten. We concluderen allereerst dat Nederland het in vergelijking met de EU erg goed doet op duurzame inzetbaarheid. Nederlandse werknemers willen lang doorwerken en

denken dat ook te kunnen. Ze doen daarnaast relatief veel aan scholing, de werk-privébalans is relatief goed en de fysieke belasting is beperkt. Op externe mobiliteit, toerusting voor het huidige takenpakket en sociale steun en regelmogelijkheden scoren Nederlandse werknemers gemiddeld. Scandinavische landen (Zweden en Denemarken) zijn voor wat betreft duurzame inzetbaarheid de landen waartegen opgekeken mag worden. Het zou interessant zijn na te gaan welke lessen daar voor Nederland te leren zijn.

LITERATUUR

Boermans, S., Kraan, K., & Sanders, J. (2017). Ongelijke kansen in leven lang leren. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Eds.). *Dynamiek Nederlandse arbeidsmarkt; De focus op ongelijkheid* (pp. 241-272). Den Haag/Heerlen/Bonaire/Leiden: Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Taylor & Francis.

De Volkskrant (2017). Hoog opgeleiden eerder met pensioen dan laag opgeleiden: 'Is dit wel rechtvaardig?', 22 juni, 2017. <http://www.volkskrant.nl/economie/hoog-opgeleiden-eerder-met-pensioen-dan-laag-opgeleiden-is-dit-wel-rechtvaardig~a4502053/>

Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B. J. M., De Vroome, E. M. M., & Van den Bossche, S.N.J. (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014; Methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO | CBS.

Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B. J. M., De Vroome, E. M. M., Michiels, J. J. M., Pleijers, A. J. S. F., & Van den Bossche, S. N. J. (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016; Methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO | CBS.

Houtman, I., Hooftman, W., & DE Vroome, E. (2017). Duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector zorg en welzijn. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(2), 126-144.

Houtman, I., Kraan, K., Bakhuys Roozenboom, M., & Van den Bossche, S. van den (2017). Trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(4).

Kenniscentrum UWV (2012). *UWV-Kennisverslag, 2012-3*. Amsterdam: UWV.

Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag, 2013-3*. Amsterdam: UWV.

Kenniscentrum UWV (2014). *UWV Kennisverslag, 2014-3*. Amsterdam: UWV.

Kenniscentrum UWV (2015). *UWV Kennisverslag 2015-2*. Amsterdam: UWV.

Koppes L. L. J., De Vroome, E. M. M., Mars, G. M. J., Janssen, B. J. M., Van Zwieten M. H. J., & Van den Bossche, S. N. J. (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Koppes L. L. J., De Vroome, E. M. M., Mol, M., Janssen, B. J. M., & Van den Bossche, S. N. J. (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010; Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Kraan, K., Van Zwieten, M., Sanders, J., & Wevers, C. (2014). Duurzame inzetbaarheid vanuit vergelijkend perspectief: profielen van duurzame inzetbaarheidsverschillen tussen risicogroepen, sectoren en landen. In B. Blatter, L. Dorenbosch, & L. Keijzer (Eds.). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief; Inzichten en oplossingen; op sector, organisatie en individueel niveau* (pp. 37-63). Leiden: TNO.

Kraan, K. O., & Sanders, J. (2016). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid - Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie*. TNO: Leiden.

Montizaan, R. (2017). Lager opgeleiden werken langer door dan hogeropgeleiden. *ESB* 102(4750), 294.

Oeij, P.R. A., De Vroome, E. M. M., Kraan, K., Van den Bossche, S., & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010; Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Oeij P.R. A., De Vroome, E. M. M., Kraan, K., Goudswaard, A., & Van den Bossche, S. N. J. (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Statline (CBS): Feitelijke pensioenleeftijd naar bedrijfssectoren, gedownload op 16 juni 2017 van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=80396ned&D1=1,9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=1&D6=0-2,8,15&D7=0&D8=0,6-7,12-13,15-16&HDR=T,G7&STB=G1,G2,G3,G4,G5,G6&VW=T>

Statline (CBS): Feitelijke pensioenleeftijd naar bedrijfstakken, gedownload op 16 juni 2017 van: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=80396ned>

Statline (CBS) (bewerkt), Netto-arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen t.o.v. totaal netto arbeidsparticipatie 15- tot 65-jarigen, gedownload op 19 juni 2017 van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309NED&D1=0-2,23&D2=0&D3=1-2,4-6,9&D4=0&D5=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,64,69&HDR=G4&STB=G1,G2,G3,T&VW=T>

Statline (CBS) (bewerkt): Aandeel werknemers van 55 jaar en ouder in AO-instroom (AO-wetten: WAO; WAZ; Wajong; WIA; IVA/WGA) als% totaal instroom, gedownload op 20 juni 2017 van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=80906NED&D1=0-5&D2=0&D3=0%2c&D4=a&D5=12%2c25%2c38%2c51%2c64%2c&VW=T>

Statline (CBS) (bewerkt), Aandeel in WW-uitstroom met reden werkhervatting onder 55-64-jarigen t.o.v. werknemers jonger dan 55 jaar, gedownload op 19 juni 2017 van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37740wws&D1=3-4&D2=a&D3=0,1&D4=168,181,194,207,220,1&HD=170620-1635&HDR=G3&STB=G2,T,G1>

Statline (CBS), De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijden (van werknemers van 55 jaar en ouder met arbeid als laatste inkomensbron) naar opleidingsniveau. Gedownload op 30 juni 2017 van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80396ned&D1=9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=1&D6=0-1,3-6,9-12,14,17-20&D7=a&D8=a&HD=170630-1657&HDR=T,G7&STB=G1,G2,G3,G4,G5,G6>

Statline (CBS). Ontwikkeling feitelijke pensioenleeftijd werknemers van 55 jaar en ouder totaal en naar bedrijfssectoren. Gedownload op 30 juni 2017: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80396ned&D1=9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=1&D6=0-2,8,15&D7=0&D8=a&HD=170630-0305&HDR=T,G7&STB=G1,G2,G3,G4,G5,G6>

Van Emmerik, M. L., De Vroome, E. M. M., Van den Bossche, S. N. J., & Kraan, K. (2015). *Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.

Van Emmerik, M. L., De Vroome, E. M. M., Kraan, K., & Van den Bossche, S. N. J. (2017). *Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.

Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K., & Venema, A., m.m.v. Blatter, B., Joling, C., Goudswaard, A., Geuskens, G., & Houtman, I. (2010). *Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO.

BIJLAGE 1

Uitkomstmaten en determinanten in 2016 naar leeftijd, opleidingsniveau, contractflexibiliteit en arbeid belemmerende gezondheidsbeperking

TABEL B1.1

Uitkomstmaten en determinanten in 2016 afkomstig uit de NEA naar leeftijd (NEA) en aandeel personeel in de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder (WEA)

| NEA | TOTAAL | t/m 44-JARIGEN | 45-54-JARIGEN | 55 JAAR OF OUDER |
|---|--------|----------------|---------------|------------------|
| Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=26.564] | 62,8 | 61,0▼ | 63,8▲ | 65,4▲ |
| Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=25.091] | 62,5 | 60,6▼ | 63,9▲ | 65,8▲ |
| Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=42.881] [% zowel psychisch als fysiek] | 86,1 | 88,4△ | 84,6▼ | 81,3▼ |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=42.487] [% (helemaal) mee eens] | 59,6 | 73,7▲ | 51,6▼ | 27,3▼ |
| Algemene gezondheidstoestand [N=43.064] [% (zeer) goed] | 82,3 | 86,0△ | 79,2▼ | 75,4▼ |
| Goede werk-privébalans [N=42.567] [% nooit/enkele keer missen/verwaarlozen werk/familie] | 90,5 | 90,3 | 89,7 | 92,2△ |
| Geen zware fysieke belasting [N=42.287] [% geen/soms zware belasting] | 79,7 | 77,9▼ | 81,1△ | 83,0△ |
| Geen zware psychosociale belasting [N=43.143] [% lage/middelhoge belasting] | 56,2 | 56,6△ | 53,4▼ | 58,8△ |
| Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=43.167] [% middel/hoog en middel/hoog] | 52,8 | 49,3▼ | 57,5△ | 57,1△ |
| Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [alleen werknemers van 30 jaar en ouder] [N=32.116] [% ja] | 53,6 | 58,2△ | 53,9▼ | 45,9▼ |
| Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=42.791] [% (heel) belangrijk] | 90,4 | 93,9▲ | 87,8▼ | 83,1▼ |
| Externe mobiliteit (<5 jaar bij huidige werkgever) [alleen werknemers van 30 jaar en ouder] [N=31.466] [% tot 5 jaar] | 27,4 | 37,5▲ | 23,2▼ | 15,9▼ |
| Interne mobiliteit (functieverandering/de-/promotie) [N=31.498] [% ja] | 26,7 | 33,8▲ | 23,2▼ | 16,1▼ |

| WEA | TOTAAL | MINDER DAN 20% PERSO-NEEL ³ 55 JAAR | 20% PERSO-NEEL OF MEER ³ 55 JAAR |
|--|--------|--|---|
| Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor het werk [Gemiddelde] [N=4.024] | 88,2 | 87,2▼ | 90,2△ |
| Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=4.539] [% in (zeer) sterke mate] | 72,8 | 72,6△ | 69,3▼ |
| Innovatie productieproces [N=4.435] [% ja] | 41,6 | 45,7△ | 37,9▼ |
| Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=4.784] [% ja] | 26,3 | 24,5▼ | 32,8△ |
| Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=4.809] [% (helemaal) eens] | 43,0 | 43,4 | 44,9 |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

TABEL B1.2

Uitkomstmaten en determinanten in 2016 afkomstig uit de NEA en WEA naar opleidingsniveau en type contract (NEA) (WEA: aandeel laag opgeleid personeel (maximaal lbo, mavo, vmbo), respectievelijk aandeel personeel met flexibel dienstverband ('flexschil': aandeel tijdelijke dienstverband/oproep-/uitzendkrachten/gedetacheerden/zpp'ers/freelancers/overig))

| NEA | TOTAAL | MIDDELBAAR/HOOG OPGELEIDEN | LAAG OPGELEIDEN | VAST DIENSTVERBAND | FLEXIBEL DIENSTVERBAND | WERKNEMERS ZONDER (STERKE) ARBEID BELEMMERENDE GEZONDHEIDSBEPERKING | WERKNEMERS MET STERKE ARBEID BEPERKENDE GEZONDHEIDSBEPERKING |
|--|--------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---|--|
| Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [alleen werknemers van 45 jaar en ouder] [N=13.177] | 64,5 | 64,5 | 64,7 | 64,4▼ | 65,7▲ | 64,7△ | 64,1▼ |
| Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [alleen werknemers van 45 jaar en ouder] [N=11.631] | 64,8 | 64,9△ | 64,1▼ | 64,6▼ | 66,2▲ | 65,0▲ | 61,8▼ |
| Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische eisen [% zowel psychisch als fysiek] [N=42.881] | 86,1 | 87,1△ | 83,1▼ | 85,4▼ | 88,2△ | 86,9▲ | 42,0▼ |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (helemaal) mee eens] [N=42.487] | 59,6 | 62,0▲ | 51,6▼ | 57,6▼ | 65,3△ | 56,1▲ | 25,3▼ |
| Algemene gezondheidstoestand [% (zeer) goed] [N=43.064] | 82,3 | 83,6△ | 78,5▼ | 81,4▼ | 85,2△ | 84,2▲ | 29,8▼ |
| Goede werk-privébalans [% nooit/ enkele keer missen/verwaarlozen werk/familie] [N=42.567] | 90,5 | 90,1▼ | 92,2△ | 90,2▼ | 91,6△ | 91,7▲ | 83,8▼ |
| Fysieke belasting [% geen/soms zware belasting] [N=42.287] | 79,7 | 83,3▲ | 67,2▼ | 81,0△ | 75,7▼ | 80,0▲ | 65,8▼ |
| Psychosociale belasting [% lage/ middelhoge belasting] [N=43.143] | 56,2 | 53,7▼ | 65,3▲ | 53,7▼ | 63,7▲ | 56,4▲ | 41,6▼ |
| Gemiddeld tot goede regelmogelijk- heden en sociale steun [% middel/ hoog en middel/hoog] [N=43.167] | 52,8 | 56,3▲ | 41,0▼ | 56,6▲ | 41,6▼ | 53,5▲ | 39,4▼ |
| Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [alleen werknemers van 30 jaar en ouder] [% ja] [N=32.116] | 53,6 | 58,1▲ | 36,6▼ | 55,7▲ | 41,3▼ | 54,3▲ | 41,6▼ |
| Leermogelijkheden belangrijk vinden [% (heel) belangrijk] [N=42.791] | 90,4 | 92,9▲ | 81,8▼ | 90,5 | 90,1 | 89,5▲ | 80,4▼ |

| NEA | TOTAAL | MIDDELBAAR/HOOG OPGELEIDEN | LAAG OPGELEIDEN | VAST DIENSTVERBAND | FLEXIBEL DIENSTVERBAND | WERKNEMERS ZONDER (STERKE) ARBEID BELEMMERENDE GEZONDHEIDSBEPERKING | WERKNEMERS MET STERKE ARBEID BEPERKENDE GEZONDHEIDSBEPERKING |
|--|--------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---|--|
| Externe mobiliteit (<5 jaar bij huidige werkgever) [alleen werknemers van 30 jaar en ouder] [% tot 5 jaar] [N=31.466] | 27,4 | 28,0△ | 24,6▼ | 20,4▼ | 71,5▲ | 26,3▲ | 17,3▼ |
| Interne mobiliteit (functieverandering/ de-/promotie) [% ja] [N=31.498] | 26,7 | 28,2△ | 20,5▼ | 26,9△ | 24,9▼ | 25,9 | 24,0 |

| WEA | TOTAAL | MINDER DAN 50% LAAG OPGELEID PERSONEEL | 50% OF MEER LAAG OPGELEID PERSONEEL | FLEXSCHIL MAXIMAAL 33% | FLEXSCHIL GROTER DAN 33% | VESTIGING ZONDER PSYCHISCH KWETSBAAR/ LICHAAMELIJK BEPERKTE WERKNEMER(S) | VESTIGING MET PSYCHISCH KWETSBAAR/ LICHAAMELIJK BEPERKTE WERKNEMER(S) |
|--|--------|---|--|---------------------------|-----------------------------|--|---|
| Aandeel personeel voldoende gekwatificeerd en ervaren voor het werk [Gemiddelde] [N=4.024] | 88,2 | 89,6▲ | 85,2▼ | 89,7▲ | 85,7▼ | 89,5▲ | 84,5▼ |
| Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [% in (zeer) sterke mate] [N=4.539] | 72,8 | 74,5▲ | 64,9▼ | 71,9 | 74,5 | 75,9▲ | 65,2▼ |
| Innovatie productieproces [% ja] [N=4.435] | 41,6 | 47,5▲ | 34,5▼ | 40,4▼ | 47,2△ | 38,4▼ | 53,8▲ |
| Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [% ja] [N=4.784] | 26,3 | 26,8 | 28,3 | 30,1▲ | 20,1▼ | 26,7△ | 20,5▼ |
| Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [% (helemaal) eens] [N=4.809] | 43,0 | 43,0 | 45,3 | 44,0 | 43,1 | 41,2▼ | 49,2△ |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

TABEL B1.3

Percentages en gemiddelden - ontwikkeling tussen 2010, 2012, 2014 en 2016 - van effecten en determinanten afkomstig uit de NEA (in deze trendanalyse alleen de 15- tot en met 64-jarigen) naar werknemers zonder/met lichte arbeid belemmerende gezondheidsbeperking versus werknemers met sterke arbeid belemmerende gezondheidsbeperking, en van determinanten afkomstig uit de WEA naar vestigingen zonder psychisch kwetsbare/lichamelijk beperkte werknemer(s) versus vestigingen met psychisch kwetsbare/lichamelijk beperkte werknemer(s)

| NEA | TOTAAL | | | | | | | GEEN/LICHTE ARBEID BELEMNERENDE GEZONDHEIDSBEPERKING | | | | | | STERKE ARBEID BELEMNERENDE GEZONDHEIDSBEPERKING | | | | | |
|---|--------|-------|-------|-------|------|---------------------|--|---|-------|-------|-------|------|---------------------|--|-------|-------|-------|------|---------------------|
| | 2010 | 2012 | 2013 | 2015 | 2016 | B(β)p | | 2010 | 2012 | 2013 | 2015 | 2016 | B(β)p | 2010 | 2012 | 2013 | 2015 | 2016 | B(β)p |
| Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=27.365] | - | 63,8▼ | 64,1▽ | 64,4▲ | | +0,320 (+0,076)▲ | | - | 63,8▼ | 64,1▽ | 64,4▲ | - | +0,323 (+0,077)▲ | | 63,3▼ | 63,8 | 64,0▲ | - | +0,332 (+0,082)▲ |
| Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=24.425] | - | 64,1▽ | 64,3 | 64,6△ | | +0,261 (+0,046)△ | | - | 64,2▽ | 64,4 | 64,7△ | - | +0,263 (+0,047)△ | | 60,9 | 61,6 | 61,6 | - | +0,318 (+0,052) |
| Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=113.232] [% zowel psychisch als fysiek] | 87,1△ | 85,1▽ | 85,8 | 85,5▽ | | -0,4 (-0,012)▽ | | 88,3△ | 86,6▽ | 87,1 | 86,9 | - | -0,3 (-0,011)▽ | 47,1▲ | 40,2 | 44,2 | 41,9 | - | -1,1 (-0,026) |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=112.296] [% (helemaal) mee eens] | 61,6▲ | 54,1▽ | 49,5▼ | 55,4 | | -1,7 (-0,040)▽ | | 62,4▲ | 55,1▽ | 50,3▼ | 56,5 | - | -1,7 (-0,039)▽ | 34,4▲ | 20,7▼ | 24,7 | 25,6 | - | -1,8 (-0,047)▽ |
| Algemene gezondheidstoestand [N=41.712] [% goed of zeer goed] | - | - | - | 82,5 | | - | | - | - | - | 84,1 | - | - | - | - | - | 29,8 | - | - |
| Goede werk-privébalans (mogelijke methodetrendbreuk '13/'14) [N=113.212] [% nee, nooit/ja, enkele keer] | 90,3▽ | 91,1 | 90,3▽ | 91,3△ | | +0,2 (+0,010)△ | | 90,6▽ | 91,4 | 90,6▽ | 91,6△ | - | +0,2 (+0,010)△ | 83,9 | 80,5 | 79,4▽ | 83,8 | - | +0,2 (+0,007) |
| Geen zware fysieke belasting (mogelijke methodetrendbreuk '13/'14) [N=112.180] [% nee/ja soms] | 78,5▽ | 79,6 | 80,9△ | 79,4 | | +0,3 (+0,008)△ | | 78,9▽ | 80,0 | 81,3△ | 79,9 | - | +0,3 (+0,009)△ | 69,1 | 66,9 | 70,6 | 65,5 | - | -0,9 (-0,023) |
| Geen zware psychosociale belasting (mogelijke methodetrendbreuk '13/'14) [N=113.937] [% laag/middel en laag/middel] | 58,4△ | 60,4△ | 58,6△ | 55,4▽ | | -1,3 (-0,030)▽ | | 58,7 | 60,8△ | 59,0△ | 55,9▽ | - | -1,2 (-0,028)▽ | 48,5▲ | 45,0 | 44,6 | 41,3▽ | - | -2,3 (-0,053)▼ |
| Gemiddeld tot goede regel mogelijkheden en sociale steun [N=114.151] [% middel/hoog en middel/hoog] | 54,6△ | 52,6▽ | 53,1 | 52,8▽ | | -0,4 (-0,010)▽ | | 55,3△ | 53,3 | 53,8 | 53,3▽ | - | -0,5 (-0,012)▽ | 38,1 | 32,2▼ | 32,8▽ | 39,1△ | - | +0,9 (+0,022) |
| Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=66.980] [% ja] | - | 55,2 | 54,5 | 54,6 | | -0,3 (-0,005) | | - | 55,8 | 55,1 | 55,1 | - | -0,3 (-0,005) | - | 42,5 | 44,8 | 42,0 | - | -0,5 (-0,008) |
| Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=90.052] [% (heel) belangrijk] | 90,0 | 91,4△ | - | 89,5▽ | | -0,3 (-0,014)▽ | | 90,2 | 91,5△ | - | 89,9▽ | - | -0,3 (-0,012)▽ | 83,6 | 86,7▲ | - | 80,5▼ | - | -1,5 (-0,051)▽ |
| Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever [30-plussers] [N=84.430] [% tot 5 jaar] | 30,9△ | 28,4△ | 26,1▽ | 25,9▽ | | -1,6 (-0,042)▽ | | 31,1△ | 28,8△ | 26,4▽ | 26,3▽ | - | -1,6 (-0,041)▽ | 25,2▲ | 20,0 | 18,7 | 17,4▽ | - | -2,3 (-0,068)▼ |
| Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie [N=69.380] [% ja] | - | 25,8 | 25,1▽ | 26,2△ | | +0,2 (+0,005) | | - | 25,9 | 25,1▽ | 26,3△ | - | +0,3 (+0,005) | - | 23,2 | 26,1 | 24,2 | - | +0,3 (+0,006) |

| WEA | TOTAAL | | | | | | | GEEN/LICHTE ARBEID BELEMMERENDE GEZONDHEIDSBEPERKING | | | | | | STERKE ARBEID BELEMMERENDE GEZONDHEIDSBEPERKING | | | | | |
|--|--------|-------|-------|------|-------|---------------------|--|---|------|------|------|------|---------------|--|------|------|------|------|---------------|
| | 2010 | 2012 | 2013 | 2015 | 2016 | B(β)p | | 2010 | 2012 | 2013 | 2015 | 2016 | B(β)p | 2010 | 2012 | 2013 | 2015 | 2016 | B(β)p |
| Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=17.300] | 86,1▼ | 89,8▲ | 90,0▲ | - | 88,2 | +0,712 (+0,048)△ | | - | - | - | - | 89,5 | - | - | - | - | - | 84,5 | - |
| Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=19.555] [% in (zeer) sterke mate] | 70,5▽ | 71,6 | 73,2△ | - | 72,8 | +0,9 (+0,022)△ | | - | - | - | - | 75,9 | - | - | - | - | - | 65,2 | - |
| Innovatie productieproces [N=18.941] [% ja] | 53,3△ | 51,1 | 53,1△ | - | 41,6▼ | -3,2 (-0,072)▼ | | - | - | - | - | 38,4 | - | - | - | - | - | 53,8 | - |
| Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=20.614] [% ja] | 24,0▽ | 26,8△ | 24,5 | - | 26,3 | +0,5 (+0,012) | | - | - | - | - | 26,7 | - | - | - | - | - | 20,5 | - |
| Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=20.520] [% (helemaal) eens] | 32,1▼ | 36,6▽ | 39,9△ | - | 43,0▲ | +3,6 (+0,083)▲ | | - | - | - | - | 41,2 | - | - | - | - | - | 49,2 | - |

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen).

Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep versus alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < ,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohens d [effectgrootte] is ten minste ,10.

Open driehoekjes △: significant, maar Cohens d [effectgrootte] is kleiner dan ,10.

Bij dichotome uitsplitsvariabelen toetst de regressiecoëfficiënt het verschil tussen voorgaande twee groepen.

Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

BIJLAGE 2

Nederland in Europees perspectief

TABEL B2.1

Percentages en gemiddelden van effecten en determinanten afkomstig uit de EWCS voor werknemers in Nederland en de overige 27 EU-lidstaten

| | NEDERLAND | OVERIGE 27 EU-LIDSTATEN |
|---|-----------|-------------------------|
| Willen werken [tot leeftijd] (subgroep 45-67-jarigen) [Gemiddelde] [N=9.709] | 63,8▲ | 61,5▼ |
| Kunnen doorwerken [tot leeftijd] (subgroep 45-67-jarigen) [Gemiddelde] [N=7.591] | 66,6▲ | 63,9▼ |
| Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn een baan te vinden met een vergelijkbaar salaris [N=27.492] [% (sterk) mee eens] | 43,5△ | 36,8▽ |
| Welke van de volgende mogelijkheden beschrijft het best uw vaardigheden in uw eigen werk? [N=29.285] [% vaardigheden komen goed overeen met taken/vaardigheid om een meer eisend takenpakket aan te kunnen] | 85,7 | 85,0 |
| Hoe is uw gezondheid in het algemeen? [N=29.571] [% (zeer) goed] | 82,8△ | 79,4▽ |
| Valt uw werkschema in het algemeen heel goed, goed, niet zo goed of helemaal niet goed samen met uw sociale en familiale verplichtingen buiten uw werk? [N=29.475] [% (heel) goed] | 88,5△ | 82,1▽ |
| Geen fysiek zware belasting [N=29.541] [% geen zware fysieke belasting] | 72,4△ | 63,4▽ |
| Lage emotionele belasting en lage kwantitatieve taakbelasting [N=29.256] [% laag] | 55,5△ | 47,2▽ |
| Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun [N=28.171] [% voldoende] | 46,4△ | 41,4▽ |
| Training betaald of voorzien door werkgever [alleen 30-plussers] [N=23.777] [% ja] | 56,1▲ | 40,6▼ |
| Hoeveel jaar werkt u al in dit bedrijf of deze organisatie? [subgroep 30-plussers] [N=21.424] [% < 5 jaar] | 20,8 | 23,2 |
| Verandering in werk (in afgelopen jaar taken en verantwoordelijkheden toegenomen) [N=29.518] [% sterk/iets toegenomen] | 41,9△ | 34,8▽ |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.



DUURZAME INZETBAARHEID EN GEZONDHEID

Swenneke van den Heuvel, Martine van Egmond

Gezondheid is een hele belangrijke factor voor de duurzame inzetbaarheid. Doordat de bevolking vergrijsd en de pensioenleeftijd stijgt, zal gezondheid alleen nog maar belangrijker worden. We krijgen namelijk te maken met een toename aan mensen met gezondheidsklachten in de beroepsbevolking, en de druk om passend werk voor deze groep te vinden stijgt. In dit hoofdstuk kijken we naar het relatieve belang van gezondheid voor de duurzame inzetbaarheid ten opzichte van andere factoren. Vervolgens gaan we in op persoons- en werkkenmerken die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid en op de rol die leefstijl hierin zou kunnen spelen. We concluderen dat gezondheid van grote invloed is op de duurzame inzetbaarheid. Ook blijkt dat de invloed van gezondheid niet alleen afhankelijk is van persoonskenmerken, maar ook van werkkenmerken. De rol van leefstijl wordt in het bestaande onderzoek echter niet duidelijk.

3.1 INLEIDING

Dat gezondheid van groot belang is voor duurzame inzetbaarheid, is vanzelfsprekend. Nu we in Nederland te maken hebben met diverse trends op het gebied van gezondheid en werk komt de relatie onder druk te staan. Daarbij denken we aan de vergrijzing van de bevolking en de daarmee samenhangende stijgende pensioenleeftijd. Ook verandert de aard van de werk en krijgen we meer te maken met flexibele werkvormen.

Vanwege de vergrijzing van de bevolking en de daarmee samenhangende druk om het sociaal stelsel betaalbaar te houden is het noodzakelijk dat ouderen langer betaald werk moeten blijven doen. Om dit te bereiken zijn verschillende beleidsmaatregelen doorgevoerd, waaronder het grotendeels wegnemen van de financiële mogelijkheden om voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken en de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze veranderde wetgeving is beschreven in het eerste hoofdstuk van deze bundel.

Deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat de werkzame bevolking ouder wordt. Onderzoek laat zien dat in de leeftijd van 55 tot 70 jaar de kans op functionele beperkingen het sterkst toeneemt, gevolgd door de kans op het ontstaan van chronische aandoeningen (Vriend et al., 2016). We krijgen dus meer te maken met werknemers die hiermee kampen. De cijfers over het aantal chronisch zieken loopt sterk uiteen. Een SER-rapport concludeert dat één op de vijf werknemers last heeft van één of meer chronische aandoeningen (Sociaal-Economische Raad (SER), 2016). Op basis van de NEA is de schatting zelfs nog hoger: in 2015 rapporteerde ruim een derde van de deelnemers een chronische ziekte of aandoening (NEA 2015). Vaak brengen deze aandoeningen belemmeringen met zich mee die het werk bemoeilijken. Gebrek aan passend werk is voor deze doelgroep een belangrijk obstakel voor deelname aan het arbeidsproces. Met name voor oudere werknemers, die zich toch al voor een uitdaging gesteld zien op de arbeidsmarkt, is er dus kans op verminderde inzetbaarheid als gevolg van gebrek aan passende maatregelen in geval van chronische ziekte (Sociaal-Economische Raad (SER), 2016).

De relatie tussen duurzame inzetbaarheid en gezondheid is complex. Noch gezondheid, noch duurzame inzetbaarheid zijn eenduidige begrippen. Zo zijn er diverse maten of indicatoren voor het meten van duurzame inzetbaarheid, waaronder arbeidsparticipatie, productiviteit en verzuim. Ook zijn er verschillende begrippen en meetmethoden om gezondheid te duiden, variërend van subjectief ervaren gezondheid tot gediagnosticeerde aandoeningen. Beide zijn van belang. Mensen die objectief - door een arts vastgesteld - gezien niet ziek zijn, kunnen zich toch ziek voelen en mensen die wel als ziek gediagnosticeerd zijn, kunnen zich gezond voelen. Dit kan als gevolg hebben dat de ene werkende een bepaalde gezondheidsklacht als arbeidsbeperkend ervaart, terwijl bij de andere werkende met hetzelfde gezondheidsprobleem dit niet of in geringe mate de werkuitoefening hindert.

De verschillen in de invloed van gezondheid op duurzame inzetbaarheid kunnen te maken hebben met persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, maar ook met

persoonlijke factoren, zoals het wel of niet beschikken over de juiste copingstrategieën om met gezondheidsklachten op het werk om te gaan. Daarnaast kunnen kenmerken van het werk van invloed zijn op de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Mensen met een gezondheidsprobleem kunnen sommige taken wellicht wel uitvoeren en andere niet. De fysieke werkomgeving kan van belang zijn, of de mogelijkheden om de eigen tijd in te delen. Wellicht zijn er werkaanpassingen mogelijk waardoor mensen met een gezondheidsprobleem wel inzetbaar blijven.

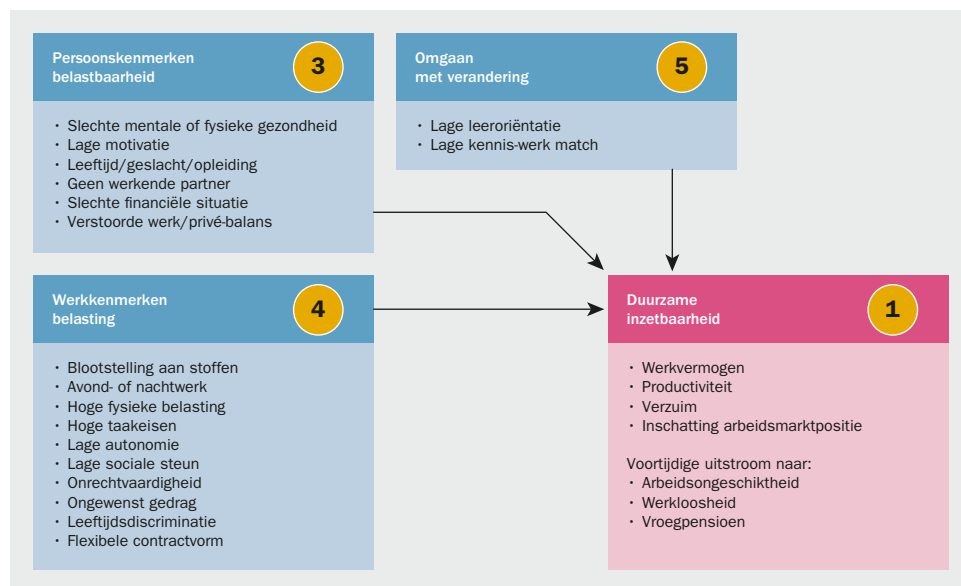
Ook de leefstijl wordt soms in verband gebracht met duurzame inzetbaarheid. Dit omdat leefstijl een belangrijke invloed heeft op gezondheidsstatus, en daarmee indirect verband houdt met duurzame inzetbaarheid. Leefstijl wordt steeds vaker geassocieerd met de werkvloer, en werkgevers tonen zich ook in toenemende mate geïnteresseerd in de voeding en het bewegen van hun werknemers. Dit uit zich bijvoorbeeld in gezonde werkvloeren, waarbij het aanbod in de kantine wordt aangepakt, en waarbij werknemers worden gestimuleerd om de trap te nemen in plaats van de lift. De aandacht voor de leefstijl van werknemers lijkt groeiende, maar deze trend roept ook vragen op over waar de verantwoordelijkheid van de werknemer voor diens gezondheid (en daarmee gepaard gaande inzetbaarheid) ophoudt, en waar die van de werkgever begint.

In het model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk 1, figuur 1.1) heeft gezondheid directe invloed op de belastbaarheid en op de actuele inzetbaarheid. De relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid is al in diverse onderzoeken onderwerp van studie geweest. Omdat de feitelijke uittredeleeftijd (en dus de gerealiseerde inzetbaarheid) pas later bekend wordt, is het in onderzoek meestal nodig om te kijken naar indicatoren van de duurzame inzetbaarheid, zoals de mate waarin personen aangeven langer te kunnen of willen doorwerken. Met behulp van longitudinaal onderzoek, waar we gegevens hebben uit verschillende jaren, is het echter mogelijk om naast deze indicatoren ook het 'feitelijk langer doorwerken' te meten, en te schatten in hoeverre gezondheid en andere persoonskenmerken (blok 3), werkkenmerken (blok 4) en leerbereidheid (blok 5) het 'langer doorwerken' voorspellen. In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van eerder onderzoek met longitudinale data, aangevuld met relevante onderzoeksresultaten uit de literatuur. Eerst besteden we aandacht aan het relatieve belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren. Vervolgens gaan we in op persoons- en werkkenmerken die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid. Ten slotte gaan we nog in op de rol die leefstijl hierin zou kunnen spelen.

3.2 HET BELANG VAN GEZONDHEID TEN OPZICHTE VAN ANDERE FACTOREN

Voor dit onderzoek maken we gebruik van data uit de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM, zie appendix) onder werknemers van 45 jaar en ouder. Daarbij zijn de eerste vier STREAM-metingen gebruikt die plaatsvonden in 2010, 2011, 2012 en 2013. In totaal zijn 8.201 werknemers die aan meerdere metingen deelnamen geïnccludeerd in het onderzoek. Met behulp van logistische regressieanalyses is onderzocht hoe sterk de

relatie is tussen verschillende factoren en duurzame inzetbaarheid. Daarbij is in de analyses gecorrigeerd voor persoonlijke kenmerken (leeftijd, geslacht en opleiding). Voor meer details over de gevolgde methode verwijzen we naar de oorspronkelijke rapportage (Van den Heuvel et al., 2016) en de samenvatting van de methode in bijlage 1. Figuur 3.1 laat zien welke determinanten en indicatoren van duurzame inzetbaarheid zijn onderzocht en hoe zij geplaatst zijn binnen het Monitoringmodel zoals weergegeven in figuur 1 in hoofdstuk 1.1.



FIGUUR 3.1

Determinanten en indicatoren van duurzame inzetbaarheid; de gekleurde vlakken en de nummers verwijzen naar de positie binnen het Monitoringmodel DI (figuur 1.1, hoofdstuk 1)

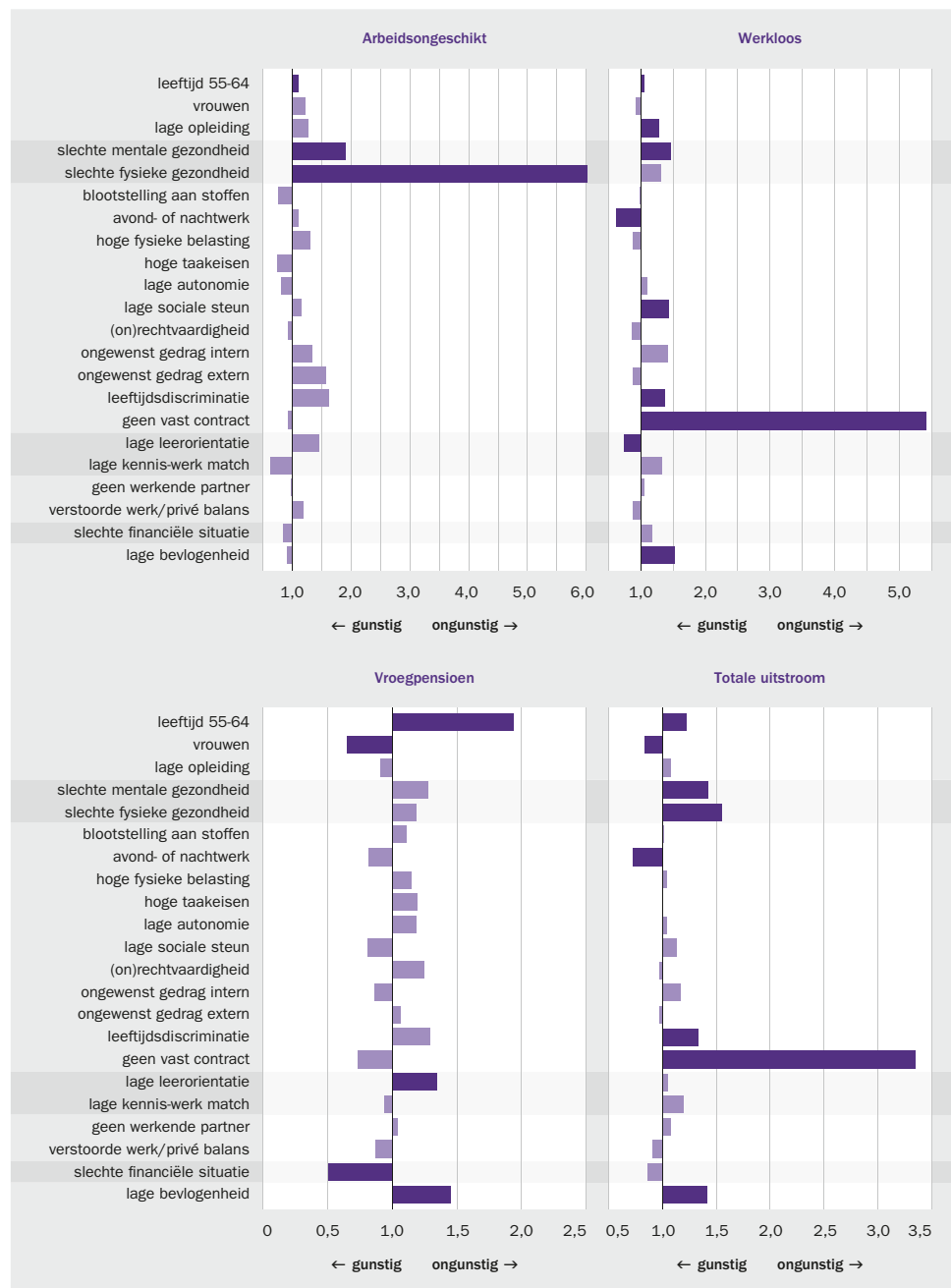
Zoals uit figuur 3.1 blijkt, hanteren we verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid; werkvermogen en productiviteit hebben betrekking op een werknemer die aan het werk is, ziekteverzuim heeft betrekking op een werknemer die incidenteel niet aan het werk is en die mogelijk richting uitstroom gaat en ervaren arbeidsmarktpositie heeft betrekking op de mogelijkheid van de werknemer om elders te gaan werken. Voortijdige uitstroom heeft betrekking op het feitelijke doorwerken of stoppen vóór de pensioengerechtigde leeftijd.

Voor de determinanten is ervoor gekozen om onderscheid te maken tussen wel en geen risico. Meer informatie over de operationalisatie van de determinanten is te vinden in bijlage 2 van dit hoofdstuk. De figuren 3.2 en 3.3 laten de resultaten van de analyses zien. Deze zijn uitgedrukt in odds ratio's. Een odds ratio groter dan 1 is ongunstig en duidt op een verhoogde kans op een verminderd werkvermogen, meer uitstroom, etc., terwijl een odds ratio kleiner dan 1 duidt op een lagere kans.



FIGUUR 3.2

Relatie (OR's) tussen determinanten en DI-indicatoren, gecorrigeerd voor andere factoren (multivariate analyse). Significante relaties ($p < 0.05$) zijn met een donkerpaarse balk weergegeven

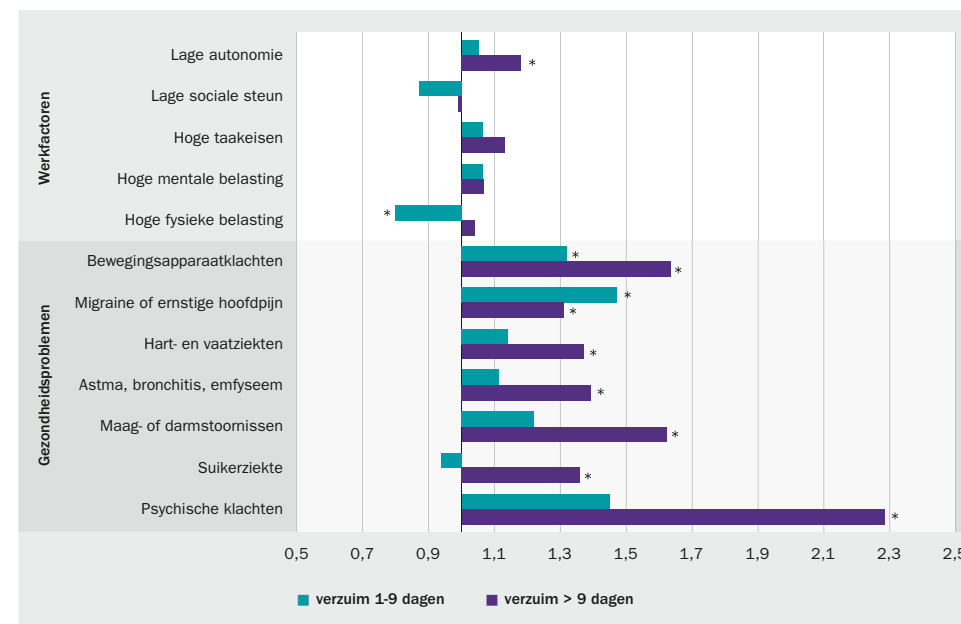


FIGUUR 3.3

Relatie (OR's) tussen determinanten en DI-indicatoren gecorrigeerd voor andere factoren (multivariate analyse). Significante relaties ($p < 0.05$) zijn met een donkerpaarse balk weergegeven

Figuur 3.2 laat zien dat een ongunstige score op één of meer van de indicatoren van duurzame inzetbaarheid wordt voorspeld door een brede range aan factoren. Gezondheid is voor alle indicatoren een significante voorspeller. Hoewel voor sommige indicatoren sterkere voorspellers zijn, zoals bijvoorbeeld motivatie voor werkvermogen, is over het geheel genomen de voorspellende waarde van gezondheid relatief sterk. Zo zien we dat de kans op een verminderd werkvermogen en de kans op langdurig verzuim voor werknemers met een slechte fysieke gezondheid twee keer zo hoog is. Ook voor de daadwerkelijke uitstroom (zie figuur 3.3) is gezondheid een belangrijke voorspeller. Dit houdt vooral verband met de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. Verder is om begrijpelijke redenen het ontbreken van een vast contract een belangrijke voorspeller van uitstroom naar werkloosheid.

In dit onderzoek zijn twee gezondheidsmaten onderzocht: mentale gezondheid en fysieke gezondheid. In eerder onderzoek met behulp van de STREAM data zijn ook andere gezondheidsmaten gebruikt, waarbij gezondheid steeds als belangrijke voorspeller werd geïdentificeerd. Een onderzoek richtte zich op het verband tussen verschillende veel voorkomende gezondheidsproblemen en verzuim. In deze studie zijn ook werkkenmerken meegenomen. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.4. De figuur laat zien dat het verband tussen

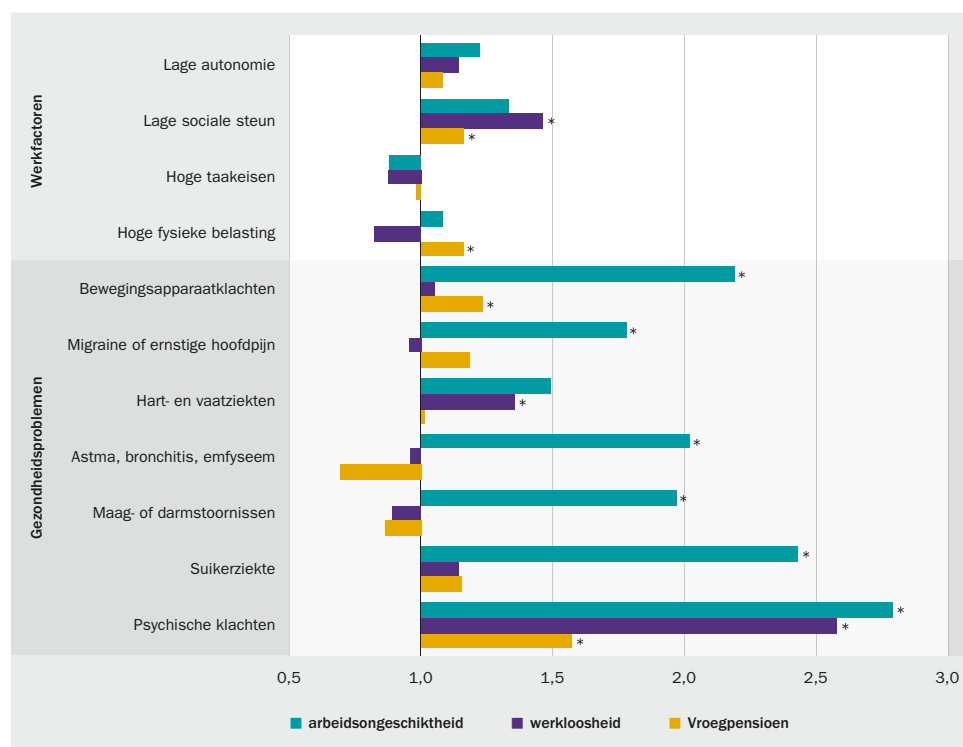


FIGUUR 3.4

Relatie tussen werkfactoren en gezondheidsproblemen met kortdurend en langdurend verzuim, uitgedrukt in odds ratio's. Een odds ratio groter dan 1 duidt op een verhoogde kans op verzuim, terwijl een odds ratio kleiner dan 1 duidt op een lagere kans. In de analyses is gecorrigeerd voor de invloed van leeftijd geslacht en opleiding, de (andere) werkfactoren en de (andere) gezondheidsproblemen. Een * duidt op een statistisch significante relatie

gezondheidsproblemen en verzuim vele malen groter is dan het verband tussen werkfactoren en verzuim. Vooral psychische klachten en bewegingsapparaatklachten hebben een sterke relatie met verzuim (Leijten et al., 2013).

In een ander onderzoek met STREAM-data is ook naar verschillende gezondheidsproblemen gekeken, maar dan in relatie tot de uitstroom. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.5. De figuur laat zien dat ook hier het verband tussen gezondheidsproblemen en uitstroom groter is dan het verband tussen werkfactoren en uitstroom en dat gezondheidsproblemen vooral leiden tot uitstroom naar arbeidsongeschiktheid (Leijten et al., 2015).



FIGUUR 3.5

Relatie tussen werkfactoren en gezondheidsproblemen met uitstroom uit het werk, uitgedrukt in odds ratio's. Een odds ratio groter dan 1 duidt op een verhoogde kans op uitstroom, terwijl een odds ratio kleiner dan 1 duidt op een lagere kans. In de analyses is gecorrigeerd voor de invloed van leeftijd geslacht en opleiding, de (andere) werkfactoren en de (andere) gezondheidsproblemen. Een * duidt op een statistisch significante relatie

Niet alleen in de STREAM-studie is de belangrijke rol van gezondheid voor duurzame inzetbaarheid gesignaleerd. In een internationaal project uit 2015 was één van de taken het in kaart brengen van de rol van gezondheid voor de arbeidsparticipatie van ouderen. De

conclusie van het literatuuronderzoek was dat gezondheid, meestal uitgedrukt als ervaren gezondheid of het wel of niet hebben van een chronische aandoening, een sterke voorspeller is van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en in iets mindere mate van vroegpensioen (Van den Heuvel & De Wind, 2015). Ook een recent onderzoeksrapport van SEO Economisch Onderzoek in samenwerking met het VUmc laat zien dat voor werknemers vanaf 63 jaar de ervaren gezondheid steeds belangrijker wordt in de keuze om te blijven werken of om uit te treden (Vriend et al., 2016).

Toch is de relatie tussen gezondheid en uitstroom gecompliceerder van aard. Het verband met arbeidsongeschiktheid is duidelijk, maar dat ligt anders voor vroegpensioen. Onderzoek van De Wind et al. (2014) met behulp van STREAM-data bevestigt dat slechte fysieke gezondheid voorspellend is voor vroegpensioen, maar aanvullend kwalitatief onderzoek van dezelfde auteurs laat zien dat een goede gezondheid ook reden is om vroeg met pensioen te gaan, en het hebben van meer vrije tijd om leuke dingen te ondernemen (De Wind et al., 2013). Een ander onderzoek toont aan dat gezondheidsproblemen voor het 50e levensjaar wel voorspellend zijn voor de intentie om met pensioen te gaan, maar dat dit niet per se voorspellend is voor daadwerkelijk vroegpensioen (Damman et al., 2013).

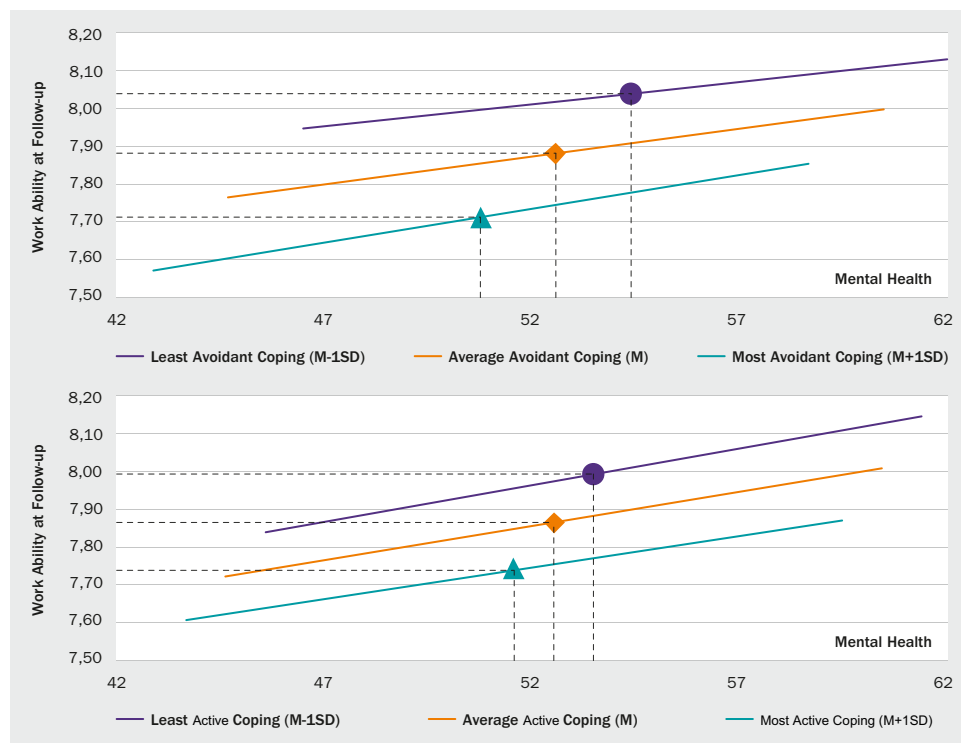
De belangrijke invloed van gezondheid op de eerder genoemde indicatoren van duurzame inzetbaarheid, werkvermogen, verzuim en productiviteit wordt ook door andere onderzoeken bevestigd. Gezondheid ligt aan de basis van het werkvermogen en in sommige studies maakt de ervaren gezondheid zelfs onderdeel uit van het meten van het werkvermogen (Van den Berg et al., 2009). Een Nederlands voorbeeld is het proefschrift van Koolhaas (2014) over duurzame inzetbaarheid, waar één van de conclusies is dat chronische aandoeningen het werkvermogen aantasten.

3.3 INVLOED VAN PERSOONS- EN WERKKENMERKEN OP DE RELATIE TUSSEN GEZONDHEID EN DUURZAME INZETBAARHEID

Dat gezondheid een belangrijke determinant is van duurzame inzetbaarheid mag duidelijk zijn. Toch is die gezondheid niet alles bepalend. Sommige werknemers met een bepaalde aandoening blijven inzetbaar, terwijl andere werknemers met dezelfde aandoening daar niet meer toe in staat lijken te zijn. Waarin verschillen deze personen? Waarom is de invloed van gezondheid bij sommigen groter dan bij anderen? Op deze vragen is nog geen duidelijk antwoord te geven. Wel gebeurt er inmiddels meer onderzoek op dat terrein, waaronder ook met STREAM-data. Daarmee is onderzoek gedaan naar persoons- en werkkenmerken die de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid kunnen beïnvloeden. In deze paragraaf doen we daarvan verslag.

Eén van de persoonskenmerken die het omgaan met gezondheid en werk zou kunnen beïnvloeden, is de manier waarop mensen met problemen omgaan, de zogeheten copingstijl. Met behulp van STREAM-data is zowel de directe invloed onderzocht van copingstijl op werkvermogen als de invloed van copingstijl op de relatie tussen fysieke en mentale gezondheid en werkvermogen. Uit het onderzoek blijkt dat een actieve copingstijl, dat wil zeggen een

actieve manier van problemen aanpakken, een positief effect heeft op werkvermogen. Een passieve copingstijl, waarbij probleemsituaties zoveel mogelijk vermeden worden, heeft juist een negatief effect. Het effect dat de copingstijl heeft op de relatie gezondheid en werkvermogen bleek echter zeer gering (Van de Vijfeijke et al., 2013). Dit effect is te zien in figuur 3.6. De lijnen illustreren de relatie tussen mentale gezondheid en werkvermogen; hoe beter de mentale gezondheid, hoe hoger het werkvermogen. De ene lijn loopt echter niet veel steiler dan de andere lijn, wat duidt op een vergelijkbare relatie.



FIGUUR 3.6

Modererend effect van copingstijl op de relatie tussen mentale gezondheid en werkvermogen

Eerder was de rol van coping al onderzocht bij reumapatiënten. Uit dit onderzoek bleek dat werkenden met de chronische aandoening reuma meer kans hadden op ziekteverzuim, wanneer zij een passieve copingstijl hadden (Geuskens et al., 2008). Onderzoek naar de invloed van copingstijlen op werkvermogen bij werknemers met een chronische aandoening laat zien dat een actieve copingstijl positief samenhangt met werkvermogen, en dat copingstijlen die meer in het emotionele en het passieve liggen, juist een negatief effect hebben op inzetbaarheid. De samenhang bleek sterker bij werknemers met een chronische aandoening (Koolhaas, 2014).

Werkkenmerken kunnen eveneens van invloed zijn op de relatie gezondheid en werkvermogen. In sommige banen is het misschien wel mogelijk om met een chronische aandoening aan het werk te blijven, terwijl dat in andere banen niet het geval is. Dit is ook onderzocht met STREAM-data. Gekeken is of werkkenmerken een bufferende werking kunnen hebben in de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Dat is eerst gedaan met verzuim als uitkomstmaat en voor zeven chronische aandoeningen: bewegingsapparaatklachten, migraine of ernstige hoofdpijn, hart- en vaatziekten, luchtwegaandoeningen, maag- of darmstoornissen, suikerziekte en psychische klachten. Als werkfactoren zijn autonomie, sociale steun, taakeisen en fysieke belasting meegenomen. Uit het onderzoek bleek dat voldoende autonomie de invloed van gezondheidsproblemen op verzuim kan bufferen, terwijl hoge taakeisen de invloed van gezondheidsproblemen kan versterken (Leijten et al., 2013).

In ander onderzoek met STREAM-data is ook gekeken naar de bufferende werking van werkkenmerken voor mensen die één of meer van de hierboven genoemde gezondheidsproblemen hebben, maar dan met uitstroom in de komende drie jaar naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of vroegpensioen als uitkomstmaat. Uit de analyse blijkt dat er geen sprake is van significante interacties voor de uitstroom naar werkloosheid of vroegpensioen. Dat wil zeggen dat werkfactoren geen bufferend of versterkend effect hebben op de invloed van gezondheidsproblemen op dit type uitstroom. Wel is er een statistisch significant interactie-effect gevonden voor hoge autonomie (dus veel regelmogelijkheden) en de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. In tabel 3.1 zien we ook 2,6% van de werknemers met gezondheidsproblemen en weinig regelmogelijkheden arbeidsongeschikt worden en slechts 1,4% van de werknemers met gezondheidsproblemen en veel regelmogelijkheden (Leijten et al., 2015).

TABEL 3.1

Uitstroompercentages naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen voor combinaties van werkkenmerken en de aanwezigheid van een gezondheidsprobleem, en RERI's¹ als indicatie voor het interactie-effect

| | | | ARBEIDS- ONGESCHIKT- HEID | WERKLOOS- HEID | VROEG- PENSIOEN |
|--|--------------------------|-------|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| | | N | % UIT- STROOM | % UIT- STROOM | % UIT- STROOM |
| Gezondheidsprobleem | Fysieke belasting | | | | |
| Niet aanwezig | Laag | 2.343 | 0,4 | 5,2 | 6,3 |
| Niet aanwezig | Hoog | 1.808 | 0,7 | 4,6 | 5,4 |
| Wel aanwezig | Laag | 1.928 | 1,9 | 7,1 | 8,2 |
| Wel aanwezig | Hoog | 2.070 | 2,1 | 6,4 | 8,1 |
| <i>RERI (=relative excess risk due to interaction)¹</i> | | | -0,20 | 0,00 | 0,17 |
| Gezondheidsprobleem | Taakeisen | | | | |
| Niet aanwezig | Laag | 2.668 | 0,6 | 4,9 | 6,4 |
| Niet aanwezig | Hoog | 1.483 | 0,3 | 5,0 | 5,1 |
| Wel aanwezig | Laag | 2.422 | 2,0 | 7,3 | 8,8 |
| Wel aanwezig | Hoog | 1.576 | 2,1 | 5,7 | 7,0 |
| <i>RERI (=relative excess risk due to interaction)</i> | | | 0,80 | -0,33 | 0,15 |
| Gezondheidsprobleem | Autonomie | | | | |
| Niet aanwezig | Laag | 2.295 | 0,7 | 4,3 | 6,4 |
| Niet aanwezig | Hoog | 1.856 | 0,3 | 5,8 | 5,3 |
| Wel aanwezig | Laag | 2.008 | 1,4 | 6,6 | 8,6 |
| Wel aanwezig | Hoog | 1.990 | 2,6 | 6,8 | 7,6 |
| <i>RERI (=relative excess risk due to interaction)</i> | | | 2,09* | -0,27 | 0,16 |
| Gezondheidsprobleem | Sociale steun | | | | |
| Niet aanwezig | Laag | 2.200 | 0,5 | 3,9 | 4,5 |
| Niet aanwezig | Hoog | 1.951 | 0,6 | 6,2 | 7,4 |
| Wel aanwezig | Laag | 1.926 | 1,6 | 5,6 | 7,0 |
| Wel aanwezig | Hoog | 2.072 | 2,4 | 7,7 | 9,2 |
| <i>RERI (=relative excess risk due to interaction)</i> | | | 1,35 | -0,05 | -0,20 |

1 De RERI (Relative Excess Risk due to Interaction) is een maat voor additieve interactie. Additieve interactie wil zeggen dat de combinatie van 2 factoren (in dit geval één of meer gezondheidsproblemen en een werkfactor) meer of minder effect heeft dan de effecten van de afzonderlijke factoren bij elkaar opgeteld (Knol et al., 2011). Significante interacties zijn in de tabel aangegeven met een *.

Concluderend kunnen we stellen dat de wijze waarop gezondheid de inzetbaarheid beïnvloedt in ieder geval deels afhankelijk is van de persoon en van het werk dat deze persoon doet.

3.4 DE ROL VAN LEEFSTIJL

Het aantal bevindingen in de literatuur op het gebied van leefstijl en duurzame inzetbaarheid is zeer beperkt. Er is weliswaar een overvloed aan leefstijlonderzoek in relatie tot gezondheid, maar slechts een beperkt aantal studies betreft daarbij ook inzetbaarheid of arbeidsparticipatie als uitkomstmaat. In een overzichtsrappport van de literatuur over de invloed van gezondheid en leefstijl op arbeidsparticipatie concluderen de auteurs het volgende:

- overgewicht en obesitas blijken voorspellend voor arbeidsongeschiktheid, maar niet voor werkloosheid of vroegpensioen;
- sommige studies vinden een voorspellend effect van een gebrek aan lichamelijke activiteit op uitstroom uit werk, maar in andere studies kunnen onderzoekers dit niet bevestigen;
- de weinige studies die er zijn over het effect van alcohol en roken geven geen consistent resultaat;
- er zijn geen studies gevonden die voeding, drugsgebruik en langdurig zitten relateren aan duurzame inzetbaarheid (Van den Heuvel & De Wind, 2015).

Met behulp van het Cohortonderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI; zie ook appendix) kunnen we in kaart brengen in hoeverre werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden verschillen op leefstijlkenmerken, of er verschil in werkvermogen is tussen deelnemers met een gezonde of minder gezonde leefstijl en of we transities in werk kunnen relateren aan leefstijl. Dit is weergegeven in tabel 3.2. Daarbij zijn we zoveel mogelijk uitgegaan van de nieuwe beweegrichtlijn zoals die in 2017 uitgebracht is door de Gezondheidsraad.⁵

5 Nieuwe beweegrichtlijn: minstens 150 minuten matige intensieve inspanning verspreid over diverse dagen + minstens twee keer per week spier- en botversterkende activiteiten. CODI bevat twee vragen over beweeggedrag: 1 vraag naar aantal dagen met matig inspannende activiteiten (stevig doorwandelen/fietsen) langer dan 30 minuten en 1 vraag naar dagen intensief inspannende activiteiten (sporten) langer dan 20 minuten. Om de minuten te meten hebben we de twee vragen bij elkaar opgeteld (dus 2x per week 30 minuten matig en 2x per week 20 minuten intensief = 60(2x30)+40(2x20)=100). Voor de spier- en botversterkende activiteiten zijn we er van uitgegaan dat de intensieve activiteiten ook spier- en botversterkend zijn, dus als hier 2x per week was ingevuld is aan deze voorwaarde voldaan.

TABEL 3.2

Leefstijl (beweeggedrag, alcoholconsumptie en roken) gerelateerd aan werkstatus (huidige werkstatus en transitie ten opzichte van 2015) en DI-indicatoren (werkvermogen, productiviteit en verzuim) in CODI 2016 (N=18.038); de grijs gedrukte resultaten zijn niet significant

| | BEWEEG- RICHTLIJN | ALCOHOL- CONSUMPTIE | ROKERS |
|--|------------------------------|----------------------------|---------------|
| | % DAT HIERAAN VOLDOET | GLAZEN PER WEEK | % ROKERS |
| Werknemers | 56% | 4,5 | 17% |
| Zelfstandigen | 61% | 6,8 | 18% |
| Niet-werkenden | 62% | 5,4 | 17% |
| Werkend gebleven | 57% | 4,8 | 17% |
| Geen werk meer | 62% | 5,4 | 17% |
| | BIJ VOLDOEN AAN RICHTLIJN | CORRELATIE- COËFFICIËNT | BIJ ROKERS |
| Werkvermogen (schaal 0-10; gemiddeld 8,00) | 8,05 | 0,01 | 7,96 |
| Productiviteit (schaal 0-10; gemiddeld 7,92) | 7,94 | -0,01 | 7,94 |
| Verzuim (gemiddeld 6,17 dagen per jaar) | 6,03 | -0,03 | 7,22 |

Tabel 3.2 laat zien dat werknemers minder vaak aan de beweegrichtlijn van de Gezondheidsraad voldoen (56%) dan bijvoorbeeld zelfstandigen (61%) of niet-werkenden (62%). Daarentegen drinken werknemers minder. Deelnemers die in 2016 gestopt zijn met werken bewegen meer en drinken ook meer. Werkvermogen, productiviteit en verzuim lijken niet of nauwelijks gerelateerd aan leefstijl. Ten slotte zijn er ook nauwelijks significante verbanden gevonden tussen roken en indicatoren van duurzame inzetbaarheid, behalve dat rokers gemiddeld 1 dag langer verzuimen. Concluderend kunnen we stellen dat de relatie tussen leefstijl en indicatoren van duurzame inzetbaarheid beperkt lijkt te zijn. Mogelijk heeft leefstijl pas op langere termijn een effect.

3.5 CONCLUSIE

Onderzoek naar de rol van gezondheid in duurzame inzetbaarheid laat zien dat gezondheid een heel belangrijke voorspeller is van die inzetbaarheid. Dat geldt zowel voor de subjectief ervaren gezondheid als voor het wel of niet aanwezig zijn van gezondheidsproblemen. Wel zijn er factoren die op de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid van invloed zijn. Enerzijds liggen die op het persoonlijke vlak; de manier waarop individuen problemen oppakken is afhankelijk van iemands persoonlijkheid en is van invloed op de impact van (on) gezondheid op inzetbaarheid. Anderzijds liggen er mogelijkheden om de relatie te beïnvloeden in het werk; voldoende autonomie (dus voldoende regelmogelijkheden) kan negatieve impact van gezondheid op inzetbaarheid bufferen. Leefstijl heeft invloed op de gezondheid en zou daardoor indirect een effect kunnen hebben op de inzetbaarheid. Deze relatie kunnen we echter nog niet overtuigend aantonen.

LITERATUUR

- Bot, S. D. M., Terwee, C. B., Van Der Windt, D. A. W. M., Feleus, A., Bierma-Zeinsfra, S. M., Knol, D. L., . . . Dekker, J. (2004). Internal consistency and validity of a new physical workload questionnaire. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), 980-986.
- Brouwer, W. B., Koopmanschap, M. A., & Rutten, F. F. (1999). Productivity losses without absence: Measurement validation and empirical evidence. *Health Policy*, 48(1), 13-27.
- Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2013). Late-career work disengagement: The role of proximity to retirement and career experiences. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(3), 455-463.
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 181-197.
- De Wind, A., Geuskens, G. A., Reeuwijk, K. G., Westerman, M. J., Ybema, J. F., Burdorf, A., . . . Van Der Beek, A. J. (2013). Pathways through which health influences early retirement: A qualitative study. *BMC Public Health*, 13(1)10.
- De Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Blatter, B. M., Burdorf, A., Bongers, P. M., & Van der Beek, A. J. (2014). Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement - results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(2), 186-194.
- De Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Bongers, P. M., & Van der Beek, A. J. (2014). The role of ability, motivation and opportunity to work in the transition from work to early retirement - testing and optimizing the early retirement model. *Scand J Work Environ Health*, 41(1):24-35.
- El Fassi, M., Bocquet, V., Majery, N., Lair, M. L., Couffignal, S., & Mairiaux, P. (2013). Work ability assessment in a worker population: Comparison and determinants of work ability index and work ability score. *BMC Public Health*, 13(1)10.
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 164-174.
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the nordic age discrimination scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(1), 23-30.
- Geuskens, G. A., Hazes, J. M., Barendregt, P. J., & Burdorf, A. (2008). Work and sick leave among patients with early inflammatory joint conditions. *Arthritis and Rheumatism*, 59(10), 1458-1466.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (2008). *Dimensions of work ability. results from the health 2000 survey*. Helsinki: Finnish Centre for Pensions.

Hildebrandt, V. H., Bongers, P. M., Van Dijk, F. J., Kemper, H. C., & Dul, J. (2001). Dutch musculoskeletal questionnaire: Description and basic qualities. *Ergonomics*, 44(12), 1038-1055.

Ilmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1-5.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

Knol, M. J., VanderWeele, T. J., Groenwold, R. H. H., Klungel, O. H., Rovers, M. M., & Grobbee, D. E. (2011). Estimating measures of interaction on an additive scale for preventive exposures. *European Journal of Epidemiology*, 26(6), 433-438.

Koolhaas, W. (2014). Sustainable employability of ageing workers. Groningen: z.u.

Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 Suppl), 149-155.

Leijten, F., Van Den Heuvel, S., Geuskens, G., Ybema, J. F., De Wind, A., Burdorf, A., & Robroek, S. (2013). How do older employees with health problems remain productive at work?: A qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(1), 115-124.

Leijten, F. R., De Wind, A., Van den Heuvel, S. G., Ybema, J. F., Van der Beek, A. J., Robroek, S. J., & Burdorf, A. (2015). The influence of chronic health problems and work-related factors on loss of paid employment among older workers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69(11), 1058-1065.

Leijten, F. R. M., De Wind, A., Van den Heuvel, S. G., Ybema, J. F., van der Beek, A. J., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2015). The influence of chronic health problems and work-related factors on loss of paid employment among older workers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69(11), 1058-1065.

Leijten, F. R. M., Van den Heuvel, S. G., Ybema, J. F., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2013). Do work factors modify the association between chronic health problems and sickness absence among older employees? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 39(5), 477-485.

Reeuwijk, K. G., Robroek, S. J. W., Niessen, M. A. J., Kraaijenhagen, R. A., Vergouwe, Y., & Burdorf, A. (2015). The prognostic value of the work ability index for sickness absence among office workers. *PLoS ONE*, 10(5), 10.1371/journal.pone.0126969.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ Psychol Meas*, 66, 701-716.

Sociaal-Economische Raad (SER). (2016). Werk: *Van belang voor iedereen - een advies over werken met een chronische ziekte*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Twisk, J. W. R. (2011). *Applied longitudinal data analysis for epidemiology: A practical guide*. Applied longitudinal data analysis for epidemiology. Cambridge: Cambridge University Press.

Van de Vijfeijke, H., Leijten, F. R. M., Ybema, J. F., Van Den Heuvel, S. G., Robroek, S. J. W., Van Der Beek, A. J., . . . Taris, T. W. (2013). Differential effects of mental and physical health and coping style on work ability: A 1-year follow-up study among aging workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1238-1243.

Van den Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., De Zwart, B. C. H., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the work ability index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 66(4), 211-220.

Van den Heuvel, S. G., & De Wind, A. (2015). Domain: Health and health-related behaviour. In H. M. Hasselhorn, & W. Apt (Eds.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges* (pp. 50-51). Berlin: BMAS/BAuA.

Van den Heuvel S, Leijten F, de Vroome E, Geuskens G. *Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013*. Leiden: TNO; 2016. Report No.: R11825. Link: <http://publications.tno.nl/publication/34620329/vo8gtg/heuvel-2016-relatieve.pdf>

Van Veldhoven, M., & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131.

Vriend, S., Heyma, A., Van der Noordt, M., & Deeg, D. (2016). *Langer doorwerken met arbeidsbeperkingen - prognose van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 2030 in relatie tot gezondheidsontwikkelingen*. Amsterdam: SEO.

Ware, J. J., Kosinski, M., & Keller, S. D. (1996). A 12-item short-form health survey: Construction of scales and preliminary tests of reliability and validity. *Medical Care*, 34(3), 220-233.

Ybema, J. F., Van der Meer, L., & Leijten, F. R. M. (2016). Longitudinal relationships between organizational justice, productivity loss, and sickness absence among older employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(5), 645-654.

BIJLAGE 1

Statistische analyses

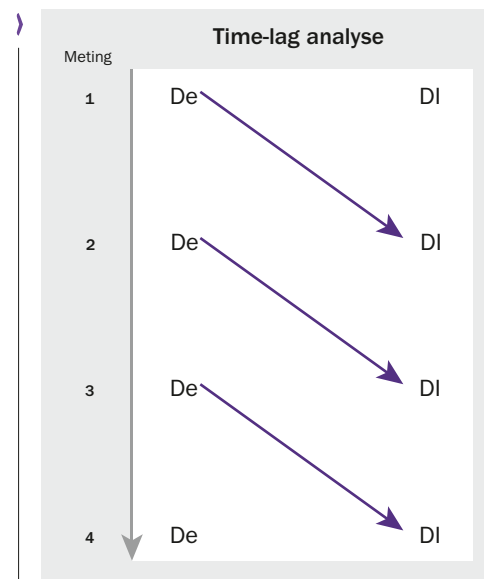
ONDERZOEKSDESIGN

Voor de relatie tussen determinanten en indicatoren van duurzame inzetbaarheid voeren we identieke analyses uit voor de uitkomstmaten werkvermogen, productiviteit, ziekteverzuim en ervaren arbeidsmarktpositie. De analyses voor de uitkomstmaat uitstroom vóór de pensioengerechtigde leeftijd wijken hiervan af. Hieronder worden de analyses apart toegelicht.

Werkvermogen, productiviteit, ziekteverzuim, ervaren arbeidsmarktpositie

Om de invloed van de determinanten (De) op de DI-indicatoren werkvermogen, productiviteit, verzuim en arbeidsmarktpositie te achterhalen maken we gebruik van logistische regressie 'generalized estimating equations (GEE)' analyses (Twisk, 2011).⁶ Hierbij analyseren we wat de relatie is tussen het hebben van een risicofactor (bepaalde waarde van de determinant) met een lage duurzame inzetbaarheid in het daarop volgende jaar (met andere woorden: laag werkvermogen, lage productiviteit, hoog ziekteverzuim en ongunstige ervaren arbeidsmarktpositie). Hierbij gebruiken we een time-lag. In figuur B1.1 staat weergegeven wat een dergelijke 'time-lag' inhoudt.

De reden om gebruik te maken van een 'time-lag' is dat we daarmee zeker weten dat de determinant aanwezig was vóór de uitkomst, en we een omgekeerde oorzaak-gevolg relatie kunnen uitsluiten.

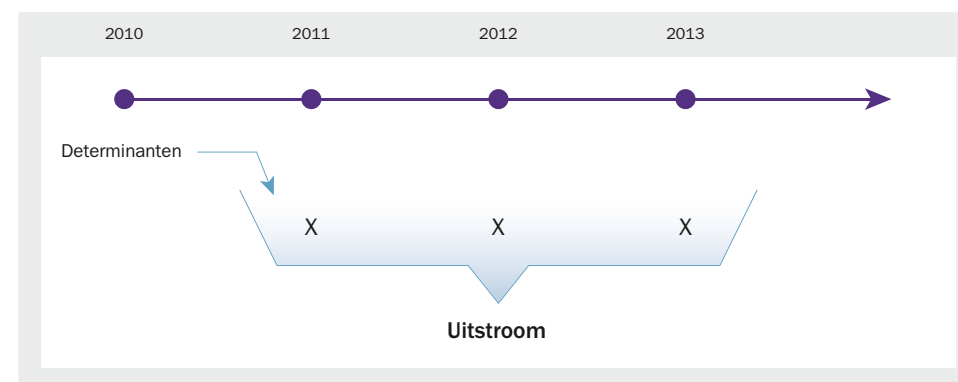


FIGUUR B1.1

Analyseplan invloed determinanten op de DI-indicatoren werkvermogen, productiviteit, ziekteverzuim en ervaren arbeidsmarktpositie

Uitstroom

Om te bepalen of de determinanten van invloed zijn op uitstroom vóór de pensioengerechtigde leeftijd gebruiken we multinomiale logistische regressie analyses. Hierbij kijken we of de determinanten op baseline (T1), terwijl de deelnemer nog aan het werk is, voorspellen of er tijdens de follow-up (T2, T3, T4) een transitie plaatsvindt naar vroegpensioen, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (figuur B1.2). Naast deze multinomiale logistische regressie kijken we ook naar de totale uitstroom met een 'normale' logistische regressie.



FIGUUR B1.2

Analyseplan invloed determinanten op uitstroom vóór de pensioengerechtigde leeftijd

Het volledige rapport:

Van den Heuvel S, Leijten F, de Vroome E, Geuskens G. Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013. Leiden: TNO; 2016. Report No.: R11825. Link: <http://publications.tno.nl/publication/34620329/vo8gtg/heuvel-2016-relatieve.pdf>

⁶ In de GEE analyses dienen we een correlatie structuur te specificeren. In deze analyses is gekozen voor een 'exchangeable' structuur, waarbij de assumptie is dat de samenhang tussen dezelfde maat op de verschillende metingen gelijk is, onafhankelijk van hoeveel tijd daar tussen zit (één, twee of drie jaar).

BIJLAGE 2

Meetinstrumenten

SELECTIE VAN VARIABELEN

De STREAM-vragenlijst is zeer uitgebreid, met in totaal 240 items in de laatste meting. Voor dit hoofdstuk hebben we de volgende criteria gebruikt om uit deze vragenlijst determinanten te selecteren:

- *aansluiting literatuur*: de determinant is in eerder onderzoek (binnen of buiten STREAM) voorspellend gebleken voor duurzame inzetbaarheid;
- *consistentie*: het uitgangspunt is om voor de verschillende uitkomstmaten dezelfde set van determinanten te onderzoeken, zodat we ook het relatieve belang van de determinanten voor verschillende uitkomstmaten kunnen vergelijken. Om deze reden kiezen we determinanten waarvan we verwachten dat deze van belang zijn bij alle/de meeste te bestuderen uitkomstmaten.

De keuze voor de uitkomstmaten is gemaakt op basis van:

- *aansluiting literatuur*: de uitkomstmaten vertegenwoordigen verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid en staan centraal in de discussie hierover. Tevens sluiten ze goed aan bij eerder onderzoek met de STREAM-data;
- *variatie in DI-indicatoren*: de indicatoren representeren verschillende punten op een continuüm:
 - werkvermogen en productiviteit hebben betrekking op een werknemer die aan *het werk is*;
 - ziekteverzuim heeft betrekking op een werknemer die incidenteel *niet aan het werk is* en die mogelijk richting uitstroom gaat;
 - ervaren arbeidsmarktpositie heeft betrekking op de mogelijkheid van de werknemer *om elders te gaan werken*;
 - uitstroom vóór de pensioengerechtigde leeftijd gaat over het *uitreden uit de arbeidsmarkt*.

Hieronder beschrijven we de variabelen waarmee we de determinanten en DI-indicatoren in kaart brengen. De variabelen in STREAM zijn, wanneer mogelijk, gestandaardiseerde schalen en/of afkomstig uit ander grootschalig onderzoek, zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

In tabel B2.1 staat een overzicht van de maten in dit onderzoek. In de volgende paragrafen lichten we deze verder toe. We hebben ervoor gekozen om alle variabelen te dichotomiseren. Dat wil zeggen dat we onderscheid maken in wel of geen risico aanwezig. De reden is dat dit de vervolganalyses vereenvoudigt en makkelijker te interpreteren resultaten oplevert. Om te

bepalen of er sprake is van een risico zijn daarom afkappunten nodig. Voor sommige variabelen zijn deze afkappunten herleidbaar uit de wetenschappelijke literatuur. Dit is echter niet altijd het geval. De keuze voor het afkappunt kunnen we soms maken op basis van de antwoordcategorieën. Bijvoorbeeld bij fysieke belasting zijn de antwoorden 'altijd', 'vaak', 'soms', 'zelden' en '(bijna) nooit'. Bij 'soms', 'altijd' en 'vaak' is er dus sprake van een vorm van fysieke belasting en daarom is het afkappunt op gemiddeld 'soms' of vaker gezet.

TABEL B2.1

Domeinen en maten in het onderzoek

| DOMEIN | MAAT | DOMEIN | MAAT |
|-----------------------------|---|------------------------|--|
| DI-indicatoren | | Determinanten | |
| Werkvermogen | • Hoog • Laag | Persoonskenmerken | • Leeftijd • Geslacht • Opleiding |
| Productiviteit | • Hoog • Laag | Gezondheid | • Mentale gezondheid • Fysieke gezondheid |
| Ziekteverzuim | • 0-5 dagen • >5 dagen | Werkkenmerken | • Blootstelling aan stoffen • Fysieke belasting • Avond- of nachtwerk • Taakeisen • Autonomie • Sociale steun • Rechtvaardigheid • Ongewenst gedrag (intern en extern) • Leeftijdscriminatie • Contractvorm |
| Ervaren arbeidsmarktpositie | • Goed • Slecht | Kennis en vaardigheden | • Proactieve leeroriëntatie • Kennis-werk match |
| Uitstroom | • Vroegpensioen • Werkloos • Arbeidsongeschikt | Sociale factoren | • Werkstatus partner/ geen partner • Werk-thuisbalans |
| Subgroepen | | Financiële factoren | • Financiële situatie huishouden |
| Geslacht | • Man versus vrouw | Motivatie | • Bevlogenheid |
| Leeftijd | • <54 versus >55 | | |
| Opleidingsniveau | • Laag versus middel/hoog | | |
| Bedrijfsomvang | • Groot versus midden/klein | | |
| Specifieke sectoren | • Onderwijs, zorg, vervoer en communicatie, handel | | |
| Chronische aandoening | • Aanwezig versus niet aanwezig • Wel/geen arbeidshandicap | | |

DI-INDICATOREN

We onderzoeken verschillende indicatoren van DI: werkvermogen, productiviteit, ziekteverzuim, ervaren arbeidsmarktpositie en uitstroom uit werk.

Werkvermogen

Werkvermogen meten we aan de hand van de eerste dimensie van de 'Work Ability Index' (Ilmarinen, 2009). Deze vraag start met een uitleg over het begrip werkvermogen: de mate waarin de werknemer zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat is om te werken. Daarna vragen we: 'Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen?'. Antwoorden kunnen variëren van 0 'niet in staat om te werken' tot 10 'werkvermogen in uw beste periode'. Scores van 8 en hoger definiëren we als 'hoog' en onder de 8 als 'laag' werkvermogen. Dit afkappunt is gebaseerd op wat gebruikelijk is in de literatuur (onder andere El Fassi et al., 2013; Gould et al., 2008).

Productiviteit

Productiviteit meten we aan de hand van een aangepaste versie van de 'Quantity and Quality (QQ)' vragenlijst (Brouwer et al., 1999), namelijk met de vraag: 'Hoeveel werk heeft u de afgelopen 4 weken gedaan ten opzichte van normaal? Het gaat alleen om de dagen die u de afgelopen 4 weken heeft gewerkt'. Antwoorden op deze vraag konden, evenals de werkvermogen vraag, variëren van 0 tot 10. De labels bij deze vraag zijn echter anders: 0 'veel minder dan normaal', 5 'evenveel als normaal' en 10 'veel meer dan normaal'. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat het referentiekader in deze vraag 'normaal' is en het om de afgelopen vier weken gaat, terwijl bij werkvermogen het referentiekader 'uw beste periode' is en het om dit moment gaat. Omdat de maten voor werkvermogen en productiviteit van elkaar afwijken, ligt ook het afkappunt voor de dichotomie anders. Scores onder de 5 categoriseren we als 'laag' en scores van 5 en hoger als 'hoog'. Dit is dezelfde indeling die eerder gebruikt is in een wetenschappelijk STREAM-artikel (Ybema et al., 2016).

Ziekteverzuim

Verzuim is in de STREAM-vragenlijst gedefinieerd als 'minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden'. Deelnemers krijgen de vraag: 'Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)'. De dichotomie die we gebruiken van cumulatief verzuim in de afgelopen 12 maanden is 0-5 werkdagen en meer dan 5 werkdagen. Deze afkappunten zijn vaker gebruikt in de literatuur en in wetenschappelijke artikelen (Reeuwijk et al., 2015). We corrigeren verzuim dus niet voor de contractomvang.

Ervaren arbeidsmarktpositie

Om een beeld te krijgen van hoe werknemers tegen hun eigen positie op de arbeidsmarkt kijken gebruiken we de vraag 'Bent u in staat om in de komende 12 maanden een nieuwe

werkgever te vinden?'. Antwoordopties bij deze vraag zijn: 1 'zeker niet', 2 'waarschijnlijk niet', 3 'misschien', 4 'waarschijnlijk wel' en 5 'zeker wel'. Antwoorden zijn gedichotomiseerd in 'ongunstige ervaren arbeidsmarktpositie' (scores 1-2), en 'gunstige ervaren arbeidsmarktpositie' (scores 3-5).

Uitstroom uit werk

In dit hoofdstuk zijn we geïnteresseerd in de transities die werknemers maken naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen gedurende de follow-up periode van STREAM (2011, 2012 en 2013). Deze transities brengen we in kaart aan de hand van de aangegeven werkstatus, uitkeringen en ziekteverzuim van werknemers. We richten ons op de eerste transitie die een werknemer maakt uit arbeid gedurende de follow-up.⁷ Deze methode is eerder gebruikt in een wetenschappelijk artikel op basis van STREAM-gegevens (Leijten et al., 2015).

DETERMINANTEN VAN DUURZAME INZETBAARHEID

We onderzoeken determinanten in de volgende domeinen: persoonskenmerken, gezondheid, werk, kennis en vaardigheden, sociale factoren, financiële factoren en werkmotivatie.

Persoonskenmerken

De kenmerken waar we naar kijken zijn leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Leeftijd categoriseren we in 4 groepen van 5 jaar (45-49, 50-54, 55-59, 60-64) en opleidingsniveau in 2 groepen: laag (geen onderwijs/basisonderwijs, lbo, vmbo, vbo, mavo, eerste drie jaar havo/vwo, mulo, ulo, vmbo, mbo) en gemiddeld (havo/vwo (bovenbouw), wo- en hbo-propeuse) of hoog (hbo, wo-bachelor/kandidaats, wo-doctoraal/master).

Gezondheid

In dit rapport richten we ons op algemene mentale en fysieke gezondheid. Deze maten zijn afkomstig van de 'Short-Form Health Survey-12 (SF-12)', een gestandaardiseerde en veel gebruikte maat (Ware et al., 1996). Op deze manier krijgen we inzicht in zowel de ervaren mentale als fysieke gezondheid. Eerdere publicaties hebben het belang van deze maten op duurzame inzetbaarheid duidelijk gemaakt (onder andere De Wind et al., 2014; Van de Vijfeijke et al., 2013).

De berekening van zowel de mentale als de fysieke component van gezondheid is gebaseerd op deze 12 items. Hiervoor gebruiken we een gestandaardiseerde weging, waarmee in principe het gemiddelde van de scores op 50 zal liggen (spreiding van 0-100, standaarddeviatie 10). De gezondheid van werknemers met een score van 45 of hoger delen we in als 'goed', en die daaronder als 'slecht/matig'.

⁷ Dit heeft als consequentie dat we geen rekening houden met de mogelijkheid dat werknemers eerst uitstromen door arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of vroegpensioen en daarna weer aan het werk gaan. Overigens komt dit niet vaak voor.

Werkenmerken

STREAM bevat veel verschillende werkenmerken. Voor deze rapportage is een selectie gemaakt van werkenmerken die in ander (STREAM) onderzoek als belangrijk naar voren zijn gekomen (onder andere De Wind et al., 2014; Leijten et al., 2013). Ook hebben we geprobeerd verschillende typen werkenmerken mee te nemen die hebben te maken met bijvoorbeeld blootstelling aan stoffen, fysieke belasting en ongewenst gedrag.

- › *Blootstelling aan gevaarlijke stoffen* is gemeten door respondenten te vragen of zij in hun huidige beroep regelmatig in aanraking komen met één of meerdere van de volgende stoffen: oplosmiddelen, industriële schoonmaak- en reinigingsmiddelen, enzymen, bouwstof, houtstof, verven, lijmen en harsen, asbest, geneesmiddelen, pesticiden, biociden, metaaldampen, lasrook, metaalbewerkingsvloeistof, aardolieproducten, dampen in de rubberinstructie of overige stoffen. We onderscheiden respondenten die wel en niet regelmatig in aanraking komen met één of meer van deze stoffen.
- › Respondenten is gevraagd of zij in het afgelopen jaar in hun betaalde baan 's avonds of 's nachts hebben gewerkt. Er is een indeling gemaakt in ja (regelmatig of soms) en nee. Dit item is afkomstig van de NEA.
- › *Fysieke belasting* meten we aan de hand van vijf items, zoals 'Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?' (Bot et al., 2004; Hildebrandt et al., 2001).
- › *Taakeisen* meten we met vier items, zoals 'Is uw werk hectisch?' (Karasek et al., 1998).
- › *Autonomie* meten we met vijf items, zoals 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?' (Kristensen, 2010).
- › *Sociale steun* meten we met vier items, zoals 'Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw collega's?' (Karasek et al., 1998).

Deze vier werkenmerken zijn allemaal gemeten op 5-punt schalen, variërend van '(bijna) nooit' tot 'altijd' (richting van de schaal verschilt per kenmerk). Wanneer respondenten op de items van fysieke belasting en taakeisen gemiddeld 'soms' of vaker scoren, dan definiëren we dit als 'ongunstig' en een score van 'zelden' of '(bijna) nooit' als 'gunstig'. Bij autonomie en sociale steun delen we een gemiddelde score van 'soms' of minder vaak in als 'ongunstig' en 'vaak' of 'altijd' als 'gunstig'.

- › *Distributieve rechtvaardigheid* van waardering gaat om de mate waarin werknemers het gevoel hebben dat zij eerlijk behandeld worden binnen hun organisatie, in dit geval in het bijzonder ten opzichte van hun collega's (De Boer et al., 2002). We meten dit met zes items over salaris (3) en waardering (3) beide in relatie tot inzet, resultaten en hoeveelheid taken in vergelijking met collega's. Antwoorden variëren van 1 'veel te laag' tot 5 'veel te hoog', welke we vervolgens vertalen naar een schaal van 1 tot en met 3: veel te hoog/laag (1), iets te hoog/laag (2) en precies goed (3). Vervolgens berekenen we de gemiddelde score en maken we onderscheid in juiste mate van distributieve rechtvaardigheid (≥ 2) en onjuiste (te hoge/lage) distributieve rechtvaardigheid (< 2).
- › Bij *ongewenst gedrag* maken we onderscheid in ongewenst gedrag door internen (collega's, leidinggevend) en door externen (bijvoorbeeld patiënten, leerlingen, passagiers).

Hierbij is een indeling gemaakt in nooit en minstens een enkele keer (enkele keer, vaak of zeer vaak). Deze vragen zijn afkomstig uit de NEA.

- › *Leeftijdscriminatie* meten we met vier items, zoals 'Oudere werknemers worden overgeslagen bij promotie of interne vacatures' (Furunes & Mykletun, 2010). Antwoorden variëren van 1 'helemaal oneens' tot 5 'helemaal eens'. Op basis van de gemiddelde scores op de vier items zijn twee groepen gemaakt. Een gemiddelde score van 3,5 en hoger beschouwen we als 'leeftijdscriminatie' en een gemiddelde score onder de 3,5 als 'geen leeftijdscriminatie'.
- › Ten slotte maken we onderscheid in werknemers met een vast contract en werknemers met andere contractvormen.

Kennis en vaardigheden

We meten in hoeverre werknemers een proactieve leeroriëntatie hebben en een goede match tussen hun kennis en vaardigheden en werk. Proactieve leeroriëntatie meten we met vier items, zoals 'In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren' (Van Veldhoven & Dorenbosch, 2008). Deelnemers kunnen het 1 'helemaal oneens', 2 'oneens', 3 'niet eens, niet oneens', 4 'eens' tot 5 'helemaal eens' zijn met deze items, waarvan we een gemiddelde berekenen. Een score van 3,5 of meer beschouwen we als gunstig, en van minder dan 3,5 als ongunstig.

De kennis-werk match meten we aan de hand van het item: 'Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden en uw werk bij elkaar aan?'. De antwoorden op deze vraag dichotomiseren we in match (1 'goed', 2 'redelijk') en mismatch (3 'matig', 4 'slecht').

Sociale factoren

We maken onderscheid in werknemers die een partner hebben die werkt en werknemers die geen partner hebben of die een partner hebben die niet werkt.

Werk-privébalans omvat zowel een item over werk-verwaarlozing als over thuis-verwaarlozing: 'Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?' en 'Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- of gezinsverantwoordelijkheden?' (Fox & Dwyer, 1999). De antwoordcategorieën van deze vragen zijn: 1 'nee, nooit', 2 'ja, een enkele keer', 3 'ja, vaak' en 4 'ja, zeer vaak', waarbij we onderscheid maken in 'balans' (scores 1 of 2) en 'disbalans' (scores 3 of 4). De twee vragen zijn gecombineerd, waarbij we een verstoorde werk-privébalans definiëren als een disbalans op één of beide vragen.

Financiële factoren

De financiële situatie meten we aan de hand van het item: 'Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?'. We maken onderscheid in 'slecht' (1 'komt veel geld tekort', 2 'komt een beetje geld tekort') en 'goed' (3 'komt precies rond', 4 'houdt een beetje geld over', 5 'houdt geld over').

Motivatie

Bevlogenheid beschouwen we als indicator van motivatie. De vragenlijst bevat 6 items van de Utrechtse Bevlogenheid Schaal, zoals bijvoorbeeld 'Mijn werk inspireert mij' (Schaufeli et al., 2006). De antwoordschaal van deze items loopt van 0 'nooit' tot 6 'altijd/dagelijks'. Gemiddelde scores op deze items van 3,5 en hoger delen we in als 'bevlogen', daaronder als 'niet bevlogen'.

Betrouwbaarheid van de schalen

Om de determinanten van duurzame inzetbaarheid te meten hebben we gebruik gemaakt van schalen. Door middel van een betrouwbaarheidsanalyse beoordelen we de interne consistentie van de schaal, dat wil zeggen dat we nagaan of we de aparte items van deze schaal 'mogen' samennemen in één variabele. De Cronbach's Alfa's die deze analyse opleveren zijn een maat voor deze interne consistentie. Tabel B2.2 bevat de resultaten van de betrouwbaarheidsanalyses voor deze schalen. Over het algemeen beschouwen we een waarde groter dan 0,70 als betrouwbaar. Uit tabel B2.2 blijkt dat alle STREAM-schalen deze waarde ruim halen.

TABEL B2.2

Betrouwbaarheidsanalyse van de schalen op baseline

| SCHAAL | N | ITEMS | CRONBACH'S ALFA |
|--------------------------------|-------|-------|-----------------|
| Fysieke belasting | 8.099 | 5 | 0,86 |
| Taakeisen | 8.144 | 4 | 0,86 |
| Autonomie | 8.156 | 5 | 0,77 |
| Sociale steun | 8.172 | 4 | 0,80 |
| Distributieve rechtvaardigheid | 8.140 | 3 | 0,86 |
| Leeroriëntatie | 8.163 | 4 | 0,81 |
| Bevlogenheid | 8.156 | 6 | 0,93 |
| Leeftijdscriminatie | 8.174 | 4 | 0,87 |

Het volledige rapport:

Van den Heuvel S, Leijten F, de Vroome E, Geuskens G. Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013. Leiden: TNO; 2016. Report No.: R11825. Link:

<http://publications.tno.nl/publication/34620329/vo8gtg/heuvel-2016-relatieve.pdf>



DUURZAME INZETBAARHEID VAN MIDDELBAAR OPGELEIDEN: KENMERKEN EN ONTWIKKELINGEN

Sylvie Boermans, Karolus Kraan, Jos Sanders

Door technologische ontwikkelingen en diploma-inflatie is er in toenemende mate aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. In dit hoofdstuk brengen we het DI-profiel van middelbaar opgeleiden in kaart en vergelijken deze met het DI-profiel van laag en hoog opgeleiden. Daarnaast kijken we hoe het DI-profiel van de drie opleidingsniveaus zich tussen 2010 en 2016 heeft ontwikkeld. De resultaten tonen aan dat er duidelijke verschillen bestaan. Het DI-profiel van alle drie de opleidingsniveaus is over de tijd relatief stabiel gebleven. Toch is de duurzame inzetbaarheid van de middelbaar opgeleiden een punt van aandacht. Zo blijkt dat zij vaak te maken hebben met veranderingen in hun werk. Ook blijkt dat hun kennis en vaardigheden vaak onvoldoende aansluiten op het werk, dat ze weinig regelmogelijkheden hebben en weinig steun van hun leidinggevende krijgen. Deze bevindingen bieden aanknopingspunten om de duurzame inzetbaarheid van deze groep te versterken.

4.1 INLEIDING

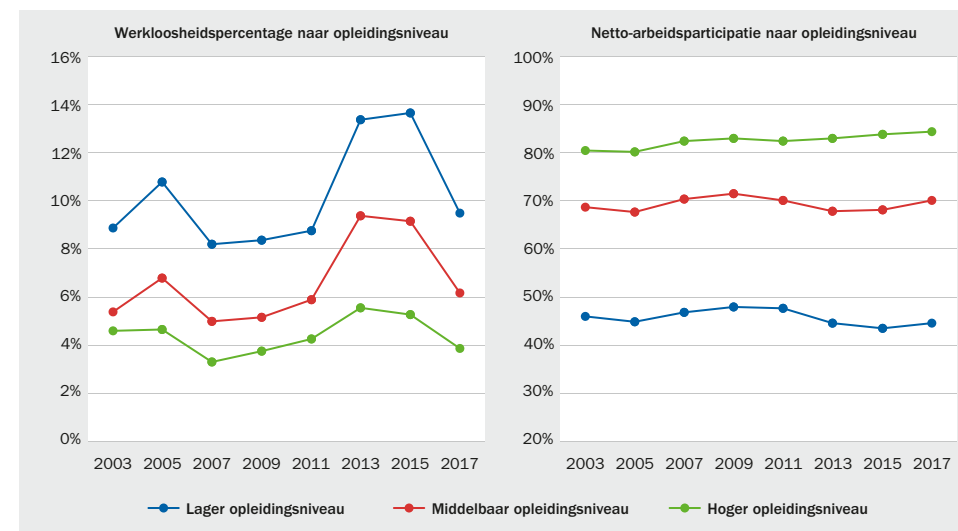
Sinds 1999 is het overheidsbeleid gericht op het verhogen van de arbeidsdeelname van de beroepsbevolking. Een doel hiervan is het waarborgen van de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat, alsook het opvangen van een toekomstig tekort op de arbeidsmarkt. Laag opgeleiden blijken een relatief kwetsbare inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te hebben. Zo laten Kraan en Sanders in hun bijdrage (hoofdstuk 2) zien dat laag opgeleiden over het algemeen minder regelmogelijkheden in hun werk hebben, minder steun van hun leidinggevende ontvangen en fysiek zwaarder werk uitvoeren dan hoger opgeleiden. Ook op het gebied van omgaan met veranderingen doen zij het minder goed. Laag opgeleiden hechten minder waarde aan leermogelijkheden in hun werk en volgen minder vaak een opleiding waarmee zij hun kwalificatie op peil kunnen houden. Dit terwijl hun werkgever hen juist minder toegerust acht voor het werk.

Door veranderingen op de arbeidsmarkt is er echter ook steeds meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden als aparte groep. Afkalkende werknemersrechten, een toename in flexwerk en afname van banen in het middensegment maken dat steeds meer middelbaar opgeleide werknemers zouden kunnen afzakken naar lagere inkomens in plaats van door te groeien naar hogere inkomens. Onzekerheid over de eigen positie lijkt ook gevolgen te hebben voor opvattingen over de eigen positie. Zo zijn middelbaar opgeleiden wat betreft *maatschappelijk onbehagen* (de mate waarin men een samenleving als onvoorspelbaar en betekenisloos ervaart) meer gaan lijken op laag opgeleiden en minder op hoog opgeleiden (Kremer et al., 2017; Van der Waal et al., 2017).

In hoeverre is er nu sprake van verslechtering van de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden? Twee indicatoren die hier inzicht in kunnen bieden zijn de netto arbeidsparticipatie en het werkloosheidspercentage. De netto arbeidsparticipatie is het aantal werkenden (met minimaal twaalf uur betaald werk per week), uitgedrukt als percentage van de totale bevolkingsgroep van 15 tot 65 jaar. Het werkloosheidspercentage betreft het aantal werklozen (dat werk zoekt voor minimaal twaalf uur per week) in procenten van de beroepsbevolking (dat wil zeggen; de werkenden plus de werklozen die werk zoeken).

Figuur 4.1 vergelijkt de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie en het werkloosheidspercentage van middelbaar opgeleiden met die van laag en hoog opgeleiden. Daaruit blijkt dat het verschil in arbeidsdeelname en werkloosheid tussen hoog en middelbaar opgeleiden beduidend kleiner is dan het verschil tussen laag en middelbaar opgeleiden. De Beer (2015) liet eerder zien dat de werkloosheid onder middelbaar en hoog opgeleiden tot 2008 ongeveer gelijk was en een stuk lager lag dan bij laag opgeleiden. Gedurende de economische crisis die in 2009 begon, verslechterde de positie van de laag en middelbaar opgeleiden ten opzichte van de hoog opgeleiden. Figuur 4.1 laat zien dat het verschil in werkloosheidspercentages (en in iets mindere mate arbeidsdeelname) tussen middelbaar en hoog opgeleiden over de afgelopen jaren is toegenomen, terwijl het verschil tussen middelbaar en laag opge-

leiden juist is afgenomen. Deze indicatoren suggereren daarmee dat de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden is verslechterd.



FIGUUR 4.1a en 4.1b

Arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden vergeleken met laag- en hoog opgeleiden

BRON: CBS (StatLine); bewerking door de auteurs.

Een veelgenoemde bedreiging voor het middensegment is baanpolarisatie, oftewel banengroei in het hoge én lage segment, maar krimp in het midden. In de afgelopen decennia was er een duidelijke groei van het arbeidsaanbod van hoog opgeleiden, terwijl het arbeidsaanbod van middelbaar opgeleiden minder sterk steeg en dat van laag opgeleiden afnam (De Graaf-Zijlstra et al., 2015). Door technologische ontwikkelingen (bijvoorbeeld automatisering) is een aantal specifieke midden beroepen verdwenen, zoals routinematige kantoorfuncties. Tot dusver wordt dit echter gecompenseerd door de groei van andere midden beroepen, zoals lagere professionals in onderwijs, zorg en persoonlijke dienstverlening (Ganzeboom, 2017; Goos et al., 2014; Van den Berge en Ter Weel, 2015).

Polarisatie is er zeker in termen van verdiende inkomen: hoog en laag betaalde beroepen zijn gegroeid, terwijl er een krimp heeft plaatsgevonden in het middensegment van verdiende inkomen (Goos et al., 2014). Het aandeel Nederlandse huishoudens met een middeninkomen daalde tussen 1990 en 2014 van 68% naar 57% en hun inkomensaandeel daalde in deze periode van 71% naar 57% (Salverda, 2017). Wat betreft *gestandaardiseerde* huishoudinkomens (waarbij rekening wordt gehouden met de omvang van huishoudens en de betaalde belastingen en premies) blijft het middensegment echter in het midden. Dit wordt mede verklaard door veranderingen in het Nederlandse stelsel van belastingen en sociale zekerheid. Door deze veranderingen is de koopkrachtontwikkeling juist onder hogere inko-

mens, en in mindere mate ook onder de hogere middeninkomens, in de afgelopen decennia afgenomen, terwijl de lagere en de lagere middeninkomens er jaarlijks op vooruit gingen (Salverda, 2017).

Een tweede bedreiging is diplomatie-inflatie, wat wil zeggen dat werknemers 'minder beroep' krijgen voor hun (middelbare) opleiding. Ondanks dat het *aantal* midden beroepen niet is afgenomen, blijkt bijvoorbeeld dat de *kansen* voor middelbaar opgeleiden om in deze beroepen terecht te komen wel zijn afgenomen (Tolsma & Wolbers, 2017). Door concurrentie van hoog opgeleiden die onder hun niveau werken, komen middelbaar opgeleiden steeds vaker in lagere beroepsniveaus terecht (Van den Berge & Ter Weel, 2015). In termen van beroepsstatus zijn middelbaar opgeleiden daardoor sterker gaan lijken op laag opgeleiden, terwijl de afstand tussen middelbaar en hoog opgeleiden juist groter is geworden (Tolsma & Wolbers, 2017).

Deze ontwikkelingen maken het belangrijk om te weten hoe het gesteld is met de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat de afgenomen waarde van een middelbare opleiding en de groei van laagbetaalde dienstenbanen een negatief effect hebben op de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. Om hier zicht op te krijgen vergelijken we het Duurzame Inzetbaarheidsprofiel (DI-profiel) van middelbaar opgeleiden met die van laag en hoog opgeleiden. Ook bekijken we de ontwikkeling van deze profielen over de afgelopen jaren (2010-2016). Drie vragen worden in dit hoofdstuk beantwoord:

1. Wat kenmerkt het DI-profiel van middelbaar opgeleiden? Lijkt dit profiel meer op laag of hoog opgeleiden?
2. Hoe heeft het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden zich tussen 2010 en 2016 ontwikkeld?
3. Aan wat voor werkgeversmaatregelen om beter om te kunnen gaan met veranderingen in het werk hebben werknemers met verschillende opleidingsniveaus behoefte?

Het DI-model uit hoofdstuk 1 wordt gebruikt om deze vragen te beantwoorden (zie hoofdstuk 1, figuur 1.1). In dit conceptuele model worden de determinanten en uitkomstmaten voor duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking gepresenteerd. In het bijzonder brengen we de belastbaarheid van werknemers in kaart, de kenmerken van het werk, recente veranderingen in het werk en mogelijkheden om daarmee om te gaan. Daarnaast kijken we naar de actuele en duurzame inzetbaarheid en naar de behoefte van werknemers aan werkgeversmaatregelen voor het beter kunnen omgaan met veranderingen in het werk.

4.2 METHODE

Voor de analyses maken we gebruik van bestaande surveydata die verzameld zijn met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het betreft daarbij gegevens die verzameld zijn in 2010, 2012, 2014 en 2016 (Zie appendix). We onderscheiden drie opleidingsgroepen, gebaseerd op het hoogst voltooide opleidingsniveau van individuen: laag opge-

leiden (\leq vbo), middelbaar opgeleiden (havo, mbo) en hoog opgeleiden (hbo, wo). Tabel 4.1 geeft een overzicht van de uitkomstmaten en determinanten uit de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (zie hoofdstuk 2).

TABEL 4.1

Overzicht van de onderzochte uitkomstmaten en determinanten van DI

| UITKOMSTMATEN DI | |
|---------------------------------------|---|
| 1. | Willen doorwerken [tot leeftijd] onder 45- tot 65-jarige werknemers |
| 2. | Kunnen doorwerken [tot leeftijd] onder 45- tot 65-jarige werknemers |
| DETERMINANTEN DI | |
| Actuele inzetbaarheid | |
| 3. | Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen |
| 4. | Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever |
| 5. | Goede aansluiting kennis en vaardigheden |
| Persoonskenmerken: belastbaarheid | |
| 6. | Goede algemene gezondheid |
| 7. | Goede werk-privébalans |
| Werkenkenmerken: belasting, resources | |
| 8. | Geen zware fysieke belasting |
| 9. | Geen zware psychosociale belasting |
| 10. | Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun |
| Omgaan met verandering | |
| 11. | Scholing in afgelopen 2 jaar, betaald door werkgever, onder 30+'ers |
| 12. | Leermogelijkheden belangrijk vinden |
| 13. | Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit), onder 30+'ers |
| 14. | Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie |
| Verandering in het werk | |
| 15. | Veranderingen in technologie (bijvoorbeeld machines of ICT) |
| 16. | Veranderingen in het productieproces en/of leiderschap |
| 17. | Veranderingen in de producten of dienstverlening |
| 18. | Veranderingen in hoeveelheid klantencontact |

Om antwoord te geven op de eerste twee vragen, vergelijken we het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden uit 2016. Allereerst brengen we de relatieve positie van middelbaar opgeleiden ten opzichte van laag en hoog opgeleiden in kaart. Vervolgens gebruiken we statistische analysetechnieken (t-toets en Chi-kwadraat toets) om te bepalen of de verschillen tussen laag, midden en hoog opgeleiden statistisch significant zijn. Deze analyses worden ook gebruikt om antwoord te geven op de derde vraag. Daarbij brengen we

eerst in kaart welke veranderingen zich tussen 2010 en 2016 binnen de groepen laag, middelbaar en hoog opgeleiden hebben voorgedaan. Vervolgens toetsen we in hoeverre deze veranderingen tussen deze groepen significant van elkaar verschillen. Ten slotte kijken we naar de mate waarin werknemers behoefte hebben aan maatregelen om beter om te kunnen gaan met verandering, uitgesplitst naar opleidingsniveau.

4.3 RESULTATEN

4.3.1 DI-profiel van middelbaar opgeleiden in 2016

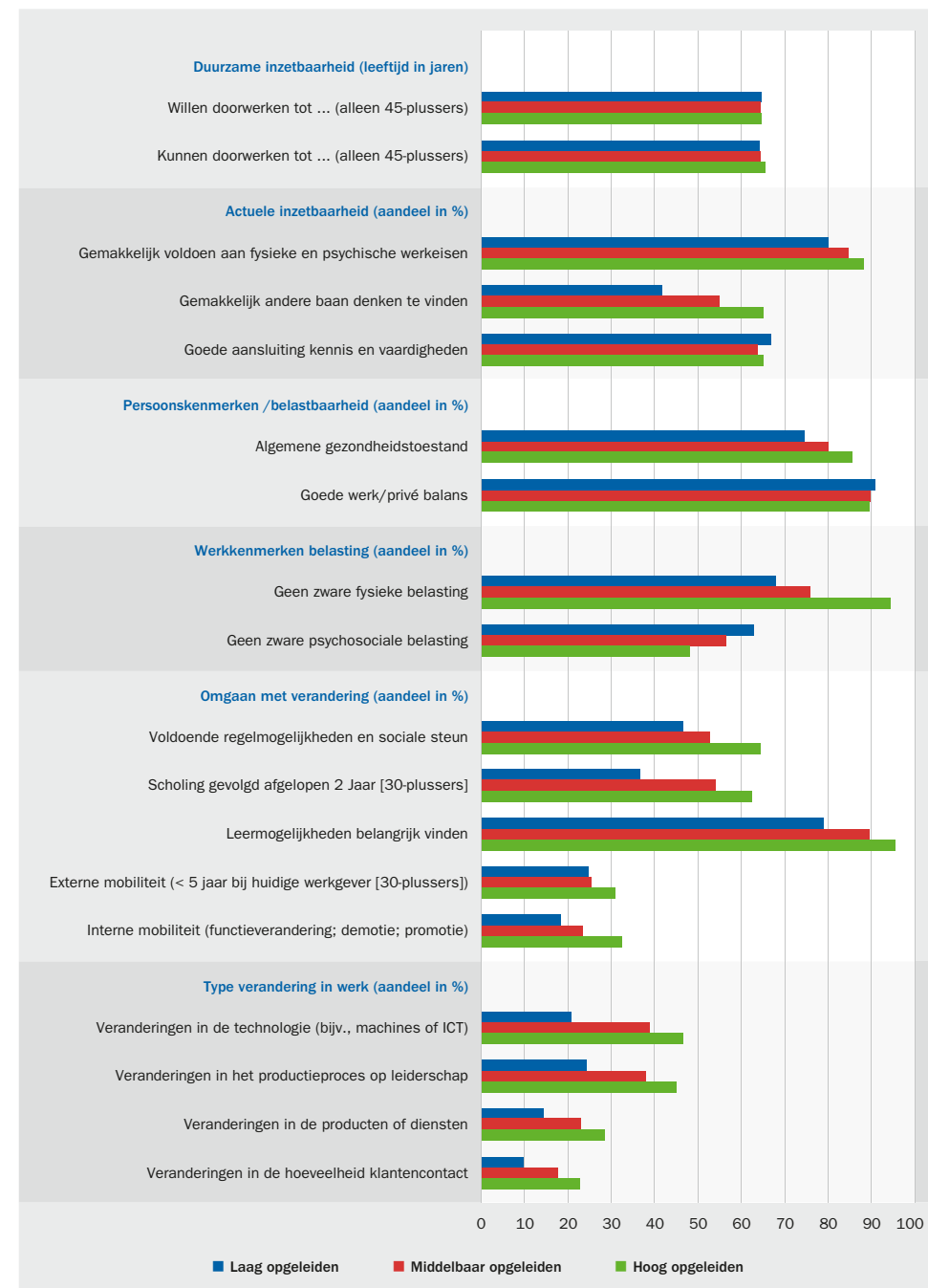
Om antwoord te krijgen op de eerste vraag ('Wat kenmerkt het DI-profiel van middelbaaropgeleiden?') zetten we het DI-profiel van middelbaar opgeleiden af tegen dat van laag en hoog opgeleiden. Figuur 4.2 geeft een overzicht van het DI-profiel naar opleidingsniveau uit het jaar 2016 (zie bijlage 1 voor de gemiddelden en percentages). We kijken daarbij telkens naar het aandeel middelbaar opgeleiden dat zich gunstig of ongunstig op de verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid positioneert en vergelijken dit met het aandeel laag en hoog opgeleiden. Als eerst bespreken we in hoeverre middelbaar opgeleiden een middenpositie op deze indicatoren innemen. Vervolgens gaan we in op de indicatoren die niet verschillen tussen opleidingsniveaus. Daarna kijken we op welke indicatoren middelbaar opgeleiden zich relatief dicht bij hoog opgeleiden of juist bij laag opgeleiden positioneren.

Middenpositie van middelbaar opgeleiden

Figuur 4.1 toont aan dat middelbaar opgeleiden over het algemeen een middenpositie innemen tussen laag en hoog opgeleiden. Op twee indicatoren positioneren middelbaar opgeleiden zich relatief het minst gunstig: de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de mate waarin kennis en vaardigheden goed aansluiten op het huidige werk. Het verschil op deze indicatoren met laag en hoog opgeleiden is echter niet significant (zie volgende paragraaf).

Gelijkheid in het DI-profiel, ongeacht opleidingsniveau

Vier indicatoren verschillen nagenoeg niet tussen werknemers met verschillende opleidingsniveaus. De eerste indicator betreft de leeftijd tot waarop men wil doorwerken. Alle werknemers, ongeacht opleidingsniveau, rapporteerden tot een leeftijd van ruim 64 jaar te willen doorwerken. De andere drie indicatoren betreffen determinanten van de duurzame inzetbaarheid. Zo ervaart ongeveer een even groot aandeel laag, midden en hoog opgeleiden een goede aansluiting van kennis en vaardigheden op het huidige werk (respectievelijk 67%, 64% en 65%). Ook zegt een grote meerderheid van alle drie opleidingsgroepen een goede werk-privébalans te hebben (respectievelijk 91%, 90% en 90%). Als laatste is het aantal laag, middelbaar en hoog opgeleide werknemers dat korter dan 5 jaar bij de huidige werkgevers werkt (externe mobiliteit) niet significant verschillend (respectievelijk 25%, 25% en 31%).



FIGUUR 4.2

DI-profiel naar opleidingsniveau, uit het jaar 2016

BRON NEA 2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot werknemers van 25-75 jaar.

Gelijkheid in het DI-profiel tussen middelbaar en hoog opgeleiden

Wanneer we naar overeenkomsten tussen middelbaar en hoog opgeleiden kijken, blijkt dat zij in 2016 in ongeveer even grote mate met veranderingen in het werk te maken hadden. De kloof met betrekking tot deze veranderingen zit dus vooral tussen laag en middelbaar opgeleide werknemers. Zo geeft bijvoorbeeld ruim 40% van de hoog opgeleiden en een kleine 40% van de middelbaar opgeleiden aan dat zij in hun werk met nieuwe technologie of met een andere werkwijze te maken hadden, tegenover ongeveer 20% van de laag opgeleiden.

Ook voor het omgaan met veranderingen in het werk lijken middelbaar opgeleiden sterker op hoog opgeleiden, vooral wanneer we kijken naar gevolgde scholing. Middelbaar opgeleiden volgden weliswaar iets minder vaak scholing dan hoog opgeleiden, maar dit verschil is niet significant. Ongeveer 63% van de hoog opgeleiden volgde in de afgelopen twee jaar scholing, gevolgd door zo'n 55% van middelbaar opgeleiden en een kleine 38% van de laag opgeleiden.

Gelijkheid in het DI-profiel tussen middelbaar en laag opgeleiden

Daar waar ongeveer evenveel middelbaar als hoog opgeleiden veranderingen in het werk rapporteerden, geldt dit niet voor de kenmerken van het werk zelf. Zoals hoofdstuk 2 al aantoonde hebben laag opgeleiden vaker een fysiek zware baan dan hoger opgeleiden (middelbaar én hoog opgeleiden). De resultaten in dit hoofdstuk tonen aan dat dit resultaat verklaard wordt door de vergelijking met hoog opgeleiden, want middelbaar opgeleiden verrichten ook vaak fysiek zwaar werk. Waar één op de drie laag opgeleiden te maken had met fysiek zwaar werk, rapporteerde één op de vier van de middelbaar opgeleiden hier last van te hebben. Onder hoog opgeleiden was dit slechts één op de twintig.

Daarnaast blijven regelmogelijkheden en sociale steun van de leidinggevende onder middelbaar opgeleiden (en laag opgeleiden) achter bij die van hoog opgeleiden. Een kleine minderheid (46%) van de laag opgeleiden geeft aan voldoende regelmogelijkheden en sociale steun te ervaren, gevolgd door ongeveer de helft (52%) van de middelbaar opgeleiden en een ruime meerderheid (64%) van de hoog opgeleiden. Het verschil tussen middelbaar en hoog opgeleiden was daarmee bijna twee keer zo groot als het verschil tussen laag en middelbaar opgeleiden.

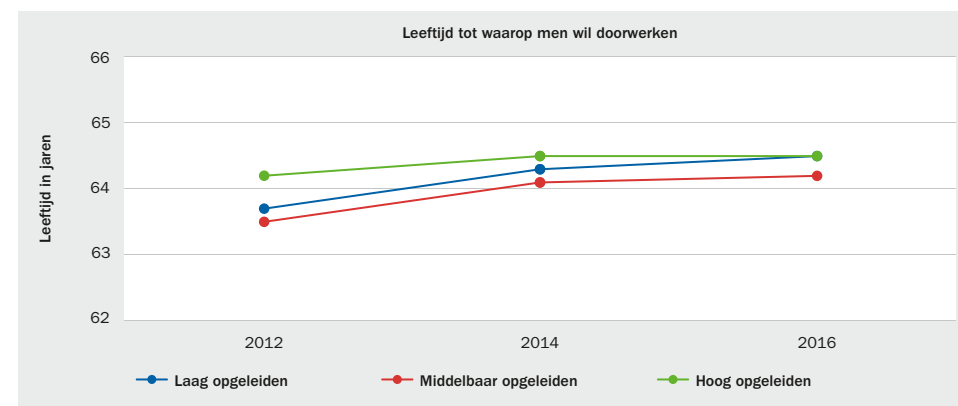
Als laatste valt de interne mobiliteit op. Eerder onderzoek onder laag opgeleiden laat zien dat zij veel meer dan *hoger* opgeleiden gericht zijn op de interne arbeidsmarkt en op interne mobiliteit (Sanders et al., 2011). Desondanks veranderden laag opgeleiden in 2016 het minst vaak van functie bij de huidige werkgever en hoog opgeleiden het meest. Ook hier tonen de resultaten aan dat het zinvol is om een onderscheid te maken tussen middelbaar en hoog opgeleiden: het aandeel middelbaar opgeleiden dat intern in beweging kwam was significant kleiner dan het aandeel hoog opgeleiden en verschilde niet wezenlijk van laag opgeleiden.

4.3.2 *Ontwikkeling van het DI-profiel tussen 2010 en 2016, naar opleidingsniveau*

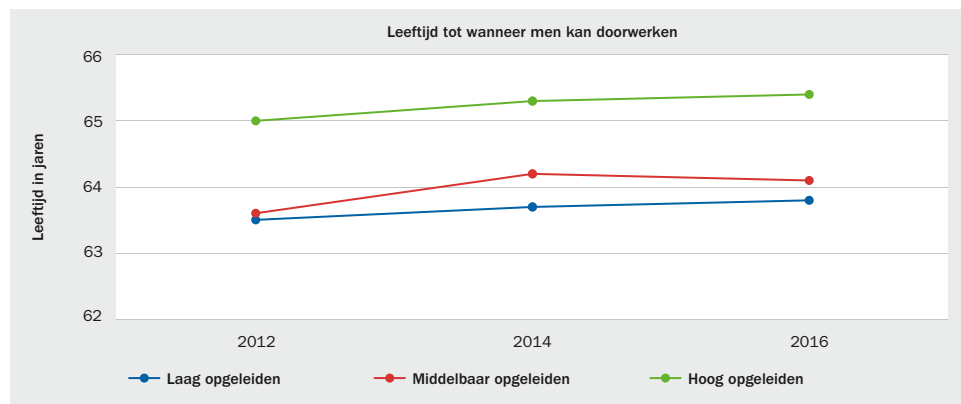
Om antwoord te krijgen op de vraag hoe het DI-profiel van de drie opleidingsniveaus zich tussen 2010 en 2016 heeft ontwikkeld, kijken we naar de trends *binnen* de opleidingsniveaus: evalueren laag, middelbaar, en hoog opgeleiden hun duurzame inzetbaarheid in 2016 op dezelfde manier als in de jaren ervoor? Daarnaast onderzoeken we of er significante verschillen zijn tussen de opleidingsniveaus: zijn ontwikkelingen in het DI-profiel over de tijd heen bijvoorbeeld anders voor middelbaar opgeleiden dan voor laag en hoog opgeleiden? De resultaten tonen aan dat het DI-profiel van laag, middelbaar, en hoog opgeleiden tussen 2010 en 2016 relatief stabiel is gebleven. Ook zijn de veranderingen op de indicatoren niet wezenlijk verschillend tussen opleidingsniveaus (zie bijlage 2). Op een aantal aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn laag, middelbaar, en/of hoog opgeleiden over de tijd heen echter wél anders gaan denken, namelijk over de leeftijd waarop zij zouden willen en denken te kunnen doorwerken, over hoe gemakkelijk zij een andere baan denken te kunnen vinden en over hun psychosociale arbeidsbelasting. In de volgende paragrafen richten we ons op de ontwikkelingen die zich hierin hebben voorgedaan.

Langer willen en kunnen doorwerken

Voor deze uitkomstmaten van duurzame inzetbaarheid zijn alleen de 45-plussers geselecteerd. Figuur 4.3. toont aan dat vooral laag opgeleiden door de tijd heen aangeven langer te *willen* doorwerken, maar ook dat de leeftijd waarop middelbaar opgeleide 45-plussers willen doorwerken tussen 2010 en 2016 gestegen is. De grootste effecten zijn te vinden tussen 2012 en 2014. In 2014 zeiden laag én middelbaar opgeleide 45-plussers gemiddeld zes maanden langer te willen doorwerken dan in 2012. Tussen 2014 en 2016 steeg de leeftijd alleen onder laag opgeleiden significant verder.

**FIGUUR 4.3**

Leeftijd tot waarop men wil doorwerken



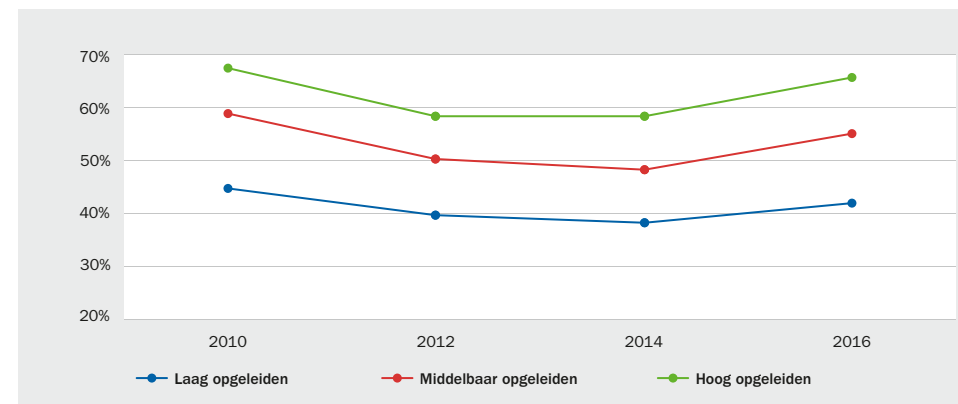
FIGUUR 4.4

Leeftijd tot wanneer man kan doorwerken

Figuur 4.4 laat verder zien dat de leeftijd tot waarop men zich lichamelijk en geestelijk in staat acht het huidige werk te *kunnen* voortzetten alleen onder middelbaar opgeleiden is gestegen, wederom tussen 2012 en 2014. De leeftijd tot waarop zij zichzelf in staat achten om te kunnen doorwerken steeg in deze periode met 6 maanden. De leeftijd tot waarop laag en hoog opgeleiden aangeven te kunnen doorwerken steeg ook enigszins, maar deze toename is niet significant.

Actuele inzetbaarheid

Tussen 2010 en 2014 nam het aandeel middelbaar opgeleiden dat dacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden af. Waar in 2010 nog een kleine 60% van de middelbaar opgeleiden hier vertrouwen in had, was dit aandeel in 2012 gedaald naar 50%. Tussen 2014 en 2016 herstelde het vertrouwen, maar was het nog niet terug op het niveau van 2010 (figuur 4.5). Het aandeel hoog opgeleiden dat dacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden, nam tussen 2010 en 2012 in gelijke mate met het aandeel middelbaar opgeleiden af. Tussen 2012 en 2014 stabiliseerde hun vertrouwen net iets sterker dan onder middelbaar opgeleiden. Van de laag opgeleiden dacht ongeveer 40% gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden en dat is over de tijd heen relatief stabiel gebleven.



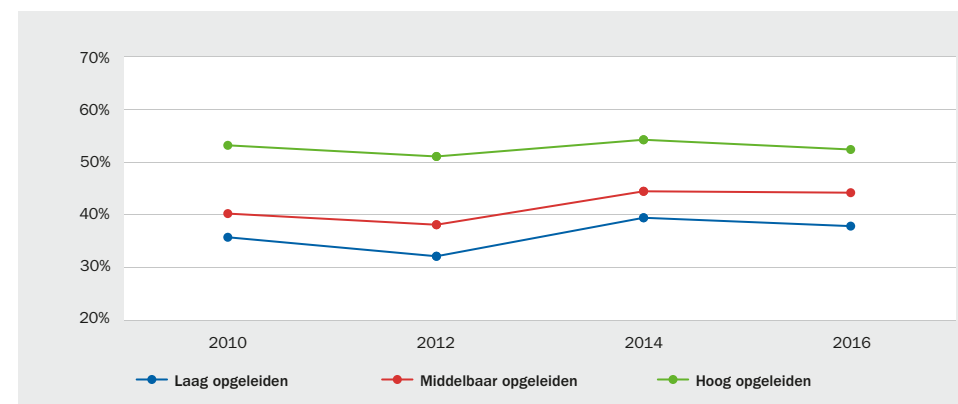
FIGUUR 4.5

Percentage dat aangeeft gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden (externe mobiliteit)

BRON: NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

Psychosociale arbeidsbelasting

Steeds meer middelbaar opgeleiden kregen, net als laag opgeleiden, tussen 2010 en 2016 te maken met zware psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk en/of emotionele taakeisen) (figuur 4.6). Vooral tussen 2012 en 2014 steeg het aandeel laag én middelbaar opgeleiden dat geconfronteerd werd met hoge werkdruk en/of emotioneel veeleisend werk. Het aandeel hoog opgeleiden dat met zware psychosociale arbeidsbelasting te maken had, bleef over de tijd heen nagenoeg gelijk.



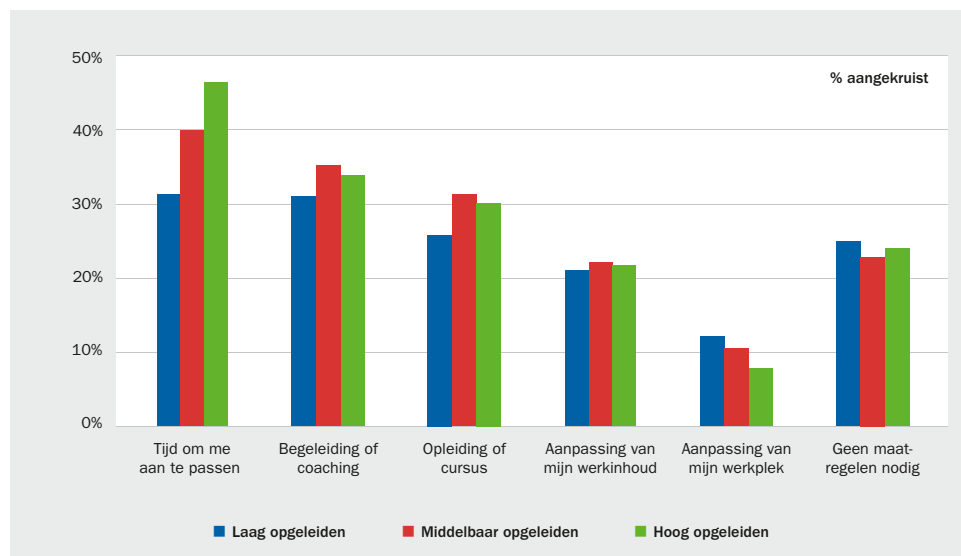
FIGUUR 4.6

Percentage dat aangeeft te maken te hebben met zware psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk en/of emotionele taakeisen) naar opleidingsniveau

BRON: NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

4.3.3 Gewenste maatregelen ten behoeve van het omgaan met veranderingen in het werk

In het voorgaande zagen we dat een grote groep middelbaar opgeleiden met veranderingen in het werk te maken heeft. Dat geldt ook voor laag en hoog opgeleiden (in mindere en meerdere mate, respectievelijk). In hoeverre hebben zij behoefte aan ondersteuning om met deze veranderingen om te kunnen gaan? Wat zijn de gewenste ondersteuningsmaatregelen die de werkgever kan inzetten?



FIGUUR 4.7

Gewenste maatregelen onder middelbaar, laag en hoog opgeleiden, uit het jaar 2016

BRON: NEA 2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 75-jarige werknemers.

Allereerst heeft niet iedereen behoefte aan ondersteuning om goed met de veranderingen om te kunnen gaan. Een kleine 25% van alle werknemers zei in 2016 geen maatregel nodig te hebben om zich aan te kunnen passen, ongeacht opleidingsniveau. De overige 75% van de respondenten gaf aan daar wel behoefte aan te hebben. Figuur 4.7. geeft een overzicht van de voorkeuren van deze groep, naar opleidingsniveau.⁸ Over het algemeen verschillen laag, middelbaar en hoog opgeleiden vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen. Het enige verschil in gewenste ondersteuningsmaatregelen tussen opleidingsniveaus wordt gevonden voor 'tijd om zich aan te passen'. Ruim 40% van de middelbaar en hoog opgeleiden had hier de grootste voorkeur voor. Laag opgeleiden hadden hier minder behoefte aan, vooral vergeleken met hoog opgeleiden. Ongeveer een derde van de werke-

⁸ De maatregelen in figuur 4.7. zijn gepercenteerd op degenen die één of meerdere voorkeuren voor een maatregel hebben. Respondenten konden meerdere maatregelen aanwijzen en tellen daardoor niet noodzakelijkerwijs op tot 100%.

mers zei dat begeleiding op de werkvloer en/of een opleiding hen zou helpen om goed om te kunnen gaan met de veranderingen in het werk. Aanpassing van de werkplek werd het minst vaak genoemd.

4.4 CONCLUSIES

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt is er in de afgelopen jaren in toenemende mate aandacht voor het middensegment. In dit hoofdstuk hebben we ons gericht op het DI-profiel van middelbaar opgeleiden en de ontwikkeling van het DI-profiel voor laag, middelbaar en hoog opgeleiden door de tijd heen. De resultaten tonen aan dat middelbaar opgeleiden hun middenpositie op de meeste indicatoren weten te behouden. Daarnaast blijkt dat het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden in de afgelopen jaren relatief stabiel is gebleven. In de volgende paragrafen maken we de balans op en vatten we de bevindingen samen.

4.4.1 Kenmerken van het DI-profiel van middelbaar opgeleiden

Middelbaar opgeleiden hebben vaak te maken met veranderingen in het werk. Vooral nieuwe technologie of veranderingen in de werkwijze worden daarbij genoemd. Een belangrijke vraag is dan ook of zij over voldoende ontwikkelingsmogelijkheden beschikken die hen in staat stellen om met deze veranderingen om te gaan. Op het gebied van leerbereidheid en het volgen van formele ontwikkelingsmogelijkheden doen middelbaar opgeleiden het relatief goed. Zij hechten over het algemeen veel waarde aan leermogelijkheden in het werk en/of nemen vaak deel aan een cursus of opleiding. Loopbaanmogelijkheden op zowel de interne als op de externe arbeidsmarkt voor middelbaar opgeleiden lijken voor middelbaar opgeleiden echter onder druk te staan. Ook regelmogelijkheden en steun van de leidinggevende blijven achter ten opzichte van hoog opgeleiden. Deze laatste aspecten zijn echter zeer belangrijk voor het om kunnen gaan met veranderingen in het werk: mogelijkheden om problemen in het werk zelf op te kunnen lossen zet werknemers namelijk aan tot actief leren (zie ook Karasek, 1979).

4.4.2 Ontwikkeling van het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden

Tussen 2010 en 2016 is het DI-profiel van middelbaar, maar ook dat van laag en hoog opgeleiden relatief stabiel gebleven. Dit is in lijn met de bevindingen van Vlasblom en collega's (2015) waaruit bleek dat er in de afgelopen jaren geen duidelijke opwaartse lijn is geweest op het gebied van mobiliteit, scholing en gezondheid. Op vier indicatoren vonden we duidelijke veranderingen binnen de opleidingsgroepen:

- de leeftijd tot waarop men *wil* doorwerken;
- de leeftijd tot waarop men *kan* doorwerken;
- de mate waarin men denkt gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden;
- de psychosociale belasting van het werk.

De leeftijd tot waarop men wil doorwerken is zowel onder laag als middelbaar opgeleiden gestegen. De leeftijd tot waarop men denkt te kunnen doorwerken steeg in deze periode alleen onder middelbaar opgeleiden. Een mogelijke verklaring voor deze stijging is te vinden in een afname van sociale zekerheden, zoals het langer moeten doorwerken voor je AOW, minder rechten op pensioen, hogere zorgkosten en het vervangen van de studiefinanciering door een leenstelsel voor schoolgaande kinderen (Kremer et al., 2017). Het is aannemelijk dat 'willen doorwerken' sterk is gerelateerd aan de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers stellen zich daarop in en passen hun verwachtingen aan. Met de veranderingen in de pensioengerechtigde leeftijd in 2013 en 2014 is het goed denkbaar dat werknemers de leeftijd tot waarop zij willen doorwerken laten meegroeien. Bovendien verstevigen werkenden wanneer zij langer doorwerken hun financiële zekerheid voor henzelf en mogelijk hun kinderen.

Daarnaast zagen we dat middelbaar opgeleiden steeds minder vertrouwen hadden om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De economische crisis die in 2009 begon heeft hier ongetwijfeld een belangrijke rol in gespeeld en de afname in het vertrouwen is ook niet ongegrond zoals blijkt uit de stijgende werkloosheidspercentages. De Beer (2015) toonde bijvoorbeeld aan dat de werkloosheid juist onder middelbaar opgeleiden steeg. Sinds 2014 neemt de werkloosheid echter weer af en dat is ook terug te zien in het herstel van het vertrouwen bij middelbaar opgeleiden.

Ten slotte is de mate waarin men in het werk te maken heeft psychosociale belasting over de tijd heen veranderd. Steeds meer laag en middelbaar opgeleiden rapporteren een hoge werkdruk en/of emotionele taakeisen. Dit is in strijd met de bevindingen van Vlasblom en collega's (2015), waarin zij concludeerden dat tussen 2004 en 2012 de psychosociale belasting voor de Nederlandse werkende populatie niet veranderd was. De onderzoekers keken echter niet naar verschillen tussen opleidingsniveaus. Het is goed mogelijk dat verschillen tussen opleidingsniveaus elkaar opheffen of effecten doen afzakken. Een andere verklaring is te vinden in de tijd. De resultaten in dit hoofdstuk brengen de periode tussen 2010 en 2016 in kaart. Dit is grotendeels ná de periode die door Vlasblom en collega's (2015) onderzocht werd.

