

TNO-rapport**Monitor Duurzame Inzetbaarheid –
Resultaten 2010 en Methodologie****Behavioural and Societal
Sciences**

Polarisavenue 151
2132 JJ Hoofddorp
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl

T +31 88 866 61 00

F +31 88 866 87 95

infodesk@tno.nl

Datum 29 november 2011

Auteur(s) Karolus Kraan
Cees Wevers
Goedele Geuskens
Jos Sanders

Opdrachtgever Ministerie van SZW

Projectnummer 031.15138/01.08

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, 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 belang-hebbenden is toegestaan.

© 2011 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Duurzame inzetbaarheid: prioriteit in beleid	7
2 Het dashboard duurzame inzetbaarheid	9
3 Duurzame inzetbaarheid in beeld	11
4 Duurzame inzetbaarheid van risicogroepen	15
4.1 Oudere werknemers	15
4.2 Laagopgeleiden	17
4.3 Werknemers met gezondheidsbeperkingen	18
4.4 Conclusie duurzame inzetbaarheid risicogroepen	20
5 Duurzame inzetbaarheid in sectoren	21
5.1 Uittredeleeftijd.....	21
5.2 DI-profielen per sector	21
5.3 Conclusie sectoranalyse.....	33
Slotbeschouwing	36
Literatuur	38
Bijlage 1 Effect- en determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid ...	40
Bijlage 2 Operationalisering van de NEA- en WEA-indicatoren	44
Bijlage 3 Resultaten van de regressieanalyses	48
Bijlage 4 Effecten en determinanten naar opleidingsniveau, leeftijd en gezondheidsbeperking resp. kwetsbare groepen	53
Bijlage 5 Effecten en determinanten naar 55-59-jarigen versus 60-64-jarigen	57
Bijlage 6 Analyse van effecten en determinanten naar sector	59

Samenvatting

Duurzame inzetbaarheid van werkenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Dit rapport zet uiteen hoe de duurzame inzetbaarheid (DI) van werknemers en het DI-werkgeversbeleid kunnen worden gemonitord met een 'dashboard duurzame inzetbaarheid'. Dit dashboard DI (figuur 1) omvat in een twintigtal indicatoren determinanten en effecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van het dashboard zijn DI-profielen gemaakt, waarmee werknemers uit kwetsbare groepen en in bedrijfssectoren vergeleken worden met de andere werknemers. Hieruit blijkt onder meer:

- Laagopgeleiden, oudere werknemers en werknemers met gezondheidsbeperkingen scoren minder gunstig op de indicatoren van duurzame inzetbaarheid.
- De oudste leeftijdsgroep van 60-plus is juist weer positiever over langer kunnen en willen doorwerken.
- Vooral werknemers met gezondheidsbeperkingen en in iets mindere mate laagopgeleiden geven aan minder vaak te kunnen doorwerken tot hun 65^e in de huidige functie; zij rapporteren ook een minder goede actuele inzetbaarheid en minder gunstige werkkenmerken;
- Tussen de bedrijfssectoren verschillen de indicatoren van duurzame inzetbaarheid aanzienlijk. De horeca en de gezondheids- en welzijnsector hebben een relatief ongunstig duurzaam inzetbaarheidsprofiel; de financiële en zakelijke dienstverlening vertonen juist een gunstig profiel.
- De inspanning van werkgevers om maatregelen te nemen die het langer doorwerken van oudere werknemers bevorderen is voor de meeste sectoren laag, al besteden grotere ondernemingen er relatief meer aandacht aan dan kleine.

1 Duurzame inzetbaarheid: prioriteit in beleid

Wat verstaan we onder duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid van werkenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd. Inzetbaarheid heeft de afgelopen decennia een steeds bredere invulling gekregen en omvat naast arbeidsvaardigheden en competenties ook gezondheid en vitaliteit. Duurzame inzetbaarheid is daarbij niet simpel een eigenschap van werknemers. Er moet natuurlijk wel werk zijn om inzetbaar in te zijn. En de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten de gelegenheid bieden om vitaal en up-to-date te blijven in competenties en vaardigheden.

Dat *duurzame* inzetbaarheid recent zoveel aandacht krijgt, heeft alles te maken met de vergrijzing van de beroepsbevolking en de lagere instroom van jongeren (ontgroening). Door de snelle veranderingen in de vraag naar arbeid betekent dit een krapte op de arbeidsmarkt die niet alleen kwantitatief maar ook kwalitatief is (Berkhout en van den Berg 2010; RWI 2011). Bedrijven kunnen hierdoor niet aan voldoende gekwalificeerd personeel komen, zodat groei en productiviteit in het gedrang komen. Wanneer door verhoging van de pensioenleeftijd werknemers bovendien langer aan het werk blijven, is duidelijk waarom *duurzaamheid* ook in het arbeidsmarkt- en arbeidsomstandighedenbeleid topprioriteit is. Het gaat niet alleen om *willen* doorwerken tot de verwachte hogere pensioenleeftijd maar ook om dit zo vitaal en productief mogelijk te *kunnen* doen.

Duurzame inzetbaarheid in de praktijk

Ondanks het belang van duurzame inzetbaarheid en de langjarige ontwikkeling van het denken erover, weten arbeidsorganisaties niet goed raad met het idee van langer doorwerken. Slechts 23% van de bedrijven vond het in 2010 voor hun personele bezetting van belang dat werknemers tot het 65^e levensjaar doorwerken (Klein Hesselink e.a. 2011). Een AWWN-ledenenquête begin 2010 liet zien dat 59% van de werkgevers nog geen maatregelen heeft getroffen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Dit heeft mogelijk te maken met een ongunstige beeldvorming rond oudere werknemers, bij wie de paradox "langer leven, eerder afgeschreven" lijkt op te gaan. Werkgevers beoordelen 50-plussers weliswaar positiever dan 35-minners wat betreft sociale vaardigheden en betrouwbaarheid, maar duidelijk negatiever wat betreft scholingsbereidheid, creativiteit en belastbaarheid (Van Dalen 2006). Naast deze beeldvorming speelt ook een rol dat ouderen relatief duur zijn in loongerelateerde kosten. Opvallend is overigens dat Nederland in deze 'negatieve stereotypering' van ouderen in een onderzoek in zes Europese landen relatief ongunstig scoort (Van Dalen 2006). Oudere werkloze baanzoekenden vinden ook moeilijk ander werk. In 2009 kwam van de oudere werkzoekenden van 45-55 jaar een kwart weer aan de slag, bij de 60-plussers blijkt dit aandeel gedaald tot 7% (König e.a. 2011).