4.4.3 Gewenste maatregelen om met veranderingen om te gaan

De derde vraag die we in deze bijdrage aan de orde stelden, gaat over de maatregelen die werkgevers kunnen nemen om hun werknemers te ondersteunen in het omgaan met veranderingen op het werk. Laag, middelbaar en hoog opgeleiden verschillen vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen. Wanneer werknemers ondersteuning wensen, dan is dit vooral in termen van tijd en ruimte, begeleiding op de werkvloer en het volgen van scholing.

Tegelijkertijd is er een aanzienlijke groep werknemers die onzeker is over hun actuele inzetbaarheid. Een belangrijke vraag blijft dan ook in hoeverre de aanwezige ontwikkelingsmogelijkheden passen bij hun ontwikkelingsbehoefte. Investeren in loopbaanmogelijkheden, het bieden van informele leeromgevingen op de werkvloer en meer bewuste keuzes in de te

volgen trainingen/cursussen bieden aanknopingspunten om de inzetbaarheid van de laag en middelbaar opgeleiden te versterken. De achterblijvende regel mogelijkheden en steun van de leidinggevende duidt erop dat laag en middelbaar opgeleide werknemers en hun leidinggevers meer met elkaar in gesprek moeten over de vraag wat zij nodig hebben om bepaalde vaardigheden of kennis te vergaren of op peil te houden. Hoe beter de interactie tussen leidinggevende en medewerker, hoe hoger de interne mobiliteit (ICTU/Internet-spiegel, 2015).

4.5 TOT SLOT

Ondanks dat de middenpositie van middelbaar opgeleiden op DI-indicatoren stabiel is, laat dit hoofdstuk zien dat er diverse aanknopingspunten zijn om de duurzame inzetbaarheid van deze groep te versterken. Ook zijn er aanknopingspunten voor verdere verdieping van dit thema. In dit hoofdstuk is bijvoorbeeld gekozen om verschillen vanuit een opleidingslens in kaart te brengen. Er is geen relatie gelegd tussen groepen met een bepaald opleidingsniveau en eventuele verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur van de arbeidsmarkt. De diversiteit binnen de opleidingsniveaus is echter groot en het is goed denkbaar dat specifieke (middelbaar opgeleide) beroepsbeoefenaren en bijbehorende (sub)sectoren meer of minder kwetsbaar zijn geworden in termen van hun duurzame inzetbaarheid. Toekomstig onderzoek zou dit moeten uitwijzen. Daarnaast staat in dit hoofdstuk het werknemersperspectief centraal. Voor vervolgonderzoek zou het ook interessant zijn te onderzoeken hoe werkgevers met een substantieel aantal middelbaar opgeleiden de duurzame inzetbaarheid van hun personeel beoordelen.

Dit hoofdstuk benadrukt dat het belangrijk is om zicht te houden op de vraag hoe de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden zich ontwikkelt. Niet alleen ten opzichte van laag opgeleiden en hoog opgeleiden, maar ook ten opzichte van het verleden. Vormt 'het midden' de brug tussen laag en hoog opgeleiden of is toch sprake van polarisatie waarbij een deel van het midden zich bij de laag opgeleiden voegt en de andere deel zich bij de hoog opgeleiden voegt? Monitoring van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, verbijzonderd naar opleidingsniveau geeft antwoord op dergelijke vragen.

LITERATUUR

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- De Beer, P. (2015). Staat de middenklasse onder druk?. *Beleid en Maatschappij* 42(2), 146-155.
- De Graaf-Zijl, M., Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Den Ouden, A., & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Ganzeboom, H. B. G. (2017). Polariseert de beroepshiërarchie en verdwijnt de middenklasse? In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 115-134). Den Haag: WRR.

Goos M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104, 2509-2526.

ICTU/Internetspiegel (2015). *Employability bij de Rijksoverheid. Een studie naar de factoren die van invloed zijn op de werkbeleving van Rijksmedewerkers*. [S.l.]: Internetspiegel.

Karasek, R. A., (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Kremer, M., Das, D., & Schrijvers, E. (2017). Onzekerheid in het midden: Over de verbroken beloften van de middenklasse. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 233-254). Den Haag: WRR.

Tolsma, J., & Wolbers, M. H. J. (2017). Ontwikkelingen in de maatschappelijke positie van middelbaar opgeleiden in Nederland. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 93-107). Den Haag: WRR.

Salverda, W. (2017). Hollen om stil te staan? Tweeverdieners en de Nederlandse middenklasse sinds 1990. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 143-168). Den Haag: WRR.

Sanders, J., Van Wijk, E., Dorenbosch, L., & Blonk, R. (2011). Arbeidsmarkttransities van laag opgeleiden. In W. Smits, J. Sanders, R. van Gaalen & J.-F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen* (pp. 43-57). Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO.

Vlasblom, J. D., Van Echtelt, P., & de Voogd-Hamerlink, M. (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van den Berge, W., & Ter Weel, B. (2015). *Baanpolarisatie in Nederland*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Van der Waal, J., De Koster, W., & Van Noord, J. (2017). Opleidingsverschillen in maatschappelijk onbehagen en wantrouwen in de politiek. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 199-218). Den Haag: WRR.

BIJLAGE 1

DI-uitkomstmaten en -determinanten voor verschillende opleidingsniveaus

TABEL B1.1

Ontwikkeling tussen 2010, 2012, 2014 en 2016 van DI-uitkomstmaten en -determinanten voor verschillende opleidingsniveaus (percentages en gemiddelden)

| | HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU | | | | | | HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU | | | | | HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU | | | | |
|--|----------------------------------|--------|--------|--------|------------------|--|----------------------------------|--------|--------|--------|------------------|----------------------------------|--------|--------|--------|------------------|
| | LAAG (\leq VMBO) | | | | | | MIDDEN (HAVO-MBO) | | | | | HOOG (HBO-WO) | | | | |
| | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p | | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p |
| Steekproefomvang: | - | 2.075 | 2.370 | 2.754 | 7.199 | | - | 3.068 | 4.548 | 5.329 | 12.945 | - | 2.600 | 3.734 | 4.398 | 10.732 |
| Willen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers) | - | 63,7▼ | 64,3△ | 64,5▲ | +0,353 (+0,085)▲ | | - | 63,5▼ | 64,1△ | 64,2△ | +0,301 (+0,069)▲ | - | 64,2▼ | 64,5 | 64,5 | +0,150 (+0,032)△ |
| Kunnen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers) | - | 63,5▼ | 63,7 | 63,8 | +0,174 (+0,032)△ | | - | 63,6▼ | 64,2△ | 64,1 | +0,196 (+0,033)△ | - | 65,0▼ | 65,3 | 65,4△ | +0,167 (+0,026)△ |
| Steekproefomvang: | - | 2.075 | 2.370 | 2.754 | 7.199 | | - | 3.068 | 4.548 | 5.329 | 12.945 | - | 2.600 | 3.734 | 4.398 | 10.732 |
| Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [% zowel psychisch als fysiek] | 81,7%△ | 80,5% | 80,0% | 79,8% | -0,6% (-0,017)▼ | | 86,3%△ | 83,8%▼ | 84,6% | 84,6% | -0,4% (-0,011)▼ | 90,0%△ | 88,5% | 87,0%▼ | 88,3% | -0,5% (-0,017)▼ |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (helemaal) mee eens] | 44,8%△ | 39,7%▼ | 38,2%▼ | 42,0% | -0,8% (-0,018)▼ | | 58,9%▲ | 50,3%▼ | 48,2%▼ | 55,2%△ | -0,8% (-0,018)▼ | 67,5%▲ | 58,3%▼ | 58,4%▼ | 65,6%△ | +0,1% (+0,002) |
| Goede aansluiting kennis en vaardigheden [% sluit goed aan] | 62,6%▼ | 66,5% | 67,1%△ | 67,1%△ | +1,3% (+0,031)△ | | 60,7%▼ | 62,2% | 63,5% | 64,0%△ | +1,1% (+0,025)△ | 63,4%▼ | 64,2% | 64,7% | 65,4%△ | +0,6% (+0,015)△ |
| Algemene gezondheidstoestand [% goed of zeer goed] | - | - | 75,5% | 74,0% | -1,4% (-0,017) | | - | - | 80,4% | 80,1% | -0,2% (-0,003) | - | - | 84,6%▼ | 85,5%△ | +0,9% (+0,013)△ |
| Goede werk-privébalans [% nee, nooit/ja, enkele keer] | 90,5% | 91,8%△ | 90,6% | 90,7% | -0,1% (-0,003) | | 90,4% | 91,3%△ | 90,1% | 89,6%▼ | -0,4% (-0,014)▼ | 88,2%▼ | 88,9% | 89,6% | 89,4% | +0,4% (+0,013)△ |
| Geen zware fysieke belasting [% nee/ja soms] | 66,4% | 69,3%△ | 66,0%▼ | 66,8% | -0,2% (-0,006) | | 77,0% | 77,2% | 77,3% | 75,8%▼ | -0,4% (-0,011)▼ | 95,0%△ | 94,4% | 94,4% | 94,3% | -0,2% (-0,010) |
| Geen zware psychosociale belasting [% laag/middel en laag/middel] | 64,7% | 67,9%▲ | 60,6%▼ | 62,1%▼ | -1,6% (-0,036)▼ | | 59,7%△ | 62,0%▲ | 55,5%▼ | 55,9%▼ | -1,8% (-0,040)▼ | 46,8% | 49,0%△ | 45,9%▼ | 47,6% | -0,1% (-0,001) |
| Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [% middel/hoog] | 47,5%△ | 46,5% | 45,1%▼ | 46,0% | -0,5% (-0,012) | | 54,9%△ | 53,2% | 52,6% | 52,4%▼ | -0,7% (-0,016)▼ | 67,7%△ | 63,8% | 63,4%▼ | 64,3% | -0,9% (-0,020)▼ |
| Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [% ja] | - | 39,0% | 38,6% | 37,6% | -0,7% (-0,012) | | - | 55,3% | 56,0% | 54,9% | -0,3% (-0,005) | - | 66,5%△ | 64,2% | 63,1%▼ | -1,6% (-0,027)▼ |
| Leermogelijkheden belangrijk vinden [% (heel) belangrijk] | 79,0%▼ | 81,6%△ | 81,4%△ | 79,6%▼ | +0,1% (+0,002) | | 89,8% | 90,9%△ | 90,0% | 90,0% | -0,0% (-0,001) | 95,4%▼ | 96,7%△ | 96,1% | 95,9% | +0,1% (+0,003) |
| Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever [30-plussers] [% tot 5 jaar] | 27,7%△ | 26,0% | 25,0% | 24,8%▼ | -1,0% (-0,024)▼ | | 29,6%△ | 27,5%△ | 23,9%▼ | 25,2%▼ | -1,5% (-0,039)▼ | 34,5%△ | 31,3% | 28,8%▼ | 31,3% | -1,0% (-0,023)▼ |
| Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie [% ja] | - | 17,8% | 17,1% | 18,7% | +0,5% (+0,010) | | - | 23,6% | 22,5%▼ | 23,7% | +0,2% (+0,004) | - | 31,4% | 31,5% | 32,8%△ | +0,8% (+0,013)△ |

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs. 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,10. Open pijltjes △ en ▼: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

BRON: NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

BIJLAGE 2

Trends opleidingsniveaus

TABEL B2.1

Verschillen in trends tussen opleidingsniveaus uit surveyjaar 2010-2016

| | MIDDELBAAR VERSUS LAAG OPGELEIDEN | MIDDELBAAR VERSUS HOOG OPGELEIDEN |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| | $\Delta B (\Delta \beta) p$ | $\Delta B (\Delta \beta) p$ |
| Steekproefomvang: | 20.144 | 23.677 |
| Willen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers) | +0,022 (+0,002) | -0,152 (-0,017) ▽ |
| Kunnen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers) | -0,051 (-0,006) | -0,029 (-0,002) |
| Steekproefomvang: | 67.666 | 85.813 |
| Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkisen [% zowel psychisch als fysiek] | +0,3% (+0,003) | -0,1% (-0,002) |
| Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (helemaal) mee eens] | -0,0% (-0,000) | +0,9% (+0,010) △ |
| Goede aansluiting kennis en vaardigheden [% sluit goed aan] | -0,2% (-0,003) | -0,4% (-0,005) |
| Algemene gezondheidstoestand [% goed of zeer goed] | +1,2% (+0,007) | +1,2% (+0,008) |
| Goede werk-privébalans [% nee, nooit/ja, enkele keer] | -0,3% (-0,005) | +0,7% (+0,013) △ |
| Geen zware fysieke belasting [% nee/ja soms] | -0,2% (-0,002) | +0,2% (+0,003) |
| Geen zware psychosociale belasting [% laag/middel en laag/middel] | -0,2% (-0,002) | +1,7% (+0,019) △ |
| Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [% middel/hoog] | -0,2% (-0,002) | -0,1% (-0,001) |
| Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [% ja] | +0,4% (+0,003) | -1,3% (-0,011) ▽ |
| Leermogelijkheden belangrijk vinden [% (heel) belangrijk] | -0,1% (-0,002) | +0,1% (+0,002) |
| Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever [30-plussers] [% tot 5 jaar] | -0,6% (-0,007) | +0,6% (+0,007) |
| Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie [% ja] | -0,3% (-0,003) | +0,6% (+0,005) |

Noot. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,10.

Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval
(β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

Vetgedrukte indicatoren zijn marginaal significant.

BRON: NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

DUURZAME INZETBAARHEID VOOR JONG EN OUD

*Lennart van der Zwaan, Swenneke van den Heuvel,
Iris Eekhout, Karen Oude Hengel*

Duurzame arbeidsparticipatie is noodzakelijk om stijgende zorg- en pensioenkosten in de toekomst te kunnen betalen. Waar in het verleden vooral gefocust werd op inzetbaarheid van oudere werknemers, verschuift de aandacht steeds meer naar inzetbaarheid van de totale beroepsbevolking. Omdat het aannemelijk is dat duurzame inzetbaarheid van jongeren verklaard wordt door andere factoren dan die van ouderen, kijken we in dit hoofdstuk apart naar deze groepen, werknemers van 45 jaar en ouder en werknemers jonger dan 45 jaar, waarbij we focussen op de invloed van chronische aandoeningen en werkfactoren op vroegtijdige uitstroom. Uit de resultaten blijkt dat de aanwezigheid van een chronische aandoening vooral het risico verhoogt op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid, maar dat het type aandoening dat de uitstroom voorspelt verschilt. Onder jongeren is diabetes de grootste voorspeller, terwijl het onder ouderen vooral gaat om psychische problemen, hart-vaatklachten en bewegingsapparaatklachten. De impact van werkkenmerken op uitstroom uit werk verschilt sterk tussen de uitstroomroutes en leeftijdsgroepen. Daarom zijn passende (beleids)interventies, toegespitst op specifieke leeftijdsgroepen, gewenst.



5.1 INLEIDING

Om de stijgende zorgkosten en pensioenen in de toekomst te kunnen blijven betalen is het van groot belang dat meer mensen - en tot op hogere leeftijd - participeren in het arbeidsproces. De sleutel hiertoe lijkt te liggen in het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Om die reden is het afgelopen decennium veel onderzoek gedaan naar duurzame inzetbaarheid van 45-plussers. Zij ervaren immers als eerste de gevolgen van beleid gericht op langer doorwerken. Duurzame inzetbaarheid begint echter niet pas bij 45 jaar. Niet alleen is het ook belangrijk dat de jongere leeftijdsgroep aan het werk blijft, ook keuzes die aan het begin van het werkzame leven gemaakt worden kunnen van invloed zijn op het kunnen en willen doorwerken aan het eind van de carrière. Het is echter onduidelijk of de resultaten van onderzoek gericht op 45-plussers generaliseerbaar zijn naar werkenden jonger dan 45 jaar. Het is goed denkbaar dat in deze groep andere factoren van belang zijn. De verwachting is ook dat jongeren gebruik maken van andere uitstroomroutes, enerzijds omdat hun gezondheid afwijkt van die van ouderen en anderzijds omdat de blootstelling aan (ongunstige) werkomstandigheden verschilt.

Het model in hoofdstuk 1 van deze bundel (figuur 1.1) bevat diverse factoren die de duurzame inzetbaarheid kunnen beïnvloeden. Een heel belangrijke factor is gezondheid. Dit blijkt onder meer uit een recente meta-analyse (Van Rijn et al., 2014): met name werknemers met klachten aan het bewegingsapparaat en psychische problemen lopen een verhoogd risico op vroegtijdige uitstroom uit het arbeidsproces. Hoofdstuk 3 van deze bundel gaat ook in op de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

Naast gezondheidsfactoren spelen werkkenmerken zoals werktijden een rol. In de DI-profielen die in hoofdstuk 2 zijn gepresenteerd, zijn zware fysieke belasting, zware psychosociale belasting en regelmogelijkheden opgenomen als determinanten van duurzame inzetbaarheid. Specifieke interventies vragen echter specifieke handvatten en daarom zijn de werkkenmerken uit de DI-profielen in deze analyses verder aangevuld. De selectie is uitgebreid op basis van literatuur waaruit bleek dat taakeisen en autonomie van invloed zijn op vroegtijdige uitstroom (Leijten et al., 2015; Robroek et al., 2015). Hiernaast zijn de werkkenmerken aangevuld op basis van eerder onderzoek (integrale analyses) in opdracht van SZW, waarin het relatieve belang van determinanten (inclusief werkkenmerken) van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers werd onderzocht (Van den Heuvel et al., 2016).

Eén van de belangrijkste uitkomsten van duurzame inzetbaarheid is langer doorwerken, wat vaak geoperationaliseerd wordt met de leeftijd waarop men wil doorwerken. In het onderzoek zoals beschreven in dit hoofdstuk zijn we echter in staat om naar de werkelijke uitstroom te kijken, door data uit de NEA (zie appendix) te koppelen aan geregistreerde gegevens van het CBS over het inkomen in de jaren na deze NEA-meting. Met behulp van die gegevens kunnen we de uitstroom uit werk in kaart brengen. Op basis van eerder onderzoek verwachten we dat de invloed van deze factoren verschilt per uitstroomroute (Robroek et al., 2015). In dit hoofdstuk onderscheiden we daarom uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen en economische inactiviteit.

In dit hoofdstuk staan de volgende twee onderzoeksvragen centraal:

1. In hoeverre zijn chronische aandoeningen en werkkenmerken van invloed op vroegtijdige uitstroom uit werk?
2. Verschillen deze factoren tussen werknemers van 45 jaar en ouder en werknemers jonger dan 45 jaar?

5.2 DATA EN METHODE

In dit hoofdstuk maken we gebruik van individuele data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; zie appendix) (Koppes et al., 2010), gekoppeld aan registerdata afkomstig uit het stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) (Bakker et al., 2014). Het stelsel van SSB bevat geanonimiseerde microdata over sociaaleconomische en ruimtelijke statistieken. In dit onderzoek maken we gebruik van inkomensdata. Deze inkomensdata zijn afkomstig uit de polisadministratie (één van de registers van het SSB) beschikbaar gesteld door het CBS en gekoppeld aan de NEA 2007 (Bakker et al., 2014; Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Met deze gekoppelde dataset is het mogelijk om voor een lange follow-up periode (2007-2014) te onderzoeken in hoeverre de aanwezigheid van chronische aandoeningen en werkkenmerken van invloed zijn op uitstroom uit werk, en of er verschillen bestaan tussen jongere (25-45 jaar) en oudere (≥ 45 jaar) werknemers.

In totaal namen 22.759 participanten deel aan de meting van de NEA in 2007. Deelnemers zijn geëxcludeerd

- als er missende waarden waren voor één of meerdere determinanten (N=5.004), of
- als er volgens de SSB-gegevens geen sprake was van een dienstverband (N=1.328), of
- de data uit de NEA niet gelinkt kon worden aan de gegevens van het SSB (N=512), of
- de deelnemer jonger was dan 25 jaar (N=948).⁹

Voor de analyses uit dit hoofdstuk hebben we gegevens van 14.967 werknemers tussen de 25 en 64 jaar gebruikt.¹⁰

5.2.1 Arbeidsparticipatie en uitstroom uit werk

De primaire uitkomstmaat in dit hoofdstuk is werkstatus. Werkstatus zien we als een indicator van duurzame inzetbaarheid. Werkstatus is onderverdeeld in vijf categorieën: werkzaam, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen of economische inactiviteit. Deze categorieën zijn afgeleid uit de maandelijkse gegevens over het inkomen (werk of anders) afkomstig uit de polisadministratie.

⁹ Deze groep is uitgesloten, omdat we verwachten dat zij een vertekend beeld geven vanwege het grote aandeel werkende scholieren en studenten die tijdelijk, en gedurende een beperkt aantal uur per week werk uitvoeren dat zij vaak niet zullen voortzetten tijdens de rest van hun werkende leven

¹⁰ Gepresenteerde cijfers zijn ongewogen en kunnen niet als representatief voor de Nederlandse situatie worden beschouwd. Populatiecijfers zijn in te zien via www.monitorarbeid.nl.

Deelnemers waren tijdens de meting in 2007 allen werkzaam. Wanneer mensen werkzaam zijn gebleven gedurende de gehele follow-up periode van 2007 tot 2014, dan vallen ze in de categorie werkzaam. Indien deelnemers voor meer dan drie maanden zijn uitgestroomd naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen¹¹ of economische inactiviteit, dan zijn ze ingedeeld in deze specifieke uitstroomroute.

5.2.2 Chronische aandoeningen

Voor dit hoofdstuk onderzoeken we in hoeverre verschillende chronische aandoeningen invloed hebben op uitstroom uit het werk. Hierbij nemen we alleen de aandoeningen mee die bij meer dan 1% van de werknemers voorkomt. Dit resulteert in negen chronische aandoeningen: klachten aan het bewegingsapparaat, hoofdpijn/migraine, hart-vaatklachten, luchtwegproblemen, maag-darmklachten, diabetes, huidziekten, psychische problemen, en gehoorproblemen.

5.2.3 Werkkenmerken

In dit hoofdstuk onderzoeken we de volgende werkkenmerken: werk-privébalans, contracttype, werkuren, onregelmatig werk, fysieke werkbelasting (overmatige krachtinspanning, gebruik van vibrerende gereedschappen, ongemakkelijke houdingen, herhalende bewegingen), psychosociale werkbelasting (psychosociale taakeisen, emotionele belasting, autonomie en taakvariatie) en sociale steun van zowel collega's als leidinggevende(n).

5.2.4 Analyses

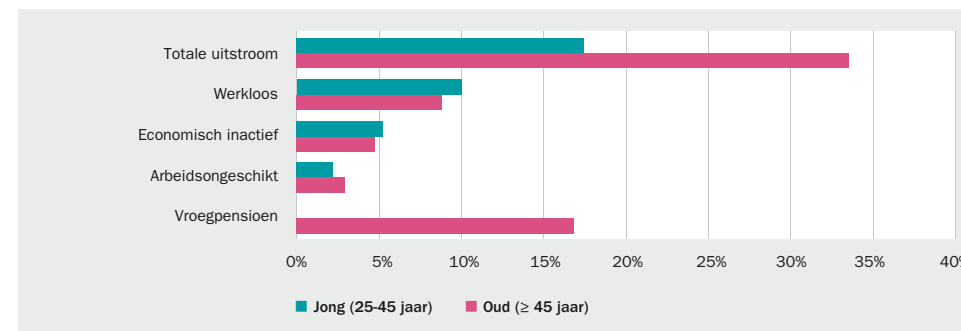
In dit hoofdstuk maken we gebruik van verschillende analyses. Aan de hand van beschrijvende analyses maken we allereerst inzichtelijk welk deel van de groep deelnemers in de periode 2007-2014 uitstroomt uit werk via één van de vier uitstroomroutes. Hierbij maken we onderscheid tussen de twee leeftijdsgroepen. Op basis van cox regressieanalyses met 'competing risks' kijken we vervolgens in hoeverre chronische aandoeningen en werkkenmerken het risico op uitstroom beïnvloeden. Zie voor een uitgebreidere toelichting op de toegepaste analyses bijlage 1 van dit hoofdstuk.

5.3 RESULTATEN

Om meer inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van jongere en oudere werknemers gaan we eerst kort in op de uitstroomroutes van werknemers in de twee leeftijdsgroepen binnen de onderzochte groep. In totaal is 33,6% van de oudere werknemers in de periode 2007-2014 uitgestroomd uit werk tegenover 17,5% van de werknemers jonger dan 45 jaar (figuur 5.1). Als we naar de groep jonge werknemers in 2007 (N=8256) kijken, zien we dat 185 personen (2,2%) arbeidsongeschikt zijn geraakt in de periode 2007-2014. In diezelfde periode raakten nog eens 827 personen (10,0%) werkloos en werden 435 mensen (5,3%)

11 Deze uitstroomroute geldt alleen voor werknemers van 45 jaar en ouder. De uitstroom naar vroegpensioen neemt steeds verder af in verband met de afschaffing van regelingen die dit in het verleden mogelijk maakten.

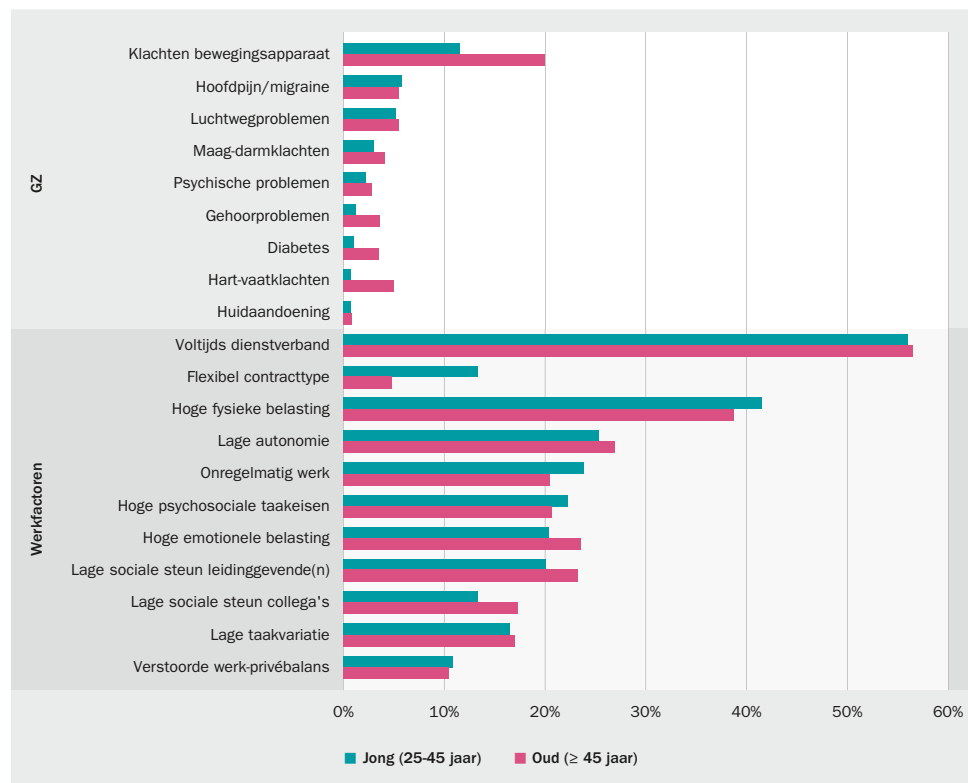
economisch inactief. Op basis van de data is niet vast te stellen of zij bijvoorbeeld besloten een opleiding te gaan volgen of werkloos werden maar geen recht hadden op een uitkering. Onder personen van 45 jaar en ouder (N=6711) gingen 1.136 mensen (16,9%) vervroegd met pensioen, terwijl 596 mensen (8,9%) werkloos raakten. Nog eens 198 personen (3,0%) raakten arbeidsongeschikt en 323 mensen (4,8%) werden economisch inactief.



FIGUUR 5.1
Totale uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen en economische inactiviteit (2007-2014)

Figuur 5.2 toont hoe vaak chronische aandoeningen en verschillende werkkenmerken voorkomen bij jongere en oudere werknemers binnen de onderzochte groep. In 2007 gaf 36% van de totale groep aan een chronische aandoening te hebben. In beide groepen is de prevalentie van klachten aan het bewegingsapparaat het grootst (20% en 12% voor oudere en jongere werknemers, respectievelijk), gevolgd door hoofdpijn/migraine en luchtwegproblemen. Zoals verwacht is de prevalentie van een chronische aandoening aanzienlijk hoger bij oudere werknemers.

Wat betreft de werkkenmerken zien we dat een ruime meerderheid een voltijds dienstverband heeft in zowel de jongere als oudere leeftijdsgroep (56%), waarbij meer jongeren dan ouderen een flexibel contracttype hebben. Onder een flexibel contracttype verstaan we werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast, werknemers met een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd, uitzendkrachten en oproep/invakkrachten. Verder valt op dat in beide groepen relatief veel mensen aangeven hoge fysieke werkbelasting te ervaren (42% bij de werknemers onder de 45 jaar en 39% bij werknemers van 45 jaar en ouder). Overige werkkenmerken zoals lage autonomie, hoge psychosociale taakeisen, hoge emotionele belasting en lage sociale steun van de leidinggevendenden liggen in beide groepen rond de 20% en relatief dicht bij elkaar. De werk-privébalans is in een relatief kleine groep verstoord (10-11%).



FIGUUR 5.2

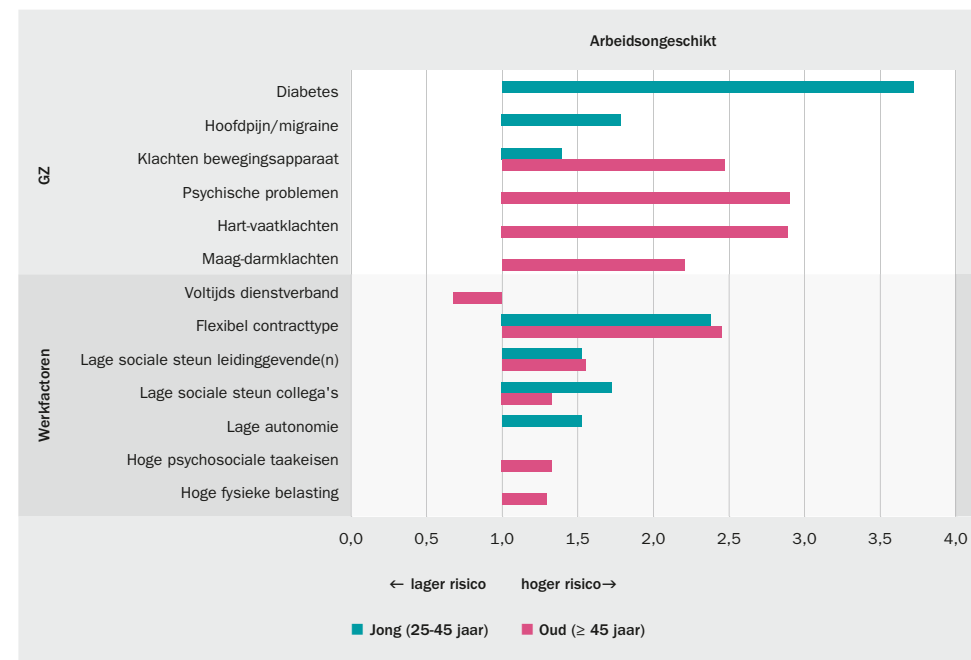
Prevalentie van chronische aandoeningen en werkkenmerken in de onderzoeksgroep

5.3.1 Uitstroom naar arbeidsongeschiktheid

Figuur 5.3 toont de chronische aandoeningen en werkkenmerken die het risico op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid significant vergroten ($p < 0.05$). Zoals verwacht hebben werknemers met een chronische aandoening een hoger risico op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid dan werknemers zonder chronische aandoening. Daarbij zien we dat het risico op arbeidsongeschiktheid van elk type aandoening sterk varieert per leeftijdsgroep. Zo zien we bijvoorbeeld dat het risico op arbeidsongeschiktheid onder jonge werknemers met diabetes ruim 3,5 keer zo groot is als onder jonge werknemers zonder diabetes, maar dat voor ouderen met en zonder diabetes het risico op arbeidsongeschiktheid gelijk is. Een mogelijke verklaring is het feit dat in de analyses geen onderscheid wordt gemaakt kon worden tussen diabetes type 1 en 2, die beiden een andere prevalentie hebben bij de twee verschillende leeftijdsgroepen. Ook zien we dat het risico op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid bijna 3 keer zo groot is onder ouderen met psychische problemen of hart- en vaatziekten als onder ouderen zonder deze aandoeningen, terwijl dit type aandoening bij jongeren geen verhoogd risico geeft. Klachten aan het bewegingsapparaat spelen in beide groepen een rol. Oudere

werknemers met klachten aan het bewegingsapparaat hebben 2,5 keer zoveel kans om arbeidsongeschikt te worden dan werknemers zonder deze klachten, terwijl de verhoogde kans bij jongeren nog geen 1,5 is. Belangrijke risicofactoren zijn verder hoofdpijn/migraine bij jongeren en maag- en darmklachten bij ouderen.

De belangrijkste werkfactor die de kans op arbeidsongeschiktheid vergroot is een flexibel contract. Het effect is in beide leeftijdsgroepen groot en nagenoeg gelijk. Dit kan verklaard worden doordat werkgevers mensen met een verslechterde gezondheid minder snel een vaste aanstelling geven. Naast een flexibel contract speelt ook sociale steun in beide groepen een rol. Hierbij is het effect van lage sociale steun van collega's op arbeidsongeschiktheid iets groter onder jongeren dan onder ouderen. Overige werkkenmerken die het risico op arbeidsongeschiktheid vergroten onder ouderen, zijn hoge fysieke belasting en hoge psychosociale belasting. Werknemers met een voltijds dienstverband stromen minder vaak uit naar arbeidsongeschiktheid. Een belangrijke verklaring hiervoor lijkt dat werknemers die voltijds werken minder vaak gezondheidsbeperkingen ervaren dan werknemers die in deeltijd werken.



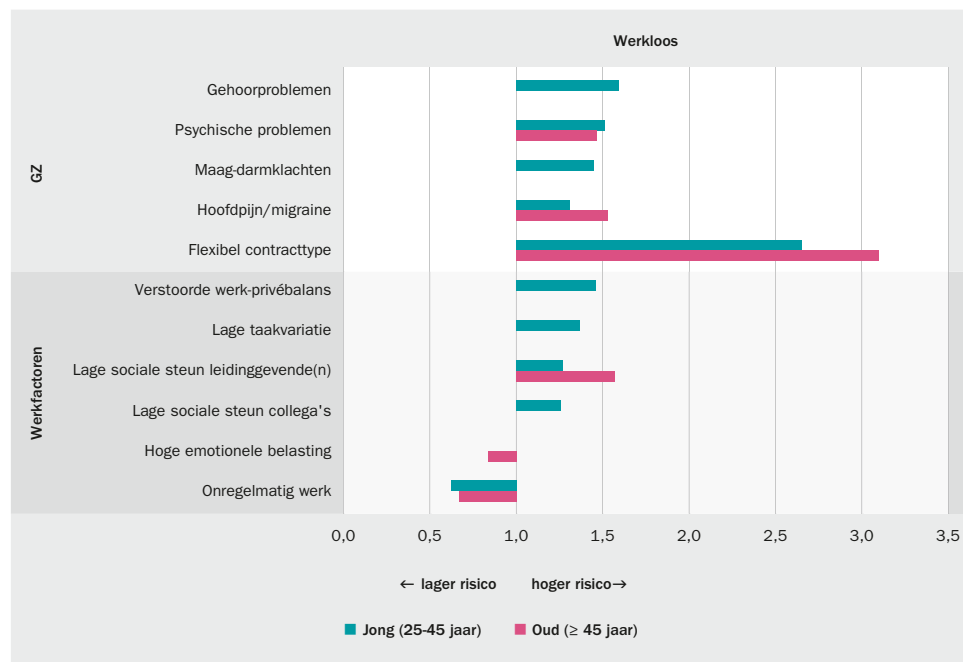
FIGUUR 5.3

Significante relatie (hazard ratio's (HR's), $p < 0.05$) tussen determinanten en arbeidsongeschiktheid gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en de overige significante factoren in het model (multivariate analyses)

5.3.2 Uitstroom naar werkloosheid

Het aantal chronische ziekten dat geassocieerd is met het risico op werkloosheid is beperkt (figuur 5.4). Zowel jonge als oude werknemers met hoofdpijn/migraine en/of psychische problemen lopen een verhoogd risico op uitval naar werkloosheid. Ten slotte zien we dat ook jongeren met maag- en darmklachten en gehoorproblemen een hoger risico hebben op werkloosheid.

Zoals verwacht lopen werknemers - jong én oud - met een flexibel contract een aanzienlijk risico op werkloosheid. Onder oudere werknemers met een flexibel contract is het risico op werkloosheid 3 keer zo hoog als onder oudere werknemers met een vast contract. Ook lage steun van de leidinggevende(n) levert een verhoogd risico op bij zowel jong als oud. Verder zien we dat jonge werknemers een verhoogd risico lopen op werkloosheid, wanneer er sprake is van een verstoorde werk-privébalans, weinig sociale steun van collega's en weinig variatie in hun werk. Werknemers met onregelmatig werk hebben in beide leeftijdsgroepen een lager risico op uitstroom naar werkloosheid.

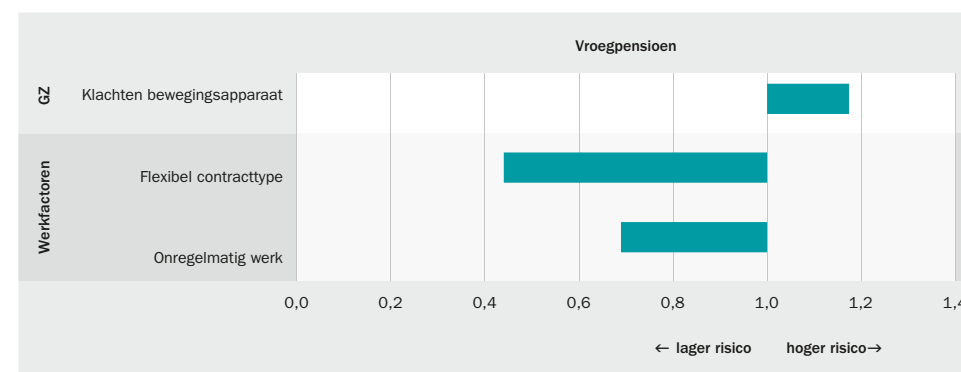


FIGUUR 5.4

Significante relatie (HR's, $p < 0.05$) tussen determinanten en werkloosheid gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en de overige significante factoren in het model (multivariate analyses)

5.3.3 Uitstroom naar vroegpensioen

Omdat vroegpensioen alleen een mogelijke uitstroomroute is voor de groep werknemers van 45 jaar en ouder toont figuur 5.5 alleen risicofactoren voor deze leeftijdsgroep. Hierin zien we dat werknemers met klachten aan het bewegingsapparaat een relatief klein verhoogd risico (1,17) hebben om uit te stromen naar vroegpensioen vergeleken met oudere werknemers zonder deze klachten. In tegenstelling tot uitstroom via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid zien we dat een flexibel contracttype in omgekeerde richting is geassocieerd met vroegpensioen. Werknemers die onregelmatig werken stromen minder vaak uit naar vroegpensioen dan werknemers die niet onregelmatig werken.



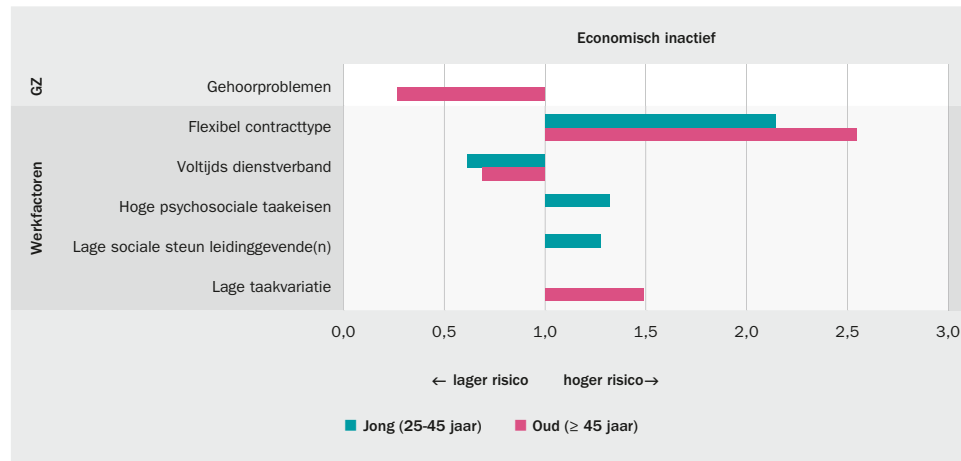
FIGUUR 5.5

Significante relatie (HR's, $p < 0.05$) tussen determinanten en vroegpensioen gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en overige significante factoren in het model (multivariate analyses)

5.3.4 Uitstroom naar economische inactiviteit

Economische inactiviteit betekent dat mensen niet werken en niet als werkloze ingeschreven staan. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die een opleiding of training volgen en mensen die voor hun kinderen of andere hulpbehoevenden zorgen, maar ook mensen die werkloos zijn geraakt en geen recht hebben op een uitkering, bijvoorbeeld omdat ze samenwonen met een werkende partner.

De aanwezigheid van een chronische aandoening lijkt geen rol te spelen in uitstroom naar economische inactiviteit. Wel zien we dat werknemers met gehoorproblemen relatief minder vaak uitstromen naar economische inactiviteit. Daarentegen valt op dat onder werknemers met een flexibel contracttype het risico op economische inactiviteit meer dan twee keer zo groot is dan onder werknemers met een vast dienstverband, bij zowel jongeren als ouderen. In de groep jongere werknemers zien we eveneens een vergroot risico voor mensen met hoge psychosociale taakeisen en lage steun van de leidinggevende(n). Onder ouderen speelt vooral een lage taakvariatie een rol. Tenslotte zien we in beide groepen dat mensen met een voltijds dienstverband minder snel uitstromen naar economische inactiviteit.



FIGUUR 5.6

Significante relatie (HR's, $p < 0.05$) tussen determinanten en economische inactiviteit gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en overige significante factoren in het model (multivariate analyses)

5.3.5 Verschillen in determinanten voor uitstroom uit werk bij inclusie van werknemers in de leeftijd 16-24 jaar

In dit hoofdstuk is er bewust voor gekozen om werknemers in de leeftijdsgroep 16-24 jaar niet mee te nemen. Deze groep is uitgesloten, omdat we verwachten dat zij een vertekend beeld geven vanwege het grote aandeel werkende scholieren en studenten die tijdelijk, en gedurende een beperkt aantal uur per week werk uitvoeren dat zij vaak niet zullen voortzetten tijdens de rest van hun werkende leven. Om meer gevoel te krijgen bij deze aanname zijn de analyses voor zowel de gehele groep - dus inclusief 16-24 jarigen - als voor de groep vanaf 25 jaar uitgevoerd. Uitstroom naar vroegpensioen is op basis van het toevoegen van de jongste leeftijdsgroep niet meegenomen. In bijlage 2 zijn de resultaten van deze analyses opgenomen. De belangrijkste bevinding is dat de determinanten die van invloed zijn op één van de drie uitstroomcategorieën nagenoeg gelijk zijn als ook werknemers tussen de 16 en 24 jaar worden meegenomen in de analyse. Een uitzondering is het verschil in het risico van een flexibel contract. Wanneer 16-24 jarigen worden meegenomen in de analyse vormt het hebben van een flexibel contract geen verhoogd risico op uitval door arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of economische inactiviteit. Dit verschil wordt vermoedelijk veroorzaakt doordat 16-24 jarigen een flexibele baan vaak combineren met het volgen van een opleiding.

5.4 DISCUSSIE

In dit hoofdstuk hebben we onderzocht in hoeverre chronische aandoeningen en werkkenmerken van invloed zijn op vroegtijdige uitstroom uit werk en of deze factoren verschillen tussen werknemers van 45 jaar en ouder en werknemers jonger dan 45 jaar. Daarbij onder-

scheiden we verschillende typen uitstroomroutes: arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen en economische inactiviteit. Uit de analyses blijkt een duidelijke samenhang tussen chronische aandoeningen en vroegtijdige uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, maar het type aandoening dat de uitstroom voorspelt verschilt tussen jongere en oudere werknemers. Het effect van werkkenmerken verschilt per uitstroomroute en leeftijdsgroep.

5.4.1 Gezondheid: een risico voor iedereen

In hoofdstuk 3 zagen we al dat gezondheid van grote invloed is op de duurzame inzetbaarheid. De analyses in het huidige hoofdstuk tonen aan dat de rol van chronische aandoeningen verschilt per type gezondheidsprobleem en ook tussen de leeftijdsgroepen. Hier dient rekening mee gehouden te worden bij het ontwikkelen/toepassen van (beleids)interventies.

De aanwezigheid van een chronische aandoening (onder andere diabetes bij jongeren en psychische problemen, hart- en vaatklachten en bewegingsapparaatklachten bij ouderen) verhoogt het risico op arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid. Deze bevindingen komen overeen met een recente meta-analyse, waarin het effect van een slechte gezondheid op uitstroom uit werk werd aangetoond (Van Rijn et al., 2014). Met name wat arbeidsongeschiktheid betreft is dit geen verrassing, omdat gezondheidsproblemen ten grondslag liggen aan deze vorm van sociale zekerheid. De beperkte samenhang tussen chronische aandoeningen en vroegpensioen wordt mogelijk verklaard door het feit dat dit veelal een vrijwillige vorm van uitstroom is. Uit eerdere onderzoeken blijkt dat financiële en sociale factoren hierbij een grotere rol spelen (Nilsson et al., 2011; De Wind et al., 2013).

De prevalentiecijfers in figuur 5.2 laten zien dat chronische aandoeningen vaker voorkomen onder oudere werknemers. Dit komt overeen met cijfers van het NIVEL op basis van zorgregistraties in de eerste lijn, waaruit blijkt dat ruim 2,5 miljoen mensen in de leeftijdscategorie 25-44 jaar een chronische aandoening hebben tegenover ruim 4,6 miljoen mensen tussen de 45 en 64 jaar (NIVEL Zorgregistraties eerste lijn, 2016). Deze hogere prevalentie zien we bij vrijwel alle chronische aandoeningen, met uitzondering van hoofdpijn/migraine. De samenhang tussen het hebben van een chronische ziekte en het risico op uitstroom evenals de prevalentie van chronische ziekten in beide leeftijdsgroepen, suggereren dat (beleids)inspanningen gericht op het verminderen en voorkomen van gezondheidsproblemen bij zowel jongeren als ouderen kunnen bijdragen aan het reduceren van kostbare vroegtijdige uitstroom, nu en in de toekomst.

5.4.2 Werkkenmerken als bedreiging voor betaald werk

Naast preventieve inspanningen ten aanzien van gezondheid lijkt het verminderen van ongunstige werkomstandigheden eveneens kansrijk in een poging meer mensen aan het werk te houden. Een voorbeeld hiervan is flexwerk. De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk geflexibiliseerd; uit deze studie blijkt dat een flexibel contracttype van invloed is op het risico op arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en economische inactiviteit. Dit komt overeen

met verschillende studies die aantoonen dat flexibel werk leidt tot een verminderde baan-zekerheid (Brun et al., 2007; Klandermans et al., 2010; Klein Hesselink et al., 1999). Deze onzekerheid wordt beschouwd als één van belangrijkste risicofactoren ten aanzien van baan-tevredenheid, welzijn en de kans op vroegtijdige uitstroom (Van der Meer & Wielers, 2014). Aan de andere kant biedt een flexibel contract ook voordelen. Zo is bijvoorbeeld aangetoond dat flexibel werk positief samenhangt met de ervaren kwaliteit van het werk (Kelliher & Anderson, 2008). Hoofdstuk 6 van deze bundel gaat dieper in op het verband tussen flex-werk en duurzame inzetbaarheid.

Naast het contracttype speelt de mate van sociale steun, van zowel collega's als leiding-gevende(n), een belangrijke rol in uitstroom uit werk. In beide leeftijdsgroepen leidt het gebrek aan sociale ondersteuning tot een aanzienlijk risico op arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Een mogelijke verklaring is de samenhang tussen sociale steun en subjectief welbevinden. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat fysiek en mentaal welbevinden voor-speld wordt door een hoge mate van emotionele steun, veel controle over de werkzaam-heden en een lage fysieke belasting (Stansfeld et al., 2013). Interventies gericht op meer sociale steun op het werk van collega's en leidinggevendenden dragen daarom vermoedelijk bij aan het voorkomen van uitval.

Ten slotte valt op dat een lage taakvariatie het risico op werkloosheid (jongeren) en economi-sche inactiviteit (ouderen) vergroot. Een belangrijke risicofactor ten aanzien van taakvariatie is het automatiseren en standaardiseren van taken en verantwoordelijkheden. De snelle automatisering van werkprocessen heeft er in diverse sectoren toe geleid dat de werkgele-genheid afnam. In de financiële dienstverlening nam de werkgelegenheid in de periode 2008-2015 bijvoorbeeld af met ruim 43.000 banen (CBS Statline, 2017). Interventies gericht op het reduceren van negatieve gevolgen van automatisering van werkprocessen moeten dan ook worden ondersteund.

5.4.3 Werkkenmerken met een omgekeerde associatie

Enkele werkkenmerken zijn in omgekeerde richting geassocieerd met vroegtijdige uitstroom uit werk dan we op basis van de literatuur zouden verwachten. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het verband tussen onregelmatig werk en werkloosheid, waarbij we vonden dat werkne-mers met onregelmatig werk minder vaak uitstroonden naar werkloosheid. Deze bevinding staat haaks op veel literatuur waarin onregelmatig werk als potentieel risico van baan-zekerheid en baantevredenheid is geïdentificeerd (bijvoorbeeld: Akerstedt et al., 2008; Gan et al., 2012). Naast de invloed van onregelmatig werk zien we dat ook een voltijds dienstverband in omgekeerde richting geassocieerd is met arbeidsongeschiktheid en economische inactivi-teit: werknemers met een voltijds dienstverband stromen minder vaak uit. Hierdoor lijkt het alsof onregelmatige werktijden en een voltijds dienstverband zouden beschermen tegen uitstroom. Een mogelijke verklaring voor deze omgekeerde associaties is het 'healthy worker effect' (McMichael, 1976). Dit is een vorm van (zelf)selectie waarbij werknemers die het werk als te belastend ervaren uitstromen naar minder belastend werk, en waarbij werkne-mers met een matige gezondheid niet solliciteren naar belastend werk. Met andere woorden,

de omgekeerde richting van de associaties wordt vermoedelijk veroorzaakt doordat mensen met een (dreigende) arbeidsbeperking minder vaak voltijds of onregelmatig werken.

5.5 TOT SLOT

De invloed van chronische aandoeningen en werkkenmerken op vroegtijdige uitstroom uit werk is groot en verschilt sterk tussen de leeftijdsgroepen. Toekomstig arbeidsmarktbeleid en het pallet aan interventies dient dan ook uiteen te lopen van preventie van de ontwikkeling van chronische ziekten, tot het stimuleren van sociale steun op de werkvloer. Hierbij is het van groot belang vroegtijdig te beginnen en onderscheid aan te brengen tussen interventies voor jongere en oudere werknemers. Zoals deze bijdrage aantoont begint duurzame inzet-baarheid niet pas vanaf 45 jaar en kan een hoop schade voorkomen worden door het stimu-leren van gezondheidsbevordering en gunstige werkomstandigheden op jongere leeftijd.

LITERATUUR

Akerstedt, T., & Wright, K.P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep Med Clin*, 4(2), 257-271.

Bakker, B. F. M., Van Rooijen, J., & Van Toor, L. (2014). The system of social statistical data-sets of statistics netherlands: An integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30, 411-424.

Brun, E., & Milczarek, M. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CBS Statline. (2017). Arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht; nationale rekeningen. Retrieved from <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82579NED&D1=1&D2=0&D3=0&D4=61&D5=38-47&VW=T>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Documentatierapport: Banen en lonen op basis van de polisadministratie (SPOLISBUS)*. [S.l.]: Centraal Bureau voor de Statistiek.

De Wind, A., Geuskens, G. A., Reeuwijk, K. G., Westerman, M. J., Ybema, J. F., Burdorf, A., Bongers, P. M., & Van der Beek, A. J.. (2013). Pathways through which health influences early retirement: A qualitative study. *BMC Public Health*, 3(13), 292.

Folkard, S. (2008). Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. *Chronobiol Int*, 25(2), 215-224.

Gan, Y., Yang, C., Tong, X., Sun, H., Cong, Y., et al. (2015). Shiftwork and diabetes mellitus: A meta analyses of observational studies. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 72, 72-78.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? an analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431.

Klandermans, B., Klein Hesselink, D. J., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 1-21.

Klein Hesselink, D. J., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.

Koppes, L. L. J., De Vroome, E. M. M. Mol, M. E. M., et al. (2010). *Netherlands working conditions survey 2009: Methodology and overall results*. Hoofddorp: TNO.

Lau, B., Cole, S. R., & Gagne, S. J. (2009). Competing risk regression models for epidemiologic data. *American Journal of Epidemiology*, 170(2), 244-256.

Leijten, F. R. M., De Wind, A., Van den Heuvel, S. G., Ybema, J. F., van der Beek, A. J., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2015). The influence of chronic health problems and work-related factors on loss of paid employment among older workers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69(11), 1058-1065.

McMichael, A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the "healthy worker effect": Scratching beneath the surface. *J Occup Med.*, 18, 165-8.

Nilsson, K., Hydbom, A. R., & Rylander, L. (2011). Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scand J Work Environ Health*, 37, 473-480.

NIVEL Zorgregistraties eerste lijn. (2016). Prevalentie chronische ziekte naar leeftijd en geslacht. Retrieved from <https://www.volksgezondheinzorg.info/onderwerp/chronische-ziekten-en-multimorbiditeit/cijfers-context/prevalentie#node-prevalentie-chronische-ziekte-naar-leeftijd-en-geslacht>.

Van Rijn, R. M., Robroek, S.J., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occup Environ Med.*, 71, 295-301.

Robroek, S. J. W., Rongen, A., Arts, C. H., Otten, F. W. H., Burdorf, A., & Schuring, M. (2015). Educational inequalities in exit from paid employment among dutch workers: The influence of health, lifestyle and work. *PLOS ONE* 10(8): e0134867. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0134867>.

Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., Fuhrer, R., & Kivimaki, M. (2013). Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *PLoS ONE*, 8(11). 10.1371/journal.pone.0081115

Van den Heuvel S, Leijten F, de Vroome E, Geuskens G. *Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013*. Leiden: TNO; 2016. Report No.: R11825. Link: <http://publications.tno.nl/publication/34620329/vo8gtg/heuvel-2016-relatieve.pdf>

Van der Meer, M., & R. Wielers. (2014). Tijdelijke banen en welzijn. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2), 141-157.

Vyas, M. V., Garg, A. X., Iansavichus, A. V., Costella, J., Donner, A., Laugsand, L. E., . . . Hackam, D. G. (2012). Shift work and vascular events: Systematic review and meta-analysis. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 345, e4800. 10.1136/bmj.e4800 [doi]

BIJLAGE 1

Analyses

Met behulp van beschrijvende analyses laten we allereerst het percentage werknemers zien dat vervroegd uitstroomt naar één van de vier routes, uitgesplitst naar de twee leeftijdsgroepen. Aanvullend laten we zien hoe vaak de uitgevraagde chronische aandoeningen en werkkenmerken voorkomen bij werknemers, en of dit verschilt tussen jonge (<45 jaar) en oude (≥45 jaar) werknemers. Vervolgens analyseren we wat de relatie is tussen chronische aandoeningen en werkkenmerken op vervroegde uitstroom.

Voor de analyse gebruiken we Cox regressieanalyses met 'competing risks' (Lau et al., 2009). Deze analysetechniek wordt gebruikt voor data die informatie geven over de tijd tot het optreden van de uitkomstmaat. In dit hoofdstuk gaat het om de tijd totdat een werknemer uitstroomt uit betaalde arbeid. Werknemers kunnen uitstromen naar vier verschillende uitstroomcategorieën (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen, en economische inactiviteit). In de analyses moet rekening worden gehouden met het feit dat er in dit hoofdstuk meerdere uitstroomcategorieën aanwezig zijn die elkaar uitsluiten ('competing risks'). De werknemers die uitstromen, omdat zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben behaald, zijn duurzaam inzetbaar gebleken. We nemen de gegevens van deze werknemers mee tot aan hun pensioenleeftijd.

Het Cox model geeft de grootte van een effect weer met behulp van 'hazard ratio's' (HR), waarbij een HR van 1 aangeeft dat er geen verschil is tussen de participanten in een specifieke uitstroomroute (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen of economisch inactief) vergeleken met de participanten die werkzaam zijn. Een HR is een schatting van het relatief risico.

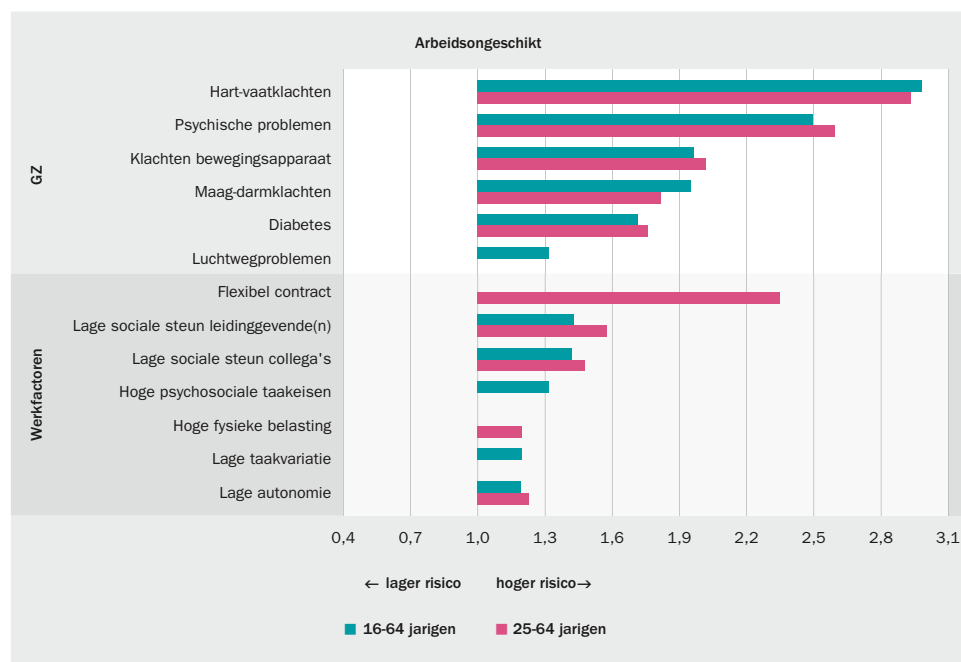
Alle analyses voeren we eerst univariaat uit en daarna per blok (chronische aandoeningen en werkkenmerken apart). Ten slotte voeren we multivariate analyses uit met alle chronische aandoeningen en werkkenmerken die in de bloksgewijze analyses significant bleven, waarbij we corrigeren voor de invloed van leeftijd, geslacht, opleiding en het hebben van een partner mét of zonder een betaalde baan.

Omdat we verwachten dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen jongere en oudere werknemers, voeren we de analyses apart uit voor werknemers in de leeftijdscategorie 25-44 jaar en 45-64 jaar. Werknemers in de leeftijdscategorie 16-24 jaar nemen we in de initiële analyse niet mee, omdat de mogelijkheid bestaat dat zij het beeld vertekenen door onder andere het combineren van een bijbaan met een opleiding. Een voorbeeld hiervan is de horecasector waar scholieren en studenten veelal tijdelijk werken. Na afronding van hun opleiding komen zij hoogstwaarschijnlijk in een andere sector terecht. Dit kan leiden tot een

overschatting van de fysieke belasting in deze leeftijdsgroep en een onderschatting van het effect van fysieke belasting. Om te kunnen beoordelen wat de consequentie van het weglaten van deze leeftijdsgroep is, eindigen we dit hoofdstuk met een vergelijking van de resultaten van de analyses waarin de 15-24 jarigen wel en waarin ze niet worden meege-nomen.

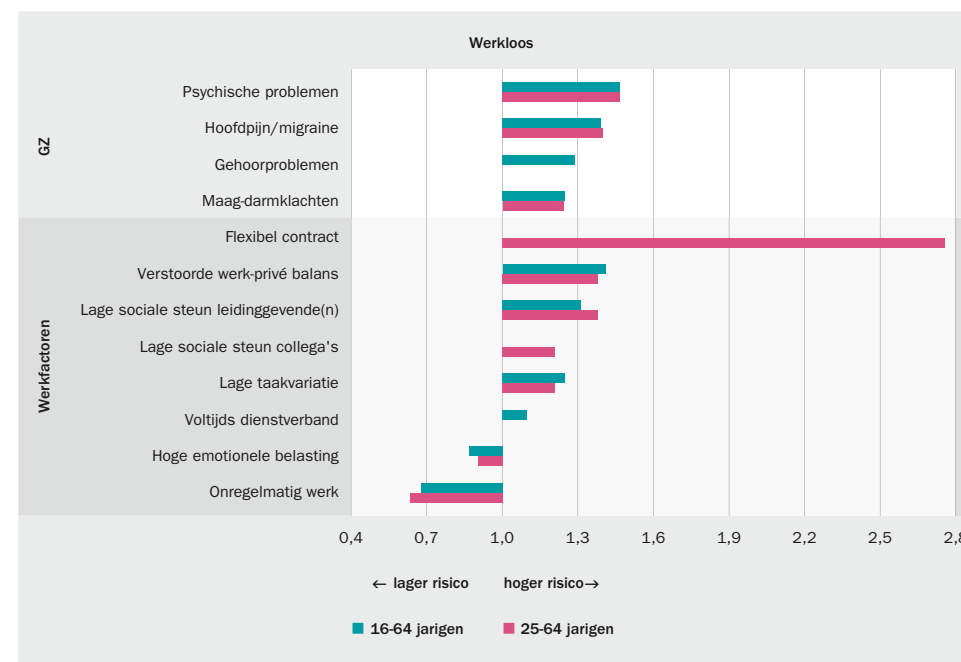
BIJLAGE 2

Resultaten analyses inclusief leeftijdsgroep 15-24



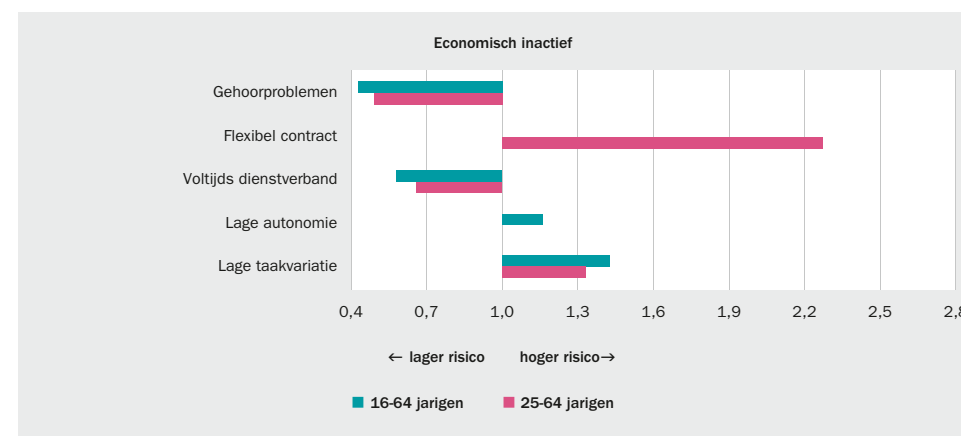
FIGUUR B2.1

Significante relatie (HR's, $p < 0.05$) tussen determinanten en arbeidsongeschiktheid gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en overige significante factoren in het model (multivariate analyses)



FIGUUR B2.2

Significante relatie (HR's, $p < 0.05$) tussen determinanten en werkloosheid gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en overige significante factoren in het model (multivariate analyses)



FIGUUR B2.3

Significante relatie (HR's, $p < 0.05$) tussen determinanten en economische inactiviteit gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkstatus partner en overige significante factoren in het model (multivariate analyses)



6 ZIT ER ONTWIKKELING IN FLEX?

*Sarika Verbiest, Wouter van der Torre,
Hardy van de Ven, Anneke Goudswaard*

Formele en informele ontwikkeling van kennis en vaardigheden vormen belangrijke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Uit analyses blijkt dat flexwerkers over het algemeen minder formele en informele ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste medewerkers. Dit geldt echter niet voor alle typen flexwerkers. Medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten vormen de risicogroepen, terwijl medewerkers met een tijdelijk contract van 1 jaar of langer of met uitzicht op vast ongeveer evenveel ontwikkelmogelijkheden hebben als vaste medewerkers. Voorts blijkt dat “nieuwe zzp’ers” minder formeel leren, maar juist weer meer informele ontwikkelmogelijkheden hebben door meer autonomie en variatie in het werk. Wij gaan in dit hoofdstuk in op de mogelijkheden om de ontwikkeling van de risicogroepen flexwerkers te stimuleren.

6.1 INLEIDING

Het op peil houden of ontwikkelen van vakkennis en vaardigheden (ontwikkelmogelijkheden) draagt in belangrijke mate bij aan de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking (Allen & De Grip, 2007). Door nieuwe technologische toepassingen verandert de taakverdeling tussen mens en technologie steeds sneller, waardoor de mens zich continu moet blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt (hier wordt in hoofdstuk 10 verder op ingegaan). Aangezien de AOW-leeftijd steeds hoger komt te liggen, moeten mensen langer blijven werken en dus langer blijven leren. Tegelijkertijd werken steeds meer mensen in flexibele arbeidsrelaties. In 2017 had 39% van de werkenden in Nederland geen vaste arbeidsrelatie (flexbarometer.nl). Flexibele arbeidsrelaties zijn niet langer voorbehouden aan jongeren als opstap op de arbeidsmarkt. Ook een toenemend aantal ouderen werkt in flexibele arbeidsrelaties, met name als zzp'er. Hierdoor is het interessant om te weten in hoeverre flexibele arbeidskrachten in staat zijn, en door hun werkgevers gefaciliteerd worden, om continu te blijven leren.

Voordat we verder gaan is er één kanttekening: dé flexwerker bestaat niet. Er bestaan diverse typen werkenden zonder vaste arbeidsrelatie. Onder flexwerkers verstaan we medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast, een tijdelijk contract van 1 jaar of langer, een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, oproep- en invalkrachten en uitzendkrachten. Naast het aantal flexibele contracten neemt ook het aantal zzp'ers in Nederland toe. In relatie tot flexibiliteit is de groep "nieuwe zzp'ers", die tevens de grootste deelgroep zelfstandigen zijn, het meest interessant om naar te kijken. De "nieuwe zzp'ers" bieden vooral eigen arbeid en diensten aan, zijn sterk vertegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening, de bouw en de recreatie en vervullen net als flexibele contracten een rol in de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 2 van deze bundel is het DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2016 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband. Daarin zien we dat werknemers met een flexibel dienstverband wat betreft het volgen van scholing lager scoren dan vaste werknemers. Werkgevers investeren qua formele ontwikkeling namelijk minder in flexwerkers dan in vaste medewerkers (Fouarge et al., 2012; Cörvers et al., 2011; Van Gaalen et al., 2013; Kremer et al., 2017). Ook van zzp'ers weten we dat ze minder formele opleiding volgen dan werknemers met een vast contract (Lautenbach et al., 2017; Vlasblom et al., 2015).

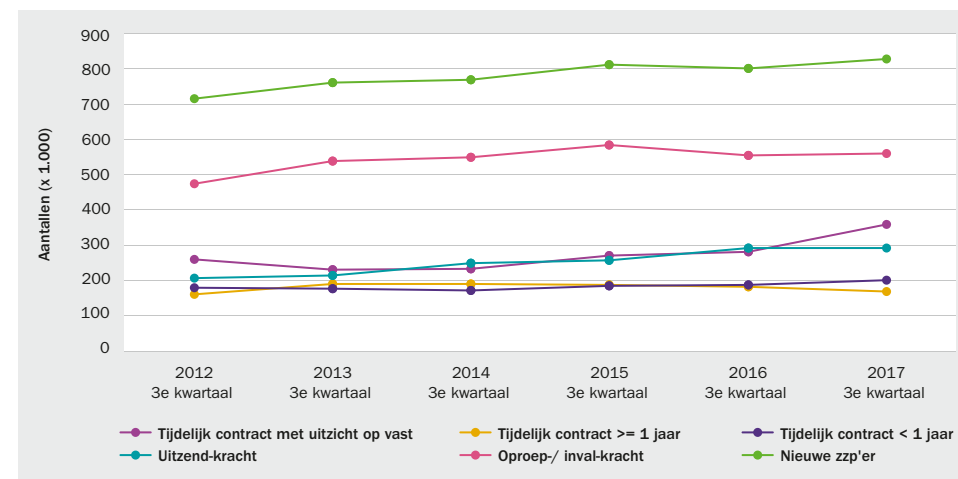
Formele opleiding vormt slechts een heel beperkt deel van de professionele ontwikkeling van werkenden, want 96% van de tijd die werkenden leren doen ze dat via informeel leren, oftewel leren op de werkvloer (Borghans et al., 2014). Het is dus zeker zo belangrijk om te weten in hoeverre flexwerkers en zzp'ers voldoende informeel leren. Flexibilisering van arbeidsrelaties hangt samen met meer arbeidsmobiliteit. In hoofdstuk 2 is in het DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband te zien dat de externe mobiliteit vele malen hoger is dan die van vaste werknemers, wat niet geheel onlogisch is. Arbeidsmobiliteit wordt

vaak in verband gebracht met het opdoen van verschillende (leer)ervaringen wat positief zou bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Flexibilisering zou daarmee kunnen voorkomen dat werkenden 'vastroesten' in één baan. Dit is een plausibele redenatie. Echter, een voorwaarde voor het kunnen opdoen van leerervaringen door arbeidsmobiliteit is dat het werk dat de werkende in de verschillende banen doet ook daadwerkelijk leerrijk is. Dat leidt voor dit hoofdstuk tot de vraag of flexwerkers wel ingezet worden op taken waar ze daadwerkelijk van leren.

De hoofdvraag in dit hoofdstuk is of werkenden met een flexibele arbeidsrelatie de ontwikkelmogelijkheden krijgen die nodig zijn om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Daarom onderzoeken we in hoeverre flexwerkers en zzp'ers formele én informele ontwikkelmogelijkheden hebben in hun werk en in hoeverre dit verschilt van medewerkers met een vast contract. We maken daarbij gebruik van data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016 en de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA) 2015 en 2017. Meer informatie over deze databestanden is te vinden in de appendix.

6.1.1 Typen flexibele arbeidsrelaties

We maken onderscheid tussen de diverse typen arbeidsrelaties, omdat we daarmee risicogroepen kunnen identificeren waarvoor gerichte maatregelen getroffen kunnen worden. De stelling dat dé flexibele schil te groot is en dat flex altijd slecht is, willen we daarmee nuanceren. Mobiliteit als gevolg van de flexibilisering kan juist goed zijn voor de duurzame inzetbaarheid, als flexwerkers in de verschillende banen ook daadwerkelijk nieuwe vaardigheden en kennis ontwikkelen. Figuur 6.1 toont de trend in de verschillende typen flexibele arbeidsrelaties in de afgelopen 5 jaar.



FIGUUR 6.1

Trend in verschillende typen flexibele arbeidsrelaties 3e kwartaal 2012- 3e kwartaal 2017

BRON: EBB 2003-2017.

6.1.2 Ontwikkelmogelijkheden als determinant van duurzame inzetbaarheid

Van duurzame inzetbaarheid bestaan verschillende definities. Hier verstaan we onder duurzame inzetbaarheid het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er bestaan verschillende factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid (determinanten). In hoofdstuk 2 heeft u kunnen lezen dat onder andere het volgen van scholing een determinant is. Werkenden, vast, flexibel of zelfstandig, kunnen op diverse manieren ontwikkelmogelijkheden hebben: door het volgen van opleidingen, cursussen of trainingen (formeel), maar ook door het uitvoeren van leerrijke taken in het werk en door te leren van collega's (informeel). In de uitvoering van het werk, kunnen mensen ook kennis en vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om duurzaam inzetbaar te blijven. Studies laten zien dat informeel leren de kansen op de arbeidsmarkt vergroot, bijvoorbeeld op doorstroom naar hogere functies of in het geval van de uitzendkrachten op meer werkzekerheid (Felstead & Gallie, 2004). Daarom zien wij informele ontwikkelmogelijkheden als een belangrijke determinant van duurzame inzetbaarheid.

6.2 METHODEN

We zetten hier eerst kort uiteen hoe we voor dit hoofdstuk formeel en informeel leren hebben gemeten onder de diverse typen flexwerkers en zzp'ers en hoe we de vergelijking met vaste werknemers hebben gemaakt.

6.2.1 Formeel leren

Formeel leren verwijst naar leren binnen onderwijs-, trainings- en opleidingsinstituten. Dit type leren wordt gestructureerd door geformuleerde leerdoelen, beschikbare leertijd en/of didactische ondersteuning (Van der Veen & Van der Wal, 2003). Formele ontwikkeling is in de NEA (werknemersenquête) 2016 bevraagd met: "Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?". Indien respondenten 'nee' antwoordden, konden ze aangeven of dat was omdat ze er geen behoefte aan hadden. Indien respondenten 'ja' antwoordden, werd gevraagd wat het belangrijkste doel van de gevolgde opleiding of cursus was.

In de ZEA (zelfstandigenenquête) zijn vragen over formeel en informeel leren net iets anders gesteld. Veel vragen in de ZEA zijn afkomstig uit de NEA, maar de formulering is in een aantal gevallen aangepast om aan te sluiten bij de doelgroep. Er wordt bijvoorbeeld niet over "verzuim" of over "baan" besproken. Daarom beschrijven we de ontwikkelmogelijkheden voor zzp'ers in een aparte tabel.

6.2.2 Informeel leren

Informeel leren vloeit voort uit alledaagse activiteiten die samenhangen met werk, gezinsleven of vrije tijd. Het is niet gestructureerd in termen van leerdoelen, leertijd en didactische ondersteuning (Van der Veen & Van der Wal, 2003). In dit hoofdstuk richten wij ons op informeel leren door het uitvoeren van leerrijke taken in het werk. Leerrijke taken zijn taken in het werk, waarbij de werknemer tijdens het uitvoeren iets bijleert en zich erdoor ontwikkelt (Borghans et al., 2011).

In de literatuur worden verschillende kenmerken van een baan genoemd die belangrijk zijn voor leren op het werk (Hackman & Oldman, 1980). Eén van die baankenmerken is *autonomie*: de mate van vrijheid en onafhankelijkheid die een individu heeft in het uitvoeren van het werk. Autonomie in het werk geeft medewerkers de ruimte om te experimenteren met gedrag en nieuwe werkwijzen te ontwikkelen (Van Wijk et al., 2013). Autonomie wordt in de NEA 2016 bevraagd met: "Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?" en "Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?".

Een ander leerrijk baankenmerk is de mate van *taakvariatie*. Wanneer een werknemer verschillende taken uitvoert die verschillende vaardigheden en kennis vereisen, zal deze werknemer meer leren in het werk dan wanneer er sprake is van weinig taakvariatie (Raemdonck, 2006). Taakvariatie is in de NEA 2016 bevraagd met: "Is uw werk gevarieerd", "Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?" en "Vereist uw baan creativiteit?".

Banen die veel strak omschreven routinematige taken bevatten, beschouwen we als niet-leerrijk. In de NEA 2016 is dit bevraagd met: "Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?". Te denken valt aan werk aan de lopende band, simpel assemblagewerk of bijvoorbeeld de hele dag gegevens invoeren.

De antwoorden van respondenten op de zes bovengenoemde vragen vormen samen een score voor informeel leren¹².

6.2.3 Controlevariabelen

Uit eerder onderzoek (Van Wijk et al., 2013) blijkt dat flexwerkers met een laag opleidingsniveau en een gemiddelde lagere leeftijd ook lager scoren op leer- en ontwikkelmogelijkheden. Tevens werken in de ene sector meer flexwerkers dan in de andere (zie flexbarometer.nl) en is het mogelijk dat sectoren van elkaar verschillen wat betreft het bieden van ontwikkelmogelijkheden. Ook kan het aantal uren dat de werkende per week werkt, van invloed zijn op de mate van formeel leren. Iemand met een hele kleine baan zal minder snel een opleiding of cursus voor het werk volgen dan iemand die fulltime werkt. Wanneer we verschillende typen flexwerkers vergelijken met vaste medewerkers, corrigeren we daarom voor de invloed van leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector.

6.2.4 Analyses

De scores van de verschillende typen flexwerkers zijn door middel van lineaire regressieanalyse vergeleken met de scores van medewerkers met een vast contract.¹³ We gebruiken het symbool ▲ (of △) wanneer een groep significant *hogere* scoort dan de medewerkers met een vast contract, en het symbool ▼ (of ▽) voor een significant *lagere* score. Een gesloten symbool (▲ of ▼) betekent dat het verschil tussen groepen significant ($p < 0.001$) en relatief

¹² Betrouwbaarheidsanalyse toont een Cronbach's alpha van 0.71 voor deze schaal, wat kan worden beschouwd als betrouwbaar. Dit wijst erop dat de 6 vragen onderling voldoende met elkaar samenhangen om te kunnen spreken van één samengestelde score.

¹³ Er is geanalyseerd met 'herwogen' steekproef aantallen voor zo representatief mogelijke resultaten.

groot is (Cohen's $d \geq 0,20$). Een open symbool (\triangle of ∇) wijst op een significant, maar zodanig klein verschil (Cohen's $d < 0,20$) dat we het niet als relevant beschouwen.

6.3 RESULTATEN

In de resultatentabellen op de volgende pagina's ziet u de absolute percentages en scores van de verschillende typen flexwerkers op de vragen over ontwikkelmogelijkheden. We beschrijven per subparagraaf eerst de resultaten van werknemers, gevolgd door de verschillen tussen zzp'ers en werknemers.

6.3.1 Formeel leren

In tabel 6.1 ziet u in hoeverre de diverse typen flexwerkers verschillen van medewerkers met een vast contract op de mate van formeel leren. De tabel toont hoeveel procent van de typen werknemers 'Ja' heeft geantwoord op de vraag of ze in de afgelopen 2 jaar een cursus of opleiding hebben gevolgd voor hun werk. Alle typen flexwerkers scoren daarop significant lager dan vaste medewerkers, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector. Voor specifieke typen flexwerkers geldt dat dit verschil groot is. Oproep-/invalkrachten hebben het minst deelgenomen aan een opleiding of cursus. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer of met uitzicht op vast, hebben aanzienlijk vaker een cursus of opleiding gevolgd voor hun werk dan de andere typen flexwerkers.

TABEL 6.1

Formeel leren per type arbeidsrelatie

| | VAST CONTRACT | TUDELJK CONTRACT MET UITZICHT OP VAST | TUDELJK CONTRACT ≥1 JAAR | TUDELJK CONTRACT <1 JAAR | UITZEND-KRACHT | OPROEP-/INVALKRACHT |
|--|---------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|---------------------|
| Scholing gevolgd: | | | | | | |
| N: | 31.058 | 1.491 | 961 | 1.272 | 1.512 | 2.026 |
| Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=38.320] [% ja] | 56,1% | 53,9% ▽ | 51,9% ▽ | 34,9% ▼ | 36,7% ▼ | 26,0% ▼ |
| Behoeft aan opleiding of cursus: | | | | | | |
| Nee, geen behoefte [N=38.163] | 53,4% | 41,1% ▽ | 47,0% | 55,4% | 51,0% | 66,3% △ |
| Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten [N=38.163] | 22,7% | 31,4% | 32,9% | 32,2% △ | 38,2% ▲ | 25,4% ▽ |
| Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen [N=38.163] | 18,8% | 26,8% △ | 23,5% | 15,7% | 11,8% ▽ | 8,8% ▼ |
| Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen [N=38.163] | 18,7% | 20,4% | 13,2% ▽ | 11,5% ▽ | 12,0% ▽ | 6,6% ▼ |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,001$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Verder blijkt dat oproep-/invalkrachten in twee derde van de gevallen geen behoefte hebben aan een opleiding of cursus. Dat betekent dat een derde er wel behoefte aan had. Aangezien ruim een kwart van de oproep-/invalkrachten aangeeft daadwerkelijk een opleiding of cursus te hebben gevolgd, lijkt hier voor een deel sprake van een onvervulde behoefte. Voor werknemers met een tijdelijk contract korter dan een jaar en uitzendkrachten lijkt die onvervulde behoefte nog groter. Van de medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar en de uitzendkrachten had meer dan de helft geen behoefte aan een cursus of opleiding voor hun werk. Zij verschillen daarin niet veel van medewerkers met een vast contract. Medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast lijken meer behoefte te hebben aan formeel leren.

De respondenten is tevens gevraagd wat het belangrijkste doel was van de gevolgde opleiding of cursus. Alle typen werknemers geven het vaakst aan dat ze de cursus/opleiding hebben gevolgd om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten. De uitzendkrachten geven dat het vaakst aan (38%) en de vaste medewerkers het minst (23%). Oproep-/invalkrachten verschillen hierin niet veel van de vaste medewerkers (25%), wat erop kan duiden dat zij meer baanzekerheid ervaren. Oproepkrachten zijn vaak langer gelieerd aan een organisatie dan uitzendkrachten. Ze vertrouwen er waarschijnlijk op dat ze wel weer opgeroepen zullen worden. Medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast geven het vaakst van alle typen werknemers aan dat ze de cursus/opleiding hebben gevolgd om hun huidige werk beter te kunnen doen. Wellicht dat inwerkprogramma's bij de werkgever hier onderdeel van uitmaken. De andere typen flexwerkers worden waarschijnlijk vooral ingezet op werk waar zij al de juiste kennis en vaardigheden voor hebben, waardoor zij direct inzetbaar zijn. Het aankunnen van toekomstige veranderingen in de huidige baan wordt gemiddeld het minst vaak als reden opgegeven. Wederom scoren de tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vast contract hierop het hoogst (20%). Medewerkers met tijdelijke contracten met uitzicht op vast hebben waarschijnlijk meer het idee dat ze bij de organisatie kunnen blijven, kunnen groeien in de baan waarin ze gestart zijn en een carrière hebben om in door te groeien.

Zzp'ers volgen minder trainingen en cursussen dan werknemers (Vlasblom et al., 2015; Lautenbach et al., 2017). In 2017 geeft 48% van de nieuwe zzp'ers aan een opleiding gevolgd te hebben (Lautenbach et al., 2017) ten opzichte van 56% van de vaste krachten (Hooftman et al., 2017). Uit een systematische vergelijking van zzp'ers en werknemers uit 2016 blijkt dat nieuwe zzp'ers ook minder behoefte hebben aan opleiding dan werknemers met een vast contract: 62% van de nieuwe zzp'ers geeft aan geen behoefte aan opleiding te hebben ten opzichte van 52% van de werknemers met een vast contract (Van der Torre et al., 2016). Ook na correctie voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector blijft dit verschil significant.

6.3.2 Informeel leren

In tabel 6.2 ziet u in hoeverre de diverse typen flexwerkers verschillen van medewerkers met een vast contract in de mate van informeel leren. U ziet een gemiddelde score voor informeel leren op basis van de zes vragen waarmee informeel leren is gemeten. Alleen mede-

werkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast scoren daarop niet significant anders dan de vaste medewerkers. De andere typen flexwerkers scoren allemaal significant lager, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector.

Als we vervolgens inzoomen op de verschillende onderdelen van informeel leren, dan zien we dat vooral de uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten minder autonomie hebben in het werk dan vaste medewerkers. Zij hebben tot 30% minder kans om zelf te beslissen hoe zij hun werk uitvoeren en oplossingen te bedenken om bepaalde dingen in het werk te doen. Medewerkers met een tijdelijk contract van korter dan een jaar scoren iets beter, maar nog steeds aanzienlijk minder hoog dan vaste medewerkers. Medewerkers met een tijdelijk contract van een jaar of langer en met uitzicht op vast lijken meer autonomie in hun werk te ervaren dan de andere typen flexwerkers. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers juist voor simpele en duidelijk omschreven taken uitzendkrachten of oproep-/invalkrachten inzetten. Voor meer uitdagend specialistisch werk is een langere inwerktijd nodig en is een langer lopend contract een logisch gevolg. Dat is wat betreft herhalende bewegingen in het werk ook terug te zien. De groep uitzendkrachten heeft significant meer herhalende beweging in het werk dan de groep medewerkers met een vast contract, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector. Veel herhalende bewegingen in het werk impliceren gestandaardiseerd werk, waar werknemers relatief snel op in te werken zijn. Hierdoor worden uitzendconstructies mogelijk.

Tabel 6.2 toont verder dat uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten minder variatie in het werk ervaren dan vaste medewerkers en andere typen flexwerkers. Dat uit zich met name in de vraag of de baan creativiteit vereist en of de medewerker nieuwe dingen leert. Wederom een indicatie dat deze groepen flexwerkers worden ingezet voor simpel en weinig leerrijk werk. Tijdelijke medewerkers met een contract van korter dan een jaar scoren ook aanzienlijk lager op variatie in het werk dan vaste medewerkers. Ook hier kan de korte vereiste inwerktijd voor banen met weinig variatie een verklaring zijn.

TABEL 6.2

Informeel leren per type arbeidsrelatie (NEA, 2016), gecontroleerd voor opleidingsniveau, leeftijd en sector

| | VAST CONTRACT | TIJDELIJK CONTRACT MET UITZICHT OP VAST | TIJDELIJK CONTRACT ≥1 JAAR | TIJDELIJK CONTRACT <1 JAAR | UITZENDKRACHT | OPROEP-/INVALKRACHT |
|---|---------------|---|----------------------------|----------------------------|---------------|---------------------|
| Informeel leren [N=38.320] [Range: 1–10] | 6,9 | 7,0 | 6,6▽ | 5,9▼ | 5,5▼ | 5,5▼ |
| Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=38.320] [% ja, regelmatig] | 65,5% | 57,6% | 51,7%▽ | 41,8%▼ | 36,9%▼ | 35,0%▼ |
| Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=38.320] [% ja, regelmatig] | 73,5% | 70,6% | 61,4%▼ | 52,1%▼ | 47,5%▼ | 40,9%▼ |
| Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=38.320] [% ja, regelmatig] | 31,8% | 29,4% | 33,0% | 38,0% | 46,0%▲ | 42,1% |
| Is uw werk gevarieerd? [N=38.320] [% vaak/altijd] | 70,7% | 69,3% | 63,0%▽ | 50,6%▼ | 45,1%▼ | 50,9%▼ |
| Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? [N=38.320] [% vaak/altijd] | 51,4% | 63,5%△ | 58,4% | 41,7%▽ | 36,9%▼ | 32,8%▼ |
| Vereist uw baan creativiteit? [N=38.320] [% vaak/altijd] | 61,5% | 65,2% | 56,6%▽ | 45,3%▼ | 37,5%▼ | 36,4%▼ |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,001$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Wat betreft informeel leren hebben nieuwe zzp'ers juist meer ontwikkelmogelijkheden dan vaste werknemers (zie tabel 6.3). Om zelfstandig ondernemers en werknemers te vergelijken hebben we de samengestelde score voor informeel leren gebruikt (zie § 6.2.2). Nieuwe zzp'ers scoren 7,7 en vaste medewerkers 7 (op een schaal van 1 tot 10). Dat is een aanzienlijk en significant verschil. Ook na correctie voor leeftijd, opleidingsniveau en sector blijft het verschil bestaan.

In een eerdere analyse (Van der Torre et al., 2016) zijn werknemers en zzp'ers onder meer vergeleken op de mate van autonomie¹⁴ in het werk, variatie in het werk en de mate waarin ze herhalende bewegingen moeten maken. We zien dat nieuwe zzp'ers op autonomie en variatie in het werk beter scoren dan werknemers met een vast contract (zie tabel 6.3). De verschillen zijn significant en relatief groot, ongeacht verschillen in opleidingsniveau, leeftijd en sector. Als we kijken naar de mate waarin nieuwe zzp'ers en vaste werknemers

14 De schalen voor 'autonomie' en 'variatie' waren in deze eerdere analyse uitgebreider dan het aantal items dat we uiteindelijk voor de constructie van de schaal 'informeel leren' hebben meegenomen.

herhalende bewegingen moeten maken, dan zien we in eerste instantie geen verschil. Maar na correctie voor opleiding, leeftijd en sector zien we dat nieuwe zzp'ers iets vaker herhalende bewegingen moeten maken in het werk.

TABEL 6.3

Informeel leren, autonomie, gevarieerd werk en herhalende beweging: werknemers vast contract (eind 2014) en nieuwe zzp'ers (begin 2015)

| | VAST CONTRACT | NIEUWE ZZP'ERS |
|--|---------------|----------------|
| Informeel leren [N=vaste werknemers 27.243 en nieuwe zzp'ers 2.672] [Range: 1–10][6 items] | 7,0 | 7,7▲ |
| Autonomie [N=vaste werknemers 30.086 en nieuwe zzp'ers 2.738] [Range: 1–3][5 items] | 2,5 | 2,8▲ |
| Gevarieerd werk [N=vaste werknemers 30.053 en nieuwe zzp'ers 2.732] [Range: 1–4][3 items] | 2,8 | 3,0▲ |
| Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=vaste werknemers 29.401 en nieuwe zzp'ers 2.712] [Range: 1–3] | 1,9 | 1,9▽ |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,001$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

6.4 CONCLUSIE

In lijn met eerder onderzoek hebben we gevonden dat flexwerkers over het algemeen minder formele én informele ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste werknemers (Borghans et al., 2014; Van Wijk et al., 2013). Maar niet alle flexwerkers kunnen daarbij over één kam worden geschoren. Medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en met een tijdelijk contract van een jaar of langer hebben even vaak een cursus of opleiding gevolgd als medewerkers met een vast contract. Ook scoren zij wat betreft informeel leren door het uitvoeren van leerrijk werk niet slechter dan de medewerkers met een vast contract. Nieuwe zzp'ers scoren wat betreft formeel leren weliswaar lager dan medewerkers met een vast contract, maar hebben juist informeel meer leermogelijkheden. Dat komt doordat zij meer autonomie en variatie in hun werk hebben.

Voor medewerkers met tijdelijke contracten korter dan een jaar, uitzendkrachten en inval-/oproepkrachten geldt een ander verhaal. Zij hebben minder formele ontwikkelmogelijkheden dan vaste werknemers, ongeacht verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector. Een verklaring kan zijn dat werkgevers minder bereid zijn om in hen te investeren, aangezien ze kort aan de organisatie verbonden blijven. Deze groepen flexwerkers zouden echter door het uitvoeren van leerrijk werk alsnog ontwikkeling kunnen doormaken. Dit lijkt echter ook niet het geval. Ze krijgen minder informele ontwikkelmogelijkheden in hun baan dan vaste werknemers, die werk hebben met meer autonomie en meer variatie. Ook hier lijkt

dat aan de arbeidsrelatie te liggen, want als wordt gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau en sector blijven de verschillen met vaste werknemers nagenoeg even groot.

Een nadeel van de NEA is dat respondenten zijn bevestigd over hun huidige baan en er niet is gevraagd naar ontwikkelmogelijkheden door opeenvolgende banen. Wellicht dat flexwerkers in één baan weinig variatie ervaren, maar bijvoorbeeld wel variatie ervaren in de verschillende banen die ze achter elkaar hebben. Dit is een hypothese die nader onderzoek vraagt. Meer waarschijnlijk is het echter dat werkgevers hun organisatie zo hebben ingericht dat minder leerrijke taken die eenvoudig kunnen worden uitgevoerd door oproep- en uitzendkrachten zijn afgesplitst. Het is van belang voor deze groepen flexwerkers mogelijkheden te vinden, waardoor zij zich voldoende kunnen ontwikkelen om inzetbaar te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Zeker met het oog op nieuwe vaardigheden die worden vereist als gevolg van technologische ontwikkelingen.

Ontwikkeling flexwerkers stimuleren

Onze analyses laten zien dat er binnen de groep flexwerkers specifieke risicogroepen bestaan wat betreft formele en informele ontwikkelmogelijkheden. Het gaat hier om flexwerkers die kort zijn verbonden aan de organisatie waar zij werk voor verrichten: medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en nieuwe zzp'ers. Dat werkgevers minder investeren in opleiding van deze groepen is te begrijpen, als men bedenkt dat deze groepen per definitie een beperkte tijd bij de werkgever blijven. De vraag is dus wat de werkgever van zijn investering terug zal zien. Ook de groep oproep-/invalkrachten die wél langere tijd aan de organisatie verbonden kunnen zijn, ervaren minder ontwikkelmogelijkheden. Deze groep heeft vaak een zeer kleine baan (minder dan 12 uur per week), waardoor het voor werkgevers minder rendabel kan lijken in hun formele ontwikkeling te investeren. Dat is echter geredeneerd vanuit individuele organisaties en niet vanuit het gemeenschappelijke en gezamenlijke belang van werkgevers, namelijk de beschikbaarheid van een goed toegeruste beroepsbevolking. De eisen die worden gesteld aan werknemers veranderen door technologische toepassingen, waardoor er een ander niveau in kennis en vaardigheden nodig is. Door hier gezamenlijk als werkgevers in te investeren kan de totale populatie van werkenden naar een hoger plan getild worden. Daar heeft uiteindelijk iedereen profijt van. Daarnaast kan het investeren in de duurzame inzetbaarheid van flexibele werknemers voorkomen, dat flexwerkers met verouderde vaardigheden niet meer aan het werk komen. Hierdoor kunnen maatschappelijke kosten zoals werkloosheidsuitkeringen gedrukt worden, evenals kosten die gepaard gaan met stress en gezondheidsproblemen als gevolg van inkomensonzekerheid.

Hoe zouden ontwikkelmogelijkheden voor de genoemde risicogroepen nu vanuit de diverse betrokkenen gestimuleerd kunnen worden? Een optie zou zijn om voor de kwetsbare groepen flexwerkers mogelijkheden tot informeel leren te vergroten. Het gaat in de kern om het aanbieden van aantrekkelijk werk, waarin het individu nieuwe vaardigheden en kennis op kan doen. Dat hoeft niet om grote nieuwe dingen te gaan, omdat de werkgever immers op zoek is naar iemand die snel inzetbaar is. Het kan al door kleine stapjes te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door flexwerkers op verschillende taken in te zetten en hen meer vrijheid te geven in

welke volgorde zij handelingen uitvoeren. Maar het kan ook door hen bewust taken te geven waarin zij iets nieuws bijleren. Uitzenders zouden hierop kunnen sturen bij het uitzenden van uitzendkrachten op opeenvolgende uitzendbanen (Verbiest et al., 2017) of door bewust combinatiebanen aan te bieden. Dit vergt een andere blik op werk. Niet de mens zien als middel om het werk zo efficiënt mogelijk uit te voeren, maar het werk zien als middel om de mens zo veel mogelijk zijn talent te laten benutten. Uiteraard moeten werkgevers er dan in geloven dat het voluit benutten van talenten uiteindelijk voor alle partijen het meest oplevert.

Uiteraard hebben flexwerkers zelf ook een rol in het verbeteren van hun ontwikkelmogelijkheden. Uit eerder onderzoek (Van Wijk et al., 2013) blijkt dat motivatie om te leren, beheersoriëntatie (controle hebben over je eigen leven), zelfvertrouwen en loopbaancompetenties (indirect) bijdragen aan de subjectieve beleving van informeel leren bij laagopgeleide uitzendkrachten. De motivatie om te leren is bij laagopgeleiden vaak een heikel punt. Door negatieve schoolervaringen zijn de motivatie en het zelfvertrouwen vaak erg laag (Van Wijk et al., 2013). We zien dat met name oproepkrachten en uitzendkrachten vaak laag opgeleid zijn. Het creëren van succesvolle leerervaringen zou de motivatie om te leren kunnen verhogen. Een voorbeeld is een project van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche en TNO waarin laag opgeleide uitzendkrachten een praktijkverklaring (officiële erkenning) krijgen voor hetgeen zij in de uitvoering van hun werk hebben geleerd. Het ontvangen van een dergelijke verklaring geeft de uitzendkrachten een boost in hun zelfvertrouwen. Individuele leerrekeningen (spaaarsysteem) kunnen passend zijn, omdat de flexwerkers vaak over sectoren heen werken. Dit geldt overigens ook voor de groep nieuwe zzp'ers, die wat betreft formeel leren ook een risicogroep vormen. Uiteraard is de huidige sectorale structuur van O&O-fondsen daarin een lastig punt. Wij pleiten voor een meer regionale benadering, bijvoorbeeld het opzetten van een regiofonds met opleiding- en ontwikkelgelden voor de kwetsbare groepen op de regionale arbeidsmarkt. De overheid zou dit kunnen stimuleren door ruimte te bieden voor experimenten op dit vlak. Ook kunnen branches hier in cao's afspraken over maken.

Kortom, wij zien diverse opties om de formele én informele ontwikkelmogelijkheden van specifieke groepen flexwerkers te vergroten. We stellen niet dat dat gemakkelijk is, maar waar een wil is, is een weg.

LITERATUUR

Allen, J., & De Grip, A. (2007). *Skill obsolescence, lifelong learning and labor market participation*. Maastricht: Research centre for education and the Labour Market (ROA), Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University.

Borghans, L., Fouarge, D., & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Borghans, L., Fouarge, D., De Grip, A., & Van Thor, J. A. F. (2014). *Werken en leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Cörvers, F., Euwals, R., & De Grip, A. (2011). *Flexibility of the Dutch Labour Market: The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.

Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (2004). Job complexity and task discretion: tracking the direction of skills at work in Britain. In C. Warhurst, E. Keep, & I. Grugulis (Eds.), *The Skills That Matter* (pp. 148-169). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W., & De Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177-195.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (Red.) (2017). *Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Lautenbach, H., Van der Torre, W., De Vroome, E., Janssen, B., Wouters, B., & Van den Bossche, S. (2017). *Zelfstandigen Enquête 2017, Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: CBS/TNO.

Raemdonck, I. (2006). Self-directedness in learning and career processes. *A study in lower-qualified employees in Flanders*. Gent: Universiteit Gent. Proefschrift.

Smit, A., Andriessen, S., & Stark, K. (2005). *Lager opgeleiden in beweging: Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Van der Torre, W., & Dirven, H. J. (2016). Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3(32), 240-247.

Van der Veen, T., & Van der Wal, J. (2003). *Van leertheorie naar onderwijspraktijk*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2013). *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS/TNO.

Van Wijk, E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooij-de Bode, H., & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In R. Van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering* (pp. 47-58). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Van Wijk, E., Verbiest, S., & Preenen, P. (2013). *Ontwikkel(loop)banen voor uitzendkrachten fase A/1-2 zonder startkwalificatie, Eindrapportage EZ-co project*. Hoofddorp: TNO.

Verbiest, S., Van Wijk, E., & Van Dam, L. (2017). *Ontwikkel(loop)banen voor laagopgeleide uitzendkrachten, Eindrapportage EZ-co project fase 3*. Leiden: TNO.

Vlasblom, J. D., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

7

DUURZAME INZETBAARHEID EN HET WERKEN BUITEN KANTOORTIJDEN

Hardy van de Ven, Alwin van Drongelen

In de huidige tijd wordt van veel werkzaamheden verwacht dat ze zowel gedurende de dag als de nacht uitgevoerd worden. Wanneer een werkende buiten reguliere kantoortijden werkt ('s avonds, 's nachts of in het weekend), kan dit door verstoring van het slaap-waakritme en de biologische klok gevolgen hebben voor de gezondheid, het sociale leven en de veiligheid. Uit een recent rapport van de Gezondheidsraad (2017) blijkt dat frequente en langdurige verstoring van de biologische klok de kans op de ontwikkeling van diabetes mellitus (type 2), hart- en vaatziekten en slaapproblemen aanzienlijk vergroot. Deze kans neemt toe naarmate men langer aan dergelijke werktijden wordt blootgesteld. Demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) zorgen, in combinatie met de toenemende pensioenleeftijd, daarom voor een groeiende populatie met een verhoogd risico. Het werken buiten kantoortijden kan daarmee de duurzame inzetbaarheid van Nederlandse werkenden ondermijnen. In dit hoofdstuk is daarom gekeken naar de huidige stand van zaken wat betreft het werken buiten kantoortijden in Nederland: wat voor duurzame inzetbaarheidsprofielen zijn er te zien, zijn er risicogroepen te identificeren en wat zijn mogelijke preventieve interventies?

7.1 INLEIDING

De mogelijkheden om buiten kantoortijden aan de slag te gaan zijn de afgelopen jaren alleen maar toegenomen. Denk bijvoorbeeld aan de opkomst van kunstlicht eind 19e eeuw tot meer recent het internet dat mede de opkomst van een 24/7 wereldwijde economie mogelijk heeft gemaakt. Bijna alle werkzaamheden kunnen gedurende de gehele dag en nacht worden uitgevoerd en veel werkzaamheden ook nog eens plaats ongebonden. De mens is echter een dagdier met een natuurlijk dag-nachtritme; verschillende lichamelijke processen zijn zodanig ingericht dat we overdag optimaal kunnen presteren en 's nachts tot rust komen. Daarnaast is ook de belastbaarheid van de mens beperkt en dient men te kunnen herstellen van inspanningen om productief en gezond aan het werk te blijven. Wanneer men toch op andere momenten werkt, bijvoorbeeld 's avonds, 's nachts of in het weekend, kan dit gevolgen hebben voor de gezondheid, het sociale leven en de veiligheid van werknemers. Werken buiten kantoortijden kan daarmee de duurzame inzetbaarheid van werknemers ondermijnen. Dit geldt zeker voor oudere werknemers, omdat de capaciteit om te herstellen met de leeftijd afneemt. De demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) zorgen, in combinatie met de toenemende pensioenleeftijd, daarom voor een groeiende populatie met een verhoogd risico.

In de literatuur worden diverse mechanismes beschreven voor het werken buiten kantoortijden en de nadelige gevolgen voor (indicatoren van) duurzame inzetbaarheid. Enkele daarvan zijn de verstoring van de biologische klok en het sociale leven, het ontstaan van slaapttekort, en langdurige psychofysische activatie (Merkus et al., 2015). Met name de verstoring van de biologische klok als gevolg van onregelmatige werktijden is uitgebreid beschreven (Arendt, 2010). De biologische klok stuurt de timing van verschillende fysiologische processen in het lichaam aan, bijvoorbeeld slaap, hormoonproductie en de spijsvertering. Wanneer men (als gevolg van werk) actief is op een tijdstip dat volgens de biologische klok bedoeld is om te rusten, raakt het lichaam 'uit fase' met zijn omgeving. Uit een recent rapport van de Gezondheidsraad (2017) blijkt dat frequente en langdurige verstoring van de biologische klok de kans op de ontwikkeling van diabetes mellitus (type 2), hart- en vaatziekten en slaapproblemen aanzienlijk vergroot.

Het werken buiten kantoortijden heeft eveneens effecten op het sociale leven. Sociale activiteiten, bijvoorbeeld het avondeten met het gezin, verjaardagsfeestjes of teamsporten, vinden immers voornamelijk buiten kantoortijden plaats. Hierdoor is het vaak lastig hieraan deel te nemen. Daar staan echter wel andere activiteiten tegenover, bijvoorbeeld boodschappen doen in een lege supermarkt, individueel sporten op rustige momenten en klussen bij daglicht. Werken buiten kantoortijden biedt daarnaast de kans om op andere momenten bij het familieleven aan te sluiten, bijvoorbeeld bij de lunch of bij het van school ophalen van de kinderen. Desalniettemin rapporteren werknemers die avonden, nachten en/of weekenden werken vaker dan werknemers die overdag werken een verstoorde werk-privébalans (Williams, 2008). Hoewel een verstoorde werk-privébalans niet direct leidt tot specifieke aandoeningen, kan het wel gerelateerd zijn aan meer herstelbehoefte, stress en burn-outklachten (Van Hooff et al., 2005).

Een ander veelvuldig genoemd mechanisme voor de nadelige consequenties van werken buiten kantoortijden is verstoorde slaap. Werkenden die zeer vroeg moeten opstaan, 's nachts moeten werken, lange werkdagen hebben of tot heel laat door moeten werken, slapen vaak minder lang en kwalitatief minder goed (Åkerstedt & Wright, 2009). Wanneer er onvoldoende tijd is om van deze werktijden te herstellen, kan zich naar verloop van tijd een chronisch slaapttekort opbouwen, wat weer kan uitmonden in gezondheidsklachten en verzuim (Kecklund & Axelsson, 2016). Daarnaast dragen (chronisch) slaapttekort en vermoeidheid als gevolg van deze werktijden bij aan een verminderde alertheid tijdens het werk (Folkard et al., 2005). Als gevolg hiervan zijn werknemers minder productief, maken ze meer fouten, en hebben ze een groter risico op een arbeidsongeval (Wagstaff & Lie, 2011).

Werken buiten kantoortijden kan dus belastend zijn voor werknemers en de duurzame inzetbaarheid ondermijnen. De hoofdvraag in dit hoofdstuk is of Nederlandse werknemers¹⁵ die buiten kantoortijden werken ook daadwerkelijk slechter scoren op indicatoren van duurzame inzetbaarheid en meer risico lopen op een arbeidsongeval vergeleken met gemiddeld werkend Nederland. Aanvullende vragen zijn of er trends en specifieke risicogroepen te identificeren zijn, en welke interventies er voor werknemers die buiten kantoortijden werken beschikbaar zijn.

7.2 METHODE

7.2.1 Werken buiten kantoortijden

In dit hoofdstuk zijn vier groepen werknemers meegenomen die buiten kantoortijden werken, te weten werknemers die

1. 's avonds werken tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts,
2. 's nachts werken tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens,
3. op zaterdag en/of zondag werken, en
4. in ploegendienst/wisseldienst werken.

De categorie "op zaterdag en/of zondag" werken is een samengestelde variabele uit twee aparte vragen naar werken op zaterdag en zondag. Werknemers zijn in de vier groepen ingedeeld, wanneer ze aangaven *regelmatig* of *soms* op deze tijdstippen te werken. Deze groepen zijn niet wederzijds uitsluitend. Zo werken bijvoorbeeld werknemers in ploegendiensten ook vaak 's avonds, 's nachts en in de weekenden.

7.2.2 Indicatoren van duurzame inzetbaarheid

In het verlengde van hoofdstuk 2 van deze bundel maken we in dit hoofdstuk gebruik van duurzame inzetbaarheidsprofielen. Gegeven de impact van het werken buiten kantoortijden op de gezondheid, werk-privébalans, inzetbaarheid en veiligheid is een selectie gemaakt van indicatoren van duurzame inzetbaarheid die hierop ingrijpen. Deze indicatoren behelzen de

¹⁵ Omdat het gebruikte databestand alleen werknemers in dienstverband bevat spreken we vanaf hier over 'werknemers' in plaats van 'werkenden'.

blokken *actuele inzetbaarheid* (willen en kunnen doorwerken, voldoen aan psychische en fysieke taakeisen), *belastbaarheid* (algemene gezondheid, werk-privébalans) en *belasting* (fysieke belasting, psychosociale belasting en regelmogelijkheden en sociale steun) van het model voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (zie hoofdstuk 1, figuur 1.1). Dit “deelprofiel” is uitgebreid met de volgende indicatoren uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (Hooftman et al., 2017; zie ook appendix): mentale gezondheid (burn-outklachten), inzetbaarheid (verzuim) en veiligheid (arbeidsongevallen). We onderzoeken in hoeverre werknemers die buiten kantoortijden werken op de hierboven genoemde indicatoren van duurzame inzetbaarheid afwijken van gemiddeld werkend Nederland. Bij het bespreken van de resultaten kijken we naast statistische significantie ook naar de grootte van het verschil. Bij een grote steekproef (zoals de NEA) zijn verschillen namelijk al snel statistisch significant. Om iets te kunnen zeggen over het onderscheid tussen groepen maken we gebruik van Cohen's *d*. Wanneer Cohen's *d* groter is dan 0,20 kunnen we spreken van een relatief groot verschil (Cohen, 1988). Per type werktijden gaan we eerst in op relatief grote significante verschillen ($p < 0,05$; Cohen's $d \geq 0,20$) en vervolgens op verschillen die wel significant, maar relatief klein zijn ($p < 0,05$; Cohen's $d < 0,20$). Vervolgens kijken we naar trends in de aantallen mensen die op afwijkende werktijden werken en naar verschillen tussen sectoren, leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus met als doel risicogroepen te identificeren.

7.3 RESULTATEN

7.3.1 Actuele inzetbaarheid

Voor het onderzoeken van de actuele inzetbaarheid van werknemers die buiten kantoortijden werken hebben we allereerst gekeken naar de indicatoren die weerspiegelen tot welke leeftijd werknemers *willen* en *kunnen* doorwerken. De uitkomsten zijn weergegeven in tabel 7.1. Opvallend is dat, hoewel ploegendienstwerknemers aangeven iets minder lang dan gemiddeld te *willen* doorwerken, zij vooral denken minder lang dan gemiddeld door te *kunnen* werken (63,0 jaar versus een gemiddelde van 64,8 jaar). Eenzelfde soort maar iets kleiner verschil is te zien bij werknemers die aangeven 's nachts te werken: zij geven aan door te *kunnen* werken tot 64,0 jaar. Werknemers die in ploegendienst, in de nacht en/of in het weekend werken geven daarnaast aan iets minder gemakkelijk te kunnen voldoen aan fysieke en psychische taakeisen. Werknemers die 's avonds werken, wijken wat betreft indicatoren van de actuele inzetbaarheid niet af van de totale werkende populatie in Nederland.

TABEL 7.1

Actuele inzetbaarheid in relatie tot het werken buiten kantoortijden

| | TOTAAL | IN PLOEGEN-DIENST/WISSEL-DIENST WERKEN | 'S AVONDS WERKEN | 'NACHTS WERKEN | IN HET WEEKEND WERKEN |
|--|--------|--|------------------|----------------|-----------------------|
| Willen doorwerken [tot leeftijd] onder 45-64-jarige werknemers [N=13.177] | 64,5 | 64,1▽ | 64,5 | 64,3▽ | 64,6 |
| Kunnen doorwerken [tot leeftijd] onder 45-64-jarige werknemers [N=11.631] | 64,8 | 63,0▼ | 64,7 | 64,0▽ | 64,6▽ |
| Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=42.881; % zowel fysiek als psychisch] | 86,1% | 82,6%▽ | 86,2% | 84,1%▽ | 85,7%▽ |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's *d* is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's *d* is kleiner dan 0,20.

7.3.2 Belasting en belastbaarheid

Vervolgens hebben we gekeken naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers die buiten kantoortijden werken (tabel 7.2). Hoewel de verschillen soms klein zijn, blijken ploegendienstwerknemers over de hele linie minder belastbaar vergeleken met gemiddeld werkend Nederland. Ze ervaren een significant slechtere gezondheid en rapporteren meer burn-outklachten. Ook komen beroepsziekten vaker voor en verzuimen ze meer. Wat betreft veiligheid komen ongelukken met verzuim als gevolg twee keer zo vaak voor. Qua belasting voeren ploegendienstwerknemers veel vaker fysiek zwaar werk uit en ervaren zij beduidend minder regelmogelijkheden en sociale steun. Ook ervaren ze een iets hogere psychosociale belasting.

Werknemers die aangeven 's avonds te werken, hebben vaker een hoge psychosociale belasting en een verstoorde werk-privébalans. In mindere mate hebben ze ook te maken met een hoge fysieke belasting, minder regelmogelijkheden en sociale steun en komt een arbeidsongeval met verzuim als gevolg vaker voor. Avondwerkers voelen zich over het algemeen wel gezonder, ze verzuimen minder en beroepsziekten komen in deze groep minder vaak voor vergeleken met de algemene werkende populatie.

Werknemers die soms of regelmatig 's nachts werken hebben een vergelijkbaar DI-profiel als dat van ploegendienstmedewerkers. Ze verschillen vooral van gemiddeld Nederland wat betreft de belasting. Zo geven ze voornamelijk vaker aan een verstoorde werk-privébalans te ervaren, fysiek belastend werk te doen en weinig regelmogelijkheden en sociale steun te hebben. Ook ervaren ze iets vaker een hoge psychosociale belasting. Qua belastbaarheid zijn de verschillen met gemiddeld Nederland kleiner, maar wel significant: nachtwerkers

TABEL 7.2

Belasting en belastbaarheid in relatie tot het werken buiten kantoor tijden

| | TOTAAL | IN PLOEGEN-DIENST/WISSEL-DIENST WERKEN | 'S AVONDS WERKEN | 'NACHTS WERKEN | IN HET WEEKEND WERKEN |
|---|--------|--|------------------|----------------|-----------------------|
| Indicatoren belastbaarheid | | | | | |
| Algemene gezondheidstoestand [N=43.064; % goed of zeer goed] | 82,3% | 80,8%▽ | 83,4%△ | 81,9% | 82,8%△ |
| Verzuim afgelopen 12 maanden? [N=43.102; % ja] | 45,7% | 47,4%△ | 45,3% | 46,7% | 44,3%▽ |
| Individueel ziekteverzuimpercentage [N=42.530; gemiddelde] | 3,82% | 4,32%△ | 3,53%▽ | 3,95% | 3,58%▽ |
| Klacht bij laatste verzuimgeval gevolg van werk [N=19.434; % deels/hoofdzakelijk gevolg van werk] | 24,8% | 28,4%△ | 25,7%△ | 29,2%△ | 25,6%△ |
| Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items; N=43.080; % ja (>3.2)] | 14,6% | 16,2%△ | 14,9% | 15,4%△ | 14,7% |
| In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim? [N=42.807; % ja] | 1,4% | 2,5%△ | 1,6%△ | 2,6%△ | 1,7%△ |
| Ten minste één beroepsziekte; prevalentie [langer dan jaar en/of afgelopen jaar begonnen; 13 items; N=41.940; % ja] | 21,1% | 25,3%△ | 20,3%▽ | 26,2%△ | 21,1% |
| Ten minste één beroepsziekte; incidentie [afgelopen jaar begonnen; 13 items; N=41.940; % ja] | 6,3% | 8,0%△ | 6,2% | 7,2%△ | 6,4% |
| Indicatoren belasting | | | | | |
| Goede werk-privébalans [N=42.567; % nee, nooit/ja, enkele keer] | 90,5% | 85,8%▽ | 87,9%▼ | 82,4%▼ | 88,3%▽ |
| Geen zware fysieke belasting [N=42.287; % nee/ja soms] | 79,7% | 59,6%▼ | 77,1%▽ | 64,9%▼ | 73,8%▼ |
| Geen zware psychosociale belasting [N=43.143; % laag/middel en laag/middel] | 56,2% | 50,9%▽ | 51,1%▼ | 50,2%▽ | 53,5%▽ |
| Gemiddeld tot goede mogelijkheden en sociale steun [N=43.167; % middel/hoog] | 52,8% | 32,2%▼ | 50,0%▽ | 43,0%▼ | 48,0%▼ |

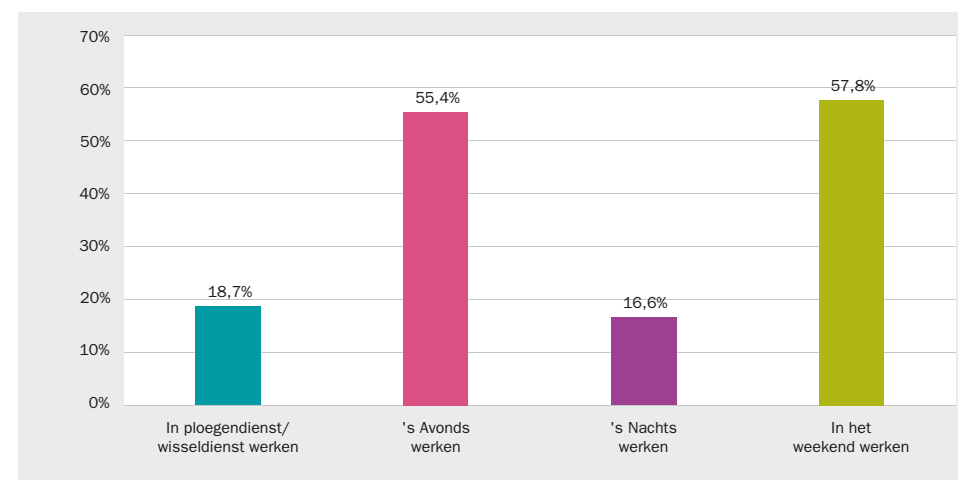
▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

ervaren vaker burn-outklachten, beroepsziekten komen vaker voor en nachtwerkers geven aan twee keer zo vaak als gemiddeld betrokken te zijn geweest bij een arbeidsongeval met verzuim als gevolg.

Tot slot geven weekendwerkers relatief vaak aan fysiek belastend werk te doen en weinig regelmogelijkheden en sociale steun te hebben. Verder geven ze iets vaker dan gemiddeld aan een verstoorde werk-privébalans te hebben, psychosociaal belastend werk te doen en betrokken te zijn bij een arbeidsongeval met verzuim tot gevolg. Weekendwerkers scoren wel positief op de DI-indicatoren algemene gezondheid en verzuimpercentage.

7.3.3 Hoe vaak wordt er buiten kantooruren gewerkt?

In figuur 7.1 is te zien dat bijna 19% van de werknemers in ploegdiensten werkt. Avondwerk komt in Nederland bij meer dan 55% van de werknemers voor en nachtwerk bij bijna 17%. Verder blijkt dat bijna 58% van de werkende populatie soms of regelmatig in het weekend werkt. De categorieën zijn niet wederzijds uitsluitend. Van de werknemers die in ploegdienst werken, werkt 9 op de 10 werknemers 's avonds en/of in het weekend en bijna de helft 's nachts. Ruim 80% van de avondwerkers werkt ook in het weekend en om en nabij 30% in ploegdienst en 's nachts. De helft van de nachtwerkers doet werk in ploegdiensten en bijna alle nachtwerkers werken ook 's avonds en in het weekend.



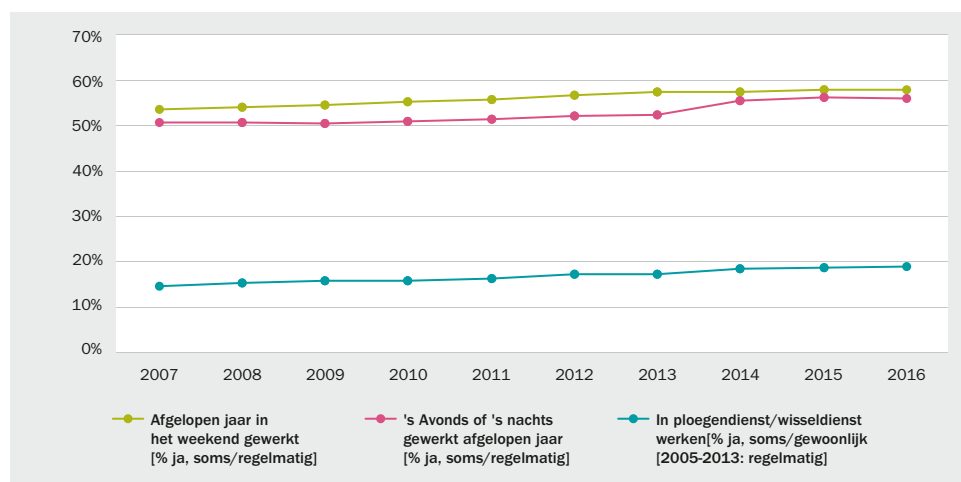
FIGUUR 7.1

Aandeel werknemers per type werktijden

BRON: NEA, 2016.

In de NEA-uitkomsten van de afgelopen 10 jaar (in figuur 7.2) is te zien dat het werken in ploegdienst licht is toegenomen, van 15% in 2007 naar 19% in 2016. Waar in de NEA tot en met 2013 gevraagd werd naar avond- dan wel nachtwerk, is dit vanaf 2014 apart uitgevraagd voor werken gedurende de avond en nacht. Hetzelfde geldt voor weekendwerk: dit is

vanaf 2014 apart uitgevraagd voor werken op zaterdag en zondag. Om de trend te kunnen bepalen hebben we daarom de percentages behorende bij de gesplitste items (vanaf 2014) samengenomen, waardoor er tussen 2013 en 2014 een lichte trendbreuk te zien is. Over het algemeen is er in de afgelopen jaren zowel een lichte stijging te zien in avond- en/of nachtwerk (van 51% in 2007 naar 56% in 2016) als in weekendwerk (van 54% in 2007 naar 58% in 2016). De aparte vragen lopen al langer mee in het EBB-panel van CBS en daarin is te zien dat vooral het werken in de avond (van 46% in 2007 naar 52% in 2016) en het weekend (van 48% in 2007 naar 54% in 2017) toeneemt.¹⁶ Nachtwerk lijkt daarentegen volgens de CBS-cijfers de afgelopen jaren redelijk stabiel te blijven (van 16% in 2007 naar 15% in 2017).



FIGUUR 7.2

Aandeel werknemers per type werktijden gedurende de afgelopen tien jaar

7.4 IDENTIFICATIE RISICOGROEPEN

7.4.1 Verschillen naar sector, opleidingsniveau en leeftijd

Voor de verschillen per sector geven we steeds de top 3 voor waar het type werktijd het meeste voorkomt. Zie voor een overzicht van de overige sectoren bijlage 1 van dit hoofdstuk. Wat betreft sectoren, blijkt dat ploegendienstwerk significant vaker dan gemiddeld ($p < 0.05$) voorkomt in de gezondheidszorg (35%), logistiek (31%) en horeca (31%). In dezelfde sectoren werkt men ook vaker dan gemiddeld 's avonds (respectievelijk 59%, 63% en 82%) en 's nachts (respectievelijk 23%, 41% en 27%). Weekendwerk (zaterdag en/of zondag) komt juist vaker voor in horeca (90%), landbouw (73%) en logistiek (71%). Het werken buiten kantoortijden verschilt ook per opleidingsniveau. Zo blijkt dat laag en middelbaar (havo-mbo)

16 Statline.cbs.nl

opgeleiden vaker in ploegendienst (respectievelijk 25% en 24%) werken. Wat betreft avond- en/of nachtwerk valt op dat middelbaar opgeleiden vaker in de nacht werken (21%). Hoger opgeleiden werken zowel minder vaak in ploegendiensten (8%) als in het weekend (50%). Wat betreft leeftijd werken opvallend veel jongeren in de leeftijd van 15-24 in ploegendiensten, 's avonds, en in het weekend (respectievelijk 33%, 68% en 81%).

7.4.2 Trends naar sector, opleidingsniveau en leeftijd

Op basis van bovenstaande analyse is te zien dat jongere, voornamelijk laag en middelbaar opgeleide werknemers, in specifieke sectoren, worden blootgesteld aan werktijden buiten kantoortijden die een negatieve invloed kunnen hebben op de duurzame inzetbaarheid. Een deel van deze groep zal waarschijnlijk bestaan uit jongeren en/of studenten met een relatief kleine (deeltijd)baan, bijvoorbeeld in de horeca. Uit onder andere het rapport van de Gezondheidsraad (2017) blijkt, dat vooral langdurige blootstelling aan afwijkende werktijden nadelige effecten op de duurzaam inzetbaarheid van medewerkers kan hebben. Daarom is het relevant om na te gaan of er wat betreft risicogroepen trends te ontdekken zijn in de NEA-data van de afgelopen 10 jaar.

Het blijkt dat niet alleen jongeren steeds meer te maken krijgen met werktijden buiten kantoortijden, maar dat ook oudere werknemers hier steeds vaker aan worden blootgesteld. In bijna alle sectoren neemt het aandeel werknemers in ploegendienst toe. De stijging van het percentage werknemers in ploegendiensten uit zich echter vooral bij laag opgeleiden (van 18% in 2007 naar 26% in 2016) en in iets mindere mate bij middelbaar opgeleide werknemers (van 18% naar 24%). Wat betreft leeftijdscategorieën stijgt niet alleen het aandeel jongere werknemers tussen de 25-34 jaar (van 14% in 2007 naar 19% in 2016), maar óók het aandeel oudere werknemers tussen de 55-64 jaar (van 9% in 2007 naar 15% in 2016).

Eenzelfde trend is waarneembaar bij avond-/nachtwerk; verschillende sectoren (zoals informatie en communicatie, en bouwnijverheid) dragen bij aan de stijging van dit type werktijden. Wat betreft opleidingsniveau werken vooral steeds meer middelbaar opgeleiden in de avond/nacht. Qua leeftijd is er vooral een stijging in avond-/nachtwerkers waarneembaar bij jongere (15-24 jarigen; van 63% naar 69%) én oudere (55-64 jarigen; van 37% naar 40%) werknemers.

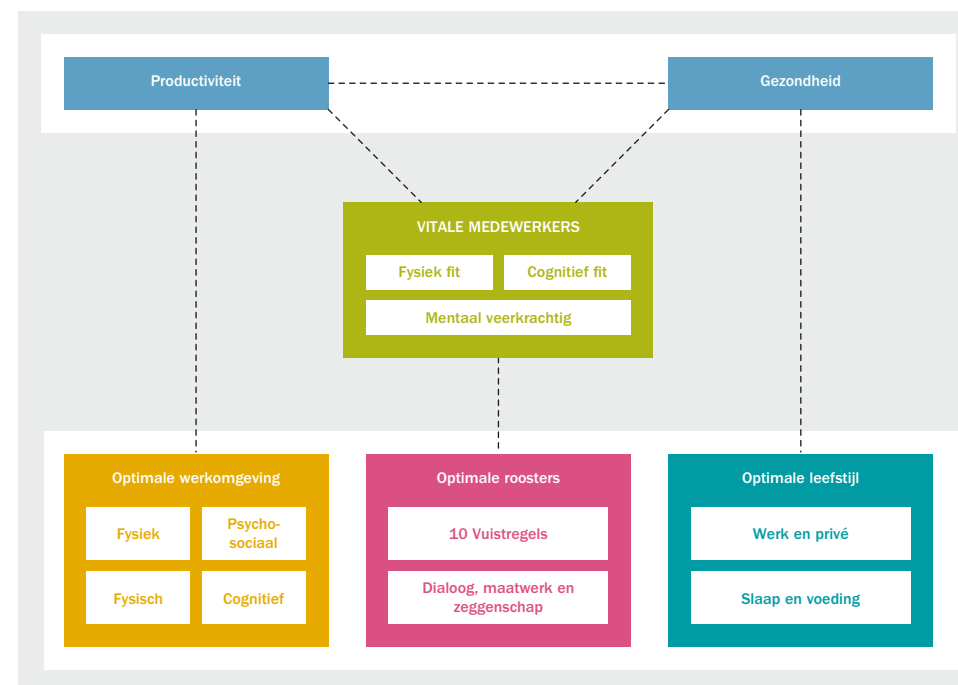
Ten aanzien van weekendwerk is ten slotte een toename te zien bij alle drie de opleidingscategorieën (laag opgeleiden van 54% in 2007 naar 60% in 2013, middelbaar opgeleiden van 56% naar 60% en hoog opgeleiden van 50% naar 53%). Ook is een toename zichtbaar bij de jongste categorie medewerkers (15-24 jaar; van 73% in 2007 naar 83% in 2013).

7.5 INTERVENTIES TER VERHOOGING VAN DUURZAME INZETBAARHEID

Uit dit hoofdstuk komt naar voren dat steeds meer werknemers, verspreid over verschillende sectoren, met ploegdienst, avondwerk, nachtwerk en weekendwerk te maken krijgen. Dit geldt met name voor lager en gemiddeld opgeleide werknemers en de laagste en hoogste categorieën qua leeftijd (15-24 jarigen en 55-64 jarigen). In het eerste deel van dit hoofdstuk kwam al naar voren dat het werken buiten kantoortijden negatieve gevolgen kan hebben voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het is daarom, zowel vanuit persoonlijk als sociaal-maatschappelijk oogpunt, belangrijk om deze medewerkers zo goed mogelijk te beschermen, bijvoorbeeld door middel van effectieve interventies.

7.5.1 Interventies overige typen afwijkende werktijden

Het vitaal, gezond en productief aan het werk blijven met afwijkende werktijden is een complex vraagstuk en is van veel verschillende factoren afhankelijk. Zo kunnen het type blootstelling (nacht-, avond- en/of weekendwerk), de werknemerspopulatie en het soort werk dat uitgevoerd wordt sterk verschillen. Deze factoren hangen bovendien ook met elkaar samen. Denk bijvoorbeeld aan de invoering van een nieuw rooster dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt er voornamelijk op gericht is om productiemiddelen zo effectief mogelijk te gebruiken. Niet alleen zorgt dit voor minder vrijheidsgraden om gezondheidskundig het beste rooster te ontwerpen, maar het kan er ook voor zorgen dat de werkdruk omhoog gaat en/of dat er minder tijd is voor gezamenlijke pauzes (sociale steun). Hoe dit beleefd wordt verschilt ook nog eens per medewerker. In figuur 7.3 (TNO-model) zijn deze factoren onderverdeeld in drie gebieden die de vitaliteit (maat voor inzetbaarheid) van ploegdienstmedewerkers beïnvloeden: de werkomgeving, de privé-omgeving (leefstijl) en de roosters/werktijden. Onze visie is dat de vitaliteit van medewerkers alleen duurzaam verhoogd kan worden met behulp van een samenhangende aanpak, met aandacht voor alle drie de deelgebieden. Zo kan er bijvoorbeeld bij een bedrijf een gezonder rooster worden ingevoerd, maar als de fysieke belasting op het werk te hoog blijft en de leefstijl van de medewerkers ongezond, dan zal de roosteraanpassing geen optimaal effect kunnen hebben.



FIGUUR 7.3

TNO integraal vitaliteitsmodel voor ploegdienstmedewerkers

7.5.2 Optimalisatie rooster

Op basis van studies over de invloed van verschillende typen roosters op het menselijk lichaam is er een aantal algemene richtlijnen voor gezonde roosters opgesteld, zoals snel, voorwaarts roteren (Verbiest et al., 2013). Snel roteren houdt in het beperken van het aantal opeenvolgende zelfde diensten. Voorwaarts roteren houdt in dat opeenvolgende werkdagen opbouwen van ochtend- naar middag- naar nachtdienst. De Gezondheidsraad gaf echter in 2015 nog aan dat niet met zekerheid is te zeggen hoe het rooster optimaal vormgegeven moet worden om gezondheidsklachten te voorkomen of te beperken (Gezondheidsraad, 2015). Doordat iedere medewerker verschillend is, zullen de genoemde richtlijnen ook niet voor iedereen in gelijke mate een oplossing bieden. Het kan daarom voor de werkgever ook interessant zijn om roosters te introduceren die beter aansluiten bij de individuele voorkeuren van werknemers. Recente onderzoeken uit Scandinavië waarbij dergelijke roosters werden geïmplementeerd, toonden een verbetering in werk-privébalans, werkprestatie en herstelbehoefte (Albertsen et al., 2014). Omdat de capaciteit om van afwijkende werktijden te herstellen afneemt naarmate men ouder wordt, dienen bedrijven ook rekening te houden met de leeftijd van werknemers. Uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; zie appendix) blijkt dat van de bedrijven waar nachtwerk voorkomt, er tussen 2010 en 2016 steeds meer bedrijven oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige werktijden en ploegdiensten (toename van 12% naar 18%), een kortere werkweek aanbieden dan wel werktijden op indivi-

duale basis aanpassen (van 18% naar 28%), oudere werknemers extra vrije dagen geven (van 26% naar 31%) en een teruggang in salaris/demotie mogelijk maken (van 2% naar 5%). Dergelijke aanpassingen of ontziemaatregelen komen anderhalf tot twee keer zo vaak voor in vergelijking met bedrijven waar niet op afwijkende tijden wordt gewerkt. Desondanks komt het doorvoeren van de aanpassingen door het groeiend aantal oudere werknemers met afwijkende werktijden steeds verder onder druk te staan, omdat het op een gegeven moment erg duur en wat betreft behoud van personeelsbezetting onhoudbaar wordt. Daarnaast is het onwenselijk om de jongere generatie werknemers met nog meer afwijkende werktijden te belasten.

7.5.3 Optimalisatie werkomstandigheden

Naast het optimaliseren van roosters zou men ook moeten proberen de werkomstandigheden te optimaliseren. De maatregel met de grootste impact is het verminderen van de blootstelling aan afwijkende werktijden (bronaanpak), bijvoorbeeld door kritisch naar de werkprocessen te kijken en zodoende te bepalen of nachtwerk echt noodzakelijk is (Härmä, 2015). Andere mogelijkheden voor het optimaliseren van de werkomstandigheden zijn onder andere het creëren van een werkplek waarin een gezonde leefstijl van medewerkers wordt gefaciliteerd, bijvoorbeeld door ze binnen en buiten werktijden de mogelijkheid te bieden om te sporten, of door de restauratieve voorzieningen zo in te richten dat er op alle momenten van de dag gezonde voeding verkregen kan worden. Ook dient de werkomgeving ten minste over een gezonde en veilige verlichting te beschikken. Daar dient wel bij te worden aange-merkt dat extra lichtblootstelling tijdens de nachtdienst de verstoring van het bioritme kan versterken en er daardoor terughoudendheid ten aanzien van het introduceren van deze maatregelen geboden is. Tot slot is ook het bieden van voldoende herstel tijdens het werk van groot belang. Powernapping (een korte slaaperiode) kan wellicht een geschikte herstel-activiteit zijn die kan helpen om vermoeidheid terug te dringen, en daardoor ook arbeidsongevallen te verminderen (Gezondheidsraad, 2015). TNO ontwikkelt en evalueert in dit kader in 2018 met enkele bedrijven doelgroep-specifieke interventies gericht op herstel tijdens en na het werk.

7.5.4 Bevorderen van gezonde leefstijl

De capaciteit van werknemers om met onregelmatig werk om te gaan, of juist het gebrek daaraan, speelt een belangrijke rol in het ontstaan van nadelige gezondheidseffecten. Het is daarom zaak om de leefstijl en coping strategieën van medewerkers te verbeteren, bijvoorbeeld door ze relevante kennis te geven en ze bewust te maken van de risico's van hun werk. Informatie die in ieder geval besproken zou kunnen worden betreft:

- › blootstelling aan licht (hoe en op welk moment);
- › slaaphygiëne (wanneer kun je het beste slapen en hoe zorg je daarvoor?);
- › voeding (wat kun je het beste eten, en op welke momenten?);
- › lichamelijke activiteit (wanneer en op welke manier?).

Het bewijs voor een positief effect van deze en eerder beschreven interventies is echter schaars (Gezondheidsraad, 2015). Enerzijds komt dat omdat ze nog niet goed zijn onder-

zocht en anderzijds komt het omdat de interventies zich voornamelijk richten op korte termijn effecten (alertheid, slaap) en er dus niets over de lange termijn gezegd kan worden. Het kan echter ook komen doordat in de onderzochte interventies nauwelijks onderscheid gemaakt wordt tussen persoonlijke kenmerken van (groepen) medewerkers, terwijl het uit de literatuur wel bekend is, dat hoe goed men tegen afwijkende werktijden bestand is bepaald wordt door bijvoorbeeld chronotype (avondmensen beter bestand), leeftijd (oudere werknemers minder bestand) of opleidingsniveau (lager opgeleiden minder bestand) (Saksvik et al., 2011). Onder meer naar aanleiding van eerdere interventiestudies (Van Drongelen et al., 2014) is TNO ervan overtuigd dat individuele kenmerken van werknemers in ogenschouw genomen moeten worden. Momenteel worden dan ook enkele innovatieve interventies (zoals een gezondheidsmeter ter ondersteuning van zelfroosteren en een alertheidsprogramma voor werknemers uit de industrie) met bijbehorend op maat advies ontwikkeld, en wordt het effect hiervan op leefstijl en gezondheid geëvalueerd.