Duurzame inzetbaarheid is niet iets dat alleen bij oudere werknemers speelt, integendeel. Het gaat om het inzetbaar en productief blijven gedurende de hele loopbaan. En jong geleerd is ook hier oud gedaan. Het in beeld brengen van duurzame inzetbaarheid betreft dus de gehele beroepsbevolking. Sinds het advies

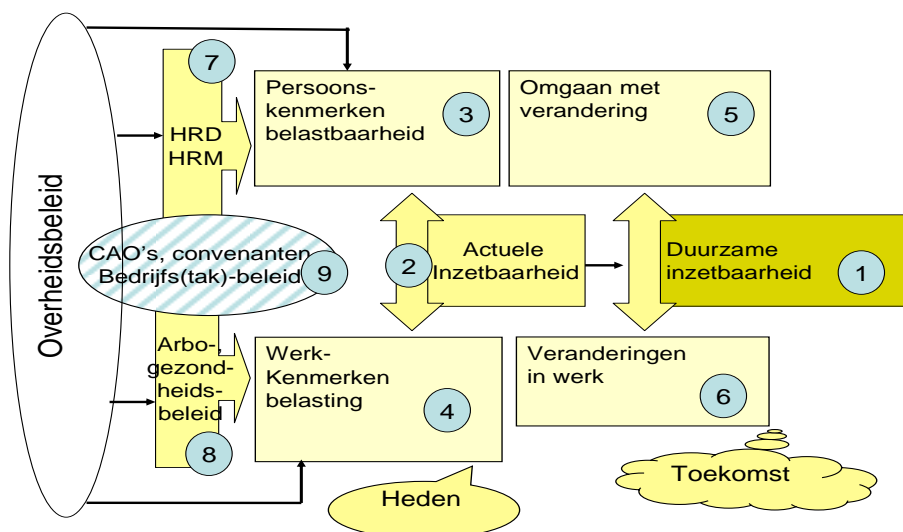
van de commissie Bakker¹ en de maatschappelijke discussies over het verhogen van de pensioenleeftijd staat duurzame inzetbaarheid hoog op de politieke agenda en zijn tal van (beleids)maatregelen aan de orde om deze te verbeteren. De volgende paragraaf bespreekt een model om duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen en de ontwikkelingen te volgen door middel van een beperkt aantal indicatoren: een *'dashboard duurzame inzetbaarheid (DI)'*.

¹ Naar een toekomst die werkt. Advies Commissie Arbeidsparticipatie. Juni 2008.

2 Het dashboard duurzame inzetbaarheid

Het model om duurzame inzetbaarheid in beeld te brengen is door TNO in overleg met het ministerie van SZW ontwikkeld en baseert zich op de lopende survey-onderzoeken Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2010 (Koppes e.a., 2011) en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010 (Oeij e.a. 2011) en gegevens van CBS en UWV. De lezer die geïnteresseerd is in de achtergrondliteratuur verwijzen we naar het rapport 'Naar een Monitor voor duurzame inzetbaarheid' (2010)². Onderhavig rapport behandelt meer de technische achtergronden, statistische onderbouwing en beschrijft de resultaten anno 2010.

De factoren die duurzame inzetbaarheid beïnvloeden bestaan uit een brede waaier van persoonskenmerken, gezondheidskenmerken, kennis en vaardigheden, (organisatie)kenmerken van het werk, bedrijfskenmerken en sociale en financiële factoren. De bedoeling van het dashboard DI is om met *een select aantal goed toegankelijke arbeidsgerelateerde indicatoren een meerdimensionaal beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemer en het bedrijfsbeleid daaromtrent*. Een sterke eigenschap van het model is dat het niet alleen beoogde *effecten* van beleid (duurzame inzetbaarheid, blok 1 in figuur 1) omvat, maar ook *determinant*indicatoren – dus voor beleid relevante beïnvloedende factoren (de overige blokken in figuur 1).



Figuur 1 Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoeleinden.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2010 en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010

Naast UWV- en RWI-kengetallen in door derden beschreven onderzoeken, maken we in dit rapport vooral gebruik van de werknemerssurvey NEA 2010 en de

² 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.

werkgeverssurvey WEA 2010. De NEA, die in 2003 voor het eerst werd gehouden, daarna opnieuw in 2005 en vervolgens jaarlijks, is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland. De NEA wordt onder werknemers uitgevoerd en geeft weer hoe zij hun arbeidssituatie beleven en in hoeverre ze ervaren dat ze worden blootgesteld aan arbeidsrisico's. Om betrouwbare gegevens te kunnen bieden per sector en per beroepsgroep, is de steekproefomvang van de NEA aanzienlijk verhoogd ten opzichte van het beginjaar. Zo deden in 2003 circa 10.000 werknemers mee aan de NEA, maar in latere jaren circa 23.000 werknemers. In 2007 is de vraagstelling verbreed, waardoor de NEA van een typische 'arbomonitor' langzaam is veranderd in een instrument dat een groot aantal facetten van de factor arbeid meet. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Om het werkgeversperspectief te beschrijven hebben we gebruik gemaakt van de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA) 2010, afgenomen onder ruim 5.500 werkgeversvertegenwoordigers, en die in 2008 voor het eerst werd uitgevoerd. De WEA bevat vragen over arbeidsomstandigheden, -tijden, -verhoudingen, en -voorwaarden, bedrijfsbeleid (sociale en technische innovatie), flexibilisering, personeelsbeleid, personeelskenmerken, bedrijfsresultaten en ziekteverzuim. De WEA wordt uitgevoerd door TNO.

In box 1 en 2, in bijlage 1, worden de gebruikte indicatoren toegelicht, onderscheiden naar de effectindicatoren en determinantindicatoren. De effectindicatoren betreffen het doorwerken tot het 65^{ste} jaar, de determinanten worden verondersteld dit te beïnvloeden. De aanwezigheid en sterkte van de relaties tussen deze concepten analyseerden we (cross-sectioneel) met de NEA 2010 en WEA 2010 ³. Bijlage 2 beschrijft de gebruikte operationalisaties van de concepten, op basis van de NEA- en WEA-vragen.

Bijlage 3 presenteert voor zowel de NEA als de WEA de gevonden relaties. Als centrale effectmaten in de NEA konden we beschikken over indicatoren over willen en kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar. Voor de WEA entten we de analyses op een vraag over de mate waarin het personeel voldoende toegerust is voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring. Deze vraag, als uitkomstmaat in de WEA-analyses, hoort bij blok 2) 'Actuele inzetbaarheid'. Dit is in de WEA het meest 'rechtsgelagen' blok waarover adequate indicatoren voorhanden waren (Figuur 1). De NEA- en WEA-analyses leidden per blok tot de selectie van een (beperkt) aantal determinanten die we in dit rapport hanteren ⁴.

We merken op dat door de keuze van de gebruikte databestanden de situatie van werkenden die niet in loondienst zijn (zoals ZZP'ers en specifieke groepen flexwerkers), niet in het dashboard verwerkt is. In het navolgende presenteren we de gemeten indicatorwaarden anno 2010.

³ De longitudinale Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) zal verder bijdragen aan onze kennis over determinanten van duurzame inzetbaarheid. STREAM zal samen met ander onderzoek dus uitwijzen of het wenselijk is om in de toekomst aanvullende of andere indicatoren in de DI-monitor op te nemen.

⁴ Uitgangspunten bij de selectie waren steeds om tot een spaarzaam model te komen met daarin uit zoveel mogelijk verschillende blokken determinanten vertegenwoordigd. De determinanten dienden ook zo sterk mogelijk met de uitkomstmaten samen te hangen. Daarnaast dienden uiteraard de determinanten een goede operationalisatie te zijn van het concept waar we in geïnteresseerd waren.

3 Duurzame inzetbaarheid in beeld

In deze paragraaf presenteren we de uitkomsten van de indicatoren in 'dashboard DI'. In tabel 1 staan de effectindicatoren en in tabel 2 de determinantindicatoren. Over de effectindicatoren zijn gegevens bekend over meerdere jaren.

Tabel 1 Ontwikkeling van de effectindicatoren DI in de periode 2000 – 2010

Effectindicatoren	2000	2006	2010
1. Willen doorwerken tot 65 bij 45-plussers	-	26%	45,8%
2. Kunnen doorwerken tot 65 bij 45-plussers	-	44%	52,6%
3. Feitelijke uittrede leeftijd	59 (incl. VUT)	61	62,7
4. Netto-participatie van 55-plussers t.o.v. totaal participatie	34% / 64%	39% / 64%	49% / 67%
5. WIA-instroom 55-plussers als % verzekerde populatie	-	0,61%	1,05%
6. WW-uitstroomkans naar werk van 55-plussers t.o.v. 55-minners	25% / 57%	38% / 56%	34% / 54%*

* Voorlopige schatting

Het blijkt dat het aandeel werknemers dat wil en kan doorwerken sinds 2006 duidelijk is gestegen, waarbij het 'gat' tussen willen en kunnen doorwerken kleiner is geworden⁵. Ook de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd is in het laatste decennium sterk gestegen. Daarnaast is de netto-participatie⁶ van 55-plussers gestegen. De WIA-instroomkans van 55-plussers ten opzichte van de verzekerde populatie van 55-plussers blijkt echter eveneens te stijgen. In absolute aantallen is dit nog ongunstiger, omdat het relatieve aandeel van 55-plussers in de beroepsbevolking toeneemt.⁷ Ook de WW-uitstroomkans van 55-plussers is de laatste vier jaar verslechterd, na een duidelijke verbetering aan het begin van de eeuw. Wat deze laatste twee indicatoren betreft is het beleidsdoel van de Stichting van de Arbeid om de arbeidsparticipatie van 55-plussers niet meer fundamenteel te laten verschillen van die van jongere leeftijdsgroepen, dus niet dichterbij gekomen⁸.

De determinantindicatoren anno 2010 staan in tabel 2. Werknemers en werkgevers schatten de inzetbaarheid ongeveer even groot in: 87% van de werknemers voldoet aan de taakeisen. Daarentegen denkt bijna 40% van de werknemers niet gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Ongeveer 10% van de werknemers geeft aan geen goede gezondheid te hebben of heeft een verstoorde werk/privé balans. Verder lijkt fysieke belasting bij ongeveer 80% van de werknemers geen risicofactor te vormen voor duurzame inzetbaarheid, en psychosociale belasting geen risicofactor bij ongeveer 50% van de werknemers⁹.

⁵ Bij het *kunnen* doorwerken gaat het om de vraag of men zich in staat acht het *huidige* werk tot het 65^{ste} levensjaar voort te zetten; bij het *willen* doorwerken gaat het om werkzaam blijven *in het algemeen*.

⁶ Feitelijk werkzaam, in tegenstelling tot de *bruto-participatie*, waarbij ook de werkzoekenden worden meegerekend.

⁷ In het UWV Kennisverslag 2011-II wordt hier nader op ingegaan.

⁸ Stichting van de Arbeid. Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. juni 2011.

⁹ Alle determinantindicatoren willen wij dezelfde systematiek geven: hoe hoger de waarde, hoe meer mensen een positief effect op duurzame inzetbaarheid mogen verwachten. Voor arbeidsomstandigheden werkt dit precies andersom als gebruikelijk bij arbeidsrisico's: Er is niet

Hoewel 90% van de werknemers leermogelijkheden belangrijk vindt, is slechts 70% van de werkgevers tevreden over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren. Toch heeft bijna twee derde van de werknemers scholing gevolgd. De dynamiek op de arbeidsmarkt lijkt aanzienlijk: ruim 40% werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever (een maat voor de 'externe mobiliteit') en meer dan de helft van de werknemers is met veranderingen in het productie- of dienstverleningsproces geconfronteerd.

Tabel 2 Dashboard DI: determinantindicatoren in 2010 (NEA en WEA)

Determinantindicatoren DI		
Actuele inzetbaarheid	7. Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen	87,1%
	8. Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever	61,6%
	9. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust, volgens werkgever	86,2%
Persoonskenmerken: belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid	89,8%
	11. Goede werk/privé balans	90,3%
Werkenmerken: belasting, resources	12. Lichte fysieke belasting	78,5%
	13. Lichte psychosociale belasting	54,7%
	14. Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun	50,3%
Omgaan met verandering	15. Scholing in afgelopen 2 jaar	63,0%
	16. Leermogelijkheden belangrijk vinden	90,0%
	17. Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren, volgens werkgever	69,4%
	18. Kortere dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	43,9%
Veranderingen in werk	19. Bedrijf heeft innovaties in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd, volgens werkgever	55,1%
Bedrijfsbeleid	20. Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor de personeelsbezetting volgens werkgever	23,1%
	21. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel, volgens werkgever	31,1%

Opvallend is dat slechts 23% van de werkgevers doorwerken belangrijk vindt voor de personeelsbezetting en slechts een derde maatregelen heeft getroffen. In de WEA is ook gevraagd naar de *soort* maatregelen bij de bedrijven. In tabel 3 staan de verschillende door werkgevers genoemde maatregelen samengevat, onderverdeeld naar ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Stimuleringsmaatregelen blijken minder populair dan ontziemaatregelen. Ontziemaatregelen kunnen onbedoeld bijdragen aan de negatieve stereotypering van oudere medewerkers, terwijl beleid voor ontwikkeling van loopbaanmogelijkheden dit juist tegengaat.

gekeken naar het aantal mensen met zware fysieke en psychosociale belasting, maar juist naar het aantal mensen met een geringe belasting.

Tabel 3 Percentage werkgevers dat aangeeft maatregelen te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken (WEA 2010).

Ontziemaatregelen		Stimuleringsmaatregelen	
Extra vrije dagen	25%	Loopbaangesprekken	10%
Individuele aanpassing werktijden	16%	Aanpassing werkplek	8%
Deeltijd vervroegde uittreding	11%	Stimuleren scholing/cursusdeelname	6%
Taakverlichting	11%	Taakverbreding, taakrotatie	4%
Geen onregelmatige/ploegendiensten	7%	Invoeren gezondheidsbeleid, stimuleren	4%
Teruggang in functie/salaris	2%	gezondheid	
		Omscholing naar andere functie/baan	2%

Ondanks het geringe percentage bedrijven dat *stimuleringsmaatregelen* treft om langer doorwerken te bevorderen, maken werkgevers zich zorgen om de inzetbaarheid en kwalificatieveroudering van hun personeel. Met de stelling in de WEA 'werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke en mentale belastbaarheid' is 21% het in enige tot sterke mate eens (Klein Hesselink e.a. 2011). Dit geldt vooral naarmate de organisatie groter is (30%) en voor de non-profit sector. Met de stelling 'werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over werk en/of omgang met klanten' is tegen de 25% het eens en hier springen de grotere bedrijven (52%) en de overheidssector (45%) er sterk uit.

4 Duurzame inzetbaarheid van risicogroepen

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn er drie belangrijke 'risicogroepen': oudere werknemers, laagopgeleide werknemers en werknemers met gezondheidsbeperkingen. Het dashboard DI kan in een grafisch profiel weergegeven worden om duidelijk te maken in hoeverre deze groepen afwijken van de andere werknemers op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Het verbeteren van hun duurzame inzetbaarheid – en dus het verkleinen van deze verschillen – is immers het doel van beleidsmaatregelen voor deze groepen.

4.1 Oudere werknemers

In figuur 2 is aangegeven in hoeverre werknemers van 45 tot 54 jaar en van 55 tot 64 jaar afwijken van werknemers van 15-44 jaar. Links van de 0-lijn is de score ongunstiger dan die van de 45-minners, rechts is de score gunstiger. De balk is gekleurd, wanneer dit verschil statistisch significant is (Bijlage 4 presenteert de onderliggende, absolute percentages).