7.6 CONCLUSIE

Het doel van dit hoofdstuk was te onderzoeken of het werken buiten kantoortijden in Nederland gerelateerd is aan verminderde duurzame inzetbaarheid. Over het algemeen blijkt dat het geval te zijn. De risico's van het werken buiten kantoortijden gelden voornamelijk voor werknemers die in ploegendiensten en/of gedurende de nacht werken. Hoewel de verschillen met gemiddeld werkend Nederland soms klein zijn, scoren zij over het geheel genomen slechter op de geselecteerde indicatoren. Deze werknemers doen fysiek en mentaal belastend werk, maar zijn hier vaak niet goed tegen bestand. Ze ervaren een gebrek aan regelmogelijkheden en sociale steun, hebben een slechtere gezondheid en rapporteren meer burn-outklachten. Beroepsziekten en ongevallen met verzuim als gevolg komen eveneens vaker voor. Ook bij werknemers die gedurende de avond of in het weekend werken is er sprake van een iets hogere belasting. Daarentegen zijn zij wel gezonder en verzuimen zij minder. Een mogelijke verklaring voor deze resultaten is dat avond- en weekendwerk in mindere mate interfereert met de biologische klok, waardoor er een belangrijke stressor wegvalt.

Vanwege de duidelijke samenhang tussen het werken buiten kantoortijden en een verminderde duurzame inzetbaarheid bevelen we dan ook aan om werknemers die buiten kantoortijden werken te blijven monitoren. Dit kan door bijvoorbeeld de analyses in dit hoofdstuk periodiek te herhalen. Daarmee zou dat een aanvulling zijn op de profielen naar regio en sector (zie: www.monitorarbeid.tno.nl/di-monitor). Specifiek voor 'het werken buiten kantoortijden' zouden deze profielen aangevuld kunnen worden met ontziemaatregelen aangaande werktijden uit de WEA (zie § 7.5.2). Een andere mogelijkheid is 'het werken buiten kantoortijden' als een indicator toe te voegen aan het duurzame inzetbaarheidsprofiel (hoofdstuk 2).

Het monitoren van 'het werken buiten kantoortijden' zou ons inziens met name moeten gelden voor de in dit hoofdstuk geïdentificeerde risicogroepen. Het werken buiten kantoortijden komt voornamelijk in specifieke sectoren voor en vooral jonge, laag en middelbaar

opgeleide werknemers hebben te maken met ploegendiensten en/of avond-/nachtwerk. De afgelopen jaren is er, naast een stijging bij jongeren, ook een duidelijke stijging te zien bij oudere werknemers (55-64 jaar). Uit cijfers van de WEA blijkt dat bedrijven oudere werknemers steeds meer vrijstellen van ploegendiensten en/of nachtwerk, of ze een kortere werkweek, dan wel werktijden op individuele basis aanbieden (van 18% naar 28%). Vanwege de vergrijzing en de toegenomen pensioenleeftijd zijn wat betreft kosten, operationele bezetting en belasting voor jongere medewerker, dergelijke maatregelen nog slechts beperkt houdbaar. Andere, effectieve interventies om de duurzame inzetbaarheid van vooral ploegendienst- en nachtwerkers te bevorderen zijn echter beperkt beschikbaar. Doordat er wel steeds meer kennis komt over de relatie tussen individuele kenmerken, leefstijl (voeding, slaap, beweging) en de nadelige gevolgen van onregelmatige werktijden is er sprake van een noodzaak én een kans om specifiek op maat gemaakte interventies te ontwikkelen voor kwetsbare werknemers. Vanuit TNO zijn en worden hier mooie stappen in gezet. Aan de hand van het integraal vitaliteitsmodel worden doelgroep-specifieke interventies ontwikkeld, waarbij zowel de werktijden, de werkomgeving, als de individuele werknemer in acht worden genomen.

LITERATUUR

- Åkerstedt, T., & Wright, K. P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep Medicine Clinics*, 4(2), 257-271.
- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, Å. M., Lund, H., & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 265-274.
- Arendt, J. (2010). Shift work: Coping with the biological clock. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 60(1), 10-20.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Taylor & Francis.
- Folkard, S., Lombardi, D. A., & Tucker, P. T. (2005). Shiftwork: Safety, sleepiness and sleep. *Industrial Health*, 43(1), 20-23.
- Gezondheidsraad. (2015). *Nachtwerk en gezondheidsrisico's: Mogelijkheden voor preventie*. Den Haag: Gezondheidsraad. Publicatienr. 2015/25.
- Gezondheidsraad. (2017). *Gezondheidsrisico's door nachtwerk*. Den Haag: Gezondheidsraad. Publicatienr. 2017/17.
- Härmä, M. (2015). Promoting older workers' job retention and health by working hour patterns. In J. Vuori, R. Blonk, & R. Price (Eds.), *Sustainable Working Lives. Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course* (pp. 249-268). Dordrecht: Springer.

Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., De Vroome, E. M. M., Michiels, J. J. M., Pleijers, A. J. S. F., & Van den Bossche, S. N. J. (2017). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016. methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO | CBS.

Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 355, i5210. doi:10.1136/bmj.i5210.

Merkus, S. L., Holte, K. A., Huysmans, M. A., Van Mechelen, W., & Van der Beek, A. J. (2015). Nonstandard working schedules and health: The systematic search for a comprehensive model. *BMC Public Health*, 15(1), 1084.

Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G. M., & Pallesen, S. (2011). Individual differences in tolerance to shift work - a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 15(4), 221-235.

Van Drongelen, A., Boot, C. R., Hlobil, H., Twisk, J. W., Smid, T., & Van der Beek, A. J. (2014). Evaluation of an mHealth intervention aiming to improve health-related behavior and sleep and reduce fatigue among airline pilots. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(6), 557-568.

Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Houtman, I. L., & Van den Heuvel, F. M. M. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(1), 15-29.

Verbiest, S., Goudswaard, A., Kooij-de Bode, H., De Looze, M., Bosch, T., & Blok, M. (2013). Gezond, gezonder, gezondst? wat zijn gezonde roosters? *Tijdschrift Voor HRM*, 3, 16, 63-77.

Wagstaff, A. S., & Lie, J. S. (2011). Shift and night work and long working hours-a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(3), 173-185.

Williams, C. (2008). Work-life balance of shift workers. *Perspectives on Labour and Income*, 20(3), 15.

BIJLAGE 1

Overzicht van de verschillen in onregelmatige werktijden

TABEL B1.1

Verschillen in onregelmatige werktijden naar sector

| | TOTAAL | LANDBOUW, BOSBOUW EN VISSERIJ | INDUSTRIE (incl. delfstoffen/ nuts/afval) | BOUWNIJVER- HEID | GROOT-EN DETAILHANDEL | VERVOER EN OPSLAG | HORECA | INFORMATIE EN COMMUNICATIE | FINANCIËLE INSTELLINGEN | ZAKELIJKE DIENSTVER- LENING/ ONROE- REND GOED | OPENBAAR BESTUUR | ONDERWIJS | GEZONDHEIDS- EN WELZIJNSZORG | CULTUUR, SPORT EN RECREATIE/ OVERIGE DIENST- VERLENING |
|--------------------------------------|--------|-------------------------------------|---|---------------------|--------------------------|----------------------|--------|-------------------------------|----------------------------|--|---------------------|-----------|------------------------------------|---|
| N: | 42.934 | 494 | 5.231 | 1.859 | 7.308 | 2.256 | 2.008 | 1.441 | 1.749 | 5.923 | 3.103 | 3.024 | 7.112 | 1.434 |
| %: | 100% | 1,2% | 12% | 4,3% | 17% | 5,3% | 4,7% | 3,4% | 4,1% | 14% | 7,2% | 7,0% | 17% | 3,3% |
| In ploegendienst/wisseldienst werken | 18,7% | 11,7%▼ | 21,2%△ | 5,7%▼ | 18,7% | 31,1%▲ | 31,1%▲ | 7,0%▼ | 4,0%▼ | 11,8%▼ | 13,7%▼ | 1,5%▼ | 35,4%▲ | 13,5%▼ |
| 's Avonds werken | 55,4% | 32,1%▼ | 44,5%▼ | 39,8%▼ | 54,9% | 63,2%△ | 81,7%▲ | 58,1%△ | 53,0%▼ | 50,9%▼ | 54,9% | 62,2%△ | 59,2%△ | 63,0%△ |
| 's Nachts werken | 16,6% | 12,5%▼ | 20,5%△ | 16,4% | 6,9%▼ | 40,8%▲ | 26,9%▲ | 16,4% | 6,5%▼ | 13,4%▼ | 20,8%△ | 4,3%▼ | 23,2%▲ | 11,8%▼ |
| In het weekend werken | 57,8% | 73,2%▲ | 49,4%▼ | 47,9%▼ | 70,4%▲ | 71,0%▲ | 90,0%▲ | 50,6%▼ | 46,0%▼ | 49,5%▼ | 47,0%▼ | 43,6%▼ | 58,5% | 70,4%▲ |

 Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen).

Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep versus 'rest' (gewogen deviatiecontrast).

 ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

 Open pijltjes △ en ▼: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. (Cohen, 1988).

TABEL B1.2

Verschillen in onregelmatige werktijden naar opleidingsniveau en leeftijd

| | TOTAAL | HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU | | | LEEFTIJD | | | | | |
|--------------------------------------|--------|----------------------------------|----------------------|------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | LAAG (≤VBO) | MIDDEN (HAVO-MBO) | HOOG (HBO-WO) | 15-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65-74 |
| N: | 42.934 | 9.284 | 18.277 | 14.930 | 6.551 | 9.055 | 8.802 | 10.308 | 7.382 | 837 |
| %: | 100% | 22% | 43% | 35% | 15% | 21% | 21% | 24% | 17% | 1,9% |
| In ploegendienst/wisseldienst werken | 18,7% | 25,3%▲ | 23,7%▲ | 8,3%▼ | 32,6%▲ | 19,2% | 15,1%▼ | 16,3%▼ | 15,0%▼ | 7,6%▼ |
| 's Avonds werken | 55,4% | 49,9%▼ | 55,5% | 59,1%△ | 67,9%▲ | 56,6%△ | 54,8% | 52,9%▼ | 48,4%▼ | 41,5%▼ |
| 's Nachts werken | 16,6% | 15,0%▼ | 21,1%▲ | 12,2%▼ | 14,6%▼ | 19,7%△ | 17,4%△ | 17,2% | 13,7%▼ | 10,5%▼ |
| In het weekend werken | 57,8% | 63,8%△ | 61,3%△ | 49,7%▼ | 81,3%▲ | 55,7%▼ | 52,8%▼ | 54,7%▼ | 50,7%▼ | 47,3%▼ |

 Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen).

Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep versus 'rest' (gewogen deviatiecontrast).

 ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

 Open pijltjes △ en ▼: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. (Cohen, 1988).



KWALITEIT VAN WERK - INVLOED OP VERVROEGDE UITSTROOM

Swenneke van den Heuvel, Liza van Dam, Karen Oude Hengel

De laatste jaren lijkt er een neergaande trend te zijn in de kwaliteit van werk. In dit hoofdstuk gaan we in op wat deze kwaliteit inhoudt en wat de invloed is van de kwaliteit van werk op het langer doorwerken van oudere werknemers (45 jaar en ouder). Met behulp van onderzoek met de longitudinale data van de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) hebben we gekeken naar de invloed van de kwaliteit van werk op de uitstroom uit werk tussen 2010 en 2016 van personen die in 2010 werkzaam waren. Uit de resultaten blijkt dat de kwaliteitsindicatoren goede fysieke werkomgeving, goede sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden beschermend lijken te werken tegen vervroegde uitstroom. Verder zien we dat laag opgeleiden een mindere kwaliteit van werk hebben dan midden en hoog opgeleiden en dat er grote verschillen per sector zijn. De invloed van de verschillende kwaliteitsindicatoren op uitstroom lijkt niet of nauwelijks per opleidingsniveau te verschillen.

8.1 INLEIDING

In diverse hoofdstukken in deze bundel komt de invloed van werkfactoren op de inzetbaarheid van werknemers aan bod. Zo zijn fysieke en psychosociale werkbelasting en regelmoogelijkheden op het werk opgenomen in de profielen duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk 2). In andere hoofdstukken gaan we in op de invloed van contractvorm (hoofdstuk 3 en hoofdstuk 6), afwijkende werktijden (hoofdstuk 3 en hoofdstuk 7) en technologische ontwikkelingen in het werk (hoofdstuk 10) op verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid. In dit hoofdstuk kijken we ook naar werkfactoren en richten we ons op de kwaliteit van werk.

Wanneer men in de wetenschap kijkt naar de kwaliteit van werk, wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen 'good jobs' en 'bad jobs'. Bij 'good jobs' gaat het in het algemeen over banen met een goede beloning, werkzekerheid en kwaliteit van de werkomgeving (Henseke, 2018; OECD, 2014; Smulders & Van den Bossche, 2017). Onderzoek toont aan dat de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden achteruit gaat en dat meer werknemers terecht zijn gekomen in banen met een weinig uitdagend karakter en weinig autonomie, in deeltijdbanen, met flexibele contracten en met meer baanonzekerheid (Smulders & Van den Bossche, 2017).

In dit hoofdstuk proberen we te onderzoeken hoe kwaliteit van werk samenhangt met duurzame inzetbaarheid. Dat doen we door na te gaan wat de invloed is van diverse kwaliteitsindicatoren op het langer doorwerken van oudere werknemers (45 jaar en ouder). Daarbij willen we aansluiten bij internationaal onderzoek met betrekking tot de kwaliteit van werk.

De kwaliteitsindicatoren die we voor dit onderzoek gebruiken zijn ontwikkeld door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Ze zijn bedoeld als objectieve maat voor de kwaliteit van werk. 'Objectief' wil hier zeggen dat ze gebaseerd zijn op baankenmerken. Deze baankenmerken zijn weliswaar subjectief gemeten door zelfrapportage, maar ze hebben geen betrekking op persoonlijke voorkeuren, omstandigheden of kwaliteiten, noch op de fit tussen baan en persoon (Eurofound, 2012).

De volgende kwaliteitsindicatoren zijn het resultaat:

- › fysieke werkomgeving (fysieke belasting, lawaai/temperatuur, biologisch/chemisch);
- › intensiteit van het werk (tempo, werkdruk, emotionele belasting);
- › kwaliteit van werktijden (werkduur, weekend-, avond- en nachtwerk);
- › sociale werkomgeving (sfeer, steun van leidinggevende/collega's, pesten/geweld);
- › vaardigheden/regelmoogelijkheden (trainingsmogelijkheden, autonomie, medezeggenschap);
- › vooruitzichten (contractvorm, baan zekerheid, carrière mogelijkheden);
- › inkomen (salaris).

Uit onderzoek van Eurofound blijkt dat er een relatie is tussen de kwaliteitsindicatoren en welzijn en gezondheid. Ook vermoeden zij een verband met duurzame inzetbaarheid, vooral

met langer doorwerken. Allereerst omdat gezondheid één van de belangrijkste voorwaarden voor arbeidsparticipatie is en kwalitatief goed werk daar een positieve invloed op heeft. Ook is het aantrekkelijker voor werknemers om door te werken in kwalitatief goede banen (Eurofound, 2012).

Het onderzoek van Eurofound is gebaseerd op de European Working Conditions Survey (EWCS) die vijfjaarlijks in vrijwel alle Europese landen wordt uitgevoerd (zie appendix). De resultaten geven een goed beeld van de landverschillen in de kwaliteitsindicatoren en van de ontwikkeling in de tijd. Omdat longitudinale data ontbreken, is het bestand echter minder geschikt om aan de hand van de kwaliteitsindicatoren de arbeidsparticipatie te voorspellen. Vanwege de metingen over verschillende jaren is het STREAM-bestand (zie appendix) hiervoor wel geschikt. De populatie van STREAM bestaat uit personen vanaf 45 jaar. Deze leeftijdsgroep van oudere werknemers is voor het verband tussen kwaliteit van werk en arbeidsparticipatie bijzonder interessant, omdat er van hen verwacht wordt dat zij langer blijven doorwerken.

Met behulp van de kwaliteitsindicatoren en het STREAM databestand kunnen we de volgende onderzoeksvraag beantwoorden:

- › In hoeverre heeft de kwaliteit van werk invloed op het langer doorwerken van oudere werknemers (45 jaar en ouder)?

Daarbij beschouwen we 'langer doorwerken', of anders gezegd 'arbeidsparticipatie', als een uitkomstmaat van duurzame inzetbaarheid. Kwaliteit van werk zien we niet als 1 dimensie. De verschillende kwaliteitsindicatoren zien we als bouwstenen voor de kwaliteit van werk en we zullen ze in de analyses apart benaderen.

In dit hoofdstuk zullen we ook de verschillen in kwaliteit van werk beschrijven tussen mannen en vrouwen, verschillende opleidingsniveaus, leeftijdsklassen en sectoren. Vervolgens beschrijven we de invloed die de kwaliteit van werk heeft op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en welke kwaliteitsindicatoren daarbij het meest belangrijk zijn. Daarnaast beschrijven we of de invloed van diezelfde kwaliteitsindicatoren op de arbeidsparticipatie verschilt tussen opleidingsniveaus. We sluiten af met een discussie van de resultaten en de conclusies.

8.2 METHODE

8.2.1 Onderzoekspopulatie

Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van het longitudinale onderzoek STREAM: 'Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation' (zie appendix). STREAM heeft jaarlijkse metingen die plaatsvonden van 2010 tot en met 2016, met uitzondering van 2014. Alleen personen met één of meer betaalde banen tijdens de eerste meting (in 2010) zijn meegenomen in deze analyse, wanneer zij daarnaast niet ook een baan als zelfstandige hadden, met vroegpensioen waren of een uitkering kregen. Vervolgens zijn alleen de

personen geselecteerd die aan minstens één follow-up meting hebben deelgenomen. Als laatste is er gekeken naar het verzuim en is er besloten om de individuen die meer dan 100 dagen hebben verzuimd in het jaar voor de eerste meting niet mee te nemen. In totaal voldeden 9.772 werknemers aan deze criteria.

8.2.2 Hoe meten we kwaliteit van werk?

Met behulp van de STREAM-vragenlijst hebben we zes kwaliteitsindicatoren geconstrueerd, waarbij we zoveel mogelijk de definities en berekeningen van Eurofound hebben gevolgd. Hieronder beschrijven we kort welke items de schaal bevat en wanneer dit afwijkt van de definitie van Eurofound. Voor de analyses zijn alle kwaliteitsindicatoren omgezet naar een schaal van 0 tot 10, waarbij een hogere waarde wijst op een hogere kwaliteit van werk.

Fysieke werkomgeving

De kwaliteitsindicator 'goede fysieke werkomgeving' is samengesteld uit vijf items over fysieke belasting (onder andere over kracht moeten zetten en ongemakkelijke werkhoudingen), één over geluid en één over gevaarlijke stoffen. Een hoge waarde op de samengestelde maat van deze variabelen betekent een geringe blootstelling aan dergelijke factoren.

Intensiteit van het werk

Deze kwaliteitsindicator bestaat uit vier items over taakeisen (bijvoorbeeld hard en snel moeten werken), drie items over mentale belasting (bijvoorbeeld intensief werk), en drie items over emotionele belasting. Een hoge waarde op de schaal van intensiteit staat voor een lage mentale en emotionele belasting en lage taakeisen.

Kwaliteit van werktijden

Kwaliteit van werktijden is samengesteld uit twee items, één over het aantal uren dat men per week werkt (meer of minder dan 50), en één over 's avonds of 's nachts werken. Deze items zijn omgezet naar een schaal waarbij een lage waarde staat voor meer dan 50 uur werk en/of regelmatig 's avonds of 's nachts werken. Een hoge waarde staat voor minder dan 50 uur werk en/of nooit 's avonds of 's nachts werken.

Sociale werkomgeving

De sociale werkomgeving is gemeten met vier items over steun van leidinggevenden en collega's en één item over pesten, intimidatie, lichamelijk geweld of ongewenste seksuele aandacht. Een hoge waarde op deze schaal staat voor meer sociale steun en geen van de genoemde ongewenste gedragsvormen.

Vaardigheden/regelmogelijkheden

Deze indicator is samengesteld uit één item over trainingsactiviteiten die vanuit de werkgever zijn betaald en vijf items over autonomie (bijvoorbeeld zelf het werktempo kunnen regelen). Zowel meer autonomie als de mogelijkheid van scholing hangen samen met een hogere waarde op deze schaal.

Voortuizichten

Behalve contractvorm zijn er weinig tot geen geschikte items in STREAM om deze indicator van kwaliteit van werk te meten. Omdat contractvorm al automatisch in verband staat met arbeidsparticipatie, zonder dat dit iets zegt over kwaliteit van werk hebben we besloten deze kwaliteitsindicator niet mee te nemen.

Inkomen

Voor de kwaliteitsindicator inkomen moeten we afwijken van de definitie van Eurofound, aangezien we in STREAM niet naar het daadwerkelijke salaris vragen. Om deze reden gebruiken we drie items die vragen naar de waardering van het salaris. Overigens is Eurofound van mening dat deze kwaliteitsindicator eigenlijk de rechtvaardigheid ('fairness') van het salaris zou moeten meten (Eurofound, 2012). In die zin is de STREAM-indicator dus wel geschikt. Een hogere waardering komt overeen met een hogere waarde op de schaal.

8.2.3 Samenhang verschillende indicatoren van kwaliteit

Voordat we de invloed van kwaliteit van werk op arbeidsparticipatie onderzoeken, kijken we naar de onderlinge samenhang van de verschillende indicatoren van kwaliteit van werk met behulp van correlaties (tabel 8.1). Hoewel de meeste indicatoren significant samenhangen, is de correlatiecoëfficiënt nooit hoger dan .22. Dat betekent dat we ze als verschillende concepten kunnen behandelen in de analyse.

TABEL 8.1

Samenhang tussen de kwaliteitsindicatoren uitgedrukt in correlaties

| | FYSIEKE WERK-OMGEVING | INTENSITEIT | WERK-TIJDEN | SOCIALE OMGEVING | REGEL-MOGELIJKHEDEN | INKOMEN |
|----------------------|-----------------------|-------------|-------------|------------------|---------------------|---------|
| fysieke werkomgeving | | | | | | |
| intensiteit | .098** | | | | | |
| werktijden | .188** | .222** | | | | |
| sociale omgeving | .060** | .027** | -.010 | | | |
| regelmogelijkheden | .188** | -.025* | .045** | .172** | | |
| inkomen | .023* | -.029** | -.005 | .012 | .025* | |

* Statistisch significant ($p < 0,05$).

** Statistisch significant ($p < 0,01$).

8.2.4 Arbeidsparticipatie en uitval uit werk

Arbeidsparticipatie is in dit hoofdstuk gedefinieerd als het hebben van betaald werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, zonder vroegtijdige uitstroom over de periode 2010-2016. We kijken alleen naar vervroegde uitstroom, dus stoppen met werken vóór de pensioengerechtigde leeftijd. In ons onderzoek maken we onderscheid in betaald werk versus

vervroegde uitstroom in het algemeen maar daarnaast ook in verschillende typen vroegtijdige uitstroom uit werk, namelijk arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen. Daarbij gaan we uit van de eerste overgang van werkend naar niet-werkend.

8.2.5 Analyses

Met behulp van beschrijvende analyses laten we eerst zien waar en bij wie werk van lage kwaliteit voorkomt. We kijken in deze analyse naar verschillende leeftijdsgroepen en naar verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen laag en hoog opgeleiden, en tussen sectoren.

Vervolgens analyseren we in hoeverre de kwaliteit van werk de uitstroom uit werk voorspelt in de jaren die volgen. Dit doen we op twee manieren met twee verschillende analyses. Eerst kijken we naar de effecten van de verschillende indicatoren van de kwaliteit van werk op vervroegde uitstroom in het algemeen. In de tweede analyse maken we vervolgens onderscheid in verschillende vormen van vervroegde uitstroom, namelijk via arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen. Voor beide analyses geldt dat we alleen kijken naar vervroegde uitstroom, dus het stoppen met werken vóór de pensioengerechtigde leeftijd.

Voor de eerste analyse met uitkomst vervroegde uitstroom algemeen gebruiken we logistische regressieanalyse. De uitkomstmaat is:

- werkend gedurende de gehele follow-up (2011 t/m 2016) of tot de pensioengerechtigde leeftijd versus:
- transitie naar niet werken tijdens follow-up.

Voor de tweede analyse gebruiken we multinomiale logistische regressieanalyse met de uitkomstmaat:

- werkend gedurende de gehele follow-up (2011 t/m 2016) of tot de pensioengerechtigde leeftijd versus:
- transitie naar niet werken tijdens follow-up, waarbij we onderscheid maken in:
 - uitstroom naar arbeidsongeschiktheid;
 - uitstroom naar werkloosheid; òf
 - uitstroom naar vroegpensioen.

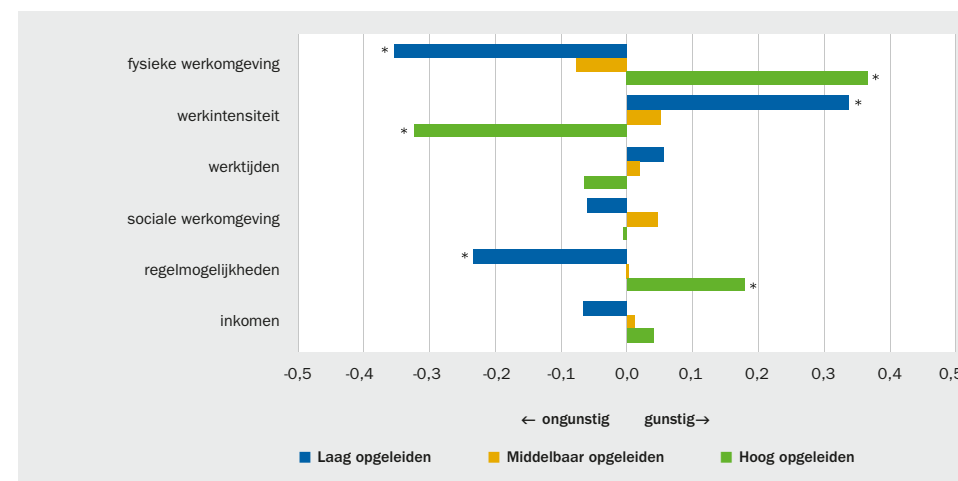
Alle analyses voeren we eerst univariaat uit, daarna met correctie voor de invloed van leeftijd en geslacht en tenslotte voeren we multivariate analyses uit, waarbij we ook de afzonderlijke kwaliteitsindicatoren voor elkaar corrigeren. In de resultaten worden alleen de uitkomsten van de multivariate analyses beschreven. De reden hiervoor is dat er geen duidelijke verschillen blijken te zijn tussen de resultaten van de univariate en multivariate analyses en de multivariate analyses het meest complete beeld geven van de daadwerkelijke invloed van de factoren, omdat gecontroleerd wordt voor het effect van alle andere factoren. Omdat we verwachten dat werk van lage kwaliteit vooral onder laag opgeleiden zal voorkomen, analyseren we vervolgens de verschillende opleidingsniveaus als aparte groepen.

8.3 RESULTATEN

8.3.1 Kwaliteit van werk voor verschillende groepen

Hieronder laten we figuren en tabellen zien voor opleiding, leeftijdsklassen, geslacht en sector. De kwaliteitsindicatoren zijn voor de weergave in de figuren omgezet in gestandaardiseerde scores waarbij de middenlijn het gemiddelde weergeeft, en de score de afwijking van het midden is, uitgedrukt in standaarddeviaties. Bij het interpreteren van de resultaten wordt er, naast statistische significantie, ook gekeken naar de grootte van het verschil. Bij een grote steekproef (zoals STREAM) zijn verschillen namelijk al snel statistisch significant. Om iets te kunnen zeggen over het onderscheid tussen groepen maken we gebruik van Cohen's *d*. Wanneer Cohen's *d* kleiner is dan 0,20 spreken we van een niet relevant verschil, terwijl we een Cohen's *d* groter dan 0,20 als betekenisvol beschouwen (Cohen, 1988).

Figuur 8.1 laat zien dat hoog opgeleiden een significant betere kwaliteit van de fysieke werkomgeving hebben en significant meer regelmogelijkheden dan de laag en midden opgeleiden. Daarentegen hebben hoog opgeleiden een lagere kwaliteit van werk wat betreft intensiteit van het werk, waar laag opgeleiden juist hoog op scores. Dat wil zeggen dat hoog opgeleiden vaker te maken hebben met hoge taakeisen en emotionele belasting. De verschillen op inkomen lijken niet bijzonder groot. Daarbij moeten we wel opmerken dat het hier de waardering van het inkomen betreft en niet het feitelijke inkomen.

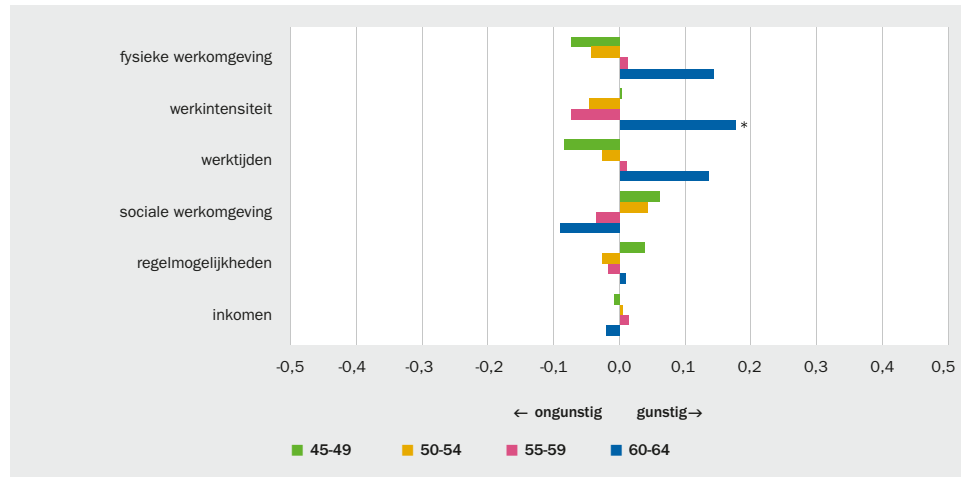


FIGUUR 8.1

Kwaliteitsindicatoren voor werkenden naar opleiding.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's *d* groter is dan 0,20.

Bij de leeftijdsgroepen zien we minder grote verschillen (zie figuur 8.2). De oudste leeftijdsgroep (60-64 jaar) wijkt wel iets af van de anderen: zij hebben een kwalitatief betere fysieke werkomgeving, minder intensief werk, gunstigere werktijden, maar een kwalitatief mindere sociale omgeving. Deze verschillen zijn wel statistisch significant maar niet erg groot (de Cohen's d is in de meeste gevallen kleiner dan 0,20, met uitzondering van werkintensiteit).

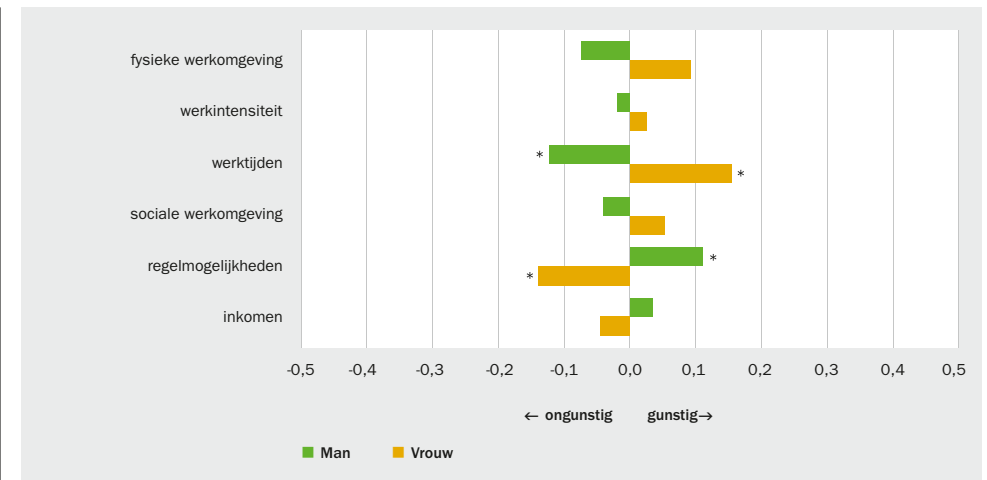


FIGUUR 8.2

Kwaliteitsindicatoren voor werkkenden naar leeftijdsgroep.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's d groter is dan 0,20.

Wanneer we naar verschillen tussen mannen en vrouwen kijken (zie figuur 8.3) zien we dat mannen ongunstiger scoren op werktijden en gunstiger op regelmogelijkheden. Verder zien we dat mannen een ongunstigere score hebben op fysieke werkomgeving, intensiteit, werktijden en sociale omgeving en een gunstigere score op inkomen. Deze verschillen zijn, hoewel significant, echter niet bijzonder groot (Cohen's d is kleiner dan 0,20).

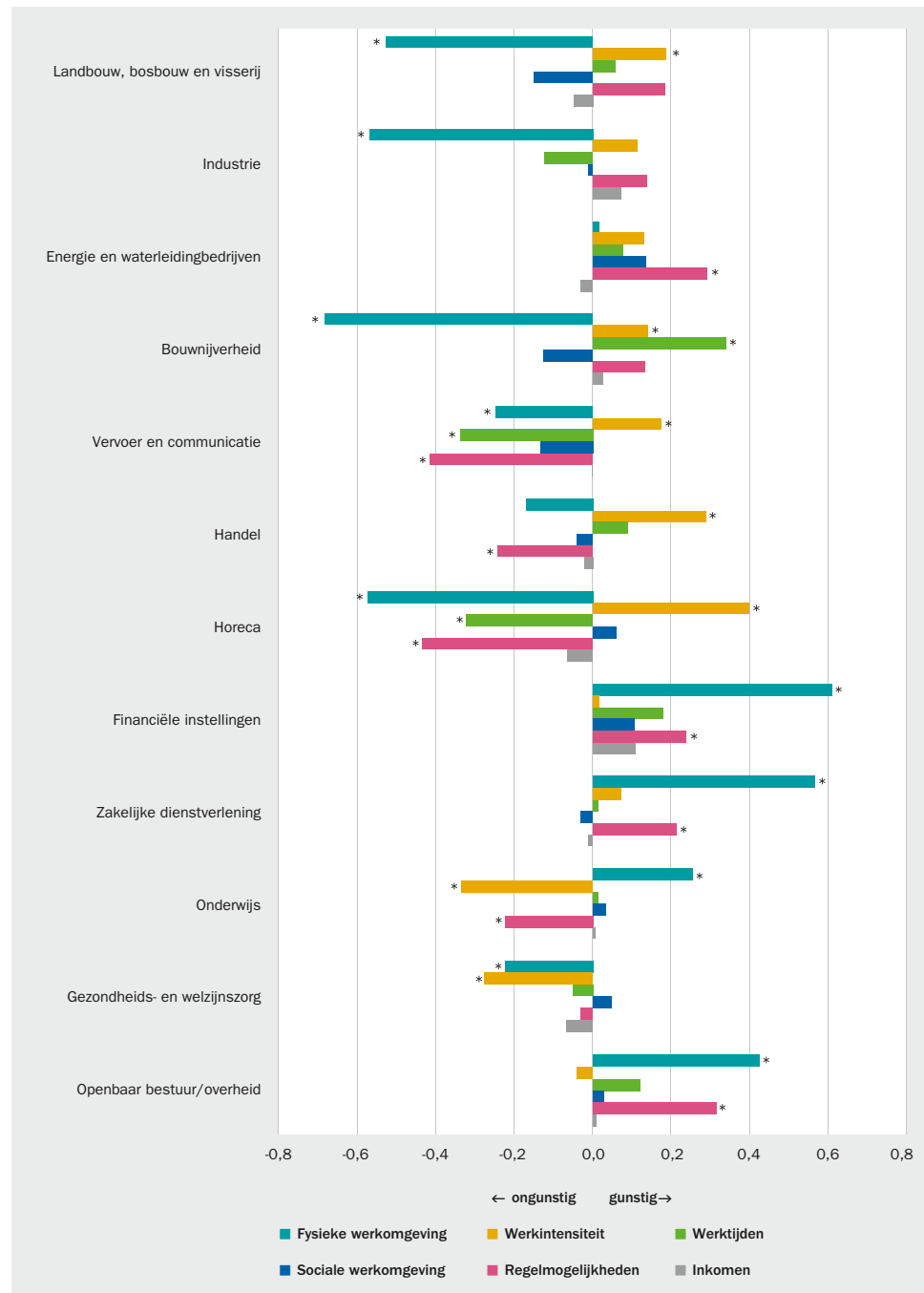


FIGUUR 8.3

Kwaliteitsindicatoren voor werkkenden naar geslacht.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's d groter is dan 0,20.

Op sectorniveau zijn de contrasten het grootst (zie figuur 8.4). De grootste verschillen zijn er voor de kwaliteitsindicator fysieke werkomgeving. Financiële instellingen scoren op alle indicatoren van kwaliteit van werk significant gunstiger. Dat geldt ook voor bijna alle kwaliteitsindicatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur. In de sector Gezondheids- en welzijnszorg zijn de fysieke werkomgeving en de werkintensiteit boven gemiddeld ongunstig, een combinatie die we in geen van de andere sectoren terug zien. Ook in de Horeca en in de sector Vervoer en communicatie is de kwaliteit ongunstig. In die sectoren is wel een lage werkintensiteit (dus minder hoge taakeisen en emotionele belasting). Op sociale omgeving en op de waardering van het inkomen zien we geen grote verschillen tussen de sectoren.



FIGUUR 8.4

Kwaliteitsindicatoren voor werkenden naar sector.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's *d* groter is dan 0,20.

8.3.2 Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom

De eerste kolom van tabel 8.2 laat de relatie zien tussen de verschillende kwaliteitsindicatoren en de vervroegde uitstroom uit werk (zie kolom "uitstroom algemeen"). De resultaten zijn gepresenteerd als *odds ratio's* (OR's). Deze zijn op te vatten als de kans op uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans. Als voorbeeld kijken we naar de invloed van de fysieke werkomgeving op de algemene uitstroom. Wanneer men een hoge score heeft op fysieke werkomgeving (dus betere kwaliteit), heeft men een iets lagere kans op algemene uitstroom (OR = 0,97) vergeleken met mensen met een lage score op fysieke werkomgeving. De resultaten zijn gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en alle overige kwaliteitsindicatoren.

Uit tabel 8.2 blijkt dat behalve een goede fysieke werkomgeving ook regelmogelijkheden en een goede sociale werkomgeving de kans op uitstroom uit het werk verkleinen. Een opvallend resultaat is dat gunstige werktijden (dat wil zeggen niet 's avonds of 's nachts werken en geen werkweken van meer dan 50 uur) de kans op uitstroom lijken te vergroten. Vermoedelijk hebben we hier te maken met een selectie-effect, waarbij werknemers voor wie dergelijke arbeidsomstandigheden te zwaar zijn ander werk zijn gaan doen of het arbeidsproces reeds hebben verlaten.

Verder laat tabel 8.2 zien hoe de kwaliteitsindicatoren samenhangen met de specifieke uitstroomroutes: werkloosheid, vroegpensioen en arbeidsongeschiktheid. Een kwalitatief gunstige fysieke werkomgeving verkleint de kans op arbeidsongeschiktheid, maar lijkt niet van invloed op de andere uitstroomroutes. Een relatief lage werkintensiteit verkleint de kans op vroegpensioen, en een kwalitatief goede sociale werkomgeving verkleint de kans op werkloosheid. Betere regelmogelijkheden verkleinen zowel de kans op werkloosheid als op arbeidsongeschiktheid. Over het eerder geconstateerde verband tussen gunstige werktijden en uitstroom zien we dat deze vooral de kans op werkloosheid en vroegpensioen verhogen.

TABEL 8.2

Effect van kwaliteitsindicatoren op uitstroom uit werk, uitgedrukt in odds ratio's, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en de overige kwaliteitsindicatoren

| | UITSTROOM ALGEMEEN | WERKLOOS | VROEG-PENSIOEN | ARBEIDS-ONGESCHIKT |
|----------------------|--------------------|----------|----------------|--------------------|
| | OR* | OR | OR | OR |
| Fysieke werkomgeving | 0,97▼ | 1,01 | 0,98 | 0,85▼ |
| Werkintensiteit | 1,01 | 1,05 | 0,89▼ | 0,92 |
| Werktijden | 1,08▲ | 1,12▲ | 1,07▲ | 1,04 |
| Sociale werkomgeving | 0,94▼ | 0,89▼ | 1,01 | 0,97 |
| Regelmogelijkheden | 0,92▼ | 0,87▼ | 0,99 | 0,88▼ |
| Inkomen | 0,99 | 0,98 | 1,00 | 1,00 |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$).

* OR=odds ratio; geeft de kans weer op de uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans.

8.3.3 Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom voor verschillende opleidingsniveaus

Vervolgens is voor alle 6 kwaliteitsindicatoren nagegaan of de invloed van de verschillende kwaliteitsindicatoren op uitstroom verschilt per opleidingsniveau. Tabel 8.3 laat de samenhang zien tussen de kwaliteitsindicatoren van werk en uitstroom uit werk voor de verschillende opleidingsniveaus. We zien weinig verschillen tussen de opleidingsniveaus in de invloed van kwaliteitsindicatoren op uitstroom in het algemeen. Zowel de grootte als de richting van de samenhang is vrijwel identiek. Bij uitstroom naar werkloosheid en vroegpensioen zien we evenmin veel verschillen. Op de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid is er wel een verschil in het effect van intensiteit van het werk. Bij hoger opgeleiden is het remmende effect van een lage werkintensiteit (onder andere minder hoge taakeisen en emotionele belasting) veel groter. Eerder zagen we in figuur 8.1 dat hoger opgeleiden juist een relatief hoge werkintensiteit hebben.

TABEL 8.3

Effect van kwaliteitsindicatoren op uitstroom uit werk, uitgedrukt in odds ratio's, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en de overige kwaliteitsindicatoren, per opleidingsniveau

| | UITSTROOM ALGEMEEN | WERKLOOS | VROEG-PENSIOEN | ARBEIDS-ONGESCHIKT |
|------------------------|--------------------|----------|----------------|--------------------|
| | OR* | OR | OR | OR |
| Laag opgeleid | | | | |
| Fysieke werkomgeving | 0,97 | 1,01 | 0,95 | 0,97 |
| Werkintensiteit | 0,97 | 0,98 | 0,88▼ | 0,89 |
| Werktijden | 1,13▲ | 1,19▲ | 1,07▲ | 1,11 |
| Sociale werkomgeving | 0,93▼ | 0,93▼ | 0,94 | 0,96 |
| Regelmogelijkheden | 0,90▼ | 0,87▼ | 1,00 | 0,83▼ |
| Inkomen | 0,98 | 0,97 | 1,01 | 0,96 |
| Midden opgeleid | | | | |
| Fysieke werkomgeving | 0,99 | 1,05 | 0,99 | 0,82▼ |
| Werkintensiteit | 1,02 | 1,07 | 0,87▼ | 1,09 |
| Werktijden | 1,07▲ | 1,12▲ | 1,03 | 1,04 |
| Sociale werkomgeving | 0,95▼ | 0,89▼ | 1,06 | 0,97 |
| Regelmogelijkheden | 0,94▼ | 0,88▼ | 1,02 | 0,97 |
| Inkomen | 0,98 | 0,99 | 0,96 | 1,06 |
| Hoog opgeleid | | | | |
| Fysieke werkomgeving | 0,97 | 1,05 | 0,97 | 0,80▼ |
| Werkintensiteit | 1,03 | 1,06 | 0,98 | 0,65▼ |
| Werktijden | 1,06▲ | 1,06▲ | 1,08▲ | 1,02 |
| Sociale werkomgeving | 0,94 | 0,86▼ | 1,03 | 1,00 |
| Regelmogelijkheden | 0,91▼ | 0,87▼ | 0,95 | 0,84 |
| Inkomen | 1,01 | 0,98 | 1,04 | 0,97 |

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$).

* OR=odds ratio; geeft de kans weer op de uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans.

8.4 CONCLUSIE

Uit eerder onderzoek is al gebleken dat de kwaliteit van werk invloed heeft op de fysieke en mentale gezondheid en op het welzijn van werkenden (Eurofound, 2012; Henseke, 2018; Smulders & Van den Bossche, 2017). Uit de huidige studie blijkt dat kwaliteit van werk ook invloed heeft op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Vooral goede regelmogelijkheden en een gunstige sociale en fysieke werkomgeving doen ertoe. Er zijn grote verschillen in de kwaliteit van werk tussen sectoren en het werk van laag opgeleiden is van mindere kwaliteit dan dat van hoger opgeleiden. Hieronder bespreken we de resultaten.

8.4.1 Het meten van kwaliteit van werk

In dit hoofdstuk zijn we uitgegaan van de kwaliteitsindicatoren, zoals door Eurofound geconstrueerd. Eurofound wilde objectieve baankenmerken vaststellen, wat wil zeggen dat ze geen betrekking hebben op persoonlijke voorkeuren, omstandigheden of kwaliteiten, noch op de fit tussen baan en persoon. Met STREAM-data kunnen we de constructie van Eurofound grotendeels benaderen, met uitzondering van twee kwaliteitsindicatoren. Zoals eerder in het hoofdstuk werd benoemd is er een zevende indicator van kwaliteit van werk, namelijk carrièreperspectief (Eurofound, 2012). In STREAM meten we alleen een subjectief carrièreperspectief. Dat is echter afhankelijk van de persoonlijke kennis en vaardigheden en van de aansluiting daarvan op de arbeidsmarkt. Een objectief carrièreperspectief heeft betrekking op de huidige baan en in hoeverre het waarschijnlijk is dat deze baan in de komende jaren blijft bestaan. STREAM bevat echter geen items die dit concept goed meten, waardoor deze indicator niet meegenomen kon worden in de analyses. Bij vervolgonderzoek is het belangrijk om deze indicator alsnog mee te nemen, aangezien de mogelijkheden tot groei in het werk een belangrijke rol lijken te spelen in de inzetbaarheid van werknemers (Van der Klink et al., 2016).

Voor een andere indicator, namelijk inkomen, hebben we wel een subjectieve maat gebruikt (de waardering van het salaris) in plaats van een objectieve maat (salaris per maand). Ook hier is in STREAM geen objectieve maat aanwezig. De rationale om hier wel de subjectieve maat te gebruiken is dat Eurofound zelf aangeeft dat het hier eigenlijk om de rechtvaardigheid van het salaris gaat. Hoewel rechtvaardigheid ('fairness') subjectief lijkt, is het volgens Eurofound toch relevant voor de objectieve kwaliteit van werk, omdat de behoefte om rechtvaardig behandeld te worden een universele behoefte is (Eurofound, 2012).

8.4.2 Effecten van kwaliteitsindicatoren

De effecten van de verschillende kwaliteitsindicatoren zijn over het algemeen in lijn met de verwachtingen. Een hogere score op de indicatoren betekent een hogere kwaliteit van werk en verkleint bij de meeste indicatoren het risico op vervroegde uitstroom.

Inkomen

De indicator 'inkomen' heeft geen significant effect op de vervroegde uitstroom. Voor deze indicator hebben we een subjectieve maat gebruikt in plaats van een objectieve maat. Aangezien het inkomen verschilt per sector, leeftijdsgroep, geslacht en opleidingsniveau verwachten we grotere verschillen bij het gebruik van een objectieve maat. Of het effect van inkomen op arbeidsparticipatie anders zou liggen weten we niet. Wel weten we uit eerder onderzoek dat financiële factoren van invloed kunnen zijn. Zo heeft een slechte financiële situatie van het huishouden een negatieve invloed op uitkomsten van duurzame inzetbaarheid, zoals werkvermogen, productiviteit, verzuim en ervaren arbeidsmarktpositie. Daarentegen heeft het een remmende werking op de uitstroom uit werk, vooral op vroegpensioen (Van den Heuvel et al., 2016). Dit zou er op kunnen duiden dat financiële problemen de inzetbaarheid van werkenden in brede zin verminderen, maar dat ze er ook voor zorgen dat werkenden noodgedwongen langer door moeten werken.

Werktijden

Er is één kwaliteitsindicator die een significant negatief effect bleek te hebben op de arbeidsparticipatie: werktijden. Kwalitatief gunstige werktijden (niet meer dan 50 uur werken en geen avond- of nachtwerk) blijken gerelateerd te zijn aan vervroegde uitstroom. Dit is een opvallend resultaat, omdat uit diverse studies blijkt dat bijzondere werktijden een negatief effect hebben op de gezondheid van werknemers (Eurofound, 2017; zie ook hoofdstuk 7 van deze bundel). Gezien de relatie tussen gezondheid en arbeidsparticipatie ligt een omgekeerde relatie dan meer voor de hand. Op basis van eigen onderzoek van Eurofound met behulp van de European Working Conditions Survey (EWCS, zie appendix) komen zij ook tot deze atypische bevinding. De verklaring die zij geven in dit rapport is dat degenen die veel uren maken en/of bijzondere werktijden hebben wel in goede gezondheid moeten zijn, omdat personen met een slechtere gezondheid dit type werk niet lang kunnen volhouden. Het omgekeerde effect zou dus te wijten kunnen zijn aan het cross-sectionele design, waarin oorzaak en gevolg niet te onderscheiden zijn (Eurofound, 2017).

In de huidige studie hanteren we geen cross-sectioneel design en onderzoeken we niet de relatie met gezondheid maar met arbeidsparticipatie. Toch speelt hier een vergelijkbaar mechanisme dat verband houdt met de gezondheid van de werkenden. Deze zal namelijk zowel van invloed zijn op de werktijden die iemand heeft op het gemeten tijdstip als op de arbeidsparticipatie en de daaraan gerelateerde uitstroom in de periode daarna. Een kortere werkweek of het gebruik maken van ontsiemaatregelen waardoor geen nacht- of avonddiensten gewerkt hoeven worden, kunnen misschien wel gunstig zijn, maar het kan ook wijzen op gezondheidsproblemen die in een later stadium tot uitstroom zullen leiden. Ook spreken we wel van een 'healthy worker effect': werknemers die op hogere leeftijd (nog) werk uitvoeren met ongunstige werktijden zouden meer belastbaar en mogelijk gezonder kunnen zijn. Werknemers voor wie dergelijke arbeidsomstandigheden te zwaar zijn, zijn mogelijk ander werk gaan doen of hebben het arbeidsproces reeds verlaten. Het effect bleek ook al in eerder onderzoek met de STREAM-data, waar geconstateerd is dat werknemers die avond- en/of nachtwerk uitvoeren vaak gunstige scores op indicatoren van duurzame inzetbaarheid (Van den Heuvel et al., 2016).

Werkintensiteit

Een lage werkintensiteit (geen hoge taakeisen, geen hoge emotionele en mentale belasting) blijkt positief samen te hangen met arbeidsparticipatie, omdat het een remmende werking heeft op uitstroom naar vroegpensioen. Bij hoger opgeleiden is een lage werkintensiteit niet gerelateerd aan vroegpensioen maar wel gerelateerd aan minder uitstroom naar arbeidsongeschiktheid.

Er wordt wel gesuggereerd dat een lage waarde op werkintensiteit ook een risicofactor zou kunnen zijn, omdat het wel eens zou kunnen staan voor saai, niet uitdagend werk (Eurofound, 2012). Dit valt niet uit de gebruikte data af te leiden, maar is een mogelijke verklaring voor het ontbreken van een relatie bij laag en midden opgeleiden. Bij deze groep is de werkintensiteit namelijk veel lager, waardoor het eerder een risicofactor zou kunnen zijn. Het goed om hier rekening mee te houden en hele lage waardes van werkintensiteit, zoals

bijvoorbeeld in de horeca en de handel, niet direct als gunstig te betitelen. Daarnaast hoeft een relatief lage werkintensiteit binnen een sector niet altijd te betekenen dat er geen problemen zijn op de onderdelen waar de schaal uit bestaat. Zo is er binnen de horeca wel sprake van hoge taakeisen, maar is de emotionele en mentale belasting relatief laag.

Fysieke werkomgeving

Een gunstige fysieke werkomgeving beschermt tegen uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. Een dergelijke werkomgeving komt veel vaker voor bij hoger opgeleiden, en je ziet ook dat uitstroom naar arbeidsongeschiktheid in deze groep minder vaak voorkomt. Wanneer we apart naar de verschillende opleidingsniveaus kijken, zien we dat een gunstige fysieke werkomgeving geen beschermende werking heeft bij de lager opgeleiden terwijl je dit op basis van de literatuur wel zou verwachten (Burdorf et al., 2016; Robroek et al., 2015). Een mogelijke verklaring kan ook hier liggen in het 'healthy worker effect'. In dit geval zou dat betekenen dat werknemers voor wie een ongunstige fysieke werkomgeving te zwaar is, mogelijk ander werk zijn gaan doen of het arbeidsproces al hebben verlaten. De overgebleven werknemers zijn meer belastbaar en mogelijk gezonder waardoor de kans op uitstroom kleiner is.

8.4.3 *Kwaliteit van werk en opleidingsniveau*

Uit de resultaten in dit hoofdstuk blijkt dat het werk van lager opgeleiden van een slechtere kwaliteit is; ze hebben een minder gunstige fysieke werkomgeving en minder regelmogelijkheden in het werk. De slechtere kwaliteit van werk blijkt ook uit cijfers afkomstig uit de NEA (zie appendix), zoals die zijn gepresenteerd in de profielen van hoofdstuk 2: laag opgeleiden hebben een hogere zware fysieke belasting en ervaren minder regelmogelijkheden en sociale steun. De waardering van het inkomen is bij laag opgeleiden ook minder gunstig, maar het verschil met hoog opgeleiden is niet heel groot. We weten echter dat de feitelijke inkomensongelijkheid in Nederland wel groot is (Salverda, 2014). De bevinding dat lager opgeleiden lager scoren op verschillende indicatoren van kwaliteit van werk en inkomen, past in het beeld dat de ongelijkheid in inkomen en arbeidsmogelijkheden de afgelopen jaren tussen de verschillende opleidingsgroepen is toegenomen (Salverda, 2014; Smulders & Van den Bossche, 2017; zie ook hoofdstuk 4 van deze bundel).

Naast dat laagopgeleiden in het algemeen lager scoren op de verschillende kwaliteitsindicatoren, zien we ook dat werknemers uit de lagere opleidingsgroep vaker vroegtijdig uitstromen dan werknemers uit de overige groepen (Robroek et al., 2015). Mogelijk is de lagere kwaliteit van werk bij laag opgeleiden van invloed op de verhoogde uitstroom.

8.4.4 *Aanbevelingen voor verder onderzoek*

In dit hoofdstuk hebben we gezien dat verschillende aspecten van kwaliteit van werk invloed hebben op duurzame inzetbaarheid, met name op de vervroegde uitstroom van werknemers: werknemers met kwalitatief hoogwaardige banen ('good jobs') nemen langer aan het arbeidsproces deel dan werknemers die banen hebben van mindere kwaliteit ('bad jobs'). We vermoeden dat gezondheid en motivatie van werknemers hier een rol in spelen. Andere onderzoeken hebben uitgewezen dat een lage kwaliteit van werk een negatief effect heeft op

de gezondheid van werknemers (Welsh et al., 2016). De relatie tussen gezondheid en vervroegde uitstroom is ook al in eerder onderzoek aangetoond, zoals onder meer uit hoofdstukken 3 en 5 van deze bundel blijkt. Het is dus goed mogelijk dat de relatie tussen kwaliteit van werk en vervroegde uitstroom tot stand komt via gezondheid.

Een ander aspect is de motivatie van werknemers. We kunnen ons voorstellen dat werknemers met een kwalitatief goede baan meer gemotiveerd zijn om aan het werk te blijven dan werknemers met een baan van mindere kwaliteit. Ook Eurofound concludeert dat dit een reden is om de kwaliteit van werk te bewaken: *"jobs will have to be of good quality if more workers are to be attracted to stay longer in the workforce"* (Eurofound, 2012). Motivatie is echter een lastiger begrip om in kaart te brengen. We weten wel dat kwaliteit van werk een positieve invloed heeft op het ervaren welzijn van werknemers (Eurofound, 2012). Ook weten we dat bevoegdheid een belangrijke factor is in de arbeidsparticipatie van werknemers (Van den Heuvel et al., 2016). Het is goed mogelijk dat deze begrippen verband houden met motivatie en dat de relatie tussen kwaliteit van werk en vervroegde uitstroom deels tot stand komt via de motivatie.

In het huidige hoofdstuk hebben we ons beperkt tot de relatie kwaliteit van werk en vervroegde uitstroom. Het zou interessant zijn om te onderzoeken hoe deze relatie tot stand komt. Daarvoor is het nodig om te onderzoeken welke rol gezondheid en motivatie spelen in deze relatie.

LITERATUUR

Burdorf, A., Robroek, S. J. W., & Brouwer, S. (2016). *Kennissynthese werk(en) is gezond*. Den Haag: ZonMw.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2017). *Working time patterns for sustainable work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Henseke, G. (2018). Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers. *Eur J Health Econ*, 19(1):59-73.

OECD. (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality. In *OECD employment outlook 2014* (pp. 79-139). Paris: OECD Publishing.

Robroek, S. J. W., Rongen, A., Arts, C. H., Otten, F. W. H., Burdorf, A., & Schuring, M. (2015). Educational inequalities in exit from paid employment among dutch workers: The influence of health, lifestyle and work. *PLOS ONE* 10(8): e0134867. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0134867>.

Salverda, W. (2014). De tektoniek van de inkomensgelijkheid in nederland. In M. Kremer, M. Bovens, E. Schrijvers & R. Went (Eds.), *Hoe ongelijk is nederland - een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid* (pp. 39-58). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Smulders, P. G. W., & Van den Bossche, S. N. J. (2017). 'Good & bad jobs' in Nederland. In K. Chkalova, J. Genabeek, J. M. A. F. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de nederlandse arbeidsmarkt - de focus op ongelijkheid* (pp. 198-215). Den Haag: CBS.

Van den Heuvel, S. G., Leijten, F. R. M., de Vroome, E. M. M., & Geuskens, G. A. (2016). *Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013*. Leiden: TNO.

Van der Klink, J. J. L., Bultmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I., . . . Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization and implications: A perspective based on the capability approach. *Scand J Work Environ Health*, 42(1), 71-79.

Welsh, J., Strazdins, L., Charlesworth, S., Kulik, C. T., & Butterworth, P. (2016). Health or harm? A cohort study of the importance of job quality in extended workforce participation by older adults. *BMC Public Health*, 16. doi:10.1186/s12889-016-3478-y [doi].

WERKGEVERS- MAATREGELEN VOOR LANGER DOORWERKEN

Irene Niks, Maren Boersma, Jos Sanders

Welke maatregelen treffen werkgevers om duurzame inzetbaarheid (DI) van medewerkers te bevorderen? In hoeverre is er ruimte voor maatwerkafspraken tussen leidinggevende en werknemer en wordt deze ruimte ook benut? Hoe hangen deze maatregelen en maatwerkafspraken samen met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid van medewerkers? In dit hoofdstuk bieden we inzicht in antwoorden op deze vragen op basis van data van de tweejaarlijkse Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA) over maatregelen voor langer doorwerken en ruimte voor maatwerk. We kijken naar trends in deze data over de periode 2010 tot 2016, verschillen tussen werkgevers en verbanden met indicatoren voor bedrijfsprestaties en inzetbaarheid van personeel. Uit de resultaten blijkt dat steeds meer bedrijven maatregelen nemen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Daarbij kiezen bedrijven vaker voor ontzietmaatregelen dan voor stimuleringsmaatregelen. Grote bedrijven, non-profit bedrijven en bedrijven die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie treffen vaker maatregelen voor langer doorwerken. De onderwijs- en overheidssector loopt daarbij voorop.

9.1 INLEIDING

Door afschaffing van fiscale faciliteiten om voor het 65ste levensjaar te stoppen met werken is de Nederlandse overheid er in het afgelopen decennium in geslaagd werkenden te stimuleren langer door te werken. Was de gemiddelde pensioenleeftijd in 2006 nog 61 jaar, in 2016 is die met ruim drie jaar gestegen tot 64 jaar en 5 maanden (CBS Statline, 2017; zie ook hoofdstuk 2). Maatregelen voor langer doorwerken waren nodig om het Nederlandse sociale stelsel solide en betaalbaar te houden in tijden van voortgaande vergrijzing. Het afsluiten van veelgebruikte uitrederoutes en het verhogen van de AOW-leeftijd zorgt er echter niet automatisch voor dat alle werknemers langer kunnen en/of willen doorwerken. Zeker niet als langer doorwerken productief, gezond en zinvol dient te gebeuren op een arbeidsmarkt waar kennis en vaardigheden steeds sneller verouderen als gevolg van technologische veranderingen (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Gezond, productief en zinvol doorwerken tot of zelfs voorbij de AOW-gerechtigde leeftijd eist naast overheidsmaatregelen ook stevige inspanningen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Voor werkenden en werkzoekenden geldt dat ze moeten blijven investeren in hun kennis en vaardigheden, zodat deze van waarde blijven op de arbeidsmarkt. Daarvoor kunnen ze bedrijfsopleidingen en cursussen volgen, andere en/of nieuwe taken op zich nemen, van baan of functie veranderen of zich een gezondere leefstijl aanmeten. Van werkgevers wordt verwacht dat zij werknemers ‘daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden’ bieden, om ervoor te zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn en blijven (Van der Klink et al., 2010). Duurzame inzetbaarheid is dus een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werkenden. Het is echter ook een gedeeld belang. Als sprake is van duurzame inzetbaarheid, voegt ‘werken’ waarde toe aan zowel de individuele werkende (inzetbaarheid) als aan arbeidsorganisaties (bedrijfsprestaties).

In de hoofdstukken 3 tot en met 8 in deze bundel gaat het onder andere over persoonskenmerken en werkkenmerken als factoren die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid. In dit hoofdstuk stellen we het werkgeversbeleid centraal. Dit doen we door te onderzoeken hoe werkgevers invulling geven aan hun verantwoordelijkheid om werknemers de mogelijkheden te bieden hun inzetbaarheid te verduurzamen. Terugblikkend naar het DI-beleidsmodel in hoofdstuk 1 (figuur 1.1) is deze werkgeversverantwoordelijkheid het beste onder te brengen in blokken 7 en 8 van dit model, oftewel beleidsvoering binnen bedrijven die van invloed kan zijn op actuele en duurzame inzetbaarheid van personeel.

We kijken allereerst naar generieke maatregelen die werkgevers treffen om het langer doorwerken te bevorderen. Vervolgens kijken we ook naar ruimte die werkgevers bieden voor individueel maatwerk, ofwel het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele werknemers. In de literatuur worden niet-standaard afspraken over werk en/of arbeidsvoorwaarden die medewerkers met hun leidinggevende maken en die gunstig zijn voor zowel de medewerker als de organisatie ook wel idiosyncratische deals of *i-deals* genoemd (Rousseau, 2005). I-deals kunnen bijvoorbeeld gericht zijn op het salaris, de ontwikkeling van

werknemers, mogelijkheden voor flexibel werken of het oplossen van persoonlijke problemen van werknemers (Ng & Feldman, 2010; Rosen et al., 2011). Dit type maatwerkafspraken kan worden ingezet als strategisch personeelsinstrument ten behoeve van duurzame inzetbaarheid van personeel (bijvoorbeeld Nauta et al., 2007; Rousseau, 2005). Met andere woorden, ruimte voor individueel maatwerk kan dus ook worden gezien als maatregel voor langer doorwerken.

Ten slotte onderzoeken we in hoeverre generieke maatregelen voor langer doorwerken en ruimte voor maatwerk samenhangen met bedrijfsprestaties, alsook met inzetbaarheid en belastbaarheid van medewerkers (‘Actuele inzetbaarheid’ in beleidsmodel hoofdstuk 1, figuur 1.1). Het nemen van maatregelen en bieden van ruimte voor maatwerk zouden de inzetbaarheid en belastbaarheid van werknemers moeten vergroten. Dit kan dan ook de bedrijfsprestaties ten goede komen.

We beantwoorden de volgende vijf vragen:

1. Welke maatregelen nemen werkgevers voor verduurzaming van inzetbaarheid?
2. Welke ruimte is er voor werkgevers om maatwerk te bieden in afspraken over werk en arbeidsvoorwaarden ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid, en in hoeverre wordt deze ruimte voor maatwerkafspraken benut?
3. Welke trends zijn zichtbaar in de antwoorden op vragen 1 en 2?
4. Welke verschillen zijn er in de antwoorden op vragen 1 en 2 tussen werkgevers als we deze onderverdelen naar vestigingsgrootte, profit of non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie?
5. Welke relaties zijn er tussen het nemen van maatregelen gericht op verduurzaming van inzetbaarheid, het bieden van ruimte voor maatwerk en het benutten van die ruimte enerzijds, en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel anderzijds?

9.2 METHODE

9.2.1 Data en onderzoeksgroep

In dit hoofdstuk maken we gebruik van data van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2016 van TNO, aangevuld met WEA data uit voorgaande metingen. Een beknopte beschrijving van deze databron is te vinden in de appendix in deze bundel. Voor gedetailleerde informatie over de methodologie van de WEA 2016 zie Van Emmerik et al. (2017).

9.2.2 Vragenlijst

In dit hoofdstuk staan de volgende onderwerpen uit de WEA-vragenlijst centraal:

1. voorzieningen/maatregelen die werkgevers treffen zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken (WEA-vraagformulering: “Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?” [meerdere antwoorden mogelijk]);

2. de aanwezige ruimte voor individueel maatwerk op het gebied van arbeidsverhoudingen (WEA-vraagformulering: “In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen?”);
3. indien ruimte voor maatwerk aanwezig is: de mate waarin leidinggevend gebruik maken van de bestaande ruimte voor individueel maatwerk (WEA-vraagformulering: “In welke mate gebruiken de leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?”);
4. indicatoren voor bedrijfsresultaten in de afgelopen twee jaar: omzet, winst en arbeidsproductiviteit (WEA-vraagformulering: “De omzet van onze vestiging is...”, “De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is...”, en “De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is...” [(sterk) afgenomen, gelijk gebleven, (sterk) toegenomen]); en
5. indicatoren voor inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel (WEA-vraagformulering: “Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun brede inzetbaarheid?” en “In hoeverre is onderstaande stelling van toepassing op uw vestiging? Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid”).

Tabel 9.1 geeft een overzicht van de maatregelen die in de WEA worden uitgevraagd, waarbij we een onderscheid maken tussen ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Ook geeft deze tabel de onderwerpen weer waarvan aan werkgevers is gevraagd in hoeverre er ruimte is voor maatwerkafspraken en in hoeverre die ruimte ook wordt gebruikt.