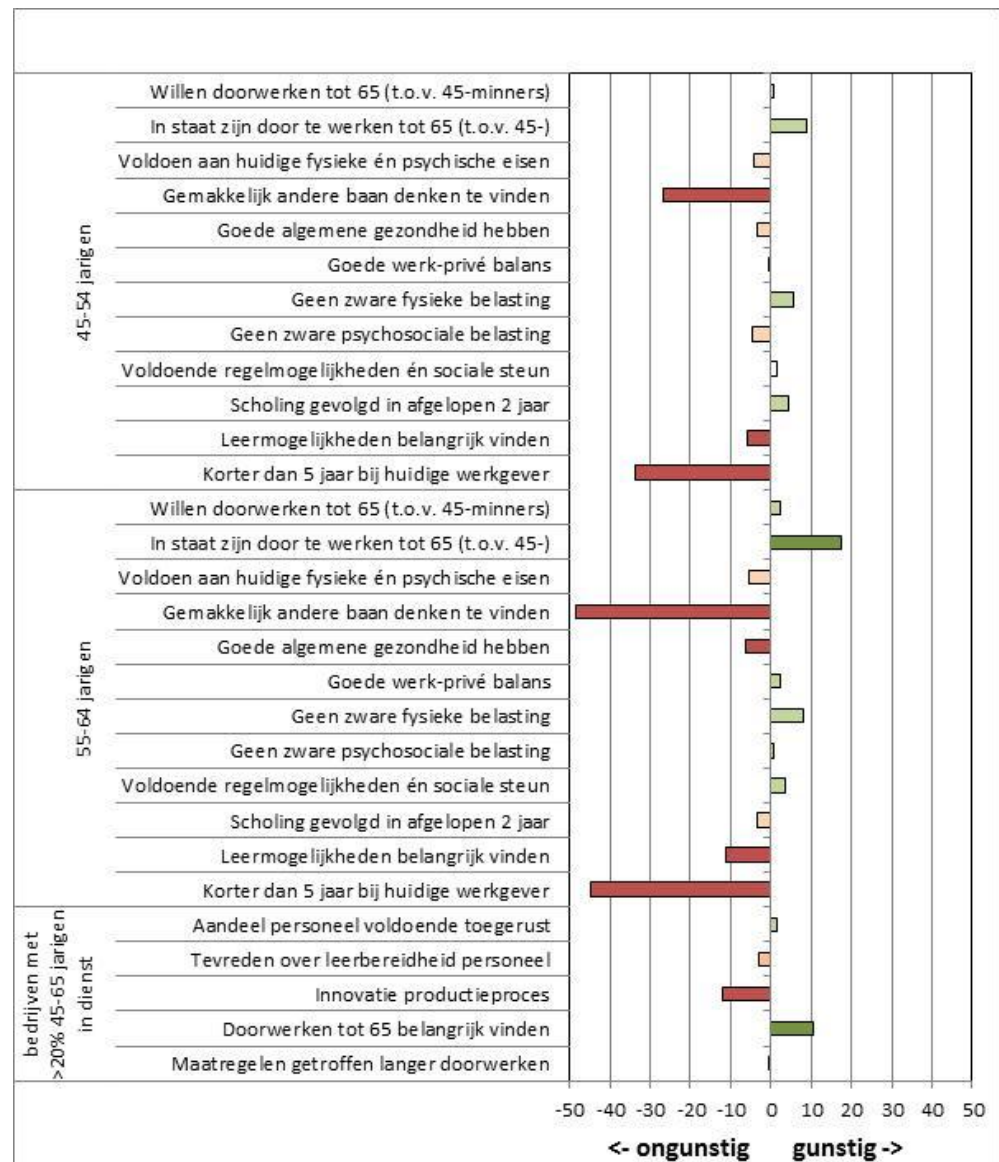
Donker gekleurd betekent een significant en relevant verschil.¹⁰ Het onderste gedeelte van de figuur 2 bevat de indicatoren afkomstig uit de WEA. Hier vergelijken we de bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst met bedrijven met minder dan 20% 55-plussers in dienst.

Oudere werknemers verschillen nauwelijks van jongere werknemers in het *willen* doorwerken tot 65. De 55-plus groep echter acht zich wel vaker in *staat* om door te werken – dit vindt 58% – zelfs vaker dan de jongere oudere¹¹. Dit wordt deels verklaard door het 'healthy worker effect'. Dat wil zeggen dat de gezonde werknemer het langer volhoudt en de ongezonde al eerder het arbeidsproces verlaten heeft. Daarnaast heeft het mogelijk te maken met het feit dat men zich bij het ouder worden een steeds beter beeld van de laatste arbeidsjaren kan voorstellen.

Wat betreft de eigen *actuele inzetbaarheid* blijkt er een groot verschil wat betreft het vertrouwen om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De oudste groep heeft hier het minste fiducia in; slechts 27% van de 55-plussers denkt gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Bovendien geven oudere werknemers en vooral de 55-plussers aan minder vaak aan een *goede gezondheid* te hebben.

¹⁰ Significant: $p < 0,05$; significant en relevant $p < 0,05$ en Cohen's $d > 0,20$.

¹¹ 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 DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-64-jarigen in vergelijking met de werknemers jonger dan 45 jaar; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst met de overige bedrijven. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Kijken we naar de *arbeidsbelasting* en *steun* op het werk dan zien we een wat gunstiger profiel voor alle 45-plussers: meer lichte fysieke belasting. Opvallend is dat juist de jongere ouderen meer zware psychosociale belasting aangeven en dus relatief zwaarder belast worden dan 45-minners.

De indicatoren die het *omgaan met verandering* weergeven (leren en mobiliteit) laten duidelijke verschillen zien tussen de leeftijdsgroepen. Werknemers ouder dan 45 vinden leermogelijkheden in het werk minder belangrijk. Opvallend hierbij is dat de jongere ouderen meer en de oudere ouderen juist minder scholing hebben gevolgd dan de werknemers jonger dan 45 jaar. De *mobilititeit* is lager bij de 45-54 jarigen en in extreme mate bij de 55-plussers. Slechts 14% van de laatste groep werkt korter dan 5 jaar bij zijn/haar huidige werkgever. Interessant is dat bedrijven met een relatief oud personeelsbestand minder vaak innovaties in het

productieproces hebben doorgevoerd. Ook is men relatief minder tevreden over de bereidheid van het personeel om *nieuwe dingen te leren*.

Niet geheel onverwacht is de constatering dat meer werkgevers met meer dan 20% 55-plussers in dienst het voor hun personeelsvoorziening belangrijk vinden dat men doorwerkt tot 65 jaar. Hoewel ze het belangrijk vinden, treffen ze niet vaker maatregelen.

Binnen de groep van 55-plussers zijn we nog nagegaan of de oudste groep van 60-plus nog een afwijkend patroon vertoont (Bijlage 5). Dit blijkt zeker het geval te zijn. Het blijkt dat zij vaker kunnen en willen doorwerken (resp. 56% en 70%). Dit ondersteunt nog meer het 'healthy worker effect'. Zelfs vinden zij dat zij vaker voldoen aan de taakeisen en ook wat betreft hun werk/privé balans en de fysieke en psychosociale belasting scoren zij gunstiger. Zij hebben echter wel minder scholing gevolgd in de afgelopen twee jaar.

4.2 Laagopgeleiden

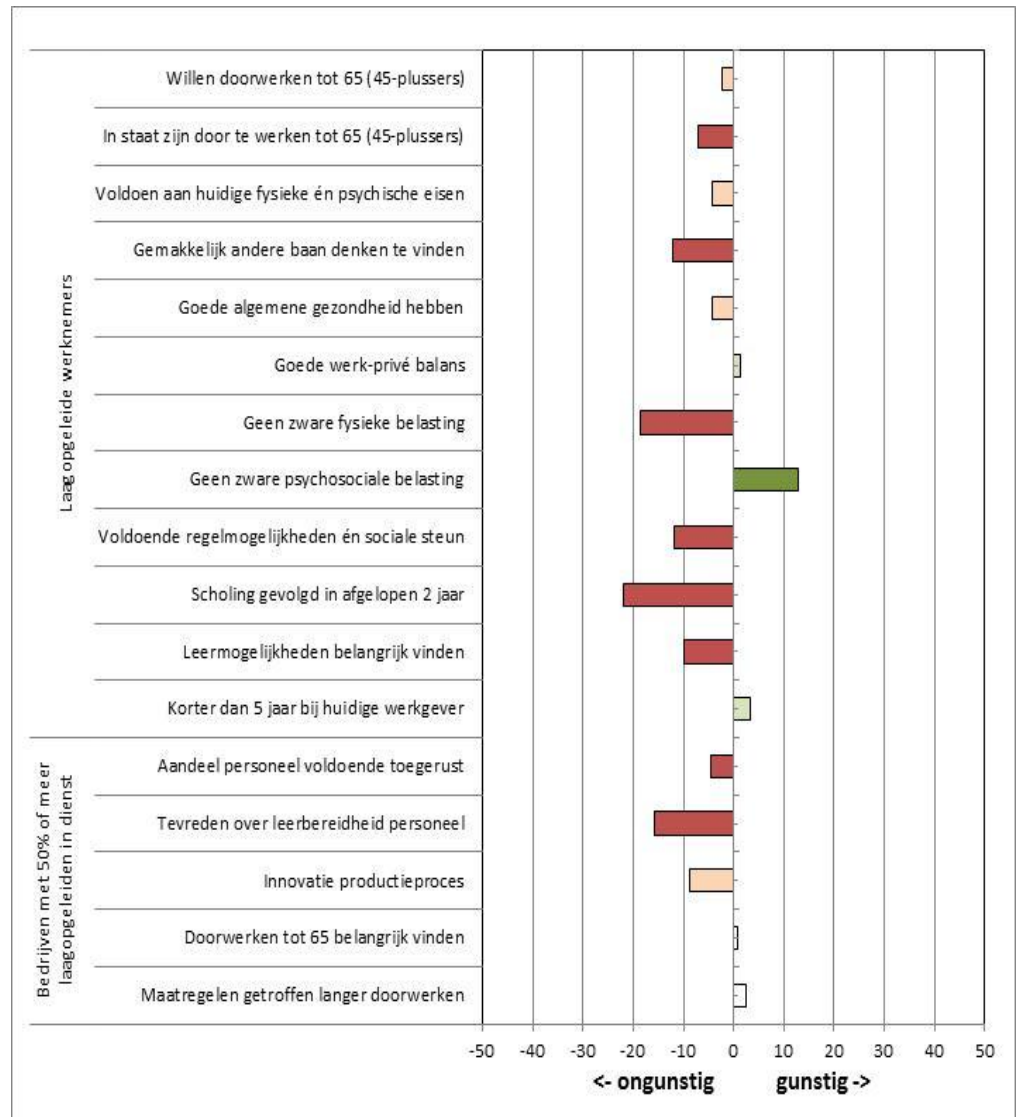
In figuur 3 (en Bijlage 4) staat het profiel van de laagopgeleide werknemers, vergeleken met de overige (middelbaar en hoog opgeleide) werknemers. De indicatoren afkomstig uit de WEA betreffen de vergelijking van bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst ten opzichte van bedrijven met minder dan 50% laagopgeleiden in dienst.

Minder dan de overige werknemers *willen* laagopgeleiden doorwerken tot 65, maar groter is nog het verschil voor *kunnen* doorwerken: 36,6% van de werknemers met VBO- of een lagere opleiding tegen 55,4% bij de hoger opgeleiden zegt door te kunnen werken tot 65. Wat betreft de eigen *inzetbaarheid* zijn laag opgeleiden minder zeker of ze voldoen aan de taakeisen en vooral of ze een andere baan zouden kunnen vinden. Werkgevers met veel laagopgeleiden in dienst zijn wat de actuele inzetbaarheid betreft ook minder vaak tevreden dan werkgevers met weinig laag opgeleiden in dienst: zij rapporteren een lager aandeel van personeel dat wat kwalificaties en ervaring betreft voldoende is toegerust voor het werk.

Hun *gezondheid* beoordelen lager opgeleiden minder gunstig en de *werk/privé balans* juist iets gunstiger.

De *arbeidsbelasting en steun* op het werk scoren relatief ongunstig. Niet alleen geven laagopgeleiden vaker een zware fysieke belasting aan, maar ook ervaren zij minder regelmogelijkheden en sociale steun dan hoger opgeleiden: dit scheelt 19 procentpunten (41,6% versus 60,5%). Daartegenover staat dat hun psychosociale belasting gemiddeld genomen lichter is.

De indicatoren die *omgaan met verandering* weergeven (leren en mobiliteit) laten duidelijke verschillen zien tussen laag en hoog opgeleiden. Laag opgeleiden vinden leermogelijkheden minder vaak belangrijk en hebben minder vaak scholing gevolgd in de afgelopen twee jaar. Dit laatste scheelt 30 procentpunten (46,8% versus 76,7%). Bedrijven met veel laag opgeleiden in dienst zijn minder vaak tevreden over de bereidheid van hun personeel om nieuwe dingen te leren. Ondanks het feit dat bedrijven met veel laagopgeleiden in dienst minder tevreden zijn over de inzetbaarheid en leerbereidheid van hun personeel, treft men niet meer maatregelen om inzetbaarheid van laagopgeleide werknemers te vergroten.



Figuur 3 DI-profiel van laag opgeleide werknemers in vergelijking met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst met de overige bedrijven. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

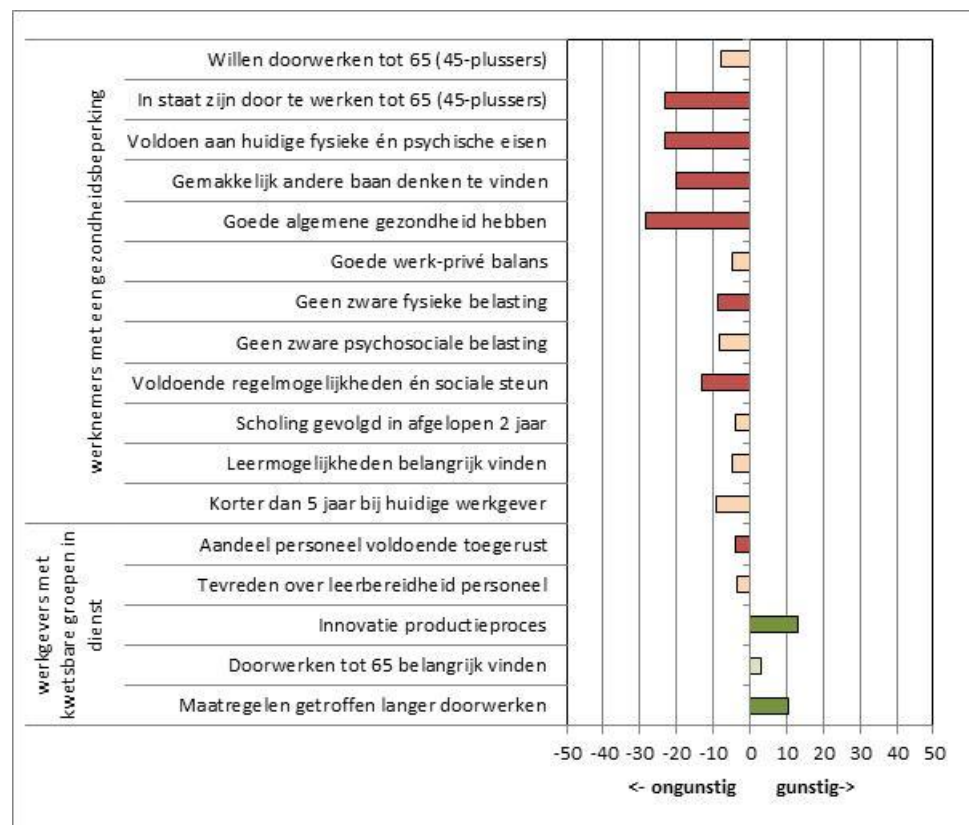
4.3 Werknemers met gezondheidsbeperkingen