TABEL 9.1

Overzicht van maatregelen en onderwerpen voor maatwerkafspraken zoals uitgevraagd in de WEA

| MAATREGELEN LANGER DOORWERKEN: ONTZIEN | MAATREGELEN LANGER DOORWERKEN: STIMULEREN | RUIJTE VOOR MAATWERK |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT) • Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst • Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis • Extra vrije dagen bij oudere werknemers • Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('job crafting') | <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname • Taakverbreding/taakrotatie • Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken • Omscholen naar een andere baan/functie • Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd | <ul style="list-style-type: none"> • Salaris van medewerkers • Werktijden van medewerkers • Werkprestaties van medewerkers • Ontwikkeling/opleiding van medewerkers • De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers • Zorgverlof/mantelzorg • Werkplek van werknemers • Werkduur van werknemers |

9.2.3 Analyses

Om antwoord te geven op onderzoeksvragen 1 en 2 kijken we naar de uitkomsten van de WEA 2016 op vragen over het treffen van maatregelen voor langer doorwerken en de aanwezigheid en het gebruik van ruimte voor maatwerk. Voor het ontwaren van trends in deze

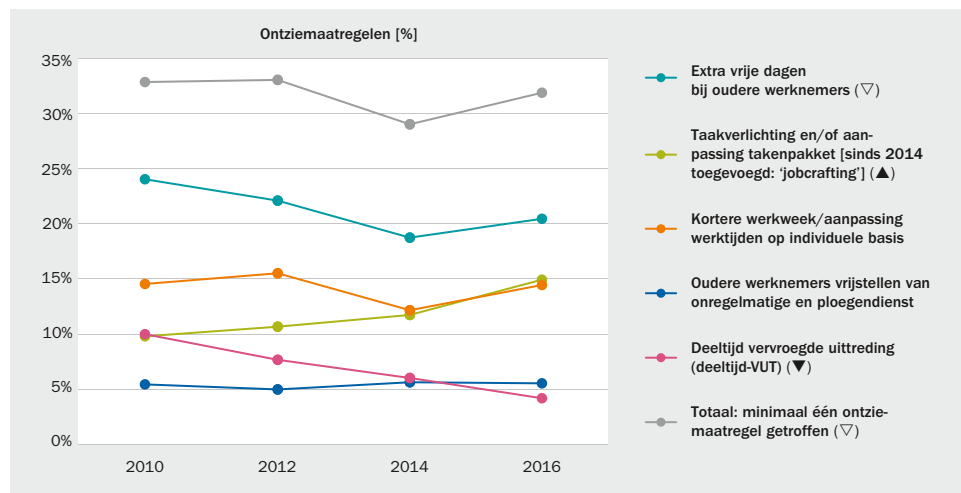
uitkomsten vergelijken we de WEA-gegevens van 2016 met die van de WEA-metingen uit 2010, 2012 en 2014 (onderzoeksvraag 3). Vervolgens kijken we naar verschillen tussen werkgevers (onderzoeksvraag 4). Dit doen we door uitkomsten van de WEA 2016 op maatregelen voor langer doorwerken, ruimte voor maatwerk en gebruik van ruimte voor maatwerk te vergelijken op basis van vestigingsgrootte, profit/non-profit, sector en aanwezigheid van een brancheorganisatie.

Om onderzoeksvraag 5 te beantwoorden onderzoeken we tenslotte de samenhang tussen maatregelen voor langer doorwerken (ontzie- en stimuleringsmaatregelen) en ruimte voor maatwerk (aanwezigheid en gebruik) enerzijds (zie tabel 9.1), en enkele indicatoren voor bedrijfsresultaten en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel anderzijds. Hiervoor voeren we multiële regressieanalyses uit met als uitkomstmaten omzet, productiviteit, en winst over de afgelopen twee jaar, tevredenheid met de brede inzetbaarheid van het personeel en (verminderde) fysieke of mentale belastbaarheid van het personeel. Om rekening te houden met verschillen tussen werkgevers nemen we in de analyses vestigingsgrootte, profit/non-profit, sector en aanwezigheid van een brancheorganisatie mee als controlevariabelen. Het is belangrijk om te realiseren dat de onderzochte variabelen op één moment (cross-sectioneel) gemeten zijn. Dit houdt in dat de analyses geen inzicht bieden in causaliteit en dat de term ‘uitkomstmaten’ daarom niet verward mag worden met ‘causale gevolgen’ of ‘effecten’. In de resultaten bespreken we de positieve of negatieve samenhang tussen variabelen. Vervolgens gaan we in de discussie in op wat dit doet vermoeden ten aanzien van mogelijke oorzaak-gevolg relaties.

9.3 RESULTATEN

9.3.1 Maatregelen voor langer doorwerken: stand van zaken en trends

In figuren 9.1 en 9.2 staan de verschillende maatregelen voor langer doorwerken die werkgevers in 2016 en voorgaande jaren troffen samengevat, onderverdeeld naar ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Bij het interpreteren van de resultaten kijken we behalve naar de statistische significantie ook naar de grootte van de verschillen over de tijd heen. Om hier iets over te kunnen zeggen maken we gebruik van Cohen's *d* (Cohen, 1988). Voor verschillen tussen groepen wordt vaak een grenswaarde van 0,20 gehanteerd. Voor veranderingen in de tijd hanteren we een grenswaarde van 0,10, omdat eenzelfde percentuele verschil over de tijd al betekenisvol kan zijn terwijl dat tussen groepen als irrelevant beschouwd kan worden (Houtman et al., 2017); dus wanneer Cohen's *d* groter is dan 0,10 kunnen we spreken van een verschil van betekenis over de tijd. Voor de tabellen met de regressiecoëfficiënten van de trendanalyses zie bijlage 1 van dit hoofdstuk.

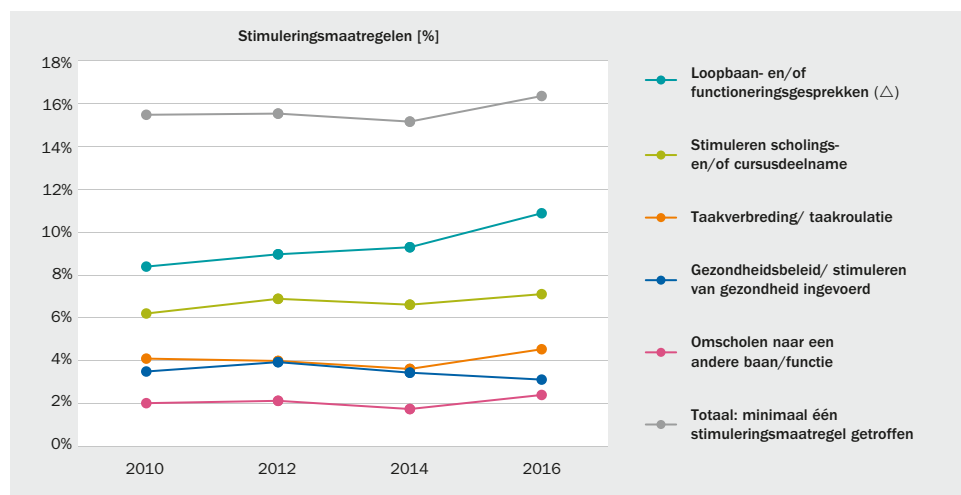


FIGUUR 9.1

Ontzietmaatregelen die werkgevers in 2010, 2012, 2014 en 2016 troffen

▲ of ▼: statistisch significante trend ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,10

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10



FIGUUR 9.2

Stimuleringsmaatregelen die werkgevers in 2010, 2012, 2014 en 2016 troffen

▲ of ▼: statistisch significante trend ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,10

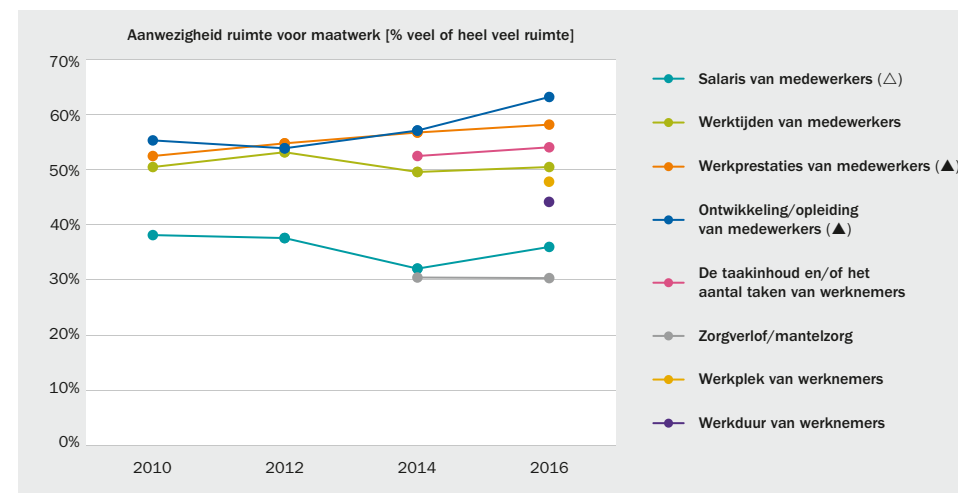
△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10

In hoofdstuk 2 zagen we al dat steeds meer bedrijven maatregelen nemen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Terwijl in 2010 32% van de bedrijven maatregelen voor langer doorwerken trof, liep dat de afgelopen jaren op tot 43% in 2016. Stimuleringsmaatregelen blijken in 2016 nog steeds minder populair dan ontzietmaatregelen: terwijl een derde van de werkgevers minimaal een ontzietmaatregel heeft getroffen, is dat voor stimuleringsmaatregelen maar de helft daarvan (16%). De ontzietmaatregel 'Extra vrije dagen voor oudere werknemers' wordt het meest ingezet (21%). Onder de stimuleringsmaatregelen is 'Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken' de meest voorkomende maatregel (11%).

Opvallend is de toename in het gebruik van de ontzietmaatregel taakverlichting en/of aanpassing takenpakket (het zogenoemde 'job crafting'). In 2016 heeft 15% van de organisaties deze maatregel getroffen versus 10% in 2010. Het gebruik van de ontzietmaatregel deeltijd-VUT neemt daarentegen gestaag af.

9.3.2 Ruimte voor en gebruik van maatwerk: stand van zaken en trends

Figuren 9.3 en 9.4 geven de aanwezigheid en het gebruik van ruimte voor maatwerk in 2016 en voorgaande jaren weer. De vraag naar de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de ruimte voor maatwerk is alleen gesteld aan werkgevers die hebben aangegeven dat ruimte voor maatwerk aanwezig is.

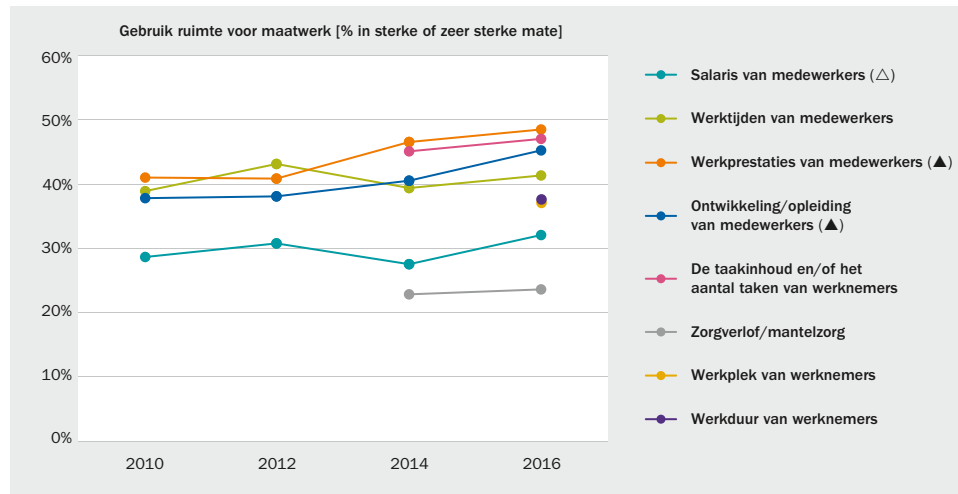


FIGUUR 9.3

Percentage werkgevers dat in 2010, 2012, 2014 en 2016 aangeeft dat (heel) veel ruimte voor maatwerk aanwezig is

▲ of ▼: statistisch significante trend ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,10

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10



FIGUUR 9.4

Percentage werkgevers dat in 2010, 2012, 2014 en 2016 aangeeft dat in (zeer) sterke mate gebruik wordt gemaakt van aanwezige ruimte voor maatwerk.

▲ of ▼: statistisch significante trend ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,10
△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10

Als we kijken naar het type maatwerkafspraken, geeft de meerderheid van de werkgevers aan dat er (heel) veel ruimte is voor maatwerk op het gebied van ontwikkeling en opleiding, werkprestaties van werknemers en de taakhoud en/of het aantal taken. Ongeveer een derde van de werkgevers geeft aan dat er (heel) veel ruimte is voor maatwerkafspraken over zorgverlof/mantelzorg en salaris. Werkgevers die ruimte bieden voor maatwerk geven aan dat de ruimte voor maatwerkafspraken over werkprestaties en taakhoud en/of het aantal taken het meest worden benut. Dit geldt in mindere mate voor de ruimte voor maatwerkafspraken over zorgverlof of mantelzorg en salaris.

Alleen de onderwerpen salaris, werktijden, werkprestaties en ontwikkeling/opleiding van medewerkers zijn vanaf 2010 gemeten. Als we inzoomen op deze onderwerpen, dan zien we dat er sinds 2012 in steeds meer bedrijven ruimte is voor leidinggevende en medewerker om individuele maatwerkafspraken te maken over ontwikkeling en opleiding van de medewerker: het aandeel werkgevers dat aangeeft dat hier veel of heel veel ruimte voor is neemt toe van 54% in 2012 naar 63% in 2016. Ook zien we dat er de afgelopen jaren steeds meer gebruik van ruimte voor maatwerk ten aanzien van ontwikkeling/opleiding wordt gemaakt. Terwijl in 2010 en 2012 38% van de bedrijven aangeeft dat hier in (zeer) sterke mate gebruik van wordt gemaakt, ligt dit percentage in 2016 op 45%.

9.3.3 Verschillen tussen werkgevers

In deze paragraaf kijken we naar verschillen tussen bedrijven in de aard van de getroffen maatregelen voor langer doorwerken, de aanwezige ruimte voor maatwerk en het gebruik van deze ruimte. We kijken naar de invloed van vestigingsgrootte, profit/non-profit, sector en aanwezigheid van een brancheorganisatie. De complete overzichtstabellen staan weergegeven in bijlage 1 van dit hoofdstuk.

Vestigingsgrootte

Uit de WEA 2016 blijkt dat bedrijven met 50 of meer werknemers vaker maatregelen treffen voor langer doorwerken dan kleinere bedrijven. Dat geldt vooral voor de maatregelen 'extra vrije dagen voor werknemers', 'een kortere werkweek' en het 'houden van loopbaangesprekken'. In de kleinste bedrijven zijn maatregelen vaak geheel afwezig: van de bedrijven met 2-4 medewerkers geeft 73% aan dat er geen maatregelen worden getroffen, terwijl dit aandeel voor bedrijven met 50-99 en 100+ medewerkers respectievelijk 23% en 13% bedraagt. De maatregelen die het meest voorkomen in kleinere bedrijven zijn ontsiemaatregelen, zoals het inzetten van extra vrije dagen bij oudere werknemers en 'taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('job crafting')'.

Als we kijken naar maatwerk, valt op dat kleinere bedrijven meer ruimte hebben voor maatwerkafspraken over salaris en werktijden en dat zij hier ook meer gebruik van maken. Zo heeft 37% van bedrijven met 2 tot 4 werknemers veel ruimte voor salarisafspraken en 36% benut deze ruimte ook in (zeer) sterke mate. Onder bedrijven met 100 of meer werknemers heeft daarentegen 21% veel ruimte voor salarisafspraken en 20% benut deze ruimte in (zeer) sterke mate. In positieve zin valt onder bedrijven met 100 of meer werknemers op dat zij relatief vaak aangeven veel ruimte voor maatwerk te hebben op het gebied van ontwikkeling en opleiding (79% versus een gemiddelde van 63%) en zorgverlof of mantelzorg (53% versus een gemiddelde van 30%).

Profit/non-profit

Non-profit bedrijven treffen vaker maatregelen voor langer doorwerken dan profit-bedrijven. Extra vrije dagen bij werknemers en het houden van loopbaangesprekken komen het meest voor bij non-profit bedrijven. Ook wordt er relatief veel aan gezondheidsbeleid gedaan. In de profitsector worden voornamelijk ontsiemaatregelen getroffen: 'extra vrije dagen voor oudere werknemers', 'taakverlichting en/of aanpassing takenpakket' en 'kortere werktijden of het aanpassen van werktijden op individuele basis'.

Bij profit-bedrijven is daarnaast meer ruimte voor individuele salarisafspraken dan bij non-profit bedrijven. Voor maatwerkafspraken op het terrein van zorgverlof geldt juist het omgekeerde. Daar is bij non-profit bedrijven meer ruimte voor dan bij profit-bedrijven. Echter, ook hier is de mate van gebruik van maatwerkafspraken over zorgverlof laag in verhouding met de ruimte die er is: 48% van non-profit bedrijven geeft aan veel ruimte voor zorgverlof te hebben, 31% geeft aan de ruimte (zeer) sterk te benutten.

Sector

Kijken we naar verschillen tussen sectoren, dan zien we dat vooral overheidsorganisaties en onderwijsinstellingen maatregelen nemen voor langer doorwerken. Extra vrije dagen, loopbaan- en/of functioneringsgesprekken en een kortere werkweek komen het meest voor in de overheidssector. Opvallend is dat 27% van de overheidsinstellingen aangeeft gezondheidsbeleid te voeren. In andere sectoren is dat niet meer dan 8%. In de onderwijssector worden loopbaan- en/of functioneringsgesprekken en taakverlichting of taakherontwerp het meest ingezet. Ook is er ten opzichte van andere sectoren een opvallend hoog aandeel onderwijsinstellingen dat aangeeft 'andere voorzieningen/maatregelen voor langer doorwerken' in te zetten (13%).

De industrie en landbouwsector komen op de 3e en 4e plaats als het gaat om het treffen van maatregelen voor langer doorwerken. De sectoren waarin het minst gedaan wordt aan maatregelen voor langer doorwerken, zijn de horeca (72%) en zakelijke dienstverlening (69%).

Wat betreft maatwerkafspraken valt op dat de zakelijke en financiële dienstverlening de meeste ruimte hiervoor hebben, gevolgd door de onderwijssector. Ook qua benutting van de aanwezige ruimte springen zakelijke en financiële dienstverlening en onderwijs er in positieve zin uit. In de bouwsector is er minder ruimte voor maatwerkafspraken, bijvoorbeeld over werktijden, zorgverlof of werkduur. De benutting van deze ruimte is op vrijwel alle variabelen bovendien lager dan in andere sectoren. In zowel de sector financiële dienstverlening als onderwijs is er relatief veel ruimte voor maatwerkafspraken over werkprestaties.

Aanwezigheid brancheorganisatie

Bedrijven die aangeven dat er in hun sector geen branchevereniging actief is, nemen minder maatregelen voor langer doorwerken dan bedrijven die aangeven dat er wel een branchevereniging is. Dit geldt vooral voor ontsiemaatregelen zoals een kortere werktijd, extra vrije dagen, vrijstelling van onregelmatige en ploegendienst voor oudere werknemers en taakverlichting/aanpassing takenpakket ('job crafting').

Daarnaast valt op dat bedrijven met een brancheorganisatie minder ruimte hebben voor maatwerkafspraken over werktijden of over de werkplek dan bedrijven waar geen brancheorganisatie is. Daarnaast maken zij over het algemeen ook minder vaak gebruik van ruimte voor maatwerkafspraken.

Samenhang met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel

Tabel 9.2 geeft de uitkomsten van de regressieanalyses weer, waarbij we hebben gekeken naar verbanden tussen het nemen van maatregelen gericht op verduurzaming van inzetbaarheid, het bieden van ruimte voor maatwerk en het benutten van die ruimte enerzijds, en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel anderzijds. De weergegeven verbanden zijn gecorrigeerd voor de invloed van bedrijfsgrootte, profit/non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie. Voor alle uitkomsten geldt dat het kleine, maar statistisch significante verbanden betreft (coëfficiënten variërend van 0,04 tot 0,15; $p < .05$). Let wel dat de uitkomsten uitsluitend wijzen op een samenhang

TABEL 9.2

Verbanden tussen maatregelen en ruimte voor maatwerk enerzijds en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel anderzijds

| | PRODUCTIVITEIT | OMZET | WINST | BREDE INZETBAARHEID | VERMINDERDE INZETBAARHEID |
|---|----------------|-------|-------|---------------------|---------------------------|
| Ontzie- en stimuleringsmaatregelen langer doorwerken | | | | | |
| Aantal getroffen ontsiemaatregelen | - | | | | + |
| Aantal getroffen stimuleringsmaatregelen | + | + | + | - | |
| Aanwezigheid ruimte voor maatwerk | | | | | |
| Salaris van medewerkers | + | + | + | | |
| Werktijden van medewerkers | | | | + | |
| Werkprestaties van medewerkers | + | + | + | + | - |
| Ontwikkeling/opleiding van medewerkers | | + | + | | + |
| De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers | | | | + | - |
| Zorgverlof/mantelzorg | | - | - | + | + |
| Werkplek van werknemers | | + | + | | |
| Werkduur van werknemers | | - | - | | |
| Gebruik van ruimte voor maatwerk | | | | | |
| Salaris van medewerkers | | | + | | |
| Werktijden van medewerkers | | - | - | | + |
| Werkprestaties van medewerkers | + | + | + | | |
| Ontwikkeling/opleiding van medewerkers | | + | + | + | |
| De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers | + | + | + | | |
| Zorgverlof/mantelzorg | | - | - | | |
| Werkplek van werknemers | - | | | | - |
| Werkduur van werknemers | | | | | |

Het plusteken (+) duidt op een positief verband ($p < .05$) en het minteken (-) op een negatief verband ($p < .05$).

tussen de variabelen en niet op oorzaak-gevolg relaties. Hieronder bespreken we de meest belangrijke en opvallende resultaten.

Ontzie- en stimuleringsmaatregelen

Tabel 9.2 laat allereerst een positieve samenhang zien tussen stimuleringsmaatregelen en bedrijfsprestaties: bedrijven die meer stimuleringsmaatregelen treffen, rapporteren een hogere omzet, winst en productiviteit. Voor ontsiemaatregelen is alleen een negatief verband

zichtbaar met productiviteit. Terwijl het nemen van meer stimuleringsmaatregelen samen gaat met meer productiviteit, gaat het nemen van meer ontziemaatregelen dus samen met minder productiviteit.

Verder zien we dat het nemen van meer ontziemaatregelen samengaat met een verminderde belastbaarheid bij werknemers en dat het nemen van meer stimuleringsmaatregelen samen gaat met een minder brede inzetbaarheid.

Aanwezigheid en gebruik ruimte maatwerk

Tabel 9.2 laat (kleine) positieve verbanden zien tussen zowel de aanwezigheid als de benutting van ruimte voor maatwerk in salaris, werkprestaties en ontwikkeling/opleiding enerzijds en bedrijfsprestaties anderzijds. Meer maatwerkafspraken op het gebied van zorgverlof of mantelzorg hangen juist samen met een lagere omzet en een lagere winst bij werkgevers. Ook meer maatwerk met betrekking tot werktijden en werkduur van medewerkers hangt samen met lagere omzet en lagere winst.

De regressie-uitkomsten van de variabelen over maatwerkafspraken over de werkplek en taakinhoud zijn minder eenduidig. *Aanwezigheid* van ruimte voor maatwerkafspraken rondom de werkplek hangt positief samen met bedrijfsprestaties, maar het *gebruik* van deze ruimte niet. Voor maatwerk op het gebied van taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers geldt het omgekeerde: de *aanwezigheid* van ruimte hiervoor houdt geen verband met bedrijfsprestaties, terwijl het *gebruik* van ruimte hiervoor positief samenhangt met productiviteit, omzet en winst.

Verder laat tabel 9.2 zien dat ruimte voor maatwerk voor verschillende variabelen positief samenhangt met brede inzetbaarheid van het personeel. Met betrekking tot belastbaarheid van het personeel zijn de verbanden wisselend. Maatwerkafspraken op het gebied van ontwikkeling/opleiding, zorgverlof/mantelzorg en werktijden gaan samen met een lagere belastbaarheid, terwijl maatwerk op het gebied van werkprestaties en taakinhoud samenhangt met een hogere belastbaarheid. Er zijn geen verbanden zichtbaar tussen (benutting van) ruimte voor maatwerkafspraken over salaris en werkduur enerzijds en inzetbaarheid en belastbaarheid van personeel anderzijds.

9.4 DISCUSSIE

Dit hoofdstuk richtte zich op de vraag hoe en in welke mate werkgevers invulling geven aan hun verantwoordelijkheid om werknemers de mogelijkheden te bieden hun inzetbaarheid te verduurzamen. Om deze vraag te beantwoorden maakten we gebruik van WEA-data over maatregelen voor langer doorwerken, de aanwezigheid van ruimte voor maatwerk en het gebruik van ruimte van maatwerk. Specifiek keken we naar trends in deze data over de periode 2010 tot 2016, verschillen tussen werkgevers en samenhang met indicatoren voor bedrijfsprestaties en inzetbaarheid van personeel. Hieronder bespreken we per onderzoeksvraag de belangrijkste bevindingen.

Vraag 1. Welke maatregelen nemen werkgevers voor verduurzaming van inzetbaarheid?

Wanneer we kijken naar welke *generieke* maatregelen werkgevers treffen voor verduurzaming van inzetbaarheid, blijken werkgevers vaker te kiezen voor ontziemaatregelen dan stimuleringsmaatregelen. Ontziemaatregelen zoals uitgevraagd in de WEA zijn vooral geënt op het langer doorwerken van oudere werknemers. Dit duidt er dus op dat beleid rondom duurzame inzetbaarheid in de praktijk vooralsnog vooral op oudere werknemers gericht is. Ontziemaatregelen impliceren een reactie op een bestaand 'probleem' (verminderde belastbaarheid/inzetbaarheid), terwijl stimuleringsmaatregelen een investering zijn in toekomstige inzetbaarheid. Met andere woorden, er zit meer directe urgentie achter het treffen van ontziemaatregelen dan achter het treffen van stimuleringsmaatregelen. Het is echter belangrijk om te realiseren dat oudere werknemers geen homogene groep vormen, maar dat er veel individuele verschillen bestaan in onder andere werkinhoud en gezondheid (Marvell & Cox, 2017). Dit vraagt ook om diversiteit in maatregelen.

Vraag 2. Welke ruimte is er voor werkgevers om maatwerk te bieden in afspraken over werk en arbeidsvoorwaarden ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid en in hoeverre wordt deze ruimte voor maatwerkafspraken benut?

Naast generieke maatregelen die voor al het personeel gelden, kunnen werkgevers ook individuele maatwerkafspraken over werk en arbeidsvoorwaarden inzetten als strategisch personeelsinstrument voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van hun personeel (bijvoorbeeld Nauta et al., 2007; Rousseau, 2005). De vraag is echter in hoeverre werkgevers daadwerkelijk gebruik maken van dit instrument. In de praktijk lijkt er vooral sprake te zijn van aanwezigheid en benutting van ruimte voor maatwerk wanneer deze ruimte direct gerelateerd is aan functie-inhoud (werkprestaties, ontwikkeling/opleiding, en taakinhoud) en in mindere mate wanneer het gaat over arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld salaris, werktijden). Dit kan verklaard worden door het feit dat cao's de ruimte voor maatwerkafspraken rondom dergelijke arbeidsvoorwaarden beperken, terwijl een toenemend aantal cao's afspraken omtrent het thema employability bevat (Dorenbosch et al., 2014). Dit laatste biedt juist ruimte. Vooral ruimte voor maatwerk op het gebied van zorgverlof/mantelzorg is laag in vergelijking met andere maatwerkafspraken. Ook daar waar relatief veel ruimte is voor zorgverlof (non-profit, grote bedrijven, overheid, zorg), wordt deze ruimte vaak niet gebruikt. Dit verschil is waarschijnlijk toe te wijzen aan het feit dat zorgverlof/mantelzorg niet op alle medewerkers van toepassing is. Oftewel, benutting van ruimte hiervoor is pas aan de orde als zich een situatie voordoet waarin medewerkers daadwerkelijk ruimte voor zorgverlof/mantelzorg nodig hebben. Opvallender is dat ook aanwezige ruimte voor salarisafspraken gedeeltelijk onderbenut blijft. Enerzijds zullen leidinggevendenden benutting van deze ruimte uit financieel oogpunt niet actief stimuleren. Anderzijds is het denkbaar dat het bespreekbaar maken van salarissen voor veel medewerkers een lastige kwestie is.

Vraag 3. Welke trends zijn zichtbaar in de antwoorden op vragen 1 en 2?

Uit de WEA-data blijkt dat steeds meer bedrijven maatregelen nemen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Deze toename kan ten eerste verklaard worden door een samenhang met de conjunctuur: in tijden van economische crisis zijn er nu eenmaal minder

middelen beschikbaar voor het investeren in duurzame inzetbaarheid van personeel. Nu de Nederlandse economie weer opleeft, komt er langzamerhand steeds meer ruimte voor dergelijke maatregelen. Ten tweede is er over de afgelopen jaren steeds meer aandacht gekomen voor het thema duurzame inzetbaarheid vanuit de overheid, branche- en werkgeversorganisaties, vakbonden en O&O-fondsen. Via landelijke campagnes en overheidssubsidies worden werkgevers aangespoord om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Ten slotte wint het nemen van maatregelen voor langer doorwerken aan urgentie: de vergrijzing en stijgende pensioenleeftijd zijn niet meer een 'probleem van de toekomst'. Steeds meer werkgevers zullen zich nu en in de komende jaren gedwongen voelen om actie te ondernemen om uitval van personeel te voorkomen.

Zoals in de vorige paragraaf benoemd bevat daarnaast een toenemend aantal cao's afspraken over het thema employability (Dorenbosch et al., 2014). Uit een rapport van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministerie van SZW, 2017) waarin 98 cao's zijn onderzocht, blijkt dat vrijwel alle cao's één of meer afspraken over scholing bevatten en dat het hier vooral gaat om individueel gerichte afspraken. Het feit dat we bij maatwerk vooral een positieve trend zien op het gebied van ontwikkeling/opleiding lijkt hiermee samen te hangen.

Vraag 4. Welke verschillen zijn er in de antwoorden op vragen 1 en 2 tussen werkgevers als we deze onderverdelen naar vestigingsgrootte, profit of non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie?

Uit de WEA-data blijkt dat kleine bedrijven over het algemeen minder maatregelen voor langer doorwerken treffen. Dit hangt logisch samen met het feit dat kleine bedrijven vaak over minder financiële ruimte beschikken dan grotere bedrijven. Wel hebben kleinere bedrijven meer ruimte voor maatwerkafspraken over salaris en werktijden en maken ze ook meer gebruik van deze ruimte dan grotere bedrijven. Dit zijn zaken die bij grotere bedrijven vaak op voorhand bepaald zijn. Grotere bedrijven hebben daarentegen meer ruimte voor maatwerk op het gebied van ontwikkeling en opleiding en zorgverlof of mantelzorg.

Non-profit bedrijven treffen vaker maatregelen voor langer doorwerken dan profit-bedrijven. Bij profit-bedrijven is meer ruimte voor individuele salarisafspraken dan bij non-profit bedrijven. Voor maatwerkafspraken op het terrein van zorgverlof geldt juist het omgekeerde.

Voorals in onderwijs- en overheidsinstellingen worden maatregelen voor verduurzaming van inzetbaarheid getroffen. In deze sectoren is de mate van vergrijzing relatief hoog (CBS, Statline 2016). De sector waarin het minst gedaan wordt aan maatregelen voor langer doorwerken is de horeca. Dit is dan ook een relatief 'jonge' sector waarin de mate van vergrijzing laag is. De zakelijke en financiële dienstverlening hebben de meeste ruimte voor maatwerkafspraken. Dit kan te maken hebben met de manier van bedrijfsvoering in deze sectoren, waar veelal sprake is van individuele targets en bonussen. Het is mogelijk dat deze uitkomsten op sectorniveau ook beïnvloed worden door vestigingsgrootte. Hiervoor is echter niet gecorrigeerd in de analyse.

Ten slotte wijzen WEA-data erop dat brancheorganisaties ervoor zorgen dat bedrijven weliswaar meer maatregelen voor langer doorwerken treffen, maar dat er bij deze bedrijven minder ruimte is voor maatwerk en ook minder benutting van de beschikbare ruimte. Een mogelijke verklaring is dat de aanwezigheid van een brancheorganisatie samengaat met meer collectieve regelingen voor werknemers. Het is denkbaar dat er hierdoor minder aandacht en ruimte is voor afspraken op individueel niveau.

Vraag 5. Welke relaties zijn er tussen het nemen van maatregelen gericht op verduurzaming van inzetbaarheid, het bieden van ruimte voor maatwerk en het benutten van die ruimte enerzijds, en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid van het personeel anderzijds?

De resultaten tonen dat er diverse verbanden bestaan tussen DI-maatregelen en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid van personeel. Echter zijn deze verbanden niet groot, is op basis van huidig onderzoek niet duidelijk wat oorzaak en gevolg zijn en is er in veel gevallen sprake van mogelijke wederzijdse verbanden. Een positief verband tussen het aantal getroffen stimuleringsmaatregelen en bedrijfsprestaties kan er bijvoorbeeld op duiden dat meer omzet, productiviteit en winst meer (financiële) ruimte bieden voor het treffen van stimuleringsmaatregelen, maar ook dat die maatregelen op hun beurt kunnen leiden tot positieve bedrijfsresultaten. Bij sommige maatregelen is er echter een negatief verband zichtbaar met bedrijfsprestaties. Dit kan erop duiden dat bepaalde maatregelen ten koste gaan van productiviteit, omzet en/of winst, maar ook dat negatieve bedrijfsprestaties het inzetten van meer maatregelen getriggerd hebben. Wat betreft de negatieve verbanden tussen maatregelen en werknemersuitkomsten, is het aannemelijk dat het constateren van verminderde inzetbaarheid of belastbaarheid van het personeel aanleiding is voor werkgevers om meer maatregelen te treffen en/of maatwerkafspraken met werknemers te maken. In lijn met de resultaten in dit hoofdstuk is hierbij te verwachten dat een lage inzetbaarheid vooral roept om stimuleringsmaatregelen, terwijl bij verminderde belastbaarheid ontzietmaatregelen meer voor de hand liggen.

Ten slotte laten de resultaten geen verband zien tussen maatwerkafspraken over werkduur en salaris enerzijds en belastbaarheid en inzetbaarheid van personeel anderzijds. Enkele eerdere Nederlandse studies tonen zelfs dat financiële *i-deals* samenhangen met een hoger verlooppercentage, minder bevlogenheid en minder 'organizational citizenship behavior' onder werknemers (Dorenbosch et al., 2012; Kroon & Freese, 2012). Op basis van deze bevindingen is het voor organisaties die inzetbaarheid van medewerkers willen verduurzamen af te raden om in te zetten op maatwerkafspraken over salaris.

9.5 UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST

Allereerst is het de vraag in hoeverre de in dit hoofdstuk toegepaste tweedeling in ontziet- en stimuleringsmaatregelen volstaat. Kooij (2010) stelt op basis van een longitudinale studie bijvoorbeeld voor dat personeelsinstrumenten gecategoriseerd kunnen worden in ontwikkel-, behoud-, benut- en ontziet-instrumenten. Voor vervolgonderzoek zou het nuttig zijn om te

kijken welke indeling het beste aansluit bij de praktijk en of er alternatieve of aanvullende categorieën nodig zijn.

Daarnaast geldt dat voor sommige maatregelen het mes aan twee kanten kan snijden (ontzien en stimuleren). Dit geldt voor alle maatwerkafspraken, maar in het bijzonder ook voor de maatregel 'taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('job crafting')'. Het is dus ook niet zo gek dat deze maatregel aan populariteit wint. Taakverlichting duidt op ontzien, maar aanpassing van het takenpakket kan ook taakverbreding impliceren. De term 'job crafting' wordt in de wetenschappelijke literatuur uitgelegd als zelf geïnitieerde veranderingen in het werk die medewerkers in gang zetten of maken, om zo een werkomgeving te creëren die aansluit bij wat zij in hun werk waarderen, goed kunnen of willen bereiken (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Medewerkers kunnen bijvoorbeeld inzetten op het afstoten van een taak waar zij zich niet senang bij voelen (taakverlichting), maar ook op het oppakken van nieuwe taken en het vergroten van uitdaging in het werk. De daadwerkelijke invulling van 'job crafting' is dus afhankelijk van de individuele wensen en behoeften van de medewerker. Voor toekomstig onderzoek betekent dit dat begrippen als 'job crafting' nader geconcretiseerd zouden moeten worden.

Verder zagen we voor ruimte voor maatwerk dat de aanwezigheid en benutting hiervan verschillende verbanden laat zien met de uitkomstenmaten. Zo geldt voor maatwerk op het gebied van opleiding en ontwikkeling dat er geen relatie is tussen aanwezige ruimte hiervoor en brede inzetbaarheid, maar wel tussen het gebruik van deze ruimte en brede inzetbaarheid. Dit verschil lijkt logisch verklaarbaar, als we ervan uitgaan dat onbenutte ruimte voor maatwerk niet effectief is, maar dit gaat niet op voor alle vormen van maatwerk. Bijvoorbeeld bij maatwerk op het gebied van zorgverlof en werktijden zien we namelijk dat de aanwezigheid positief samenhangt met brede inzetbaarheid, maar het gebruik ervan niet. Mogelijk ligt dit eraan dat bij het gebruik van ruimte voor maatwerk de invulling hiervan niet eenduidig is. Maatwerkafspraken kunnen, net als 'job crafting', gericht zijn op zowel het ontzien als het stimuleren van medewerkers. Daarmee kunnen effecten van maatwerkafspraken op individuele en bedrijfsuitkomsten erg diffuus zijn. Om effectiviteit van maatwerkafspraken te onderzoeken zou het daarom relevant zijn om ook de invulling van de maatwerkafspraken mee te nemen.

9.6 CONCLUSIE

Steeds meer bedrijven nemen maatregelen zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Wat betreft generieke werkgeversmaatregelen, blijken werkgevers vaker te kiezen voor ontziemaatregelen dan voor stimuleringsmaatregelen. Generieke maatregelen voor langer doorwerken worden vaker getroffen in grote bedrijven, non-profit bedrijven en bedrijven die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie. De onderwijs- en overheidssector loopt voorop in de mate waarin maatregelen voor langer doorwerken worden getroffen. Als we kijken naar het bieden en benutten van ruimte voor individuele maatwerkafspraken over werk en/of arbeidsvoorwaarden valt op, dat deze maatregel vooral populair is wanneer de

afspraken gaan over functie-inhoud (werkprestaties, ontwikkeling/opleiding, en taakinhoud) en in mindere mate wanneer het gaat over arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld salaris, werktijden). Het aangesloten zijn bij een brancheorganisatie gaat gepaard met minder ruimte voor en benutting van maatwerkafspraken.

Zowel de generieke DI-maatregelen als individueel maatwerk lijken samen te hangen met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van personeel, maar de gevonden verbanden zijn klein en zeggen niets over causaliteit. Om meer inzicht te krijgen in effecten van (maatwerk) DI-maatregelen op bedrijfsprestaties en inzetbaarheid van personeel zouden bedrijven voor langere tijd gevolgd moeten worden middels een bedrijvenscohortonderzoek. Ook zou er meer aandacht moeten komen voor interventieonderzoek op het gebied van DI-maatregelen, waarbij indicatoren voor duurzame inzetbaarheid en bedrijfsprestaties voor, tijdens en na het implementeren van een maatregel in kaart worden gebracht.

LITERATUUR

- Brammer, C. H. (2009). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2008/2009*. Zoetermeer: Stratus.
- Brammer, C. H. (2011). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2010/2011*. Zoetermeer: Stratus.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: WW Norton & Company.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- De Jong, J. (2001). *Multiculturalisme, onderwijsvrijheid en sociale cohesie*. In P. Smeyers, & B. Levering (Red.), *Grondslagen van de wetenschappelijke pedagogiek. Modern en postmodern*. (pp. 191-207). Amsterdam: Boom.
- Dorenbosch, L. W., Van Zwieten, M. H. J., & Kraan, K. (2012). I-deals in Nederland: welke werkgevers sluiten ze en wat kan het hun opleveren?. *Tijdschrift voor HRM*, 2, 15, 14-36.
- Dorenbosch, L., Van Zwieten, M., & Kraan, K. (2014). Hoe draagt maatwerk bij aan duurzaam organisatiefunctioneren? In B. Blatter, L. Dorenbosch & L.Keijzer (Red.), *Duurzame inzetbaarheid in perspectief* (pp. 149-161). Leiden: TNO.
- Houtman, I., Kraan, K., Bakhuys Roozenboom, M., & Van den Bossche, S. (2017). Trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 33(4), 404-428.
- Kooij, D. (2010). Motiveren van oudere werknemers: de rol van leeftijd, werkgerelateerde motieven en personeelsinstrumenten. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 37-50.
- Kroon, B., & Freese, C. (2012). Dragen I-deals bij aan motivatie en retentie van werknemers. *Tijdschrift voor HRM*, 29, 1-15.

Marvell, R., & Cox, A. (2017). *What do older workers value about work and why?* Brighton: Institute for Employment Studies.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *CAO-afspraken 2016*. (kamerstuk 29544, nr. 783)

Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R., & Goudswaard, A. (2007). *Loven en bieden over werk. Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen: Van Gorcum.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Idiosyncratic deals and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 419-427.

Rosen, C. C., Slater, D. J., Chang, D., & Johnson, R. E. (2011). Let's make a deal: development and validation of the ex post I-deals scale. *Journal of Management*, 39, 709-742.

Rousseau, D. M. (2005). *I-deals: Idiosyncratic deals workers bargain for themselves*. New York: M.E. Sharpe.

Van der Klink, J. J. L., Brouwer, S., Bultmann, U., Burdof, L., Schaufeli, W. B., Van der Wilt, G. J., & Zijlstra, F. R. H. (2010). *Duurzaam inzetbaar: Een werkdefinitie* (sustainable employability; a working definition). 's Gravenhage: ZonMw.

Van Emmerik, M. L., De Vroome, E. M. M., Kraan, K. O., & Van den Bossche, S. N. J. (2017). *Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.

Van Marwijk, M. J., & Brammer, C. H. (2013). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2012*. Zoetermeer: Panteia.

Van Marwijk, M. J. & Brammer, C. H. (2015). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2014*. Zoetermeer: Panteia.

Van Marwijk, M. J., & Brammer, C. H. (2017). *Veldwerkverslag WEA-monitor 2016*. Zoetermeer: Panteia.

BIJLAGE 1

Overzichtstabellen

TABEL B1.1

Percentage werkgevers dat in 2010, 2012, 2014 en 2016 aangeeft dat type maatregel te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken

| ONTZIEMAATREGELEN | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p | | STIMULERINGSMAATREGELEN | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|--|--|---|---------------|--------------|--------------|----------------|----------------------------|
| Extra vrije dagen bij oudere werknemers | 24,1% Δ | 22,2% | 18,8% ∇ | 20,5% | -1,5% (-0,040) ∇ | | Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken | 8,4% ∇ | 9,0% | 9,3% | 10,9% Δ | +0,7% (+0,029) Δ |
| Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket [sinds 2014 toegevoegd: 'job crafting'] | 9,8% ∇ | 10,7% ∇ | 11,8% | 15,0% \blacktriangle | +1,7% (+0,058) \blacktriangle | | Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname | 6,2% | 6,9% | 6,6% | 7,1% | +0,2% (+0,011) |
| Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis | 14,6% | 15,6% Δ | 12,2% ∇ | 14,5% | -0,4% (-0,012) | | Taakverbreding/taakroulatie | 4,1% | 4,0% | 3,6% | 4,5% | +0,1% (+0,004) |
| Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst | 5,5% | 5,0% | 5,7% | 5,6% | +0,1% (+0,004) | | Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd | 3,5% | 3,9% | 3,4% | 3,1% | -0,2% (-0,009) |
| Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT) | 10,0% \blacktriangle | 7,7% | 6,0% ∇ | 4,2% \blacktriangledown | -1,9% (-0,084) \blacktriangledown | | Omscholen naar een andere baan/functie | 2,0% | 2,1% | 1,7% | 2,4% | +0,1% (+0,006) |
| Totaal: minimaal één ontziemaatregel getroffen | 32,9%Δ | 33,1%Δ | 29,1%∇ | 32,0% | -0,7% (-0,017)∇ | | Totaal: minimaal één stimuleringsmaatregel getroffen | 15,5% | 15,6% | 15,2% | 16,4% | +0,2% (+0,006) |

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep versus 'rest' (gewogen deviatiecontrast). \blacktriangle en \blacktriangledown : $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohens d is ten minste 0,10.

Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohens d is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).
Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

TABEL B1.2

Percentage werkgevers dat in 2010, 2012, 2014 en 2016 aangeeft dat (heel) veel ruimte voor maatwerk aanwezig is en percentage werkgevers dat aangeeft dat in (zeer) sterke mate gebruik wordt gemaakt van aanwezige ruimte

| | AANWEZIGHEID RUIMTE VOOR MAATWERK: [% VEEL OF HEEL VEEL RUIMTE] | | | | | | GEBUIK RUIMTE VOOR MAATWERK: [% IN STERKE OF ZEER STERKE MATE] | | | | | |
|---|--|----------------|----------------------------|------------------------|------------------------------------|--|---|----------------|----------------|----------------|------------------------|------------------------------------|
| | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p | | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | B(β)p | |
| Salaris van medewerkers | 38,3% Δ | 37,6% Δ | 32,1% \blacktriangledown | 36,0% | -1,3% (-0,030) ∇ | | Salaris van medewerkers | 28,8% | 30,8% | 27,6% ∇ | 32,1% Δ | +0,7% (+0,017) Δ |
| Werktijden van medewerkers | 50,6% | 53,3% Δ | 49,7% ∇ | 50,6% | -0,4% (-0,008) | | Werktijden van medewerkers | 39,0% ∇ | 43,3% Δ | 39,5% | 41,4% | +0,4% (+0,008) |
| Werkprestaties van medewerkers | 52,6% ∇ | 54,9% | 56,9% Δ | 58,3% Δ | +1,9% (+0,043) Δ | | Werkprestaties van medewerkers | 41,1% ∇ | 40,9% ∇ | 46,6% Δ | 48,6% \blacktriangle | +2,8% (+0,064) \blacktriangle |
| Ontwikkeling/opleiding van medewerkers | 55,4% ∇ | 54,0% ∇ | 57,2% | 63,3% \blacktriangle | +2,6% (+0,059) \blacktriangle | | Ontwikkeling/opleiding van medewerkers | 37,9% ∇ | 38,1% ∇ | 40,7% | 45,3% \blacktriangle | +2,5% (+0,056) \blacktriangle |
| De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers | - | - | 52,6% | 54,2% | +1,6% (+0,016) | | De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers | - | - | 45,2% | 47,2% | +2,0% (+0,020) |
| Zorgverlof/mantelzorg | - | - | 30,5% | 30,4% | -0,1% (-0,001) | | Zorgverlof/mantelzorg | - | - | 22,9% | 23,6% | +0,7% (+0,008) |
| Werkplek van werknemers | - | - | - | 44,3% | - | | Werkplek van werknemers | - | - | - | 37,0% | - |
| Werkduur van werknemers | - | - | - | 47,9% | - | | Werkduur van werknemers | - | - | - | 37,7% | - |

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep versus 'rest' (gewogen deviatiecontrast). \blacktriangle en \blacktriangledown : $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohens d is ten minste 0,10.

Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohens d is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).
Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

TABEL B1.3

Maatregelen voor langer doorwerken en aanwezigheid en gebruik van ruimte voor maatwerkafspraken onderverdeeld naar sectoren

| WEA2016 | TOTAAL | SECTOR | | | SECTOR | | | | | | | | | |
|--|--------|--------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------|---------------------|----------------|------------------|--|
| | | LANDBOUW [9,8%] | INDUSTRIE [6,8%] | BOUW [7,4%] | HANDEL [23%] | HORECA [8,3%] | VERVOER & COMMUNICATIE [4,2%] | FINANCIËLE INSTELLINGEN [3,0%] | ZAKELIJKE DIENST- VERLENING [20%] | OVERHEID [0,3%] | ONDERWIJS [2,3%] | ZORG [7,8%] | OVERIG [6,6%] | |
| 60. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk] | | | | | | | | | | | | | | |
| · a. Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT) | 4,2% | 4,8% | 8,9%▲ | 9,6%▲ | 3,5% | 1,0%▼ | 6,4% | 2,6% | 1,7%▼ | 36,1%▲ | 12,1%▲ | 4,6% | 1,2%▼ | |
| · b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst | 5,6% | 8,8%▲ | 12,1%▲ | 7,7%† | 3,9%▼ | 5,1% | 7,6% | 2,6% | 2,2%▼ | 35,4%▲ | 3,4% | 11,2%▲ | 1,8%▼ | |
| · c. Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis | 14,5% | 24,1%▲ | 18,9%▲ | 13,6% | 10,9%▼ | 7,8%▼ | 20,3%▲ | 9,9% | 11,8%▼ | 48,3%▲ | 20,6%† | 18,9%▲ | 15,8% | |
| · d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers | 20,5% | 30,8%▲ | 34,6%▲ | 29,6%▲ | 19,6% | 9,5%▼ | 21,1% | 14,7%† | 12,2%▼ | 67,3%▲ | 27,4%† | 26,1%▲ | 13,3%▼ | |
| · e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname | 7,1% | 1,6%▼ | 9,3% | 6,0% | 4,7%▼ | 5,0%† | 8,7% | 8,0% | 8,6%▲ | 27,9%▲ | 17,0%▲ | 13,0%▲ | 8,2% | |
| · f. Taakverbreding/taakrotatie | 4,5% | 3,2% | 5,8% | 2,5%† | 3,1%▼ | 2,1%▼ | 3,8% | 5,1% | 7,1%▲ | 15,6%▲ | 4,8% | 7,6%▲ | 2,6%† | |
| · g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket [sinds 2014 toegevoegd: 'job crafting'] | 15,0% | 22,9%▲ | 20,3%▲ | 19,5%▲ | 15,4% | 8,8%▼ | 15,5% | 10,7% | 11,3%▼ | 42,9%▲ | 28,3%▲ | 11,5%† | 10,3%▼ | |
| · h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken | 10,9% | 8,3%† | 14,2%▲ | 7,0%▼ | 8,2%▼ | 5,4%▼ | 9,5% | 17,3%▲ | 10,5% | 54,4%▲ | 28,8%▲ | 21,3%▲ | 10,4% | |
| · i. Omscholen naar een andere baan/functie | 2,4% | 2,4% | 4,8%▲ | 1,6% | 1,5%▼ | 0,6%▼ | 2,9% | 1,6% | 2,3% | 17,0%▲ | 8,0%▲ | 3,2% | 2,8% | |
| · j. Teruggang in salaris/in functie ('demotie') | 1,9% | 1,4% | 2,5% | 1,2% | 1,4% | 1,1% | 0,9% | 3,1% | 1,8% | 15,0%▲ | 2,8% | 5,8%▲ | 1,3% | |
| · k. Aanpassing van de werkplek | 6,3% | 9,3%▲ | 11,8%▲ | 2,5%▼ | 4,9%▼ | 6,2% | 7,3% | 6,9% | 5,6% | 32,0%▲ | 6,4% | 8,8%▲ | 2,7%▼ | |
| · l. Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd | 3,1% | 0,3%▼ | 8,1%▲ | 1,9% | 1,9%▼ | 3,5% | 4,8% | 1,6% | 2,6% | 27,2%▲ | 6,3%† | 7,0%▲ | 2,3% | |
| · m. Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen | 60,4% | 48,2%▼ | 47,1%▼ | 57,1% | 61,4% | 71,5%▲ | 56,9% | 63,7% | 69,5%▲ | 9,5%▼ | 37,2%▼ | 52,8%▼ | 70,7%▲ | |
| · n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Niet gevraagd in 2008-2012] | 5,0% | 5,3% | 5,7% | 4,0% | 5,5% | 7,8%▲ | 2,3%† | 7,2% | 3,1%▼ | 6,8% | 12,5%▲ | 5,2% | 3,0%† | |
| N | 4.779 | 470 | 325 | 353 | 1.102 | 398 | 202 | 142 | 972 | 15 | 112 | 372 | 317 | |
| 34a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 10,5% | 7,9%† | 5,6%▼ | 3,9%▼ | 12,4%▲ | 15,2%▲ | 20,4%▲ | 4,3%▼ | 4,6%▼ | 27,2%▲ | 16,2%† | 21,5%▲ | 14,7%▲ | |
| · 2 Weinig ruimte | 17,3% | 17,0% | 19,7% | 20,0% | 14,6%▼ | 16,7% | 19,4% | 12,3% | 14,1%▼ | 37,1%▲ | 19,9% | 20,6%† | 28,1%▲ | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 36,1% | 42,1%▲ | 39,7% | 38,1% | 39,5%▲ | 47,2%▲ | 34,1% | 50,4%▲ | 27,5%▼ | 28,5% | 21,8%▼ | 31,7%† | 30,8%† | |
| · 4 Veel ruimte | 27,8% | 26,9% | 26,3% | 29,8% | 29,1% | 14,6%▼ | 20,6%▼ | 22,7% | 38,5%▲ | 6,6%† | 35,3%† | 17,6%▼ | 22,4%▼ | |
| · 5 Heel veel ruimte | 8,2% | 6,2% | 8,7% | 8,3% | 4,3%▼ | 6,4% | 5,5% | 10,3% | 15,3%▲ | 0,7% | 6,9% | 8,6% | 4,0%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,06 | 3,07 | 3,13 | 3,18▲ | 2,98▼ | 2,80▼ | 2,71▼ | 3,22† | 3,46▲ | 2,17▼ | 2,97 | 2,71▼ | 2,73▼ | |
| N | 4.416 | 443 | 312 | 316 | 998 | 326 | 186 | 133 | 945 | 15 | 106 | 359 | 278 | |

| WEA2016 | TOTAAL | SECTOR | | | SECTOR | | | | | | | | | |
|---|--------|--------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------|---------------------|----------------|------------------|--|
| | | LANDBOUW [9,8%] | INDUSTRIE [6,8%] | BOUW [7,4%] | HANDEL [23%] | HORECA [8,3%] | VERVOER & COMMUNICATIE [4,2%] | FINANCIËLE INSTELLINGEN [3,0%] | ZAKELIJKE DIENST- VERLENING [20%] | OVERHEID [0,3%] | ONDERWIJS [2,3%] | ZORG [7,8%] | OVERIG [6,6%] | |
| 34b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 5,7% | 3,4%▼ | 4,6% | 10,6%▲ | 5,6% | 10,0%▲ | 11,9%▲ | 1,4%▼ | 3,2%▼ | 4,0% | 6,5% | 9,7%▲ | 2,0%▼ | |
| · 2 Weinig ruimte | 16,1% | 22,0%▲ | 18,2% | 24,2%▲ | 18,4%▲ | 9,6%▼ | 18,0% | 9,2%▼ | 12,6%▼ | 7,9% | 11,0% | 13,4% | 14,2% | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 27,6% | 30,3% | 32,1%† | 37,1%▲ | 31,4%▲ | 25,0% | 31,4% | 21,2%† | 18,3%▼ | 19,9% | 23,7% | 23,2%▼ | 35,9%▲ | |
| · 4 Veel ruimte | 39,7% | 37,7% | 37,2% | 20,6%▼ | 38,4% | 44,0%† | 27,9%▼ | 55,0%▲ | 46,8%▲ | 62,3%† | 48,6%† | 36,6% | 42,2% | |
| · 5 Heel veel ruimte | 10,9% | 6,7%▼ | 7,9%† | 7,3%▼ | 6,3%▼ | 11,4% | 10,8% | 13,3% | 19,1%▲ | 6,0% | 10,1% | 17,0%▲ | 5,7%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,34 | 3,22▼ | 3,26 | 2,90▼ | 3,21▼ | 3,37 | 3,08▼ | 3,70▲ | 3,66▲ | 3,58 | 3,45 | 3,38 | 3,36 | |
| N | 4.505 | 450 | 318 | 316 | 1.030 | 336 | 188 | 133 | 946 | 15 | 106 | 361 | 307 | |
| 34c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 2,6% | 5,6%▲ | 2,2% | 3,4% | 2,1% | 4,2%† | 7,1%▲ | 0,6% | 1,1%▼ | 0,7% | 2,3% | 3,0% | 1,0%† | |
| · 2 Weinig ruimte | 7,9% | 9,7% | 12,6%▲ | 7,1% | 5,4%▼ | 7,2% | 9,1% | 9,4% | 8,2% | 7,4% | 10,7% | 10,6%▲ | 4,6%▼ | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 31,1% | 44,2%▲ | 36,4%▲ | 42,7%▲ | 30,1% | 32,3% | 30,0% | 15,7%▼ | 20,5%▼ | 31,5% | 12,8%▼ | 34,6% | 39,6%▲ | |
| · 4 Veel ruimte | 50,5% | 35,8%▼ | 43,7%▼ | 42,9%▼ | 57,2%▲ | 49,5% | 48,8% | 60,7%▲ | 55,4%▲ | 58,4% | 65,1%▲ | 43,3%▼ | 48,8% | |
| · 5 Heel veel ruimte | 7,9% | 4,7%▼ | 5,1%† | 3,8%▼ | 5,2%▼ | 6,8% | 5,0% | 13,5%▲ | 14,9%▲ | 2,0% | 9,0% | 8,4% | 6,1% | |
| - Gemiddelde | 3,53 | 3,24▼ | 3,37▼ | 3,37▼ | 3,58▲ | 3,47 | 3,36▼ | 3,77▲ | 3,75▲ | 3,54 | 3,68† | 3,44▼ | 3,54 | |
| N | 4.396 | 425 | 316 | 306 | 994 | 325 | 183 | 133 | 927 | 15 | 105 | 361 | 305 | |
| 34d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/opleiding van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 2,4% | 0,8%▼ | 2,0% | 3,9%† | 3,4%▲ | 8,0%▲ | 7,0%▲ | 0,8% | 0,1%▼ | 0% | 0,7% | 2,0% | 0,9%† | |
| · 2 Weinig ruimte | 7,3% | 9,7%▲ | 9,8%† | 2,6%▼ | 7,2% | 8,1% | 7,7% | 0,8%▼ | 8,7%† | 4,6% | 1,2%▼ | 5,5% | 7,8% | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 27,0% | 38,4%▲ | 29,5% | 33,0%▲ | 29,1%† | 29,1% | 30,5% | 14,1%▼ | 19,8%▼ | 14,6% | 19,3%† | 17,7%▼ | 31,5%† | |
| · 4 Veel ruimte | 54,1% | 46,6%▼ | 50,4% | 53,6% | 51,8% | 50,8% | 48,8% | 67,9%▲ | 57,3%▲ | 70,2% | 66,8%▲ | 64,6%▲ | 50,0% | |
| · 5 Heel veel ruimte | 9,3% | 4,4%▼ | 8,3% | 6,9% | 8,5% | 4,0%▼ | 5,9% | 16,5%▲ | 14,1%▲ | 10,6% | 12,0% | 10,2% | 9,8% | |
| - Gemiddelde | 3,60 | 3,44▼ | 3,53 | 3,57 | 3,55▼ | 3,34▼ | 3,39▼ | 3,99▲ | 3,76▲ | 3,87 | 3,88▲ | 3,75▲ | 3,60 | |
| N | 4.446 | 450 | 314 | 311 | 1.000 | 324 | 187 | 127 | 942 | 15 | 106 | 362 | 307 | |
| 34e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 2,9% | 1,7% | 2,5% | 4,4%† | 2,0%† | 7,7%▲ | 7,7%▲ | 0,6% | 1,7%▼ | 0% | 7,1%▲ | 2,9% | 1,2%† | |
| · 2 Weinig ruimte | 8,5% | 7,1% | 10,9% | 6,1% | 11,5%▲ | 5,8%† | 10,8% | 9,6% | 7,6% | 8,0% | 5,5% | 9,7% | 4,9%▼ | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 34,4% | 46,2%▲ | 35,5% | 43,3%▲ | 33,8% | 26,7%▼ | 39,9% | 27,1%† | 28,0%▼ | 35,3% | 19,8%▼ | 35,6% | 41,4%▲ | |
| · 4 Veel ruimte | 47,5% | 42,6%▼ | 46,0% | 41,9%▼ | 47,7% | 54,3%▲ | 36,1%▼ | 50,5% | 51,0%▲ | 52,7% | 58,4%▲ | 44,8% | 47,7% | |
| · 5 Heel veel ruimte | 6,7% | 2,3%▼ | 5,0% | 4,4%† | 5,0%▼ | 5,6% | 5,6% | 12,1%▲ | 11,8%▲ | 4,0% | 9,3% | 7,0% | 4,8% | |
| - Gemiddelde | 3,47 | 3,37▼ | 3,40 | 3,36▼ | 3,42† | 3,44 | 3,21▼ | 3,64▲ | 3,64▲ | 3,53 | 3,57 | 3,44 | 3,50 | |
| N | 4.446 | 430 | 311 | 314 | 1.010 | 324 | 188 | 133 | 946 | 15 | 106 | 362 | 307 | |

| WEA2016 | TOTAAL | SECTOR | | | SECTOR | | | | | | | | | |
|---|--------|--------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------|---------------------|----------------|------------------|--|
| | | LANDBOUW [9,8%] | INDUSTRIE [6,8%] | BOUW [7,4%] | HANDEL [23%] | HORECA [8,3%] | VERVOER & COMMUNICATIE [4,2%] | FINANCIËLE INSTELLINGEN [3,0%] | ZAKELIJKE DIENST- VERLENING [20%] | OVERHEID [0,3%] | ONDERWIJS [2,3%] | ZORG [7,8%] | OVERIG [6,6%] | |
| 34f. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/mantelzorg' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 12,1% | 18,5%▲ | 8,8%† | 13,6% | 13,8%† | 22,0%▲ | 15,1% | 4,0%▼ | 10,2%† | 1,4% | 3,6%▼ | 5,3%▼ | 7,6%▼ | |
| · 2 Weinig ruimte | 16,9% | 15,6% | 16,7% | 33,6%▲ | 18,1% | 16,9% | 19,6% | 8,0%▼ | 15,8% | 3,5% | 18,5% | 12,4%▼ | 8,0%▼ | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 40,6% | 35,9%▼ | 42,0% | 37,9% | 42,2% | 42,8% | 40,0% | 40,5% | 41,1% | 23,8% | 45,9% | 30,4%▼ | 52,1%▲ | |
| · 4 Veel ruimte | 25,8% | 26,6% | 28,8% | 13,8%▼ | 23,0%▼ | 16,9%▼ | 20,7% | 35,8%▲ | 24,2% | 69,2%▲ | 30,0% | 45,2%▲ | 29,7% | |
| · 5 Heel veel ruimte | 4,6% | 3,4% | 3,7% | 1,0%▼ | 2,9%▼ | 1,4%▼ | 4,6% | 11,7%▲ | 8,7%▲ | 2,1% | 1,9% | 6,7%† | 2,6% | |
| - Gemiddelde | 2,94 | 2,81▼ | 3,02 | 2,55▼ | 2,83▼ | 2,59▼ | 2,80† | 3,43▲ | 3,05▲ | 3,67▲ | 3,08 | 3,36▲ | 3,12▲ | |
| N | 4.021 | 405 | 293 | 292 | 909 | 280 | 169 | 109 | 860 | 14 | 92 | 328 | 271 | |
| 34g. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel veel ruimte | 7,6% | 10,8%▲ | 5,0%† | 14,9%▲ | 8,0% | 14,4%▲ | 10,9%† | 2,1%▼ | 4,0%▼ | 2,7% | 9,7% | 5,7% | 2,7%▼ | |
| · 2 Veel ruimte | 13,6% | 15,2% | 17,4%▲ | 21,3%▲ | 12,2% | 17,4%▲ | 19,5%▲ | 7,6%▼ | 10,0%▼ | 10,7% | 15,9% | 15,5% | 6,6%▼ | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 34,5% | 33,8% | 32,3% | 27,3%▼ | 38,2%▲ | 40,9%▲ | 34,7% | 24,2%▼ | 30,4%▼ | 34,0% | 29,6% | 37,5% | 41,5%▲ | |
| · 4 Weinig ruimte | 36,6% | 33,4% | 40,9% | 32,7% | 34,7% | 22,5%▼ | 30,4%† | 50,4%▲ | 44,1%▲ | 49,3% | 37,6% | 32,9% | 41,0% | |
| · 5 Heel weinig ruimte/geen ruimte | 7,6% | 6,8% | 4,3%▼ | 3,7%▼ | 6,9% | 4,9%† | 4,5%† | 15,7%▲ | 11,4%▲ | 3,3% | 7,2% | 8,4% | 8,2% | |
| - Gemiddelde | 3,23 | 3,10▼ | 3,22 | 2,89▼ | 3,20 | 2,86▼ | 2,98▼ | 3,70▲ | 3,49▲ | 3,40 | 3,17 | 3,23 | 3,45▲ | |
| N | 4.363 | 440 | 312 | 312 | 977 | 326 | 188 | 126 | 930 | 15 | 106 | 354 | 277 | |
| 34h. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel veel ruimte | 4,8% | 4,1% | 3,8% | 12,7%▲ | 4,9% | 6,7%† | 6,9% | 7,7% | 3,9% | 2,0% | 2,6% | 0,7%▼ | 1,6%▼ | |
| · 2 Veel ruimte | 12,4% | 15,8%▲ | 12,7% | 27,9%▲ | 13,5% | 10,8% | 12,2% | 7,6% | 9,0%▼ | 6,0% | 13,3% | 9,0%▼ | 5,2%▼ | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 34,9% | 30,4%▼ | 39,2%† | 31,3% | 43,4%▲ | 35,5% | 42,4%▲ | 22,5%▼ | 24,0%▼ | 25,5% | 23,8%▼ | 33,4% | 52,6%▲ | |
| · 4 Weinig ruimte | 40,2% | 38,0% | 40,0% | 24,6%▼ | 32,0%▼ | 40,3% | 34,0%† | 52,9%▲ | 50,5%▲ | 65,1%▲ | 53,2%▲ | 48,5%▲ | 37,3% | |
| · 5 Heel weinig ruimte/geen ruimte | 7,8% | 11,7%▲ | 4,3%▼ | 3,5%▼ | 6,1%▼ | 6,7% | 4,5%† | 9,3% | 12,5%▲ | 1,3% | 7,1% | 8,5% | 3,3%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,34 | 3,38 | 3,28 | 2,78▼ | 3,21▼ | 3,29 | 3,17▼ | 3,48† | 3,59▲ | 3,58 | 3,49† | 3,55▲ | 3,35 | |
| N | 4.387 | 426 | 309 | 312 | 991 | 332 | 187 | 126 | 929 | 15 | 106 | 357 | 298 | |
| 35a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 8,3% | 4,0%▼ | 9,5% | 14,8%▲ | 10,2%▲ | 8,9% | 8,7% | 3,0%▼ | 5,1%▼ | 6,6% | 5,1% | 11,5%▲ | 9,9% | |
| · 2 In geringe mate | 14,9% | 13,9% | 16,7% | 17,0% | 11,9%▼ | 7,8%▼ | 13,0% | 12,6% | 14,2% | 36,8%▲ | 24,5%▲ | 23,5%▲ | 21,0%▲ | |
| · 3 In enige mate | 44,7% | 57,0%▲ | 48,6% | 45,4% | 45,6% | 51,8%▲ | 55,9%▲ | 47,9% | 35,4%▼ | 46,2% | 30,1%▼ | 37,0%▼ | 47,9% | |
| · 4 In sterke mate | 26,3% | 18,9%▼ | 19,3%▼ | 17,9%▼ | 29,3%▲ | 22,5% | 20,3% | 27,9% | 38,5%▲ | 10,4% | 32,3% | 17,2%▼ | 19,0%▼ | |
| · 5 In zeer sterke mate | 5,8% | 6,3% | 5,9% | 4,9% | 3,1%▼ | 8,9%▲ | 2,1%† | 8,7% | 6,8% | 0% | 8,1% | 10,8%▲ | 2,1%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,06 | 3,10 | 2,95† | 2,81▼ | 3,03 | 3,15 | 2,94 | 3,27▲ | 3,28▲ | 2,60 | 3,14 | 2,92▼ | 2,82▼ | |
| N | 3.694 | 379 | 272 | 289 | 810 | 264 | 137 | 112 | 836 | 11 | 87 | 278 | 219 | |