Figuur 4 (en Bijlage 4) toont het profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen vergeleken met dat van werknemers zonder gezondheidsbeperkingen. De definitie van de doelgroep in de WEA is aanzienlijk afwijkend van die in de NEA, hetgeen we bij de interpretatie van de gegevens goed moeten beseffen. In de WEA gaat het om het in dienst nemen en houden van werknemers afkomstig uit kwetsbare groepen. Hieronder worden verstaan mensen met gezondheidsbeperkingen (zoals jong- of gedeeltelijk gehandicapt), langdurig werklozen en voortijdig schoolverlaters. Het gaat dus tevens om het sociaal beleid van de onderneming. We vergelijken hier bedrijven die één of meer werknemers uit de

kwetsbare groepen in dienst hebben met bedrijven die deze werknemers niet in dienst hebben.

Werknemers met gezondheidsbeperkingen scoren op alle indicatoren ongunstiger dan werknemers zonder gezondheidsbeperkingen.

Verschillen werknemers met en zonder gezondheidsbeperkingen wat betreft het *willen* doorwerken, sterker nog is het verschil in percentage werknemers met gezondheidsbeperkingen dat zegt te *kunnen* doorwerken tot 65 jaar: 35,3% versus 58,6% voor de overige groepen werknemers.



Figuur 4 DI-profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen in vergelijking met werknemers zonder gezondheidsbeperkingen; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met en zonder werknemers uit kwetsbare groepen in dienst. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Werknemers met gezondheidsbeperkingen zijn relatief het minst overtuigd van hun *inzetbaarheid*. Zij voldoen minder gemakkelijk aan de fysieke en psychische taakeisen (slechts 68,5% meent er gemakkelijk aan te voldoen) en zij hebben er weinig vertrouwen in een andere baan te kunnen vinden. Ook bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst geven een lager percentage op voor het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust voor hun werk.

Niet onverwacht beoordelen meer werknemers met gezondheidsbeperkingen hun *gezondheid* slechter: dit scheelt ruim 30 procentpunten (67,0% versus 95,3%).

Werknemers met gezondheidsbeperkingen scoren hun arbeidsbelasting, zowel fysiek als psychosociaal, ongunstiger en bovendien geven zij minder vaak aan te beschikken over voldoende regelmogelijkheden en sociale steun op het werk.

Opvallend is dat bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen vaker aangeven innovaties te hebben doorgevoerd en ook vaker maatregelen hebben getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken.

4.4 Conclusie duurzame inzetbaarheid risicogroepen

Vooraf werknemers met gezondheidsbeperkingen en in mindere mate laagopgeleiden scoren ongunstig op effect- én determinantindicatoren. Werknemers met gezondheidsbeperkingen en laagopgeleiden zeggen onder andere minder vaak te kunnen doorwerken tot hun 65^e in de huidige functie, hebben een minder goede actuele inzetbaarheid en minder gunstige arbeidsomstandigheden. Werkgevers die veel laagopgeleiden dan wel kwetsbare groepen in dienst hebben, geven aan minder tevreden te zijn over de leerbereidheid van het personeel. Opvallend is dat eerstgenoemde werkgevers daarbij weinig innoveren, maar de laatstgenoemde groep juist veel innovatie van het productieproces aangeeft.

Oudere werknemers scoren met name ongunstig in het gemakkelijk een andere baan denken te vinden, leerbereidheid en mobiliteit. Relatief geven de jongere ouderen (45-55 jaar) meer zware psychosociale belasting aan. Mogelijk heeft dit te maken met specifieke carrière-omstandigheden rond deze leeftijd. Opmerkelijk is dat juist de oudste leeftijdsgroep weer veel positiever is over het langer kunnen en willen doorwerken, de 60-plussers nog het meest. Hier is hoogstwaarschijnlijk sprake van het 'healthy worker effect': de minder fitte werknemers hebben het arbeidsproces al eerder verlaten. Bedrijven met relatief veel 55-plussers in dienst vinden doorwerken tot 65 jaar belangrijker dan de andere bedrijven, maar zij nemen niet meer maatregelen dan gemiddeld.

5 Duurzame inzetbaarheid in sectoren

5.1 Uittredeleeftijd

Na de beschrijving van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemers en kwetsbare groepen gaan we nu in op de verschillen tussen bedrijfssectoren. Tabel 6 toont dat tussen 2000 en 2010 in alle sectoren – zij het in verschillende mate – de gemiddelde leeftijd waarop werknemers uittreden, is toegenomen.

Tabel 6 Gemiddelde uittredeleeftijd naar sector (bron: CBS)

Sector	2000	2006	2010
Landbouw, bosbouw, visserij	63,8	63,4	65,7
Industrie	60,8	61,3	62,2
Bouwnijverheid	60,0	60,8	61,7
Handel	61,6	62,4	63,2
Horeca	60,4	62,1	63,8
Vervoer en communicatie	60,0	60,1	62,6
Financiële instellingen	61,1	60,6	62,7
Zakelijke dienstverlening	61,9	62,2	63,6
Overheid	60,0	59,6	62,1
Onderwijs	60,6	60,9	62,7
Gezondheids- en welzijnszorg	60,4	60,6	62,1
Overige dienstverlening	61,5	61,7	63,8
Alle sectoren	60,7	61,0	62,7

De gemiddelde uittredeleeftijd in de landbouw, die voorheen al relatief hoog was, lag in 2010 al boven de pensioengerechtigde leeftijd. Ook in de horeca en de zakelijke en overige dienstverlening is de uittredeleeftijd relatief hoog. We zien bij de overheid en in de bouwnijverheid en gezondheids- en welzijnszorg de laagste uittredeleeftijden. Mogelijk biedt de nu volgende sectoranalyse een verklaring voor deze verschillen.

5.2 DI-profielen per sector

In de navolgende sectoranalyse vergelijken we de score van elke sector met de score van het gemiddelde van de andere sectoren. De grafische voorstelling is vergelijkbaar met die in de vorige paragraaf. In de tekst noemen we specifieke percentages, daar waar deze illustratief sterk afwijken van de gemiddelde percentages, zoals weergegeven in tabel 2. (De onderliggende, absolute percentages per sector staan weer weergegeven in Bijlage 6.)

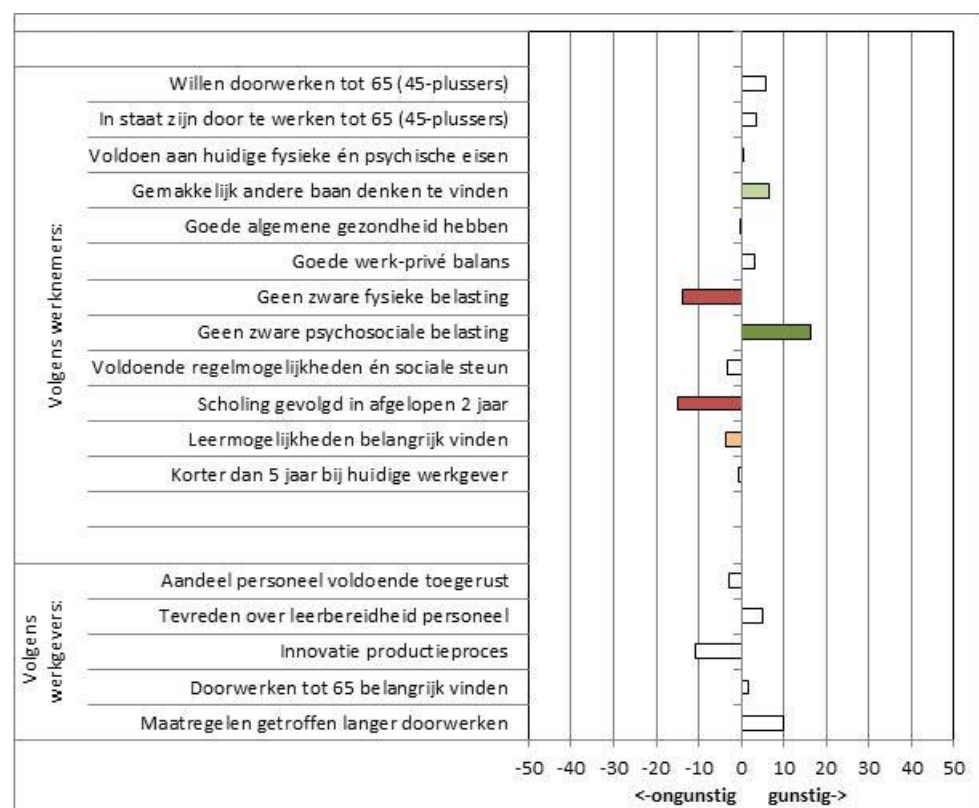
Landbouw, bosbouw en visserij (1,3% van de werknemers in Nederland, figuur 5)

De mening van de werknemers over het kunnen en willen doorwerken wijkt niet af van het gemiddelde¹². Dit is opmerkelijk omdat de gemiddelde uittredeleeftijd juist ruim boven het gemiddelde ligt.

De sector verschilt sterk in *werkenmerken*. Het gaat om relatief meer fysieke belasting en juist minder psychosociale belasting. Wat dit laatste aspect betreft is de sector koploper met 70,5% van de werknemers die *lichte psychosociale belasting* meldt. Men is er ook gerust op gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden.

Werknemers vinden leermogelijkheden minder belangrijk, maar vooral blijkt dat zij minder vaak *scholing* hebben gevolgd.

De oordelen van werkgevers wijken niet significant af van die van de andere sectoren.



Figuur 5 DI Sectorprofiel landbouw, bosbouw en visserij in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)..

¹² De mening over het kunnen en willen doorwerken betreft de werknemers van 45 jaar en ouder. De overige indicatoren betreffen de uitspraken van alle werknemers.

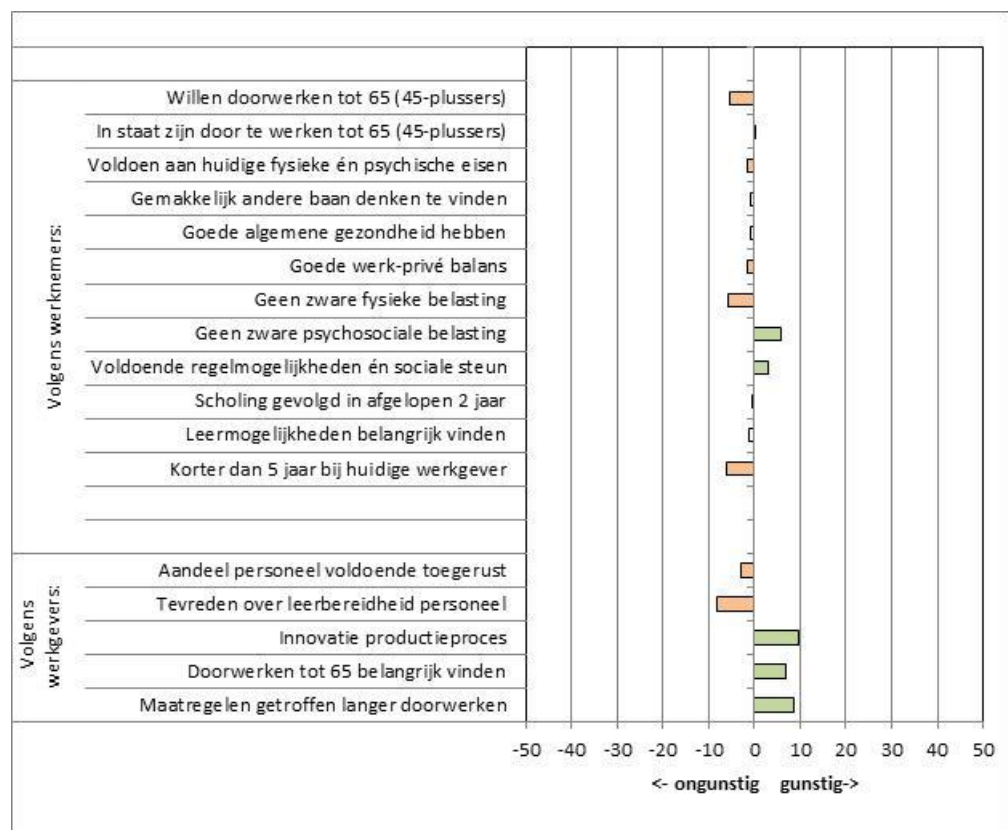
Industrie (11,5% van de werknemers in Nederland, figuur 6)

Het profiel van de industriële sector vertoont weinig uitgesproken verschillen met het gemiddelde van de Nederlandse werknemerspopulatie.

Werknemers van 45 jaar en ouder willen minder vaak doorwerken tot hun 65^{ste}. Over de *actuele inzetbaarheid* zijn de werknemers wat minder vaak positief gestemd. Ook de bedrijven delen deze mening, omdat zij het aandeel van hun personeel dat *voldoende is toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring*, lager schatten dan gemiddeld.

De grotere *fysieke* en lagere *psychosociale belasting* is volgens verwachting, maar over de *regelmogelijkheden en steun* op het werk is men juist vaker meer tevreden. De *mobilititeit* is relatief lager: minder werknemers zijn korter dan 5 jaar in dienst bij de huidige werkgever. Werkgevers zijn minder vaak tevreden over de bereidheid van het personeel om *nieuwe dingen te leren*, terwijl men juist vaker dan gemiddeld *innovaties* heeft toegepast.

De werkgevers in de industriële sector vinden vaker het doorwerken van het personeel belangrijk en men heeft hier ook vaker maatregelen voor getroffen.