| WEA2016 | TOTAAL | SECTOR | | | SECTOR | | | | | | | | | |
|--|--------|--------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------|---------------------|----------------|------------------|--|
| | | LANDBOUW [9,8%] | INDUSTRIE [6,8%] | BOUW [7,4%] | HANDEL [23%] | HORECA [8,3%] | VERVOER & COMMUNICATIE [4,2%] | FINANCIËLE INSTELLINGEN [3,0%] | ZAKELIJKE DIENST- VERLENING [20%] | OVERHEID [0,3%] | ONDERWIJS [2,3%] | ZORG [7,8%] | OVERIG [6,6%] | |
| 35b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 6,1% | 4,9% | 8,2% | 14,1%▲ | 8,7%▲ | 3,8% | 4,1% | 2,8% | 4,4%▼ | 2,1% | 1,6%† | 2,5%▼ | 5,0% | |
| · 2 In geringe mate | 13,0% | 12,0% | 15,9% | 21,9%▲ | 13,2% | 5,3%▼ | 15,2% | 16,9% | 10,7%▼ | 9,7% | 9,1% | 13,4% | 15,2% | |
| · 3 In enige mate | 39,6% | 50,6%▲ | 45,0%† | 36,2% | 37,5% | 34,0%▼ | 47,7%▲ | 41,6% | 36,7%▼ | 52,8% | 37,3% | 35,0%† | 42,9% | |
| · 4 In sterke mate | 34,2% | 25,0%▼ | 24,6%▼ | 22,7%▼ | 36,5%† | 44,7%▲ | 26,8%† | 27,3% | 40,9%▲ | 33,3% | 43,2%† | 33,6% | 33,4% | |
| · 5 In zeer sterke mate | 7,2% | 7,4% | 6,3% | 5,0% | 4,0%▼ | 12,2%▲ | 6,3% | 11,3%† | 7,3% | 2,1% | 8,8% | 15,5%▲ | 3,5%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,23 | 3,18 | 3,05▼ | 2,83▼ | 3,14▼ | 3,56▲ | 3,16 | 3,27 | 3,36▲ | 3,24 | 3,48▲ | 3,46▲ | 3,15 | |
| N | 3.968 | 406 | 279 | 271 | 901 | 280 | 153 | 116 | 860 | 14 | 98 | 319 | 271 | |
| 35c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 4,5% | 0%▼ | 4,8% | 9,1%▲ | 6,6%▲ | 1,7%▼ | 3,5% | 1,9% | 3,4%† | 0,7% | 6,6% | 6,6%† | 3,8% | |
| · 2 In geringe mate | 9,6% | 12,1%† | 10,2% | 16,5%▲ | 9,9% | 4,5%▼ | 9,7% | 11,1% | 6,7%▼ | 9,7% | 12,1% | 9,1% | 10,6% | |
| · 3 In enige mate | 37,3% | 40,4% | 43,6%▲ | 44,8%▲ | 34,8%† | 36,3% | 44,4%† | 24,9%▼ | 34,9% | 50,7% | 26,9%▼ | 31,6%▼ | 46,3%▲ | |
| · 4 In sterke mate | 42,1% | 43,9% | 37,3%† | 24,2%▼ | 44,7%† | 51,2%▲ | 36,1% | 50,1%† | 45,5%▲ | 36,8% | 46,1% | 39,8% | 35,7%▼ | |
| · 5 In zeer sterke mate | 6,6% | 3,7%▼ | 4,1%† | 5,5% | 4,1%▼ | 6,2% | 6,3% | 12,0%▲ | 9,4%▲ | 2,1% | 8,3% | 12,9%▲ | 3,6%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,37 | 3,39 | 3,26▼ | 3,00▼ | 3,30▼ | 3,56▲ | 3,32 | 3,59▲ | 3,51▲ | 3,30 | 3,37 | 3,43 | 3,25▼ | |
| N | 3.988 | 372 | 285 | 282 | 905 | 288 | 161 | 109 | 855 | 14 | 100 | 345 | 271 | |
| 35d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/opleiding van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 4,3% | 2,4%▼ | 6,2%† | 2,3%† | 6,9%▲ | 6,6%† | 1,8% | 1,8% | 3,1%† | 0% | 6,0% | 2,3%† | 4,5% | |
| · 2 In geringe mate | 11,6% | 10,2% | 10,8% | 23,9%▲ | 15,2%▲ | 9,8% | 15,5% | 8,7% | 8,4%▼ | 6,0% | 3,0%▼ | 4,7%▼ | 12,6% | |
| · 3 In enige mate | 38,9% | 50,4%▲ | 40,7% | 41,9% | 35,2%▼ | 58,9%▲ | 41,5% | 17,0%▼ | 34,0%▼ | 42,3% | 32,8% | 35,5% | 37,9% | |
| · 4 In sterke mate | 38,5% | 32,2%▼ | 37,3% | 26,4%▼ | 36,9% | 20,0%▼ | 35,0% | 60,7%▲ | 45,5%▲ | 46,3% | 48,4%▲ | 46,2%▲ | 41,4% | |
| · 5 In zeer sterke mate | 6,8% | 4,8%† | 4,9% | 5,6% | 5,8% | 4,7% | 6,2% | 11,8%▲ | 8,9%▲ | 5,4% | 9,9% | 11,3%▲ | 3,5%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,32 | 3,27 | 3,24 | 3,09▼ | 3,20▼ | 3,07▼ | 3,28 | 3,72▲ | 3,49▲ | 3,51 | 3,53▲ | 3,60▲ | 3,27 | |
| N | 4.035 | 417 | 288 | 285 | 899 | 260 | 163 | 111 | 868 | 15 | 104 | 350 | 275 | |
| 35e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 4,0% | 0%▼ | 2,0%† | 11,1%▲ | 6,1%▲ | 2,3% | 5,5% | 2,1% | 3,5% | 0% | 0,3%† | 2,5% | 3,2% | |
| · 2 In geringe mate | 10,7% | 10,1% | 13,8%† | 17,9%▲ | 12,4%† | 4,0%▼ | 12,2% | 8,4% | 9,8% | 6,8% | 3,0%▼ | 10,6% | 8,0% | |
| · 3 In enige mate | 38,1% | 53,3%▲ | 41,1% | 44,1%▲ | 35,1%▼ | 45,2%▲ | 44,2% | 31,4% | 30,9%▼ | 48,6% | 32,7% | 30,9%▼ | 43,1%† | |
| · 4 In sterke mate | 40,8% | 34,0%▼ | 38,8% | 21,7%▼ | 41,2% | 43,3% | 32,1%▼ | 47,7% | 46,3%▲ | 43,2% | 54,7%▲ | 45,7%† | 42,6% | |
| · 5 In zeer sterke mate | 6,4% | 2,6%▼ | 4,3% | 5,2% | 5,3% | 5,2% | 5,9% | 10,4%† | 9,5%▲ | 1,4% | 9,2% | 10,3%▲ | 3,1%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,35 | 3,29 | 3,30 | 2,92▼ | 3,27▼ | 3,45† | 3,21▼ | 3,56▲ | 3,48▲ | 3,39 | 3,69▲ | 3,51▲ | 3,34 | |
| N | 4.013 | 383 | 282 | 288 | 920 | 273 | 162 | 111 | 865 | 15 | 96 | 343 | 273 | |

| WEA2016 | TOTAAL | SECTOR | | | SECTOR | | | | | | | | | |
|--|--------|--------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------|---------------------|----------------|------------------|--|
| | | LANDBOUW [9,8%] | INDUSTRIE [6,8%] | BOUW [7,4%] | HANDEL [23%] | HORECA [8,3%] | VERVOER & COMMUNICATIE [4,2%] | FINANCIËLE INSTELLINGEN [3,0%] | ZAKELIJKE DIENST- VERLENING [20%] | OVERHEID [0,3%] | ONDERWIJS [2,3%] | ZORG [7,8%] | OVERIG [6,6%] | |
| 35f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/mantelzorg' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 16,1% | 14,0% | 18,8% | 24,0%▲ | 25,2%▲ | 9,5%▼ | 16,6% | 8,4%▼ | 14,2% | 1,5% | 2,6%▼ | 8,3%▼ | 9,1%▼ | |
| · 2 In geringe mate | 21,5% | 18,5% | 22,6% | 32,0%▲ | 23,7% | 18,8% | 17,9% | 17,0% | 18,1%▼ | 17,5% | 39,0%▲ | 16,8%▼ | 22,5% | |
| · 3 In enige mate | 38,9% | 50,0%▲ | 38,3% | 31,2%▼ | 30,4%▼ | 51,5%▲ | 45,1% | 38,0% | 42,3%▲ | 44,5% | 36,3% | 36,8% | 38,8% | |
| · 4 In sterke mate | 20,2% | 17,5% | 16,5% | 11,1%▼ | 18,3% | 20,0% | 18,4% | 27,7%† | 20,2% | 35,0% | 19,5% | 29,9%▲ | 27,1%▲ | |
| · 5 In zeer sterke mate | 3,4% | 0%▼ | 3,8% | 1,7% | 2,3%† | 0,3%▼ | 1,9% | 8,9%▲ | 5,2%▲ | 1,5% | 2,5% | 8,1%▲ | 2,4% | |
| - Gemiddelde | 2,73 | 2,71 | 2,64 | 2,34▼ | 2,49▼ | 2,83 | 2,71 | 3,12▲ | 2,84▲ | 3,18 | 2,80 | 3,13▲ | 2,91▲ | |
| N | 3.163 | 295 | 241 | 238 | 695 | 179 | 132 | 102 | 668 | 14 | 86 | 289 | 225 | |
| 35g. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 In zeer sterke mate | 6,5% | 3,9%▼ | 5,1% | 17,1%▲ | 10,1%▲ | 3,9%† | 6,4% | 4,6% | 4,8%▼ | 3,5% | 2,4% | 5,6% | 1,0%▼ | |
| · 2 In sterke mate | 15,2% | 13,8% | 20,5%▲ | 19,2%† | 15,7% | 13,3% | 17,5% | 12,7% | 14,5% | 14,6% | 18,8% | 9,5%▼ | 16,4% | |
| · 3 In enige mate | 41,3% | 43,9% | 41,9% | 39,8% | 38,6%† | 41,3% | 43,1% | 32,5%† | 39,7% | 47,9% | 37,7% | 51,1%▲ | 43,2% | |
| · 4 In geringe mate | 31,5% | 32,8% | 28,2% | 19,9%▼ | 32,4% | 35,9% | 29,6% | 39,9%† | 33,3% | 31,9% | 38,6% | 24,3%▼ | 36,4%† | |
| · 5 Helemaal niet | 5,5% | 5,6% | 4,3% | 4,0% | 3,3%▼ | 5,6% | 3,4% | 10,3%▲ | 7,7%▲ | 2,1% | 2,5% | 9,5%▲ | 3,0%† | |
| - Gemiddelde | 3,14 | 3,23† | 3,06 | 2,74▼ | 3,03▼ | 3,26▲ | 3,06 | 3,39▲ | 3,25▲ | 3,15 | 3,20 | 3,23 | 3,24 | |
| N | 3.772 | 356 | 275 | 254 | 853 | 252 | 153 | 115 | 838 | 14 | 88 | 328 | 245 | |
| 35h. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers' | | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 In zeer sterke mate | 6,1% | 8,0% | 5,5% | 10,9%▲ | 8,1%▲ | 3,1%▼ | 5,8% | 4,9% | 4,2%▼ | 2,8% | 1,9%† | 6,4% | 3,7%† | |
| · 2 In sterke mate | 13,4% | 10,7% | 21,9%▲ | 17,2%† | 17,8%▲ | 6,7%▼ | 14,7% | 11,9% | 9,3%▼ | 11,3% | 22,2%▲ | 10,6% | 10,9% | |
| · 3 In enige mate | 42,8% | 45,6% | 44,7% | 46,6% | 42,5% | 42,6% | 45,7% | 38,2% | 39,3%▼ | 51,8% | 31,9%▼ | 42,0% | 50,9%▲ | |
| · 4 In geringe mate | 31,6% | 30,4% | 23,4%▼ | 20,7%▼ | 28,3%▼ | 38,5%▲ | 26,8% | 34,4% | 39,9%▲ | 32,6% | 36,2% | 30,4% | 31,8% | |
| · 5 Helemaal niet | 6,0% | 5,3% | 4,5% | 4,5% | 3,3%▼ | 9,1%▲ | 7,0% | 10,5%▲ | 7,3%† | 1,4% | 7,8% | 10,6%▲ | 2,6%▼ | |
| - Gemiddelde | 3,18 | 3,14 | 3,00▼ | 2,91▼ | 3,01▼ | 3,44▲ | 3,15 | 3,34† | 3,37▲ | 3,18 | 3,26 | 3,28▲ | 3,19 | |
| N | 3.895 | 376 | 276 | 260 | 872 | 282 | 162 | 108 | 834 | 14 | 101 | 349 | 261 | |

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep versus 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig). Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effect-grootte. †: $p < 0,10$.

TABEL B1.4

Maatregelen voor langer doorwerken en aanwezigheid en gebruik van ruimte voor maatwerkafspraken onderverdeeld naar vestigingsgrootte, profit of non-profit en de aanwezigheid van een brancheorganisatie

| WEA2016 | TOTAAL | PROFIT OF NON-PROFIT | | | VESTIGINGSGROOTTE | | | | | 22A. BESTAAT ER IN UW SECTOR EEN BRANCHEORGANISATIE? | | | |
|--|--------|----------------------|----------------|----------------------|-------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|--|--------------|--------------------|--|
| | | PROFIT [80%] | MIXED [12%] | NON-PROFIT [8,3%] | 2-4 [57%] | 5-9 [21%] | 10-49 [17%] | 50-99 [2,3%] | 100+ [3,2%] | JA [60%] | NEE [23%] | WEET NIET [17%] | |
| 60. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk] | | | | | | | | | | | | | |
| · a. Deeltijd vervroegde uitkering (deeltijd-VUT) | 4,2% | 3,5%▼ | 1,8%▼ | 14,7%▲ | 1,0%▼ | 4,8% | 8,5%▲ | 14,1%▲ | 26,3%▲ | 6,0%▲ | 1,3%▼ | 1,7%▼ | |
| · b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegdienst | 5,6% | 5,3%▼ | 3,3%▼ | 12,4%▲ | 1,5%▼ | 6,2% | 11,6%▲ | 21,6%▲ | 32,6%▲ | 7,2%▲ | 2,6%▼ | 4,1%▼ | |
| · c. Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis | 14,5% | 14,2% | 11,2%▼ | 23,0%▲ | 8,4%▼ | 16,1% | 24,2%▲ | 37,9%▲ | 45,5%▲ | 17,9%▲ | 9,3%▼ | 9,6%▼ | |
| · d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers | 20,5% | 19,9%† | 12,4%▼ | 37,2%▲ | 10,7%▼ | 23,5%▲ | 37,8%▲ | 50,1%▲ | 61,7%▲ | 25,1%▲ | 13,6%▼ | 13,3%▼ | |
| · e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname | 7,1% | 6,7%▼ | 5,6% | 13,2%▲ | 5,2%▼ | 5,2%▼ | 10,9%▲ | 18,3%▲ | 25,2%▲ | 8,1%▲ | 5,3%▼ | 6,1% | |
| · f. Taakverbreding/taakrotatie | 4,5% | 4,4% | 3,0%† | 7,0%▲ | 2,8%▼ | 4,9% | 6,9%▲ | 9,5%▲ | 15,1%▲ | 4,4% | 4,6% | 4,6% | |
| · g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket [sinds 2014 toegevoegd: 'job crafting'] | 15,0% | 15,3% | 10,2%▼ | 19,0%▲ | 9,1%▼ | 15,8% | 26,3%▲ | 31,7%▲ | 43,5%▲ | 18,0%▲ | 10,8%▼ | 10,3%▼ | |
| · h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken | 10,9% | 9,5%▼ | 8,0%▼ | 28,2%▲ | 5,8%▼ | 8,1%▼ | 21,4%▲ | 33,0%▲ | 48,4%▲ | 12,3%▲ | 7,6%▼ | 10,3% | |
| · i. Omscholen naar een andere baan/functie | 2,4% | 1,8%▼ | 1,7% | 8,7%▲ | 0,8%▼ | 3,2%† | 3,0% | 8,7%▲ | 17,1%▲ | 3,1%▲ | 1,3%▼ | 1,5%† | |
| · j. Teruggang in salaris/in functie ('demotie') | 1,9% | 1,6%▼ | 0,6%▼ | 6,8%▲ | 0,5%▼ | 0,9%▼ | 3,8%▲ | 9,5%▲ | 18,6%▲ | 2,1% | 1,9% | 1,5% | |
| · k. Aanpassing van de werkplek | 6,3% | 6,0%† | 3,6%▼ | 13,3%▲ | 4,5%▼ | 5,2% | 8,9%▲ | 13,1%▲ | 26,9%▲ | 6,0% | 6,6% | 7,0% | |
| · l. Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd | 3,1% | 2,5%▼ | 2,3% | 10,6%▲ | 1,3%▼ | 1,9%▼ | 4,7%▲ | 14,0%▲ | 27,5%▲ | 3,5%† | 3,0% | 2,1%† | |
| · m. Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen | 60,4% | 60,9% | 68,2%▲ | 44,2%▼ | 72,6%▲ | 56,5%▼ | 38,3%▼ | 22,6%▼ | 12,9%▼ | 54,6%▼ | 70,2%▲ | 67,7%▲ | |
| · n. Andere voorzieningen/maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Niet gevraagd in 2008-2012] | 5,0% | 4,8% | 7,8%▲ | 2,3%▼ | 5,5%† | 4,1% | 4,8% | 4,1% | 2,9% | 3,9%▼ | 5,0% | 8,5%▲ | |
| N | 4.779 | 3.803 | 579 | 396 | 2.717 | 991 | 808 | 112 | 151 | 2.875 | 1.079 | 825 | |
| 34a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers' | | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 10,5% | 9,2%▼ | 10,3% | 23,6%▲ | 10,0% | 9,9% | 11,3% | 14,2% | 15,4%▲ | 10,8% | 11,5% | 7,9%▼ | |
| · 2 Weinig ruimte | 17,3% | 16,8%† | 13,5%▼ | 28,0%▲ | 15,9%▼ | 16,5% | 18,9% | 23,4%† | 32,6%▲ | 17,8% | 14,3%▼ | 19,4% | |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 36,1% | 35,3%▼ | 42,5%▲ | 35,6% | 36,7% | 37,6% | 33,6%† | 36,0% | 31,3% | 36,1% | 34,2% | 39,4%† | |
| · 4 Veel ruimte | 27,8% | 30,0%▲ | 24,9% | 10,5%▼ | 27,7% | 28,3% | 30,2%† | 22,8% | 18,3%▼ | 27,1% | 31,1%▲ | 26,1% | |
| · 5 Heel veel ruimte | 8,2% | 8,7%▲ | 8,8% | 2,4%▼ | 9,7%▲ | 7,6% | 6,0%▼ | 3,6%† | 2,4%▼ | 8,2% | 9,0% | 7,1% | |
| - Gemiddelde | 3,06 | 3,12▲ | 3,08 | 2,40▼ | 3,11▲ | 3,07 | 3,01 | 2,78▼ | 2,60▼ | 3,04 | 3,12† | 3,05 | |
| N | 4.416 | 3.555 | 502 | 359 | 2.398 | 972 | 783 | 112 | 151 | 2.782 | 965 | 670 | |

| WEA2016 | TOTAAL | PROFIT OF NON-PROFIT | | | VESTIGINGSGROOTTE | | | | | 22A. BESTAAT ER IN UW SECTOR EEN BRANCHEORGANISATIE? | | |
|---|--------|----------------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------|-------------|--------------|-------------|--|-----------|-----------------|
| | | PROFIT [80%] | MIXED [12%] | NON-PROFIT [8,3%] | 2-4 [57%] | 5-9 [21%] | 10-49 [17%] | 50-99 [2,3%] | 100+ [3,2%] | JA [60%] | NEE [23%] | WEET NIET [17%] |
| 34b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 5,7% | 5,6% | 5,4% | 7,2% | 6,3%† | 5,2% | 4,7% | 6,9% | 4,7% | 6,2% | 5,0% | 5,0% |
| · 2 Weinig ruimte | 16,1% | 16,9%▲ | 12,6%▼ | 13,5% | 14,6%▼ | 15,5% | 21,0%▲ | 17,7% | 16,6% | 17,2%▲ | 13,3%▼ | 15,6% |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 27,6% | 26,7%▼ | 34,2%▲ | 27,0% | 25,9%▼ | 26,9% | 32,2%▲ | 35,8%† | 30,8% | 30,8%▲ | 18,0%▼ | 28,2% |
| · 4 Veel ruimte | 39,7% | 39,6% | 37,9% | 43,3% | 39,3% | 43,6%▲ | 36,0%▼ | 34,9% | 42,6% | 36,4%▼ | 48,4%▲ | 40,7% |
| · 5 Heel veel ruimte | 10,9% | 11,2% | 9,8% | 9,1% | 13,9%▲ | 8,8%▼ | 6,1%▼ | 4,6%▼ | 5,3%▼ | 9,5%▼ | 15,3%▲ | 10,6% |
| - Gemiddelde | 3,34 | 3,34 | 3,34 | 3,34 | 3,40▲ | 3,35 | 3,18▼ | 3,13▼ | 3,27 | 3,26▼ | 3,56▲ | 3,36 |
| N | 4.505 | 3.605 | 529 | 371 | 2.461 | 980 | 801 | 112 | 152 | 2.829 | 966 | 711 |
| 34c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 2,6% | 2,4%† | 4,5%▲ | 2,3% | 3,1%▲ | 1,8%† | 2,4% | 2,5% | 2,0% | 2,7% | 2,4% | 2,7% |
| · 2 Weinig ruimte | 7,9% | 8,1% | 7,7% | 6,7% | 7,2%▼ | 8,4% | 9,5%† | 7,5% | 9,2% | 8,0% | 8,5% | 6,9% |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 31,1% | 30,2%▼ | 33,9% | 36,1%▲ | 29,9%† | 32,7% | 33,2% | 31,6% | 28,0% | 33,2%▲ | 22,0%▼ | 35,1%▲ |
| · 4 Veel ruimte | 50,5% | 51,0% | 46,0%▼ | 51,7% | 50,0% | 50,4% | 50,0% | 54,7% | 57,4%† | 49,4%† | 56,2%▲ | 46,6%▼ |
| · 5 Heel veel ruimte | 7,9% | 8,3%▲ | 7,9% | 3,3%▼ | 9,8%▲ | 6,7% | 4,9%▼ | 3,6%† | 3,4%▼ | 6,6%▼ | 10,9%▲ | 8,8% |
| - Gemiddelde | 3,53 | 3,55▲ | 3,45▼ | 3,47 | 3,56▲ | 3,52 | 3,46▼ | 3,50 | 3,51 | 3,49▼ | 3,65▲ | 3,52 |
| N | 4.396 | 3.510 | 521 | 364 | 2.390 | 961 | 786 | 109 | 149 | 2.779 | 944 | 673 |
| 34d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/opleiding van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 2,4% | 2,4% | 1,7% | 3,9%† | 3,3%▲ | 1,0%▼ | 2,0% | 0,6% | 0,8% | 2,6% | 2,6% | 1,3%▼ |
| · 2 Weinig ruimte | 7,3% | 7,4% | 9,0% | 3,4%▼ | 8,7%▲ | 7,1% | 4,4%▼ | 4,8% | 3,6%† | 6,9% | 10,3%▲ | 4,6%▼ |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 27,0% | 26,8% | 33,2%▲ | 20,1%▼ | 27,8% | 26,5% | 27,7% | 22,4% | 16,6%▼ | 26,9% | 23,0%▼ | 33,1%▲ |
| · 4 Veel ruimte | 54,1% | 54,0% | 45,7%▼ | 66,2%▲ | 50,8%▼ | 56,4%† | 57,0%† | 64,3%▲ | 67,4%▲ | 55,1%† | 52,1% | 52,2% |
| · 5 Heel veel ruimte | 9,3% | 9,4% | 10,4% | 6,4%▼ | 9,4% | 9,0% | 8,9% | 8,0% | 11,7% | 8,4%▼ | 12,0%▲ | 8,8% |
| - Gemiddelde | 3,60 | 3,61 | 3,54† | 3,68† | 3,54▼ | 3,65▲ | 3,66▲ | 3,74† | 3,86▲ | 3,60 | 3,61 | 3,63 |
| N | 4.446 | 3.549 | 525 | 372 | 2.412 | 972 | 798 | 112 | 152 | 2.825 | 948 | 672 |
| 34e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 2,9% | 2,9% | 1,5%▼ | 4,5%▲ | 3,6%▲ | 1,6%▼ | 2,7% | 1,7% | 1,4% | 3,1% | 2,3% | 2,5% |
| · 2 Weinig ruimte | 8,5% | 8,7% | 9,4% | 6,2%† | 9,4%▲ | 6,1%▼ | 8,0% | 13,2%† | 10,9% | 8,8% | 9,2% | 6,5%▼ |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 34,4% | 35,4%▲ | 33,7% | 26,4%▼ | 33,1%† | 35,9% | 36,6% | 35,7% | 33,3% | 36,4%▲ | 26,5%▼ | 37,5%† |
| · 4 Veel ruimte | 47,5% | 46,0%▼ | 49,6% | 58,6%▲ | 45,8%▼ | 50,6%▲ | 48,1% | 46,8% | 51,2% | 45,3%▼ | 53,3%▲ | 48,4% |
| · 5 Heel veel ruimte | 6,7% | 7,1%▲ | 5,8% | 4,3%† | 8,1%▲ | 5,9% | 4,7%▼ | 2,5%† | 3,3%† | 6,4% | 8,7%▲ | 5,1%† |
| - Gemiddelde | 3,47 | 3,46 | 3,49 | 3,52 | 3,45 | 3,53▲ | 3,44 | 3,35 | 3,44 | 3,43▼ | 3,57▲ | 3,47 |
| N | 4.446 | 3.550 | 525 | 371 | 2.413 | 974 | 796 | 112 | 151 | 2.797 | 952 | 697 |

| WEA2016 | TOTAAL | PROFIT OF NON-PROFIT | | | VESTIGINGSGROOTTE | | | | | 22A. BESTAAT ER IN UW SECTOR EEN BRANCHEORGANISATIE? | | |
|---|--------|----------------------|----------------|----------------------|-------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|--|--------------|--------------------|
| | | PROFIT [80%] | MIXED [12%] | NON-PROFIT [8,3%] | 2-4 [57%] | 5-9 [21%] | 10-49 [17%] | 50-99 [2,3%] | 100+ [3,2%] | JA [60%] | NEE [23%] | WEET NIET [17%] |
| 34f. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/mantelzorg' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel weinig/geen ruimte | 12,1% | 12,9%▲ | 10,0% | 7,0%▼ | 13,5%▲ | 13,5% | 9,6%▼ | 1,9%▼ | 2,6%▼ | 13,8%▲ | 10,0%▼ | 7,5%▼ |
| · 2 Weinig ruimte | 16,9% | 18,3%▲ | 13,5%▼ | 8,5%▼ | 17,9%† | 17,0% | 15,6% | 14,8% | 9,6%▼ | 17,3% | 18,7% | 12,4%▼ |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 40,6% | 41,0% | 41,2% | 36,9% | 41,0% | 40,3% | 41,6% | 38,0% | 34,6% | 39,5%▼ | 36,9%▼ | 51,2%▲ |
| · 4 Veel ruimte | 25,8% | 22,8%▼ | 34,0%▲ | 42,1%▲ | 22,7%▼ | 24,3% | 29,7%▲ | 42,5%▲ | 49,5%▲ | 24,9% | 27,9% | 26,4% |
| · 5 Heel veel ruimte | 4,6% | 5,0%▲ | 1,2%▼ | 5,4% | 5,0% | 4,8% | 3,6% | 2,8% | 3,6% | 4,4% | 6,5%▲ | 2,5%▼ |
| - Gemiddelde | 2,94 | 2,89▼ | 3,03† | 3,30▲ | 2,88▼ | 2,90 | 3,02▲ | 3,30▲ | 3,42▲ | 2,89▼ | 3,02▲ | 3,04▲ |
| N | 4.021 | 3.204 | 464 | 354 | 2.202 | 844 | 720 | 108 | 147 | 2.560 | 873 | 588 |
| 34g. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel veel ruimte | 7,6% | 8,2%▲ | 4,9%▼ | 5,8% | 7,8% | 9,9%▲ | 5,6%▼ | 3,9% | 3,9%† | 9,3%▲ | 3,9%▼ | 6,3% |
| · 2 Veel ruimte | 13,6% | 14,1%† | 14,3% | 8,4%▼ | 14,3% | 11,1%▼ | 13,7% | 16,0% | 18,0% | 13,6% | 15,3%† | 11,3%† |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 34,5% | 33,5%▼ | 37,7% | 38,7%† | 32,4%▼ | 33,5% | 40,3%▲ | 41,5% | 37,6% | 35,8%▲ | 26,4%▼ | 40,4%▲ |
| · 4 Weinig ruimte | 36,6% | 36,8% | 33,1%† | 39,7% | 34,7%▼ | 41,2%▲ | 36,9% | 35,5% | 36,8% | 34,7%▼ | 43,5%▲ | 34,7% |
| · 5 Heel weinig ruimte/geen ruimte | 7,6% | 7,3%† | 10,1%▲ | 7,4% | 10,9%▲ | 4,3%▼ | 3,5%▼ | 3,1%† | 3,6%† | 6,6%▼ | 10,9%▲ | 7,3% |
| - Gemiddelde | 3,23 | 3,21▼ | 3,29 | 3,35▲ | 3,26▲ | 3,19 | 3,19 | 3,18 | 3,18 | 3,16▼ | 3,42▲ | 3,25 |
| N | 4.363 | 3.481 | 510 | 372 | 2.359 | 953 | 789 | 111 | 151 | 2.738 | 952 | 673 |
| 34h. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Heel veel ruimte | 4,8% | 4,7% | 4,8% | 5,3% | 5,4%▲ | 4,1% | 4,6% | 2,2% | 1,9%† | 5,4%▲ | 2,5%▼ | 5,5% |
| · 2 Veel ruimte | 12,4% | 13,4%▲ | 9,9%† | 6,4%▼ | 12,6% | 10,0%▼ | 13,7% | 17,5%† | 12,1% | 13,9%▲ | 11,5% | 7,5%▼ |
| · 3 Veel noch weinig ruimte | 34,9% | 34,5% | 38,1% | 34,4% | 32,8%▼ | 35,7% | 40,0%▲ | 37,4% | 35,7% | 35,0% | 31,0%▼ | 40,0%▲ |
| · 4 Weinig ruimte | 40,2% | 39,3%▼ | 40,7% | 47,4%▲ | 39,1% | 43,7%▲ | 37,8% | 40,6% | 46,6% | 39,4% | 42,4% | 40,1% |
| · 5 Heel weinig ruimte/geen ruimte | 7,8% | 8,1% | 6,5% | 6,5% | 10,1%▲ | 6,5%† | 3,8%▼ | 2,2%▼ | 3,7%† | 6,3%▼ | 12,5%▲ | 6,8% |
| - Gemiddelde | 3,34 | 3,33 | 3,34 | 3,44▲ | 3,36 | 3,38† | 3,22▼ | 3,23 | 3,38 | 3,27▼ | 3,51▲ | 3,35 |
| N | 4.387 | 3.501 | 517 | 369 | 2.398 | 945 | 783 | 111 | 150 | 2.744 | 960 | 684 |
| 35a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 8,3% | 8,3% | 6,1%† | 11,5%† | 8,2% | 9,8%† | 6,4%▼ | 8,3% | 9,8% | 8,8% | 7,2% | 7,7% |
| · 2 In geringe mate | 14,9% | 14,5% | 10,0%▼ | 27,8%▲ | 14,2% | 13,8% | 15,0% | 21,4%† | 27,6%▲ | 16,1%▲ | 12,4%▼ | 13,3% |
| · 3 In enige mate | 44,7% | 44,4% | 42,2% | 52,0%▲ | 41,2%▼ | 49,2%▲ | 48,9%▲ | 53,4%† | 42,4% | 44,5% | 43,8% | 46,8% |
| · 4 In sterke mate | 26,3% | 26,9%† | 33,5%▲ | 7,4%▼ | 29,7%▲ | 21,6%▼ | 24,8% | 15,1%▼ | 19,1%† | 25,2%▼ | 29,9%▲ | 25,9% |
| · 5 In zeer sterke mate | 5,8% | 5,8% | 8,1%▲ | 1,3%▼ | 6,6%▲ | 5,6% | 5,0% | 1,9% | 1,1%▼ | 5,4% | 6,6% | 6,3% |
| - Gemiddelde | 3,06 | 3,07 | 3,28▲ | 2,59▼ | 3,12▲ | 2,99▼ | 3,07 | 2,81▼ | 2,74▼ | 3,02▼ | 3,16▲ | 3,10 |
| N | 3.694 | 3.006 | 430 | 258 | 1.999 | 819 | 659 | 92 | 124 | 2.335 | 798 | 561 |

| WEA2016 | TOTAAL | PROFIT OF NON-PROFIT | | | VESTIGINGSGROOTTE | | | | | 22A. BESTAAT ER IN UW SECTOR EEN BRANCHEORGANISATIE? | | |
|--|--------|----------------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------|-------------|--------------|-------------|--|-----------|-----------------|
| | | PROFIT [80%] | MIXED [12%] | NON-PROFIT [8,3%] | 2-4 [57%] | 5-9 [21%] | 10-49 [17%] | 50-99 [2,3%] | 100+ [3,2%] | JA [60%] | NEE [23%] | WEET NIET [17%] |
| 35b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 6,1% | 6,8%▲ | 3,6%▼ | 2,7%▼ | 6,0% | 8,8%▲ | 3,9%▼ | 4,8% | 2,8% | 7,1%▲ | 4,5%▼ | 4,0%▼ |
| · 2 In geringe mate | 13,0% | 13,0% | 10,0%▼ | 17,6%▲ | 10,9%▼ | 14,5% | 15,2%▲ | 19,9%▲ | 18,3%† | 14,1%▲ | 10,5%▼ | 12,2% |
| · 3 In enige mate | 39,6% | 39,9% | 36,6% | 40,9% | 36,1%▼ | 38,3% | 48,9%▲ | 47,6%† | 46,4%† | 40,4% | 36,7%▼ | 40,5% |
| · 4 In sterke mate | 34,2% | 33,3%▼ | 38,2%▲ | 36,4% | 38,1%▲ | 31,5%† | 27,7%▼ | 25,6%† | 29,7% | 31,7%▼ | 39,6%▲ | 36,3% |
| · 5 In zeer sterke mate | 7,2% | 7,0% | 11,5%▲ | 2,5%▼ | 8,9%▲ | 6,8% | 4,2%▼ | 2,1%▼ | 2,7%▼ | 6,7% | 8,7%▲ | 7,0% |
| - Gemiddelde | 3,23 | 3,21▼ | 3,44▲ | 3,18 | 3,33▲ | 3,13▼ | 3,13▼ | 3,00▼ | 3,11 | 3,17▼ | 3,38▲ | 3,30† |
| N | 3.968 | 3.170 | 470 | 329 | 2.130 | 869 | 730 | 100 | 140 | 2.493 | 870 | 605 |
| 35c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 4,5% | 4,9%▲ | 4,6% | 1,1%▼ | 5,6%▲ | 4,9% | 2,0%▼ | 1,1%† | 1,1%▼ | 4,5% | 4,7% | 4,4% |
| · 2 In geringe mate | 9,6% | 9,3% | 10,3% | 11,1% | 9,3% | 10,5% | 8,8% | 9,9% | 10,7% | 10,0% | 7,1%▼ | 11,4% |
| · 3 In enige mate | 37,3% | 37,2% | 36,5% | 39,4% | 34,4%▼ | 38,4% | 42,7%▲ | 42,9% | 41,4% | 39,9%▲ | 32,2%▼ | 33,5%▼ |
| · 4 In sterke mate | 42,1% | 42,1% | 39,5% | 45,2% | 42,9% | 40,6% | 40,8% | 43,3% | 43,7% | 39,7%▼ | 46,3%▲ | 45,8%▲ |
| · 5 In zeer sterke mate | 6,6% | 6,6% | 9,0%▲ | 3,2%▼ | 7,8%▲ | 5,6% | 5,6% | 2,8% | 3,0%† | 5,9%▼ | 9,8%▲ | 5,0%† |
| - Gemiddelde | 3,37 | 3,36 | 3,38 | 3,38 | 3,38 | 3,31† | 3,39 | 3,37 | 3,37 | 3,32▼ | 3,49▲ | 3,36 |
| N | 3.988 | 3.175 | 470 | 342 | 2.128 | 885 | 733 | 101 | 141 | 2.532 | 865 | 591 |
| 35d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/opleiding van medewerkers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 4,3% | 4,7%▲ | 4,1% | 0,6%▼ | 5,1%▲ | 5,8%▲ | 1,1%▼ | 1,1% | 0,4%▼ | 4,0% | 5,0% | 4,5% |
| · 2 In geringe mate | 11,6% | 11,5% | 12,6% | 10,3% | 12,5%▲ | 10,0%† | 12,2% | 8,4% | 6,5%▼ | 11,6% | 12,4% | 10,4% |
| · 3 In enige mate | 38,9% | 40,1%▲ | 33,9%▼ | 33,9%† | 37,5%† | 40,5% | 40,9% | 40,7% | 36,6% | 40,2%▲ | 31,5%▼ | 43,9%▲ |
| · 4 In sterke mate | 38,5% | 36,9%▼ | 39,8% | 51,8%▲ | 37,0%▼ | 38,1% | 40,1% | 45,8% | 50,6%▲ | 38,2% | 41,4%▲ | 35,4%† |
| · 5 In zeer sterke mate | 6,8% | 6,8% | 9,6%▲ | 3,3%▼ | 7,9%▲ | 5,6%† | 5,7% | 4,0% | 5,9% | 6,1%▼ | 9,7%▲ | 5,8% |
| - Gemiddelde | 3,32 | 3,30▼ | 3,38 | 3,47▲ | 3,30 | 3,28† | 3,37† | 3,43 | 3,55▲ | 3,31 | 3,38▲ | 3,28 |
| N | 4.035 | 3.207 | 486 | 342 | 2.132 | 901 | 748 | 107 | 146 | 2.563 | 869 | 603 |
| 35e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 4,0% | 4,4%▲ | 3,3% | 0,5%▼ | 5,1%▲ | 3,8% | 1,7%▼ | 0,8%† | 1,2%† | 3,6% | 4,4% | 4,8% |
| · 2 In geringe mate | 10,7% | 10,9% | 11,0% | 8,9% | 11,8%▲ | 9,4% | 9,4% | 11,5% | 9,5% | 11,1% | 9,6% | 10,9% |
| · 3 In enige mate | 38,1% | 38,1% | 38,1% | 38,1% | 34,5%▼ | 40,4% | 44,0%▲ | 45,0% | 43,4% | 41,1%▲ | 32,1%▼ | 34,2%▼ |
| · 4 In sterke mate | 40,8% | 40,0%▼ | 39,8% | 50,1%▲ | 40,9% | 41,5% | 39,6% | 39,0% | 43,6% | 38,1%▼ | 46,0%▲ | 44,8%▲ |
| · 5 In zeer sterke mate | 6,4% | 6,6% | 7,8% | 2,4%▼ | 7,7%▲ | 4,9%▼ | 5,4% | 3,7% | 2,4%▼ | 6,1% | 8,0%▲ | 5,2% |
| - Gemiddelde | 3,35 | 3,33▼ | 3,38 | 3,45▲ | 3,34 | 3,34 | 3,37 | 3,33 | 3,37 | 3,32▼ | 3,44▲ | 3,35 |
| N | 4.013 | 3.183 | 491 | 338 | 2.136 | 887 | 741 | 104 | 144 | 2.535 | 877 | 601 |

| WEA2016 | TOTAAL | PROFIT OF NON-PROFIT | | | VESTIGINGSGROOTTE | | | | | 22A. BESTAAT ER IN UW SECTOR EEN BRANCHEORGANISATIE? | | |
|--|--------|----------------------|----------------|----------------------|-------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|--|--------------|--------------------|
| | | PROFIT [80%] | MIXED [12%] | NON-PROFIT [8,3%] | 2-4 [57%] | 5-9 [21%] | 10-49 [17%] | 50-99 [2,3%] | 100+ [3,2%] | JA [60%] | NEE [23%] | WEET NIET [17%] |
| 35f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/mantelzorg' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 Helemaal niet | 16,1% | 17,7%▲ | 16,9% | 2,3%▼ | 18,0%▲ | 18,9%▲ | 11,9%▼ | 5,3%▼ | 5,3%▼ | 17,9%▲ | 12,6%▼ | 13,4%‡ |
| · 2 In geringe mate | 21,5% | 21,5% | 14,3%▼ | 30,4%▲ | 18,2%▼ | 21,4% | 28,7%▲ | 27,7% | 26,2% | 22,0% | 20,7% | 20,8% |
| · 3 In enige mate | 38,9% | 38,8% | 41,8% | 35,9% | 36,3%▼ | 40,1% | 42,8%▲ | 43,6% | 43,8% | 38,0% | 35,5%▼ | 47,6%▲ |
| · 4 In sterke mate | 20,2% | 18,6%▼ | 23,3% | 29,0%▲ | 23,3%▲ | 16,7%▼ | 14,3%▼ | 21,1% | 23,1% | 19,1%‡ | 25,4%▲ | 16,8%▼ |
| · 5 In zeer sterke mate | 3,4% | 3,5% | 3,7% | 2,4% | 4,2%▲ | 2,9% | 2,3%‡ | 2,3% | 1,6% | 3,0% | 5,8%▲ | 1,5%▼ |
| - Gemiddelde | 2,73 | 2,69▼ | 2,83‡ | 2,99▲ | 2,78▲ | 2,63▼ | 2,67‡ | 2,87 | 2,90‡ | 2,67▼ | 2,91▲ | 2,72 |
| N | 3.163 | 2.483 | 365 | 315 | 1.674 | 640 | 614 | 97 | 137 | 2.003 | 693 | 468 |
| 35g. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 In zeer sterke mate | 6,5% | 7,5%▲ | 3,7%▼ | 1,3%▼ | 7,1%‡ | 7,2% | 4,9%‡ | 2,9% | 4,0% | 6,1% | 7,7% | 6,4% |
| · 2 In sterke mate | 15,2% | 15,6% | 12,2%‡ | 16,0% | 13,6%▼ | 14,5% | 17,7%▲ | 24,0%▲ | 23,3%▲ | 14,7% | 16,4% | 15,7% |
| · 3 In enige mate | 41,3% | 39,9%▼ | 46,2%▲ | 46,0%‡ | 40,1% | 39,5% | 45,3%▲ | 44,7% | 44,8% | 44,4%▲ | 32,1%▼ | 42,5% |
| · 4 In geringe mate | 31,5% | 31,4% | 32,2% | 31,6% | 31,5% | 36,0%▲ | 28,5%‡ | 26,8% | 25,6% | 30,7% | 35,6%▲ | 28,7% |
| · 5 Helemaal niet | 5,5% | 5,5% | 5,6% | 5,1% | 7,7%▲ | 2,7%▼ | 3,5%▼ | 1,6%‡ | 2,3%‡ | 4,2%▼ | 8,2%▲ | 6,7% |
| - Gemiddelde | 3,14 | 3,12▼ | 3,24▲ | 3,23‡ | 3,19▲ | 3,12 | 3,08‡ | 3,00 | 2,99‡ | 3,12‡ | 3,20▲ | 3,13 |
| N | 3.772 | 2.973 | 465 | 334 | 2.026 | 802 | 701 | 102 | 140 | 2.328 | 873 | 570 |
| 35h. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers' | | | | | | | | | | | | |
| · 1 In zeer sterke mate | 6,1% | 6,8%▲ | 4,6% | 1,6%▼ | 5,5% | 10,5%▲ | 3,2%▼ | 4,9% | 2,9% | 5,2%▼ | 7,1% | 8,2%▲ |
| · 2 In sterke mate | 13,4% | 13,2% | 13,3% | 15,6% | 12,2%▼ | 12,5% | 16,9%▲ | 18,7% | 16,4% | 13,7% | 13,6% | 11,9% |
| · 3 In enige mate | 42,8% | 43,0% | 38,9%‡ | 46,6% | 41,0%▼ | 38,7%▼ | 51,0%▲ | 48,5% | 50,0%‡ | 44,6%▲ | 35,2%▼ | 47,1%▲ |
| · 4 In geringe mate | 31,6% | 30,7%▼ | 37,7%▲ | 31,3% | 33,3%▲ | 34,2%‡ | 25,0%▼ | 26,7% | 28,7% | 31,6% | 34,5%▲ | 27,1%▼ |
| · 5 Helemaal niet | 6,0% | 6,2% | 5,5% | 4,9% | 8,0%▲ | 4,2%▼ | 4,0%▼ | 1,3%▼ | 2,1%▼ | 4,8%▼ | 9,6%▲ | 5,7% |
| - Gemiddelde | 3,18 | 3,16▼ | 3,26▲ | 3,22 | 3,26▲ | 3,09▼ | 3,10▼ | 3,01‡ | 3,11 | 3,17 | 3,26▲ | 3,10▼ |
| N | 3.895 | 3.101 | 463 | 332 | 2.099 | 846 | 706 | 103 | 141 | 2.426 | 891 | 577 |

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen).

Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep versus 'rest' (gewogen deviatiecontrast).

▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig). Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. ‡: $p < 0,10$.



10

IMPACT VAN ONTWIKKELINGEN IN TECHNOLOGIEGEBRUIK OP DUURZAME INZETBAARHEID¹⁷

Karolus Kraan, Steven Dhondt

In dit hoofdstuk schetsen we de ontwikkeling in het afgelopen decennium in Nederland van vier typen arbeidssituatie die zich onderscheiden in technologiegebruik:

1. arbeidssituaties waarin vooral mechanisering voorkomt (machine-arbeid);
2. arbeidssituaties met vooral digitalisering (computer-arbeid);
3. arbeidssituaties met de combinatie van beide technologieën; en
4. arbeidssituaties met weinig of geen machine-/computergebruik.

We kijken naar het voorkomen van deze arbeidssituaties in de tijd en hoe ze, over de tijd, samenhangen met de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Ten slotte gaan we in op de technologische en organisatorische veranderingen binnen de verschillende arbeidssituaties en de behoefte aan ondersteuning die werknemers daarbij hebben. Uit de resultaten blijkt dat de digitalisering omvangrijk is, maar dat robotisering nog beperkt is. Het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid neemt af. Binnen de arbeidssituatie met zowel machine- als computer-arbeid zien we de meeste zorgpunten voor wat betreft de duurzame inzetbaarheid. Dit betreft echter slechts een kleine groep werknemers.

¹⁷ Dit hoofdstuk is mede tot stand gekomen met financiering van Instituut GAK voor het project 'Ontwikkeling van een Monitoringsysteem voor Meten Impact Technologisering op de Arbeidsmarkt' dat TNO momenteel uitvoert.

10.1 INLEIDING

Een veel gehoorde voorspelling is dat huidige ontwikkelingen in technologie ‘disruptief’ zouden zijn en een ingrijpende invloed zouden hebben op de manier waarop we ons werk uitvoeren. Robotisering, 3D-printing, digitalisering, ‘augmented reality’, ‘sensing’ en artificiële intelligentie zouden op termijn veel werkzaamheden overbodig maken (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Anthes, 2017). Behalve dat de omvang van het werk zou afnemen, zou de overname van cognitief routinewerk door computers leiden tot een grote mate van polarisering van arbeidssituaties op de arbeidsmarkt, met aan de ene kant hoog geschoold werk dat interessant en goedbetaald is, en aan de andere kant laag geschoold, inhoudsloos werk waarvan het inkomen onvoldoende is om normaal van te kunnen leven (Van den Berge & Ter Weel, 2015; Van Est & Kool, 2015). Op dit moment, zeker in Nederland, zijn er echter nog nooit zoveel mensen aan het werk geweest en is de verwachting dat er grote arbeidsmarkttekorten zullen ontstaan (SER, 2013). Dit maakt het lastig om bovenstaande voorspellingen te toetsen. De experts weten niet exact wanneer de effecten van disruptieve technologieën zich op de arbeidsmarkt zullen voordoen, maar uitgaande van het feit dat de belangrijkste boeken over deze revolutie zo’n vier jaar geleden zijn geschreven, zou nu toch al iets zichtbaar moeten zijn. Kunnen we dus de impact van disruptieve technologie terug zien in de cijfers?

De laatste inzichten en voornaamste conclusie over de impact van technologische verandering tot nu toe zijn dat niet zozeer beroepen zullen verdwijnen, maar vooral dat de aard en taken in beroepen zullen veranderen. Dit komt doordat sommige taken zullen worden geautomatiseerd of gemechaniseerd (zogenoemde ‘substitutie’) en andere taken een aanvulling zijn in de mens-technologiesamenwerking (‘complementariteit’) (zie ook Anthes, 2017; Arntz et al., 2016; Benders et al., 2015; Went et al./WRR, 2015). Voor werknemers is het van belang dat zij competenties ontwikkelen die niet te digitaliseren of door een machine of robot te vervangen zijn. Hierbij gaat het om algemene (beroeps)vaardigheden: bijvoorbeeld sociale, creatieve, probleemoplossende en organisatorische competenties, flexibiliteit en klantgerichtheid (SER, 2016). Een actuele vraag is dan ook in hoeverre werknemers over voldoende scholing en autonomie in het werk beschikken om zich te kunnen aanpassen aan het veranderende werk.

Als technologieontwikkelingen zoveel impact op de arbeidssituatie hebben, dan is het ook van belang om de gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid te onderzoeken. Enerzijds biedt nieuwe technologie mogelijkheden om fysiek zwaar werk te beperken, wat de inzetbaarheid ten goede komt. Anderzijds kunnen technologische ontwikkelingen taken en functies complexer maken. Ze vragen de werkende om continu te leren en zich te ontwikkelen. Dat vormt een uitdaging voor hun duurzame inzetbaarheid: werknemers moeten de veranderende arbeidseisen kunnen blijven volgen.

Om in dit hoofdstuk deze vragen te kunnen beantwoorden kijken we naar ontwikkelingen in de afgelopen tien jaar in technologiegebruik van werknemers en naar hun duurzame inzetbaarheid. Dat levert kennis op over de relaties in de tijd tussen technologiegebruik en duur-

zame inzetbaarheid. De centrale vraag (“Wat is de impact van ontwikkelingen in technologiegebruik op duurzame inzetbaarheid?”) werken we uit in de volgende deelvragen:

1. Welke trends zien we in vier arbeidssituaties die zich onderscheiden in technologiegebruik?
2. Wat zijn de trends binnen deze vier arbeidssituaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid?
3. Welke recente technologische en organisatorische veranderingen komen voor in deze arbeidssituaties en wat is daarbij de behoefte aan scholing?

10.2 METHODE

10.2.1 Databestanden

Voor de analyses maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; TNO/CBS) voor de periode 2007-2016 en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van 2016. Meer informatie over deze databestanden is te vinden in de appendix van deze bundel.

10.2.2 Indeling van werknemers naar vormen van technologiegebruik

De NEA geeft geen direct inzicht in de soort technologie die werknemers gebruiken. Technologiegebruik is alleen indirect af te leiden uit enkele vragen over de werkomgeving. Zo wordt gevraagd of werknemers werken ‘met gereedschap, een apparaat of voertuig dat trillingen/schudden veroorzaakt’.¹⁸ Deze vraag gebruiken we als indicator voor machine-arbeid. Ook wordt gevraagd naar het aantal uren per dag dat werknemers met een beeldscherm werken. Deze vraag gebruiken we als indicator voor computer-arbeid. Met deze twee indicatoren zijn we in staat om vier elkaar uitsluitende typen arbeidssituaties te schetsen:¹⁹

1. geen of weinig technologiegebruik: geen/soms machine-arbeid; geen of minder dan 4 uur per dag computer-arbeid;
2. computer-arbeid: 4 uur of meer per dag computer-arbeid; geen/soms machine-arbeid;
3. machine-arbeid: regelmatig machine-arbeid, maar geen of maximaal 3 uur per dag computer-arbeid;
4. machine- én computer-arbeid: regelmatig machine-arbeid en 4 uur of meer per dag computer-arbeid.

De derde groep is de traditionele, gemechaniseerde arbeid en duiden we verder aan met ‘klassieke’ machine-arbeid. De vierde groep komt het sterkst in de buurt van ‘cybernaliserings’ van productie: een grote mate van digitalisering van productiewerk. De ontwikkelingen in deze groep kunnen waarschijnlijk het scherpst in beeld brengen wat disruptieve technologie tot gevolg zal hebben.

¹⁸ Het kan zijn dat we werkplekken niet in beeld krijgen waarin werknemers te maken hebben met machines, robots en andere apparaten die zo beveiligd zijn dat ze niet meer schudden. Wellicht onderschatten we daarom het aantal werkplekken met industriële arbeid.

¹⁹ Deze nieuwe, typologische aanpak voor het meetbaar maken van ontwikkelingen in technologiegebruik volgden we ook bij analyses van de European Working Conditions Survey in opdracht van Eurofound (Dhondt et al., 2002; Joling & Kraan, 2008). Het geeft een uniek inzicht in de ontwikkeling van arbeidssituaties in Nederland.

10.2.3 Analyses veranderingen in technologiegebruik en duurzame inzetbaarheid

Eerst kijken we naar de trends in het voorkomen van de vier arbeidssituaties in Nederland in de periode 2007-2016. Vervolgens onderzoeken we binnen de vier arbeidssituaties de veranderingen die in deze periode zijn opgetreden in verschillende determinanten van duurzame inzetbaarheid (DI), namelijk *actuele inzetbaarheid* en *werkkenmerken* die gerelateerd zijn aan duurzame inzetbaarheid (blokken 2 en 4 van het model in hoofdstuk 1, figuur 1.1). Voor *actuele inzetbaarheid* kijken we naar de mate waarin de werknemer kan voldoen aan de huidige fysieke en psychische taakeisen, de mate waarin de werknemer verwacht gemakkelijk een andere baan te kunnen krijgen bij een andere werkgever, en de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk. Voor de *werkkenmerken* kijken we naar de autonomie (beslisbevoegdheid) die werknemers hebben bij het uitvoeren van hun taken, namelijk autonomie over het werktempo, de werkmethode en de werkvolgorde. Ook kijken we naar de mentale inspanning (intensief moeten nadenken, gedachten erbij moeten houden, werk dat veel aandacht vergt) en de fysieke inspanning (regelmatig kracht moeten zetten bij het werk). Ten slotte analyseren we de vraag over de recente technologische en organisatorische veranderingen die de werknemer in de afgelopen 12 maanden heeft meegemaakt.

We hebben de onderzoekspopulatie in dit hoofdstuk beperkt tot niet-leidinggevende 25- tot 65-jarige werknemers. Leidinggevendenden hebben we uitgesloten, omdat ze meer autonomie hebben dan niet-leidinggevende werknemers en dit mogelijk de samenhang tussen technologiegebruik en autonomie (en andere DI-determinanten) verstoort. De inperking van de onderzoekspopulatie tot werknemers van 25 jaar en ouder doen we omdat we verwachten dat de jongere werknemers (tot 25 jaar) een vertekend beeld geven vanwege het grote aandeel werkende scholieren en studenten die tijdelijk, en gedurende een beperkt aantal uur per week, werk uitvoeren dat zij vaak niet zullen voortzetten tijdens de rest van hun werkende leven.

TABEL 10.1

Trends in arbeidssituaties in Nederland

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | B(β)p |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|--|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------|
| N: | 13.117 | 12.742 | 13.058 | 13.568 | | 13.367 | 15.097 | 14.264 | 22.056 | 24.523 | 25.249 | |
| Machine- en /of computer-arbeid | | | | | | | | | | | | |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid [%] | 39,7% Δ | 39,7% Δ | 39,1% Δ | 38,4% Δ | | 36,8% | 38,8% Δ | 39,6% Δ | 36,1% ∇ | 35,9% ∇ | 35,7% ∇ | -0,5% (-0,028) ∇ |
| · computer-arbeid [%] | 51,9% ∇ | 51,9% ∇ | 53,1% ∇ | 53,2% ∇ | | 54,6% | 52,8% ∇ | 52,2% ∇ | 56,1% Δ | 55,7% Δ | 56,1% Δ | +0,5% (+0,028) Δ |
| · machine-arbeid [%] | 7,5% | 7,3% | 6,9% | 7,4% | | 7,4% | 7,4% | 7,2% | 6,7% ∇ | 7,1% | 6,8% ∇ | -0,1% (-0,007) ∇ |
| · machine- én computer-arbeid [%] | 1,0% | 1,1% | 0,9% ∇ | 1,0% | | 1,2% | 0,9% ∇ | 1,0% | 1,1% | 1,3% Δ | 1,4% Δ | +0,0% (+0,011) Δ |

Δ of ∇ : statistisch significante trend ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,10.

Δ of ∇ : eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10.

10.3 RESULTATEN

10.3.1 Trends in technologiegebruik op de werkvloer (vraag 1)

Tabel 10.1 geeft over de periode 2007 tot en met 2016 de ontwikkeling weer in het voorkomen van technologievormen op het werk. Bij het interpreteren van de resultaten kijken we behalve naar de statistische significantie ook naar de grootte van de verschillen over de tijd heen. Om hier iets over te kunnen zeggen maken we gebruik van Cohen's d (Cohen, 1988). Voor verschillen tussen groepen wordt vaak een grenswaarde van 0,20 gehanteerd. Voor veranderingen in de tijd hanteren we een grenswaarde van 0,10, omdat eenzelfde procentuele verschil over de tijd al betekenisvol kan zijn, terwijl dat tussen groepen als irrelevant beschouwd kan worden (Houtman et al., 2017); dus wanneer Cohen's d groter is dan 0,10, kunnen we spreken van een verschil van betekenis over de tijd.

Tabel 10.1 laat zien dat er in de afgelopen tien jaar geen grote veranderingen hebben plaatsgevonden in het type arbeidssituatie in Nederland. Het percentage werknemers met 'klasieke' machine-arbeid blijkt over de afgelopen tien jaar licht gedaald, terwijl het percentage werknemers met computer-arbeid licht gestegen is van 52% in 2007 naar 56% in 2016. Hierbij is wel de kanttekening van belang dat de NEA-vraagformulering over beeldschermwerk van 2013 op 2014 is gewijzigd.²⁰ De arbeidssituatie waarin machine- én computer-arbeid voorkomt is vanaf 2014 enigszins toegenomen. Dat kan wijzen op 'cybernaliserings' van de productie'. De beperkte omvang van deze groep geeft wel aan dat cybernaliserings slechts beperkt voorkomt in Nederland.

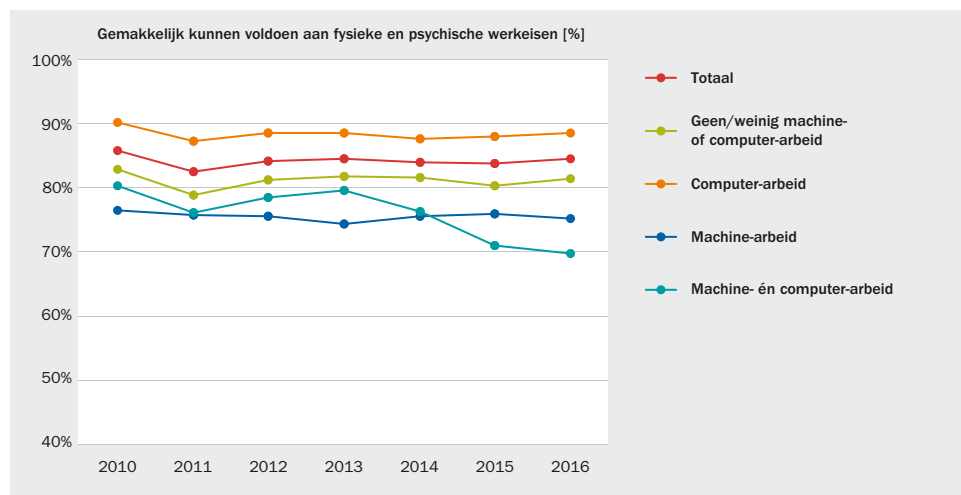
²⁰ De formulering was tot en met 2013: 'Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (inclusief laptop, notebook en thuiswerk)'. Sinds 2014 luidt deze: 'Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, notebook, tablet of smartphone.)'.

10.3.2 Trends duurzame inzetbaarheid (vraag 2)

Binnen de vier arbeidssituaties gaan we na wat de veranderingen zijn over de periode 2007-2016 in de actuele inzetbaarheid en op werkkenmerken die gerelateerd zijn aan duurzame inzetbaarheid. De figuren in de volgende paragrafen geven steeds de trends weer per type arbeidssituatie. De bijlage bevat meer details over de vergelijking. Tabel B1.1 in de bijlage presenteert de onderliggende cijfers en toetsen van deze trends en tabel B1.2 in de bijlage bevat de vergelijking van de scores van 2016 tussen de vier arbeidssituaties.

Actuele inzetbaarheid

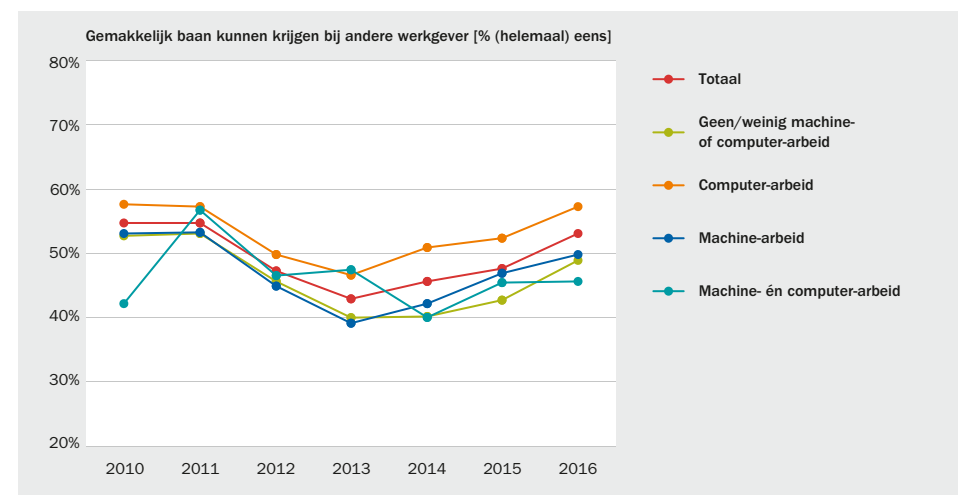
Indicatoren voor de actuele inzetbaarheid van werknemers zijn de mate waarin de werknemer kan voldoen aan de huidige fysieke en psychische taakeisen, de mate waarin de werknemer verwacht een andere baan te kunnen krijgen bij een andere werkgever en de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk. Figuur 10.1 toont de ontwikkeling van 2010 tot 2016 binnen de vier groepen arbeidssituaties van de indicator 'gemakkelijk kunnen voldoen aan zowel de fysieke als de psychische werkeisen'. De figuur laat een sterke neerwaartse trend zien in de kleine groep werknemers die machine- én computer-arbeid verrichten, maar bij de overige groepen is geen sprake van een neergaande of opwaartse trend.



FIGUUR 10.1

Trends in het percentage werknemers dat aangeeft gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk per arbeidssituatie

In alle arbeidssituaties zien we dat de indicatorscore 'gemakkelijk een andere baan verwachten te kunnen krijgen bij een andere werkgever' daalt na 2011 om vervolgens weer te stijgen (figuur 10.2). De economische recessie in die periode - en daarmee de geringere werkgelegenheid - speelt hierin uiteraard een belangrijke rol. De groep die voornamelijk computer-arbeid uitvoert heeft gedurende de gehele periode de beste, zelf ingeschatte, arbeidsmarktpositie heeft.

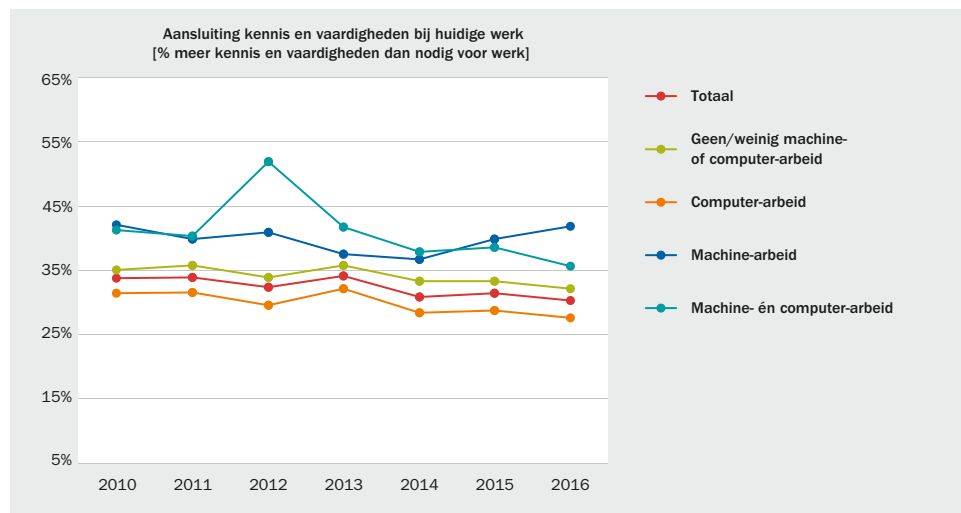


FIGUUR 10.2

Trends in het percentage werknemers dat aangeeft gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen krijgen bij een andere werkgever per arbeidssituatie

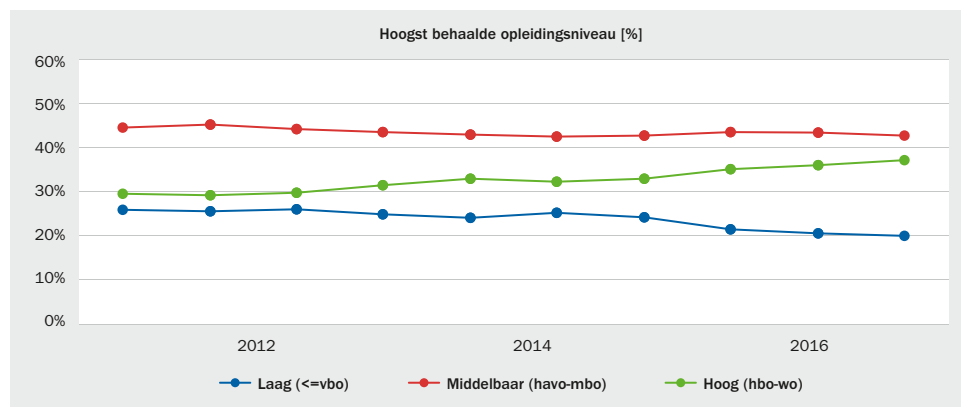
Figuur 10.3 geeft een beeld van de aansluiting van kennis en vaardigheden bij de huidige baan. In beeld gebracht is het percentage dat aangeeft kennis en vaardigheden te hebben die niet nodig zijn in het huidige werk. We spreken dan van onderbenutting. Over het geheel genomen zien we een lichte afname van deze onderbenutting, wat duidt op een betere aansluiting. De verschillen zijn echter klein. Onder de werknemers met machine- én computer-arbeid neemt de ervaren aansluiting sterk toe vanaf 2012, toen er sprake was van een piek in de onderbenutting van kennis en vaardigheden. Blijkbaar zijn de eisen in deze groep het sterkst gestegen. Onder de werknemers met 'klassieke' machine-arbeid is de aansluiting van kennis en vaardigheden op het werk het minst en is het percentage werknemers dat aangeeft meer kennis en vaardigheden te bezitten dan voor het werk nodig is zelfs licht gestegen.

De aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk houdt verband met het opleidingsniveau. Opleidingsniveau staat niet per se gelijk aan het denkniveau dat voor het werk vereist is. In bijvoorbeeld een ruime arbeidsmarkt zal een werkgever voor vacatures kandidaten met een hoger opleidingsniveau kunnen selecteren. Figuur 10.4 geeft de trend in het opleidingsniveau weer. Hoewel in de NEA vanaf 2014 het hoogst behaalde opleidingsniveau op een andere, meer gedetailleerde wijze is vastgesteld dan tot en met 2013 gebeurde, valt uit figuur 10.4 wel het volgende op: in de totale populatie is van 2014 tot 2016 het percentage laag opgeleiden met 1,5 procentpunt afgenomen, bijna even veel als over de (langere) periode 2007-2013. Het percentage hoog opgeleiden bleef zowel voor als na 2014 stijgen met circa een procentpunt per jaar.



FIGUUR 10.3

Trends in het percentage werknemers dat aangeeft meer kennis en vaardigheden te bezitten dan voor het werk nodig is (onderbenutting) per arbeidssituatie

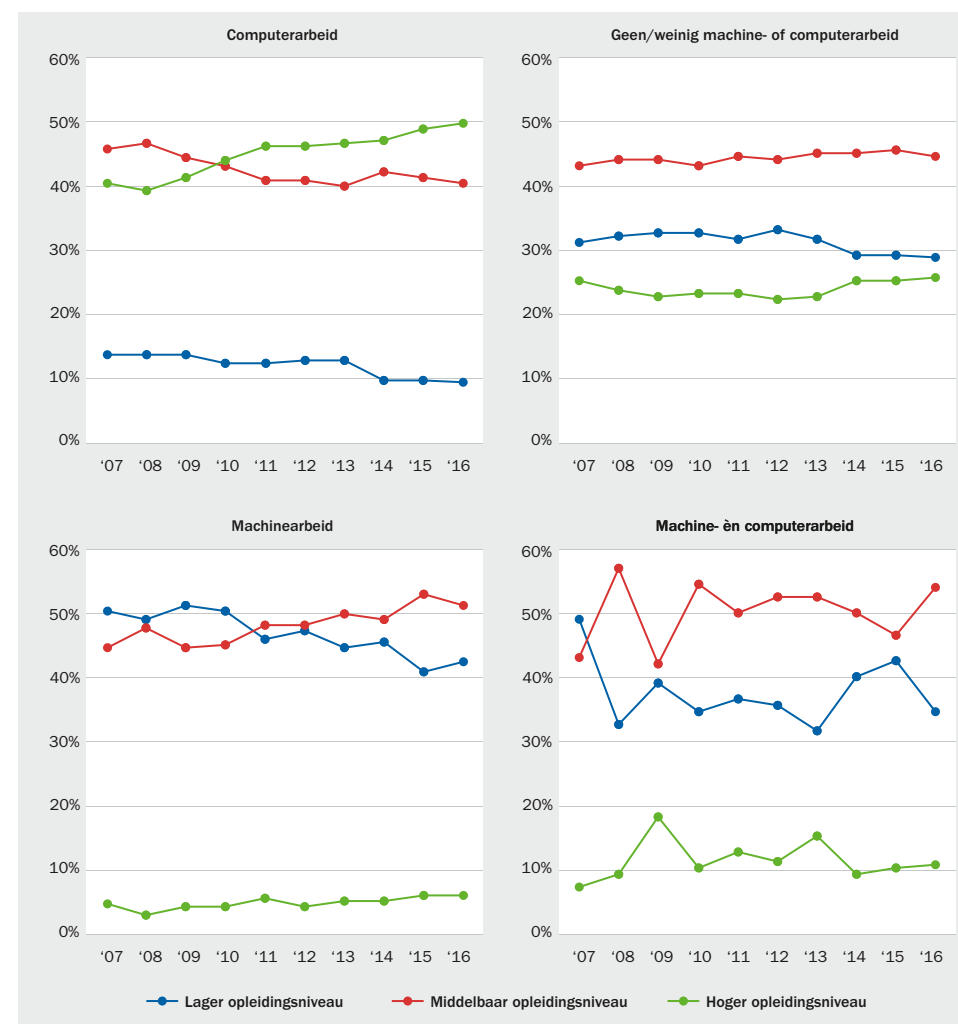


FIGUUR 10.4

Trends in het opleidingsniveau van werknemers

Figuur 10.5 geeft een overzicht van deze trend per type arbeidssituatie. Uit het overzicht maken we op dat in arbeidssituaties met 'klassieke' machine-arbeid, maar ook met machine-plus computer-arbeid in grote mate werknemers met een laag of middelbaar opleidingsniveau werkzaam zijn. Hoog opgeleide werknemers zijn vooral werkzaam in arbeidssituaties met computer-arbeid en hun aandeel daarin neemt ook toe. Het percentage laag opgeleiden in deze arbeidssituatie bleef nagenoeg gelijk op een vrij laag niveau. De groep 'klassieke' machine-arbeid kende over de hele periode een afname van het percentage laag opgeleiden. Het feit dat tijdens de recessie sprake was van een ruime arbeidsmarkt, kan hier een rol

spelen (zogenoemde 'verdringing op de arbeidsmarkt' van lager opgeleiden door hoger opgeleiden). In de groep machine- en computer-arbeid zien we schommelingen in het aanwezige opleidingsniveau, waar in de andere groepen de trends meer gelijkmatig zijn. In de laatste paar jaar lijkt sprake van toename van de complexiteit ('upskilling'), met een sterk gedaald percentage laag opgeleiden in 2016 (significant afwijkend van 2014 en 2015). Op toename van de complexiteit in deze arbeidssituatie wees, zoals uiteengezet, ook het resultaat dat de aansluiting met de aanwezige kennis en vaardigheden de afgelopen jaren verbeterde (zie figuur 10.3). Het percentage laag opgeleiden komt overeen met dat van de (recessie)jaren 2009-2012. Van belang is vast te stellen dat 'up-' en 'deskilling' geen algemeen gegeven is, maar afhankelijk is van het type arbeidssituatie.

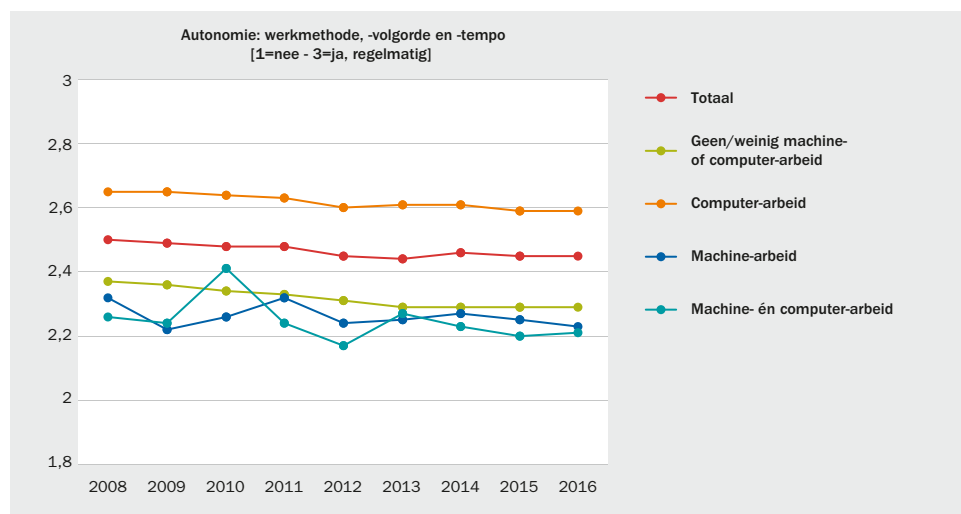


FIGUUR 10.5

Trends in het opleidingsniveau van werknemers per arbeidssituatie

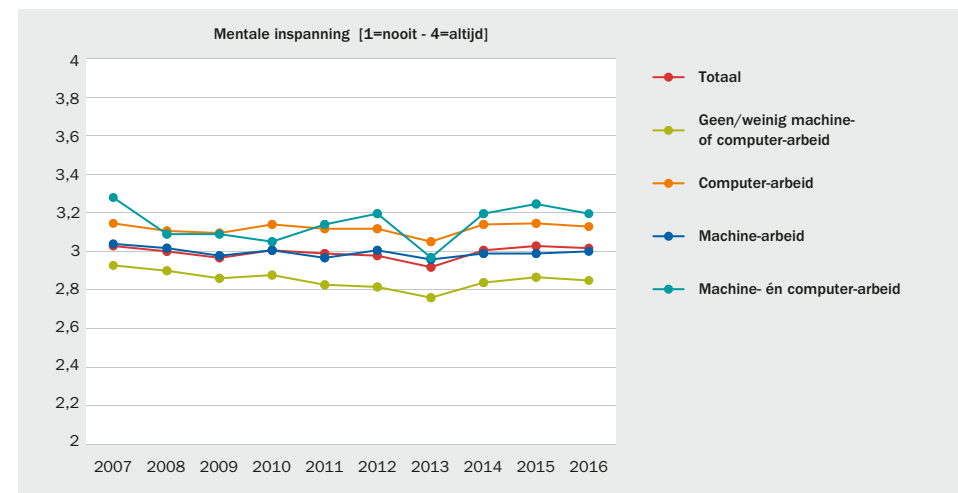
Werkenmerken

De werkenmerken waarvan we een relatie vermoeden met technologiegebruik en die we bij deze analyses betrekken zijn de autonomie (beslisbevoegdheid) die werknemers hebben bij het uitvoeren van hun taken, mentale inspanning en fysieke inspanning. Figuur 10.6 toont de ontwikkeling in de gemiddelde werkvolgorde-, werkmethode- en werktempoautonomie die werknemers hebben bij de taakuitoefening. In de totale populatie is de mate van taakautonomie van 2008 tot en met 2016 iets afgenomen. Wanneer we kijken naar de afzonderlijke vormen van autonomie (zie tabel B1.1), zien we de grootste afname bij de autonomie van het werktempo. Werknemers met computer-arbeid hebben de meeste autonomie en werknemers met machine-arbeid, al dan niet in combinatie met computer-arbeid, het minst. Het beeld van de afzonderlijke onderdelen van autonomie (autonomie in volgorde, methode of tempo) komt ongeveer overeen met de gemiddelde autonomie. Wel is er sprake van een relatief sterkere daling van de autonomie in werktempo, vooral onder werknemers met machine- én computer-arbeid (zie tabel B1.1 en B1.2 in de bijlage).

**FIGUUR 10.6**

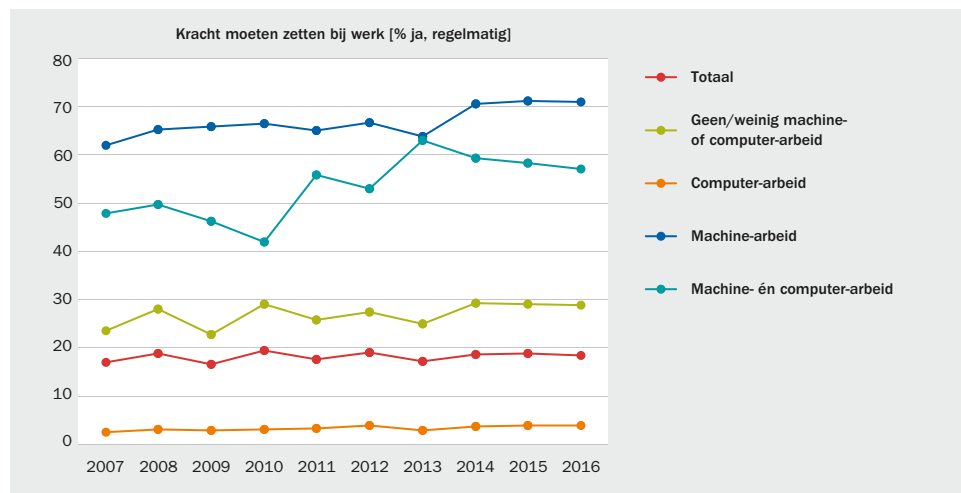
Trends in de gemiddelde autonomie van werknemers per arbeidssituatie

Figuur 10.7 toont de trends in de gemiddelde vereiste mentale inspanning voor de totale populatie en per arbeidssituatie. De figuur laat weinig veranderingen zien tussen nu en 2007, al was het niveau in de tussenliggende jaren iets lager, vooral in 2013. Dit lagere niveau zien we bij alle afzonderlijke items, maar in het bijzonder bij twee items die gaan over de vereiste alertheid ('gedachten erbij moeten houden'; 'werk vergt veel aandacht'; zie tabel B1.1 in de bijlage).

**FIGUUR 10.7**

Trends in de gemiddelde vereiste mentale inspanning per arbeidssituatie

De vereiste fysieke inspanning is gemeten met het item over kracht zetten ('doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten'). Figuur 10.8 toont een sterke toename van 2010 tot en met 2013 bij de werknemers die machine-arbeid uitvoeren, zowel in de groep met als zonder computer-arbeid. Bij de werknemers die 'klassieke' machine-arbeid uitvoeren steeg dit percentage van 62% naar 71%, en in de groep werknemers die machine- en computer-arbeid combineren steeg het van 48% naar 57%. Dit duidt op een behoorlijk hoge fysieke belasting. Reorganisaties met ontslagen tijdens de recessiejaren hebben mogelijk bij de 'achterblijvers', die wel hun baan behielden, geleid tot fysieke intensivering omdat zij werk met minder mensen toch gedaan moesten zien te krijgen.



FIGUUR 10.8

Trends in de gemiddelde vereiste fysieke inspanning per arbeidssituatie

10.3.3 Recente technologische en organisatorische veranderingen en behoefte aan ondersteuning DI

In de NEA 2016 is een extra vraag opgenomen over veranderingen in de afgelopen twaalf maanden die een werknemer kan hebben meegemaakt. Tabel 10.2 laat zien dat werknemers met computer-arbeid en werknemers met machine- én computer-arbeid vaker veranderingen hebben meegemaakt dan werknemers in andere arbeidssituaties. Deze veranderingen betreffen vooral technologie, werkwijze, de manier van leidinggeven, en de producten/diensten die ze maken of leveren. Bovendien heeft een vijfde van de medewerkers met veranderingen in de hoeveelheid klantcontact te maken. Het werk van de werknemers zonder of met weinig computer-arbeid is veel minder veranderlijk: circa de helft van de werknemers in deze groepen rapporteert een verandering, terwijl dat in de andere groepen circa zeven op de tien werknemers is.

Het onderste deel van de tabel toont voor de groep die in 2016 veranderingen heeft meegemaakt, welke behoefte aan (bedrijfs)beleid zij hebben om zich aan de veranderingen aan te kunnen passen. De meest genoemde behoefte is tijd. In totaal geeft 42% aan dat zij tijd nodig hebben om zich aan de veranderingen aan te passen. Dit percentage is relatief klein (31%) bij de werknemers die 'klassieke' machine-arbeid verrichten. Een relatief hoog percentage (17%) in de groep met machine- én computer-arbeid wenst ook een aanpassing van de werkplek. Dit percentage is slechts 10% in de totale groep.

TABEL 10.2

Technologische en organisatorische veranderingen voor de vier arbeidssituatie in 2016 en hun behoefte aan ondersteuning

| | TOTAAL | MACHINE- EN OF COMPUTER-ARBEID | | | |
|--|--------|---|-----------------|----------------|-----------------------------|
| | | GEEN/WEINIG MACHINE- OF COMPUTER-ARBEID | COMPUTER-ARBEID | MACHINE-ARBEID | MACHINE- EN COMPUTER-ARBEID |
| In afgelopen 12 maanden te maken gehad met één of meer van de volgende veranderingen? (Meerdere antwoorden mogelijk.) Veranderingen in de: | | | | | |
| a. technologie, zoals machines of ICT, die u gebruikt [% aangekruist] | 37,3 | 26,8▼ | 45,7▲ | 27,7▼ | 45,8△ |
| b. manier waarop u uw werk uitvoert of hoe u leiding krijgt [% aangekruist] | 37,6 | 30,1▼ | 43,7▲ | 30,2▽ | 42,2 |
| a. én b. gebruikte technologie (machines/ICT) én manier van werkuitleiding/leiding krijgen [% beide aangekruist] | 20,8 | 13,5▼ | 26,6▲ | 15,1▽ | 25,6△ |
| c. producten/diensten die u helpt te maken of te leveren [% aangekruist] | 21,9 | 15,0▼ | 26,9▲ | 18,2▽ | 28,0△ |
| d. hoeveelheid contact die u heeft met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [% aangekruist] | 17,3 | 14,7▽ | 20,4△ | 8,3▼ | 19,6 |
| e. geen van deze veranderingen [% aangekruist] | 39,9 | 50,0▲ | 31,4▼ | 51,3▲ | 31,9▽ |
| [Selectie subgroep die veranderingen heeft meegemaakt:] Wat nodig om zich aan deze veranderingen aan te kunnen passen (Meerdere antwoorden mogelijk.) | | | | | |
| a. opleiding of cursus [% aangekruist] | 30,5 | 27,3▽ | 31,9△ | 30,4 | 36,8△ |
| b. begeleiding of coaching [% aangekruist] | 34,2 | 34,9 | 34,2 | 29,5▽ | 37,5 |
| c. aanpassing van mijn werkplek [% aangekruist] | 9,6 | 9,3 | 8,9▽ | 14,7△ | 16,6▲ |
| d. aanpassing van mijn werkinhoud [% aangekruist] | 21,6 | 18,1▽ | 23,1△ | 20,4 | 26,2 |
| e. tijd om me aan te passen [% aangekruist] | 42,3 | 40,3▽ | 44,2△ | 30,8▼ | 42,1 |
| f. iets anders [% aangekruist] | 3,4 | 4,1△ | 3,1▽ | 3,6 | 4,3 |
| g. geen maatregelen nodig [% aangekruist] | 23,1 | 23,5 | 23,2 | 24,9 | 15,3▽ |

▲ of ▼: statistisch significant ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

BOX 10.1

Dynamiek: robotisering, kwalificatieniveau en DI-scholingsbeleid

De WEA is een laatste interessante bron over recente ontwikkelingen in technologiegebruik op de werkvloer, en deze bevat ook informatie over werkgeversbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Per 2016 bevat deze survey een vraag over vormen van robotisering. Hoewel op de vraag of in hun vestigingen 'vormen van robotisering op de werkplek' aanwezig zijn, slechts 4% van de werkgevers bevestigend antwoordt, komt dit (gewogen op basis van de aantallen werknemers in de vestigingen) neer op 15% werknemers die werkzaam zijn in vestigingen met robotisering. Van de 4,4% werkgevers die vormen van robotisering hebben ingevoerd, noemt 46% onder andere 'het werk lichamelijk minder zwaar maken' als één van de twee belangrijkste redenen om te robotiseren, en 2,6% 'het werk mentaal minder zwaar maken'. Daarmee zijn mentale en fysieke belasting drivers voor robotiseringsbeslissingen.

Daarnaast bevat de WEA een vraag naar het voorkomen van een vorm van robotisering in de brede definitie (De Looze & Van Rhijn, 2016; Douwes et al., 2017), waaronder ook digitalisering van administratieve processen valt zoals door workflowsoftware of Enterprise Resource Planning-software (ERP). In 23% van de vestigingen in 2016 worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door deze software. Deze vestigingen vertegenwoordigen eveneens een relatief groot percentage van alle werknemers (58%).

Tabel 10.3 vergelijkt de scores op DI-indicatoren van de groep bedrijven waar 'vormen van robotisering' aanwezig zijn met die zonder 'vormen van robotisering'. Daarnaast vergelijkt de tabel bedrijven waar workflowsoftware of ERP aanwezig is, met die waar deze vorm van robotisering en digitalisering afwezig is. Hiervoor hebben we gezien dat veel werknemers met gedigitaliseerde arbeid ('computer-arbeid') aangeven scholing te wensen om met de verandering om te gaan. Ook tabel 10.3 toont dat in vestigingen waar robotiseringsvormen aanwezig zijn, ook gemiddeld een wat lager percentage voldoende gekwalificeerd personeel werkzaam is (gemiddeld 83% van het personeel versus 85% in de vergelijkingsgroep), ondanks het gegeven dat deze bedrijven weliswaar meer aan scholing doen (43% van hun werknemers ontvangt scholing) dan bedrijven zonder workflowsoftware of ERP (36%).

In het voorgaande hebben we ook gezien dat het vooral de groep werknemers met machine- én computer-arbeid is die behoefte heeft aan scholing. De twee meest rechtse kolommen in de tabel, over 'vormen van robotisering' en scholing, ondersteunen dat resultaat: het lijkt erop dat zij in relatief beperkte mate in staat gesteld worden scholing te volgen. Het percentage personeel in gerobotiseerde bedrijven dat aan cursus/training/scholing in werktijd heeft deelgenomen (35%), is namelijk lager dan in bedrijven zonder vormen van robotisering (42%).

TABEL 10.3

Relatie robotisering met kwalificatieniveau en duurzame inzetbaarheidsbeleid (percentages gewogen naar aantallen werknemers in de vestigingen)

| | AANSTURING BEDRIJFS- PROCESSEN (OOK) DOOR WORKFLOW- SOFTWARE OF ERP | | IN VESTIGING VORMEN ROBOTISERING OP WERKPLEK AANWEZIG | |
|--|---|--------|---|--------|
| | JA | NEE | JA | NEE |
| Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Gemiddelde] | 83,2%▽ | 85,4%△ | 84,1% | 84,1% |
| Cursus/training/scholing in werktijd gevolgd door 50% of meer van het personeel in afgelopen jaar [% ja] | 43,5%△ | 36,3%▽ | 35,3%▽ | 41,5%▲ |

BRON: WEA 2016 (TNO).

10.4 CONCLUSIES**10.4.1 Trends in technologiegebruik op de werkvloer (vraag 1)**

Dit hoofdstuk hanteert een nieuwe benadering om de impact van de technologische revolutie te peilen door vier arbeidssituaties te onderscheiden waarin het gebruik van technologie verschilt. Het belangrijkste type arbeidssituatie in Nederland is werken met de computer. Anno 2016 heeft 56% van de werknemers een dergelijke gedigitaliseerde arbeidssituatie. De tweede, meest voorkomende arbeidssituatie (36%) is een omgeving waarin technologie (machines, computers) ontbreekt. De 'klassieke' machine-arbeid, dus zonder computer-arbeid, lijkt op zijn retour: nog slechts 7% van de arbeidssituaties is als zodanig te kwalificeren. Wat we wel zien, dat is dat machine-arbeid in combinatie met computergebruik, het zogenaamde gedigitaliseerde productiewerk of 'smart industry', in omvang toeneemt. Relatief genomen is het echter nog een hele kleine groep en gaat het om amper 1,5% van de totale arbeidssituaties. Digitalisering is daarmee een veel belangrijkere trend op de arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld robotisering. Herindustrialisering van het werk lijkt (nog) niet aan de orde.

Is de huidige technologische verandering disruptief te noemen? En wat betekent het voor het werk van verschillende groepen werknemers? Laten we starten met één van de eindresultaten uit dit hoofdstuk (vraag 3). Circa vier op de tien werknemers geven aan dat ze in het afgelopen jaar veranderingen hebben ervaren in de technologie (machines of ICT) waarmee ze werken. De helft van deze werknemers rapporteert dat ook sprake is geweest van veranderingen in de organisatie van het werk. Het gaat hier dus niet alleen om technologische veranderingen. Werknemers die niet met technologie of alleen met machines werken, rapporteren een erg stabiele werkomgeving. Het gevoel van instabiliteit zit dus bij de werknemers die met computers (met of zonder machines) werken. De cijfers op bedrijfsniveau bevestigen dit beeld: digitalisering ('automatisering van administratieve processen') lijkt een omvangrijk fenomeen, maar het percentage bedrijven dat 'een vorm van robotisering'

meldt, is nog erg beperkt. Interessant hierbij is dat robotisering ook wordt toegepast om om te gaan met de belasting in het werk. Robotisering lijkt dus geen tool om disruptie teweeg te brengen, maar eerder om (zwaar) werk 'verteerbaar' te maken.

10.4.2 Trends technologiegebruik en relaties met indicatoren voor duurzame inzetbaarheid (vraag 2)

Helpt deze context ook om ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid van werknemers te begrijpen? Daarvoor hebben we gekeken naar de trends in duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de vier arbeidssituaties. De onderzochte DI-indicatoren zijn de ervaren huidige inzetbaarheid, de werkkenmerken taakautonomie, vereiste mentale en fysieke inspanning, aansluiting van vaardigheden bij het werk, en het (gevraagde) opleidingsniveau. Op het vlak van de huidige inzetbaarheid ervaren werknemers in alle arbeidssituaties slechts beperkt problemen met de fysieke en psychische werkeisen. Werknemers die machine- en computer-arbeid combineren, lijken de laatste jaren echter meer problemen te ervaren. Ongeveer een derde van deze werknemers kan niet gemakkelijk voldoen aan de huidige werkeisen.

In alle arbeidssituaties lijkt de aansluiting te verbeteren tussen de eigen kennis en vaardigheden en wat het werk vraagt: het percentage werknemers dat meer kennis en vaardigheden bezit dan het werk vraagt daalt. Met andere woorden, de uitdaging in het werk lijkt toe te nemen. In arbeidssituaties waarin machine-arbeid met computer-arbeid gecombineerd wordt, is de aansluiting het sterkst verbeterd. In de 'klassieke' machine-arbeid is de disbalans het hoogst en in de laatste jaren zelfs gestegen.

In alle arbeidssituaties is er bovendien een stijging van het percentage hoger geschoolden. Zelfs in de 'klassieke' machine-arbeid stijgt het percentage hoog geschoolden. Wellicht speelt hier het grote aanbod aan hoog geschoolden in combinatie met de economische crisis een belangrijke rol. Als het zo is dat het percentage hoog geschoolden in alle arbeidssituaties toeneemt, dan is de toegenomen aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk temeer een indicatie van verbetering ('upgrading') of 'upskilling' van de werkinhoud. Een kanttekening hierbij is dat het 'aanwezige' opleidingsniveau in een werksoort niet helemaal de vraag naar kennisniveau dekt. De economische crisisperiode heeft een overschot aan hoog geschoolden opgeleverd die in alle arbeidssituaties aan het werk zijn gegaan.

Nederland is lange tijd een voorloper geweest in de ruimte die aan werknemers is geboden om zelf het werk in te richten (Houtman et al., 2017). De analyses laten echter zien dat sinds 2008 in alle vier arbeidssituaties de autonomie licht gedaald is. Hoewel computerwerkers de meeste autonomie genieten, daalt ook in dat type arbeidssituatie de speelruimte om het werktempo, de werkmethode en werkvolgorde te regelen. Meest opvallend is de daling van de werktempoautonomie: vooral onder werknemers met machine- én computer-arbeid maar ook in de groep die alleen computer-arbeid verricht, was er een bovengemiddelde afname. Blijkbaar heeft de werktempoautonomie dus een ingrijpende invloed ondergaan door veranderingen in de arbeid.

En wat gebeurt er in de eisen gesteld door het werk? Typisch is dat de vereiste mentale en lichamelijke inspanning geen homogeen beeld laat zien. Machine- in combinatie met computer-arbeid blijkt zowel de meest belastende mentale als fysieke arbeidssituatie te zijn. Digitalisering in productiewerk zorgt niet voor minder belasting, integendeel. Werknemers in computer-arbeid ervaren een stijging in de meeste vormen van mentale belasting. Ook dit soort werk wordt uitdagender.

10.4.3 Behoeftte aan ondersteuning duurzame inzetbaarheid en gevoerd beleid (vraag 3)

Met al deze ontwikkelingen is het logisch dat werknemers in computerbanen of in machine-arbeid in combinatie met computer-arbeid het meest behoefte hebben aan beleid om beter te kunnen omgaan met de veranderingen. Het verschil met de twee andere groepen is evenwel niet substantieel. Alle groepen vragen om meer beleid in de vorm van tijd om zich te kunnen aanpassen aan de veranderingen of om opleiding of cursus. Op bedrijfsniveau hebben de sterkst gerobotiseerde en gedigitaliseerde bedrijven iets minder vaak scholingsbeleid voorzien voor werknemers dan de overige bedrijven, en zijn deze bedrijven ontevredener over de kwalificaties van het personeel. Dat kan een reden zijn waarom werknemers in zulke gedigitaliseerde omgevingen een iets hogere behoefte hebben aan beleid. Een tekort aan duurzame inzetbaarheidsbeleid kan hieraan debet zijn. Meer onderzoek moet dat uitwijzen.

Tot slot, methodologisch is aandacht nodig voor de operationalisering van 'disruptie': we hebben nu trends (rechtlijnig) doorgetrokken, maar deze zijn geen garantie voor het opsporen van 'sprongen'. Daarvoor kan de aanpak interessant zijn die bijvoorbeeld Kim et al. (2017) volgen. Deze onderzoekers zijn recent veranderingen nagegaan in de kwetsbaarheid door technologische ontwikkeling van een aantal banen. Zij doen dat met een nauwkeuriger model en met meer verklarende factoren dan het veelvuldig in de media en literatuur besproken Oxford-onderzoek (Frey & Osborne, 2017) 'The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?'. Kim et al. wijzen er enerzijds op dat beroepen die nu niet kwetsbaar zijn, dat op termijn wel kunnen worden, terwijl anderzijds beleid (wetten) en sociale gebruiken de huidige kwetsbare beroepen kunnen beschermen tegen substitutie door machines.

Een andere, eveneens beleidsrelevante uitkomst van dit hoofdstuk is dat meer aandacht nodig lijkt voor de digitale transformatie - mogelijk meer dan voor robotisering. Ontwikkelingen in de dienstensectoren lijken van groot belang, terwijl van een ommekeer van ontwikkelingen in de industrie nauwelijks sprake lijkt.

LITERATUUR

Anthes, E. (2017). The Shape of Work to Come. Three Ways that the Digital Revolution is Reshaping Workforces Around the World. *Nature*, 550, 316-319.

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. Paris: OECD Publishing. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.

Benders, J., Dhondt, S., & Van Hootegem, G. (2015). Gereedschap is belangrijk, maar wat doe je ermee? Technologie, functie-ontwerp en het niveau van toekomstige banen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2), 142-146.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: WW Norton & Company.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

De Looze, M., & Van Rhijn, G. (2016). Robotisering: Kansen en Bedreigingen op de Werkvloer. Congres Robotisering en Werk, Utrecht, 16 juni 2016.

Dhondt, S., Kraan, K., & Van Sloten, G. (2002). *Work organisation, technology and working conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Douwes, M., Huysmans, M.A., Kraan, K.O., & De Looze, M.P. (2017). *Robotisering en de gevolgen voor arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig vak*. Nijkerk: Arbeidsdeskundig Centrum (AKC). AKC Onderzoekscahier 21; Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen.

Eurofound (2015). *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(issue C), 254-280.

Houtman, I., Kraan, K., Bakhuys Roozeboom, M., & Van den Bossche, S. (2017). Trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(4), 404-428.

Joling, C., & Kraan, K.O. (2008). *Use of technology and working conditions in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Kim, Y.J., Kim, K., & Lee (2017). The rise of technological unemployment and its implications on the future macroeconomic landscape. *Futures*, 87, 1-9

SER (2013). *Handmade in Holland: Vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. Advies 13/02.

SER (2016). *Mens en technologie: samen aan het werk*. SER-Verkenning. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Van den Berge, W., & Ter Weel, B. (2015). *Baanpolarisatie in Nederland. Middensegment onder druk | Nieuwe kansen door technologie*. Den Haag: Centraal Planbureau. CPB Policy brief 13.

Van Est, R., & Kool, L. (Red.) (2015). *Werken aan de robotsamenleving: visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Went, R., Kremer, M., & Knottnerus, A. (red.) / Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) (2015). *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

BIJLAGE 1

TABEL B1.1

Trends in de duurzame inzetbaarheid en determinanten naar de vier arbeidssituaties

| | 2007 | 2008 | 2009 | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | B(β)p |
|--|------|------|------|--|--------|-------|---------|--------|-------|-------|-------|-----------------|
| Actuele inzetbaarheid | | | | | | | | | | | | |
| Gemakkelijk kunnen voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [% zowel psychisch als fysiek; 2 items] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | | | | | 85,8△ | 82,5▽ | 84,2 | 84,5 | 84,0 | 83,9 | 84,6 | -0,0% (-0,001) |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | 83,0△ | 78,9▽ | 81,3 | 81,8 | 81,6 | 80,4▽ | 81,5 | -0,0% (-0,002) |
| · computer-arbeid | | | | | 90,2△ | 87,3▽ | 88,5 | 88,5 | 87,6▽ | 88,1 | 88,5 | -0,1% (-0,007) |
| · machine-arbeid | | | | | 76,6 | 75,8 | 75,6 | 74,4 | 75,6 | 75,9 | 75,3 | -0,1% (-0,005) |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | 80,4 | 76,1 | 78,6 | 79,6 | 76,4 | 71,1 | 69,8▼ | -1,7% (-0,080)▼ |
| Arbeidsmarktpositie: gemakkelijk andere baan kunnen krijgen bij andere werkgever [% (helemaal) mee eens] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | | | | | 54,7▲ | 54,8▲ | 47,3▽ | 42,9▼ | 45,6▽ | 47,7▽ | 53,1△ | -0,4% (-0,017)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | 52,8▲ | 53,1▲ | 45,7 | 39,9▼ | 40,1▼ | 42,7▽ | 48,9△ | -1,0% (-0,041)▽ |
| · computer-arbeid | | | | | 57,6△ | 57,3△ | 49,8▽ | 46,6▼ | 50,9▽ | 52,4▽ | 57,2▲ | -0,0% (-0,001) |
| · machine-arbeid | | | | | 53,1▲ | 53,2▲ | 44,8 | 39,1▼ | 42,2▼ | 46,9 | 49,9△ | -0,5% (-0,022)▽ |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | 42,1 | 56,8▲ | 46,5 | 47,5 | 40,0 | 45,5 | 45,6 | -0,6% (-0,026) |
| Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | | | | | 33,8△ | 33,9△ | 32,4 | 34,1△ | 30,9▽ | 31,4▽ | 30,3▽ | -0,6% (-0,027)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | 35,1 | 35,8△ | 33,9 | 35,8△ | 33,3 | 33,3 | 32,1▽ | -0,5% (-0,023)▽ |
| · computer-arbeid | | | | | 31,4△ | 31,5△ | 29,6 | 32,1△ | 28,4▽ | 28,7▽ | 27,6▽ | -0,7% (-0,029)▽ |
| · machine-arbeid | | | | | 42,1 | 39,9 | 40,9 | 37,5 | 36,7▽ | 39,9 | 41,9 | -0,1% (-0,002) |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | 41,3 | 40,3 | 51,9▲ | 41,7 | 37,9 | 38,6 | 35,6 | -1,4% (-0,057)▼ |
| [subgroep laag opgeleiden:] Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | | | | | 32,1△ | 31,6△ | 28,4 | 31,4△ | 26,7▽ | 26,9▽ | 27,4▽ | -0,9% (-0,039)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | 34,0△ | 33,6△ | 28,9 | 34,4▲ | 28,4 | 27,6▽ | 27,6▽ | -1,1% (-0,049)▽ |
| · computer-arbeid | | | | | 26,6 | 26,9 | 23,4 | 27,1△ | 23,6 | 22,2 | 22,3 | -0,8% (-0,037)▽ |
| · machine-arbeid | | | | | 35,8 | 35,1 | 35,1 | 29,5 | 29,6▽ | 30,9 | 36,4△ | -0,3% (-0,013) |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | 35,6 # | 30,7 | 49,5▲ # | 31,9 # | 29,6 | 34,3 | 32,8 | -0,7% (-0,030) |

| | 2007 | 2008 | 2009 | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | B(β)p |
|--|-------|-------|-------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| [subgroep middelbaar opgeleiden:] Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | | | | 34,7△ | 34,8△ | 33,8 | 35,0△ | 31,8▽ | 32,7 | 31,1▽ | -0,6% (-0,026)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | 35,6 | 37,1 | 36,3 | 36,5 | 35,2 | 35,7 | 34,2▽ | -0,3% (-0,013) |
| · computer-arbeid | | | | | 31,2△ | 30,9△ | 29,0 | 31,9△ | 27,2▽ | 27,9 | 26,6▽ | -0,8% (-0,035)▽ |
| · machine-arbeid | | | | | 48,8▲ | 41,6 | 46,2 | 42,6 | 41,8 | 44,5 | 44,9 | -0,2% (-0,010) |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | 49,3 | 47,1 | 56,4▲ | 50,5 | 42,7 | 44,7 | 38,0▼ | -2,1% (-0,085)▼ |
| [subgroep hoog opgeleiden:] Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | | | | 34,1 | 34,6△ | 33,6 | 35,1△ | 32,5 | 32,6 | 31,0▽ | -0,6% (-0,024)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | 36,4 | 36,2 | 36,7 | 37,1 | 35,9 | 35,8 | 34,1▽ | -0,4% (-0,015) |
| · computer-arbeid | | | | | 33,0△ | 33,2△ | 31,9 | 33,7△ | 30,6 | 30,8 | 29,5▽ | -0,6% (-0,027)▽ |
| · machine-arbeid | | | | | 41,2▼ | 62,4 | 57,0 | 61,4 | 58,9 | 63,3 | 58,6 | +1,5% (+0,062) |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | 22,2 * | 39,0 * | 46,3 * | 32,4 * | 41,1 * | 25,4 * | 35,2 * | -0,3% (-0,012) |
| Hoogst behaalde opleidingsniveau [%] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | | | | | | | | | | | |
| · Laag (<=vbo) | 25,9△ | 25,6△ | 26,0△ | | 24,9△ | 24,1△ | 25,2△ | 24,2△ | 21,5▽ | 20,6▽ | 20,0▽ | -0,7% (-0,051)▽ |
| · Middelbaar (havo-mbo) | 44,6△ | 45,2△ | 44,2 | | 43,6 | 43,0 | 42,5▽ | 42,8 | 43,5 | 43,4 | 42,8▽ | -0,2% (-0,011)▽ |
| · Hoog (hbo-wo) | 29,5▽ | 29,2▽ | 29,8▽ | | 31,5▽ | 33,0 | 32,3▽ | 33,0 | 35,1△ | 36,0△ | 37,2△ | +0,9% (+0,057)▲ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | | | | | | | | | | | |
| · Laag (<=vbo) | 31,3 | 32,1 | 32,8△ | | 33,1△ | 31,7 | 33,2△ | 31,8 | 29,4▽ | 29,1▽ | 29,0▽ | -0,4% (-0,027)▽ |
| · Middelbaar (havo-mbo) | 43,4 | 44,3 | 44,2 | | 43,5 | 44,8 | 44,5 | 45,6 | 45,2 | 45,7△ | 45,0 | +0,2% (+0,012)△ |
| · Hoog (hbo-wo) | 25,3 | 23,6 | 23,0▽ | | 23,3 | 23,5 | 22,4▽ | 22,6▽ | 25,4△ | 25,1△ | 26,0△ | +0,2% (+0,015)△ |
| · computer-arbeid | | | | | | | | | | | | |
| · Laag (<=vbo) | 13,7△ | 13,8△ | 13,9△ | | 12,4 | 12,7△ | 13,1△ | 13,2△ | 10,1▽ | 9,9▽ | 9,6▽ | -0,5% (-0,048)▽ |
| · Middelbaar (havo-mbo) | 45,8△ | 46,8△ | 44,6△ | | 43,4 | 41,2▽ | 40,8▽ | 40,0▽ | 42,5 | 41,3▽ | 40,5▽ | -0,6% (-0,034)▽ |
| · Hoog (hbo-wo) | 40,5▼ | 39,4▼ | 41,5▽ | | 44,2▽ | 46,1 | 46,1 | 46,8 | 47,4△ | 48,8△ | 49,8△ | +1,1% (+0,065)▲ |
| · machine-arbeid | | | | | | | | | | | | |
| · Laag (<=vbo) | 50,6△ | 49,3 | 51,2▲ | | 50,5△ | 46,2 | 47,5 | 44,7 | 45,8 | 41,0▼ | 42,5▽ | -1,1% (-0,064)▼ |
| · Middelbaar (havo-mbo) | 44,6▽ | 47,8 | 44,7▽ | | 45,2▽ | 48,4 | 48,3 | 50,0 | 49,0 | 53,1▲ | 51,6△ | +0,8% (+0,050)△ |
| · Hoog (hbo-wo) | 4,8 | 2,9▼ | 4,1 | | 4,4 | 5,4 | 4,2 | 5,3 | 5,2 | 5,9 | 5,9 | +0,2% (+0,031)△ |
| · machine- én computer-arbeid | | | | | | | | | | | | |
| · Laag (<=vbo) | 49,4▲ | 33,1 | 39,4 | | 34,9 | 36,9 | 36,1 | 31,6 | 40,3 | 42,8 | 34,7 | -0,2% (-0,014) |
| · Middelbaar (havo-mbo) | 43,4 | 57,6 | 42,3 | | 54,7 | 50,4 | 52,7 | 52,9 | 50,6 | 46,9 | 54,5 | +0,3% (+0,016) |
| · Hoog (hbo-wo) | 7,2 | 9,4 | 18,3▲ | | 10,3 | 12,6 | 11,2 | 15,4 | 9,1 | 10,3 | 10,8 | -0,0% (-0,004) |

| | 2007 | 2008 | 2009 | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | B(β)p |
|---|-------|-------|-------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| Werkenmerken | | | | | | | | | | | | |
| Autonomie werkmethode, -volgorde en -tempo [schaal: 1=nee - 3=ja, regelmatig; 3 items] [Gemiddelde] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | 2,50△ | 2,49△ | | 2,48△ | 2,48△ | 2,45▽ | 2,44▽ | 2,46 | 2,45▽ | 2,45▽ | -0,006 (-0,027)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | 2,37▲ | 2,36△ | | 2,34△ | 2,33 | 2,31 | 2,29▽ | 2,29▽ | 2,29▽ | 2,29▽ | -0,011 (-0,043)▽ |
| · computer-arbeid | | 2,65△ | 2,65△ | | 2,64△ | 2,63△ | 2,60 | 2,61 | 2,61 | 2,59▽ | 2,59▽ | -0,008 (-0,040)▽ |
| · machine-arbeid | | 2,32△ | 2,22 | | 2,26 | 2,32△ | 2,24 | 2,25 | 2,27 | 2,25 | 2,23 | -0,005 (-0,021)▽ |
| · machine- én computer-arbeid | | 2,26 | 2,24 | | 2,41▲ | 2,24 | 2,17 | 2,27 | 2,23 | 2,20 | 2,21 | -0,011 (-0,044) |
| Werkvolgordeautonomie (kan zelf volgorde werkzaamheden bepalen) [% ja, regelmatig] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | 63,7△ | 63,5△ | | 63,5△ | 63,4△ | 61,7 | 61,5▽ | 62,3 | 61,5▽ | 61,5▽ | -0,3% (-0,016)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | 53,4△ | 52,8△ | | 51,5 | 51,6 | 50,5 | 49,7 | 49,3▽ | 49,0▽ | 49,0▽ | -0,6% (-0,030)▽ |
| · computer-arbeid | | 76,7△ | 76,7△ | | 76,5△ | 75,8△ | 74,1 | 74,3 | 74,8 | 73,2▽ | 72,8▽ | -0,5% (-0,031)▽ |
| · machine-arbeid | | 45,4 | 42,0 | | 45,7 | 47,0 | 44,4 | 43,2 | 44,3 | 43,1 | 42,5 | -0,3% (-0,015) |
| · machine- én computer-arbeid | | 43,1 | 49,2 | | 57,1▲ | 45,5 | 41,4 | 49,3 | 46,2 | 44,3 | 46,5 | -0,3% (-0,016) |
| Werkmethodeautonomie (kan zelf beslissen hoe werk uitvoert) [% ja, regelmatig] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | 62,4△ | 61,2△ | | 62,0△ | 61,1 | 59,5▽ | 59,6▽ | 60,6 | 59,2▽ | 59,5▽ | -0,4% (-0,019)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | 56,4△ | 54,3△ | | 54,3△ | 52,4 | 51,8 | 50,9 | 51,0 | 49,9▽ | 50,6▽ | -0,7% (-0,037)▽ |
| · computer-arbeid | | 71,0△ | 70,4△ | | 71,0△ | 70,3△ | 68,3 | 69,1 | 69,2 | 67,5▽ | 67,6▽ | -0,5% (-0,025)▽ |
| · machine-arbeid | | 52,5△ | 45,5▽ | | 49,6 | 51,1 | 48,5 | 47,8 | 51,4△ | 47,6 | 47,3 | -0,3% (-0,014) |
| · machine- én computer-arbeid | | 38,6▽ | 45,4 | | 63,0▲ | 45,3 | 44,4 | 48,7 | 48,9 | 47,5 | 45,6 | +0,0% (+0,001) |
| Werktempoautonomie (kan zelf werktempo regelen) [% ja, regelmatig] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | | 59,8△ | 59,7△ | | 59,2△ | 59,5△ | 57,2 | 56,7 | 55,8▽ | 55,8▽ | 55,3▽ | -0,6% (-0,034)▽ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | | 50,9△ | 51,1△ | | 50,3△ | 49,6△ | 48,0 | 47,0 | 45,7▽ | 46,0▽ | 45,7▽ | -0,8% (-0,041)▽ |
| · computer-arbeid | | 69,7△ | 69,3△ | | 68,9△ | 68,5△ | 66,4 | 66,4 | 64,9▽ | 64,1▽ | 63,3▽ | -0,9% (-0,048)▽ |
| · machine-arbeid | | 51,6△ | 46,3 | | 45,7 | 51,6△ | 46,9 | 46,7 | 46,0 | 46,2 | 45,6 | -0,5% (-0,024)▽ |
| · machine- én computer-arbeid | | 50,7 | 47,4 | | 55,7▲ | 47,0 | 43,5 | 43,0 | 42,7 | 43,0 | 42,4 | -1,2% (-0,063)▼ |
| Mentale inspanning [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | 3,03△ | 3,00 | 2,97▽ | | 3,01△ | 2,99▽ | 2,98▽ | 2,92▼ | 3,01△ | 3,03△ | 3,02△ | +0,001 (+0,006)△ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | 2,93▲ | 2,90△ | 2,86 | | 2,88△ | 2,83▽ | 2,82▽ | 2,76▼ | 2,84 | 2,87△ | 2,85 | -0,006 (-0,024)▽ |
| · computer-arbeid | 3,15△ | 3,11▽ | 3,10▽ | | 3,14△ | 3,12 | 3,12 | 3,05▼ | 3,14△ | 3,15△ | 3,13 | +0,002 (+0,009)△ |
| · machine-arbeid | 3,04△ | 3,02 | 2,98 | | 3,01 | 2,97 | 3,01 | 2,96 | 2,99 | 2,99 | 3,00 | -0,003 (-0,013) |
| · machine- én computer-arbeid | 3,28 | 3,09 | 3,09 | | 3,05▼ | 3,14 | 3,20 | 2,97▼ | 3,20 | 3,25▲ | 3,20 | +0,010 (+0,043) |

| | 2007 | 2008 | 2009 | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | B(β)p |
|--|-------|-------|-------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| Werk vereist intensief nadenken [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | 2,68 | 2,66 | 2,66 | | 2,70△ | 2,67 | 2,64▽ | 2,61▽ | 2,68 | 2,69△ | 2,69△ | +0,002 (+0,006)△ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | 2,49△ | 2,47△ | 2,45△ | | 2,46△ | 2,40 | 2,37▽ | 2,36▽ | 2,39▽ | 2,41 | 2,39▽ | -0,011 (-0,036)▽ |
| · computer-arbeid | 2,91 | 2,87▽ | 2,88▽ | | 2,93△ | 2,91 | 2,89▽ | 2,85▽ | 2,92△ | 2,93△ | 2,92△ | +0,004 (+0,014)△ |
| · machine-arbeid | 2,57 | 2,60△ | 2,54 | | 2,59△ | 2,54 | 2,57 | 2,47▽ | 2,51 | 2,48▽ | 2,50 | -0,012 (-0,041)▽ |
| · machine- én computer-arbeid | 2,88 | 2,71 | 2,76 | | 2,66 | 2,87 | 2,77 | 2,64▼ | 2,83 | 2,84 | 2,84 | +0,008 (+0,028) |
| Werk vergt gedachten erbij houden [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | 3,33△ | 3,28 | 3,24▽ | | 3,29 | 3,25▽ | 3,26▽ | 3,17▼ | 3,30△ | 3,32△ | 3,30△ | +0,002 (+0,007)△ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | 3,27△ | 3,24△ | 3,18 | | 3,21 | 3,16▽ | 3,17▽ | 3,05▼ | 3,22△ | 3,23△ | 3,22△ | -0,001 (-0,005) |
| · computer-arbeid | 3,38△ | 3,34 | 3,31▽ | | 3,36△ | 3,34 | 3,35 | 3,25▼ | 3,36△ | 3,37△ | 3,34 | -0,000 (-0,000) |
| · machine-arbeid | 3,42 | 3,37 | 3,33 | | 3,36 | 3,34 | 3,36 | 3,32▽ | 3,40 | 3,40 | 3,41△ | +0,004 (+0,014) |
| · machine- én computer-arbeid | 3,57 | 3,31▼ | 3,35 | | 3,36 | 3,41 | 3,49 | 3,27▼ | 3,53 | 3,59▲ | 3,46 | +0,014 (+0,054)▲ |
| Werk vergt veel aandacht [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | 3,09△ | 3,05 | 3,02▽ | | 3,06 | 3,04 | 3,04 | 2,97▼ | 3,04 | 3,08△ | 3,06△ | +0,000 (+0,001) |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | 3,02△ | 2,99△ | 2,94 | | 2,97△ | 2,93 | 2,92 | 2,85▼ | 2,92▽ | 2,97△ | 2,94 | -0,006 (-0,021)▽ |
| · computer-arbeid | 3,14△ | 3,11 | 3,10▽ | | 3,14 | 3,12 | 3,13 | 3,06▽ | 3,14 | 3,15△ | 3,13 | +0,002 (+0,007)△ |
| · machine-arbeid | 3,13 | 3,09 | 3,05 | | 3,07 | 3,04 | 3,11 | 3,10 | 3,08 | 3,08 | 3,09 | -0,001 (-0,003) |
| · machine- én computer-arbeid | 3,38 | 3,24 | 3,15 | | 3,12 | 3,17 | 3,34 | 2,98▼ | 3,24 | 3,33▲ | 3,30 | +0,007 (+0,027) |
| Kracht moeten zetten bij werk [% ja, regelmatig] | | | | | | | | | | | | |
| <i>Totaal</i> | 16,9▽ | 18,7 | 16,5▽ | | 19,3△ | 17,6 | 18,9△ | 17,1▽ | 18,6 | 18,8△ | 18,3 | +0,1% (+0,008)△ |
| · geen/weinig machine- of computer-arbeid | 23,5▽ | 27,9 | 22,7▼ | | 29,1△ | 25,7▽ | 27,3 | 24,9▽ | 29,2△ | 29,1△ | 28,9△ | +0,5% (+0,033)△ |
| · computer-arbeid | 2,4▽ | 2,9 | 2,7▽ | | 3,0 | 3,1 | 3,8△ | 2,8▽ | 3,5 | 3,7△ | 3,7△ | +0,1% (+0,020)△ |
| · machine-arbeid | 62,0▼ | 65,4 | 65,9 | | 66,6 | 65,2 | 66,7 | 63,8▽ | 70,7△ | 71,3△ | 71,1△ | +0,9% (+0,057)▲ |
| · machine- én computer-arbeid | 47,9 | 49,7 | 46,3 | | 41,9▼ | 55,9 | 53,1 | 63,0▲ | 59,4 | 58,3 | 57,1 | +1,5% (+0,086)▲ |

Noot. De ongewogen N van de groep laag opgeleiden in machine- én computer-arbeid is in 2010, 2012 en 2013 kleiner dan 50 respondenten (nl. respectievelijk 43, 41, 35 respondenten).

* Noot. De ongewogen N van de groep hoog opgeleiden in machine- én computer-arbeid is in de jaren kleiner dan 50 respondenten (nl. respectievelijk 18; 19; 17; 28; 29; 36; 35 respondenten).

▲ of ▼: statistisch significante trend ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,10.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10.

BRON: NEA 2016 (TNO/CBS); de onderzoekspopulatie is hier beperkt tot niet-leidinggevende 25- tot 65-jarige werknemers.

TABEL B1.2

Vergelijking DI-indicator scores 2016 van de vier typen arbeidssituaties

| | TOTAAL | GEEN/ WEINIG MACHINE- OF COMPUTER-ARBEID | COMPUTER-ARBEID | MACHINE-ARBEID | MACHINE- EN COMPUTER-ARBEID |
|--|--------|--|-----------------|----------------|--------------------------------|
| Gemakkelijk kunnen voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [% zowel psychisch als fysiek] | 84,6% | 81,5%▼ | 88,5%▲ | 75,3%▼ | 69,8%▼ |
| Gemakkelijk andere baan kunnen krijgen bij andere werkgever [% (helemaal) mee eens] | 53,1% | 48,9%▼ | 57,2%△ | 49,9%▼ | 45,6%▼ |
| Autonomie werkmethode, -volgorde en -tempo [schaal: 1=nee - 3=ja, regelmatig; 3 items] [Gemiddelde] | 2,45 | 2,29▼ | 2,59▲ | 2,23▼ | 2,21▼ |
| Werkvolgorde-autonomie (kan zelf volgorde werkzaamheden bepalen) [% ja, regelmatig] | 61,5% | 49,0%▼ | 72,8%▲ | 42,5%▼ | 46,5%▼ |
| Werkmethodeautonomie (kan zelf beslissen hoe werk uitvoert) [% ja, regelmatig] | 59,5% | 50,6%▼ | 67,6%▲ | 47,3%▼ | 45,6%▼ |
| Werktempoautonomie (kan zelf werktempo regelen) [% ja, regelmatig] | 55,3% | 45,7%▼ | 63,3%▲ | 45,6%▼ | 42,4%▼ |
| Moeilijkheidsgraad [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] | 3,02 | 2,85▼ | 3,13▲ | 3,00 | 3,20▲ |
| Werk vereist intensief nadenken [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] | 2,69 | 2,39▼ | 2,92▲ | 2,50▼ | 2,84△ |
| Werk vergt gedachten erbij houden [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] | 3,30 | 3,22▼ | 3,34△ | 3,41△ | 3,46▲ |
| Werk vergt veel aandacht [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] | 3,06 | 2,94▼ | 3,13△ | 3,09 | 3,30▲ |
| Kracht moeten zetten bij het werk [% ja, regelmatig] | 18,3% | 28,9%▲ | 3,7%▼ | 71,1%▲ | 57,1%▲ |

| | TOTAAL | GEEN/ WEINIG MACHINE- OF COMPUTER-ARBEID | COMPUTER-ARBEID | MACHINE-ARBEID | MACHINE- EN COMPUTER-ARBEID |
|---|--------|--|-----------------|----------------|--------------------------------|
| Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig voor werk] | 30,3% | 32,1%△ | 27,6%▼ | 41,9%▲ | 35,6%△ |
| [in subgroep laag opgeleiden] Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig voor werk] | 27,4% | 27,6% | 22,3%▼ | 36,4%▲ | 32,8% |
| [in subgroep middelbaar opgeleiden] Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig voor werk] | 31,1% | 34,2%△ | 26,6%▼ | 44,9%▲ | 38,0%△ |
| [in subgroep hoog opgeleiden] Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [% meer kennis en vaardigheden dan nodig voor werk] | 31,0% | 34,1%△ | 29,5%▼ | 58,6%▲ | 35,2% |
| Hoogst behaalde opleidingsniveau | | | | | |
| · Laag (<=vbo) | 20,0% | 29,0%▲ | 9,6%▼ | 42,5%▲ | 34,7%▲ |
| · Midden (havo-mbo) | 42,8% | 45,0%△ | 40,5%▼ | 51,6%△ | 54,5%▲ |
| · Hoog (hbo-wo) | 37,2% | 26,0%▼ | 49,8%▲ | 5,9%▼ | 10,8%▼ |

▲ of ▼: statistisch significante ($p < 0,05$), Cohen's d is groter dan 0,20.△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.**BRON:** NEA 2016 (TNO/CBS); de onderzoekspopulatie is hier beperkt tot niet-leidinggevende 25- tot 65-jarige werknemers.



APPENDIX

Databestanden

NEA

De NEA - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties etc.

De NEA is de vinger aan de pols van werkend Nederland, door periodiek vergaarde informatie over de werksituatie, inzetbaarheid en gezondheid van een grote en representatieve steekproef van werknemers in Nederland. De NEA is een bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeid. De NEA zal de komende jaren als officiële bron dienen voor Eurostat-statistieken rond arbeidsongevallen in Nederland.

Onderwerpen

De vragenlijst van de NEA omvat de volgende thema's:

- › werktijden, overwerk, thuis. tele- en nachtwerk
- › werkdruk, emotionele en fysieke werkbelasting
- › lawaai, gevaarlijk en vuil werk
- › agressie, pesten en discriminatie
- › gezondheid, chronische ziekten, burn-outklachten
- › verzuim, beroepsziekten en arbeidsongevallen
- › arbo-maatregelen
- › functioneren en inzetbaarheid
- › opleiding en ontwikkeling
- › arbeidsvoorwaarden
- › relatie tussen werk en thuis
- › beroep en bedrijf

(niet alle onderwerpen komen elk jaar aan bod)

Dataverzameling

De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. In de periode 2003-2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. Vanaf 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar 140.000 werknemers. In 2016 vulden ruim 46.000 werknemers de NEA daadwerkelijk in. De verzamelde

gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de populatie. Daardoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland.

Resultaten

Via de website <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea> is het mogelijk om de meest recente NEA-resultaten te bekijken. De website bevat de NEA Benchmarktool, de NEA brochures en links naar diverse publicaties. De NEA Benchmarktool maakt het mogelijk om bijvoorbeeld verschillende beroepsgroepen te vergelijken. De tool geeft ook inzicht in trends in de NEA resultaten. In de NEA brochures en de interactieve visualisaties staan resultaten over specifieke thema's uit de NEA beschreven. Ook is een overzichtstabel te downloaden met resultaten van alle aspecten die in de NEA zijn gemeten, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en sector. Daarnaast zijn via de website diverse rapporten, (hoofdstukken in) boeken, artikelen in wetenschappelijke tijdschriften en internationale nieuwsberichten te downloaden.

WEA

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) geeft informatie over de stand van zaken op het gebied van arbeid in bedrijven en instellingen in Nederland, bekeken door de ogen van werkgevers. Het gaat dus om 'werkgeversgedrag'. Hoofddoel van de WEA is het monitoren van trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid, evenals het effect van dat arbeidsbeleid op bedrijfsresultaten en ziekteverzuim.

De WEA fungeert als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeidsbeleid. De WEA vergaart periodieke informatie over het arbeidsbeleid onder een grote en representatieve steekproef van vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland. De WEA is van algemeen maatschappelijk belang doordat overheden, sociale partners en andere stakeholders hiermee worden voorzien van beleidsrelevante informatie over het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen.

Onderwerpen

De vragenlijst van de WEA omvat de volgende thema's:

- › Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting)
- › Arbeidsomstandigheden
- › Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties
- › Sociale zekerheid
- › Bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid)
- › Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal ondernemerschap, duurzame inzetbaarheid)
- › Kenmerken en opbouw personele bestand
- › Bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet en winst)
- › Ziekteverzuim

Dataverzameling

De populatie voor de WEA bestaat uit alle Nederlandse vestigingen van profit en non-profit bedrijven en instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee geen ZZP'ers (zie daarvoor de ZEA). Gemiddeld worden 24.000 vestigingen benaderd, waarvan c.a. 5.000 daadwerkelijk deelnemen aan het onderzoek. De enquête wordt doorgevoerd ingevuld door de directeur (midden- en klein bedrijf) of de manager HRM/P&O (midden- en grootbedrijf).

TNO maakt de verzamelde gegevens door weging representatief voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de WEA valide uitspraken te doen over alle Nederlandse vestigingen van bedrijven en instellingen.

Resultaten

Met de WEA data is een benchmarktool ontwikkeld en zijn diverse verdiegingsstudies uitgevoerd. Via de website <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea> zijn downloads beschikbaar van de benchmarktool, rapporten, tabellen en diverse publicaties. Met de WEA-Benchmarktool is het mogelijk om de cijfers te verkennen en te vergelijken naar vestigingsgrootte, profit of non-profit en sector.

ZEA

Het aantal zelfstandigen in Nederland neemt toe en inmiddels vormen zij een belangrijk deel van de Nederlandse beroepsbevolking. Het merendeel van de zelfstandig ondernemers is ZZP'er (zelfstandig ondernemer zonder personeel). Om meer te weten te komen over de arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers hebben TNO en CBS de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) ontwikkeld. Na de pilot in 2012 en de ZEA van 2015 is op 11 juli 2017 een nieuwe ZEA afgenomen.

Onderwerpen

In de ZEA worden verschillende onderwerpen bevestigd, waarbij de focus ligt op arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Voorbeelden van specifieke onderwerpen zijn: redenen waarom mensen zelfstandig ondernemer worden, werkzame uren en werktijden, aantal opdrachtgevers, pensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, gezondheid, arbeidsongevallen, functioneren, opleiding en tevredenheid. Hiermee wordt antwoord gegeven op vragen zoals: welk deel van de zelfstandig ondernemers heeft last van burn-out klachten? Wat is het ziekteverzuimpercentage van zelfstandigen? Sparen ze voor hun pensioen? Hebben ze een arbeidsongeschiktheidsverzekering? En waarom heeft een grote groep geen arbeidsongeschiktheidsverzekering? Bij die vragen wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende typen zelfstandig ondernemers (bijvoorbeeld met en zonder personeel, geslacht, leeftijd en sector).

Dataverzameling

De doelpopulatie van de ZEA 2017 bestaat uit alle zelfstandig ondernemers van 15 jaar of ouder die in Nederland wonen en werken. Een zelfstandig ondernemer is een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk en winstaangifte doet bij de Belastingdienst. Het gaat om 'zelfstandig ondernemers zonder personeel' en 'zelfstandig ondernemers met personeel'. In 2017 is de Zelfstandigen Enquête Arbeid voor de derde keer afgenomen. Ruim 23.000 zelfstandigen zijn benaderd en meer dan 6 duizend hebben de enquête ingevuld. Met behulp van weging zijn de verzamelde gegevens representatief gemaakt voor alle zelfstandig ondernemers in Nederland.

Resultaten

De resultaten van de ZEA zijn als tabellen opgenomen in de methodologisch rapporten. Deze rapporten bevatten ook een beschrijving van de onderzoeksopzet. Daarnaast zijn er factsheets die een globale indruk geven van de informatie die met de ZEA is verzameld. Zowel de methodologische rapporten als de factsheets zijn te downloaden via <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/zea>.

STREAM

Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen, is het van belang dat meer ouderen langer doorwerken. In STREAM, de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation, gaan we na onder welke omstandigheden 45-plussers met behoud van een goede productiviteit en een goede gezondheid (langer) in betaald werk kunnen blijven participeren. TNO werkt binnen STREAM samen met diverse (inter)nationale universiteiten en kennisinstituten.

Onderwerpen

De vragenlijst van STREAM omvat onder meer de volgende thema's:

- › Gezondheid
- › Werkkenmerken
- › Kennis en vaardigheden
- › Sociale factoren
- › Financiële factoren
- › Werkvermogen
- › Motivatie
- › Gelegenheid om te werken
- › Productiviteit
- › Transitie in arbeid

Dataverzameling

STREAM is een longitudinaal onderzoek onder personen van 45 jaar of ouder. De deelnemers zijn afkomstig uit een bestaand internetpanel van GfK. Tussen 2010 en 2016 hebben de deelnemers zes maal een online vragenlijst ingevuld. Aan de eerste meting in 2010 deden ruim 12.000 werknemers mee, 1.000 zelfstandigen en 2.000 niet-werkenden. Aan de zesde meting in 2016 deed 63% van de oorspronkelijke deelnemers mee. In totaal heeft 46% aan alle metingen meegedaan. In 2015 is het cohort aangevuld met nieuwe deelnemers om de leeftijdsgroep van 45 tot 50 jaar te behouden en om het aantal werkenden in de andere leeftijdsgroepen op peil te houden.

Resultaten

Inmiddels hebben al vele onderzoekers de STREAM data gebruikt voor analyses. Op basis hiervan zijn al bijna 30 wetenschappelijke artikelen gepubliceerd in nationale en internationale tijdschriften. Daarnaast zijn er diverse rapporten verschenen, boekhoofdstukken, congrespresentaties, en verschijnt drie keer per jaar een nieuwsbrief met onderzoeksresultaten. Via de website <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/stream> zijn de meeste publicaties te downloaden.

CODI

Is STREAM gericht op personen van 45 jaar en ouder, met behulp van CODI, het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid, proberen we ook zicht te krijgen op de duurzame inzetbaarheid van personen vanaf 15 jaar. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan betaalde arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Onderwerpen

In CODI is onder meer aandacht voor:

- › Motivatie
- › Veerkracht/adaptatievermogen
- › Kennis en vaardigheden
- › Leefstijl
- › Sociale factoren
- › Maatschappelijke participatie
- › Productiviteit
- › Werkvermogen
- › Arbeidsmarktpositie

Dataverzameling

CODI is een longitudinaal onderzoek op basis van de NEA 2015 en de ZEA 2015 onder werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden tussen de 15 en 75 jaar. In 2016 is aan ongeveer 34.000 mensen gevraagd om een digitale vragenlijst in te vullen. In totaal deden er ruim 18.000 mee; ruim 15.000 werknemers, 1.500 zelfstandigen en 1.200 niet-werkenden. Door middel van weging maken we de verzamelde gegevens representatief voor de Nederlandse bevolking.

Resultaten

De eerste CODI data zijn pas in 2017 opgeleverd. Daarom zijn er nog geen resultaten beschikbaar.

EWCS

De European Working Conditions Survey is een Europees vragenlijstonderzoek gericht op arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid. De EWCS wordt uitgevoerd door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Het doel van de EWCS is onder meer het identificeren van risicogroepen en -gebieden, trends te volgen en een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van Europees beleid.

Onderwerpen

Thema's zijn:

- › Werkstatus
- › Werktijdsregelingen
- › Organisatie van het werk
- › Training en opleiding
- › Fysieke en psychosociale risicofactoren
- › Gezondheid en veiligheid
- › Participatie van werknemers
- › Work-life balance
- › Inkomen en financiële zekerheid
- › Werk en gezondheid

Dataverzameling

De vragenlijst wordt eens in de vijf jaar afgenomen en sinds 1990 zijn er zes metingen geweest. In 1990 is gestart met de 12 landen die destijds tot de Europese Gemeenschap behoorden. Inmiddels zijn er 28 EU lidstaten, doen de 5 kandidaat-lidstaten en de EFTA-landen Zwitserland en Noorwegen ook mee, en bevat de EWCS gegevens over 35 landen. Voor de zesde enquête in 2015 zijn 44.000 werknemers ondervraagd, afhankelijk van de grootte van het land en de nationale regelingen varieerde de steekproefomvang van 1.000 tot 3.300 per land. De ondervraagde werknemers zijn afkomstig uit een willekeurig getrokken steekproef als doorsnee van de samenleving.

Resultaten

Op basis van de laatste meting komt volgens Eurofound naar voren dat “de structurele ongelijkheden en verschillen op basis van geslacht, beroepsstatus en beroepsbezigheid nog altijd aanzienlijk zijn. Gedurende de laatste 10 jaar is er, voor een aantal indicatoren van arbeidskwaliteit, sprake geweest van beperkte vooruitgang”. Op de website van Eurofound zijn diverse onderzoeksrapporten te vinden die op basis van de EWCS gemaakt zijn: <https://www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/2015/ewcs-2015-research-reports>.

TNO innovation
for life