Figuur 6 DI Sectorprofiel industrie in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

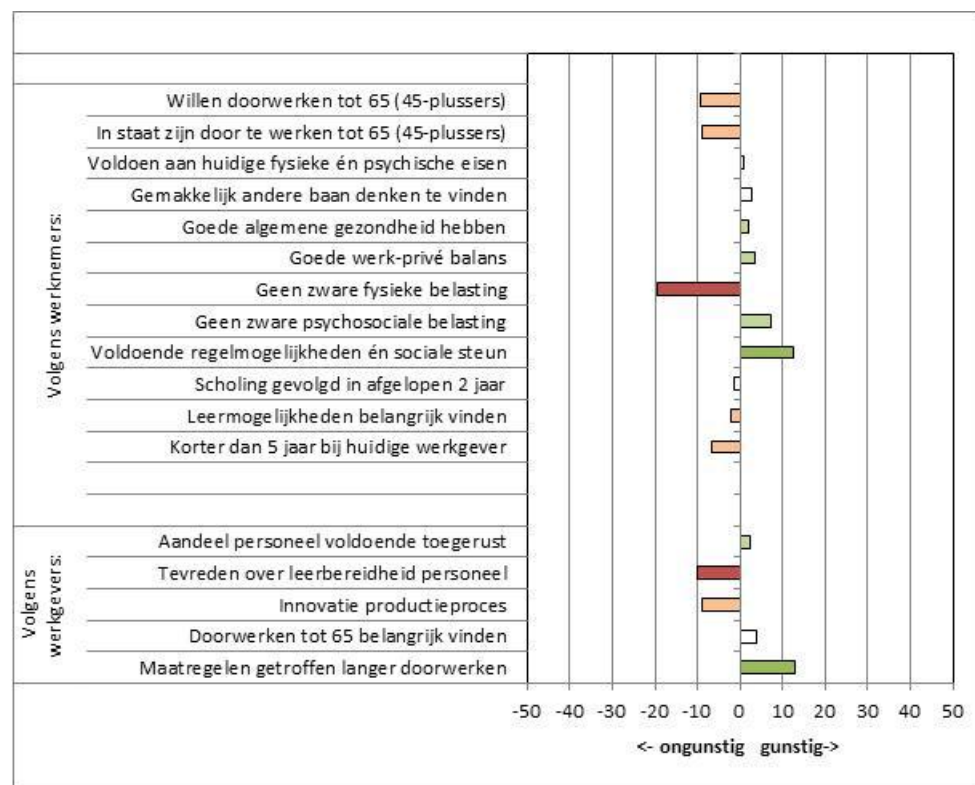
Bouwnijverheid (4,9% van de werknemers in Nederland, figuur 7)

In de bouwnijverheid *willen* de werknemers van 45 jaar en ouder minder vaak doorwerken tot hun 65^{ste} – de laagste score van alle sectoren (35,7%). Zij zeggen ook minder vaak te *kunnen* doorwerken. Dit is in overeenstemming met de relatief lagere gemiddelde uittredeleeftijd in de sector. Toch rapporteert men relatief vaker een goede *gezondheid*. Ook over de werk/privé balans is men vaker dan gemiddeld positief.

De *arbeidsbelasting* volgt de verwachting voor deze sector met meer werknemers die zware fysieke belasting aangeven, en juist meer werknemers die lichte psychosociale belasting aangeven. Men is opmerkelijk positief over de *regelmogelijkheden en steun* op het werk: 62,4% van de werknemers is positief.

Werkgevers zijn minder tevreden over de bereidheid van hun personeel om *nieuwe dingen te leren* en bovendien wordt de sector gekenmerkt door relatief minder bedrijven die *innovaties* doorvoeren.

De bouwnijverheid heeft significant vaker *maatregelen* getroffen om doorwerken mogelijk te maken: 43,0% van de bedrijven neemt dergelijke maatregelen.



Figuur 7 DI Sectorprofiel bouwnijverheid in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Handel (16,6% van de werknemers in Nederland, figuur 8)

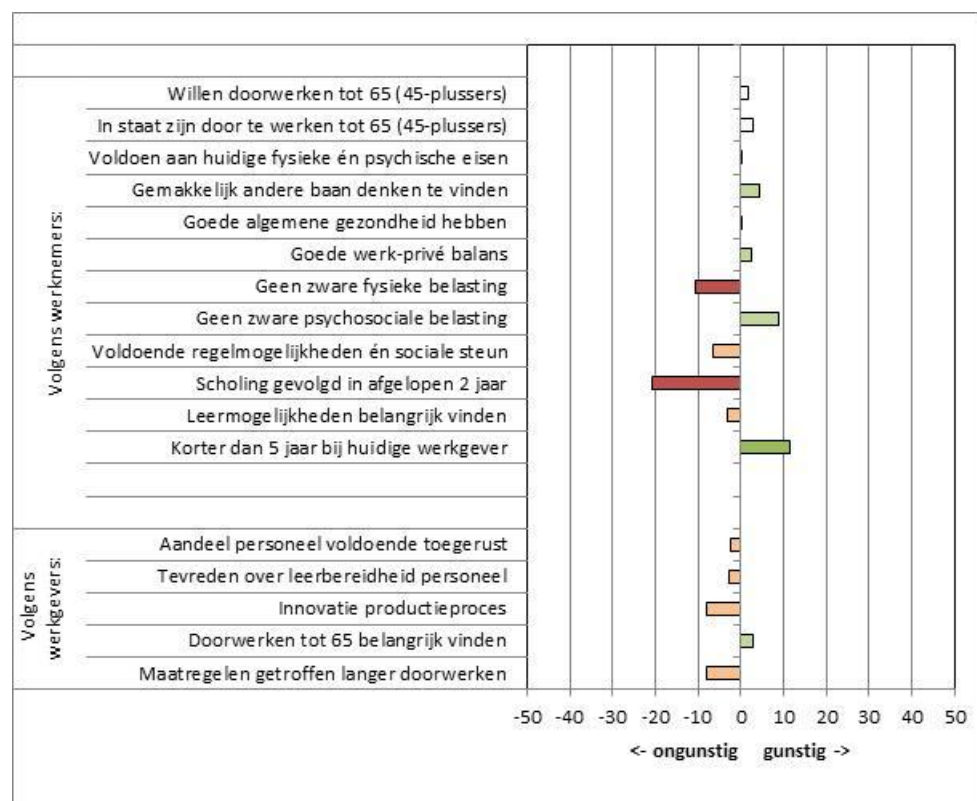
Wat betreft de *actuele inzetbaarheid* ligt het voldoen aan de taakeisen op het gemiddelde, terwijl meer werknemers dan gemiddeld denken gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De werkgevers zijn minder tevreden: het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring ligt lager dan gemiddeld bij de Nederlandse bedrijven.

De werknemers in de sector rapporteren vaker *zware fysieke belasting*, en vaker *lichte psychosociale belasting*. Goede regelmogelijkheden en sociale steun op het werk worden minder vaak dan gemiddeld aangegeven.

Wat betreft het omgaan met veranderingen scoort de sector relatief ongunstig. Minder werknemers vinden *leermogelijkheden* belangrijk en men heeft minder vaak *scholing* gevolgd (44,9% van de werknemers). Ook de werkgevers zijn minder tevreden over de bereidheid van het personeel nieuwe dingen te leren. Daarnaast blijkt dat werkgevers minder vaak innovaties in hun productie- en dienstverleningsprocessen hebben doorgevoerd.

De *mobiliteit* ligt relatief hoog: 54% van de werknemers werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever.

De sector heeft minder vaak maatregelen getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken en heeft wat dit betreft de laagste score van alle sectoren: 25,5% van de bedrijven.



Figuur 8 DI Sectorprofiel handel in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

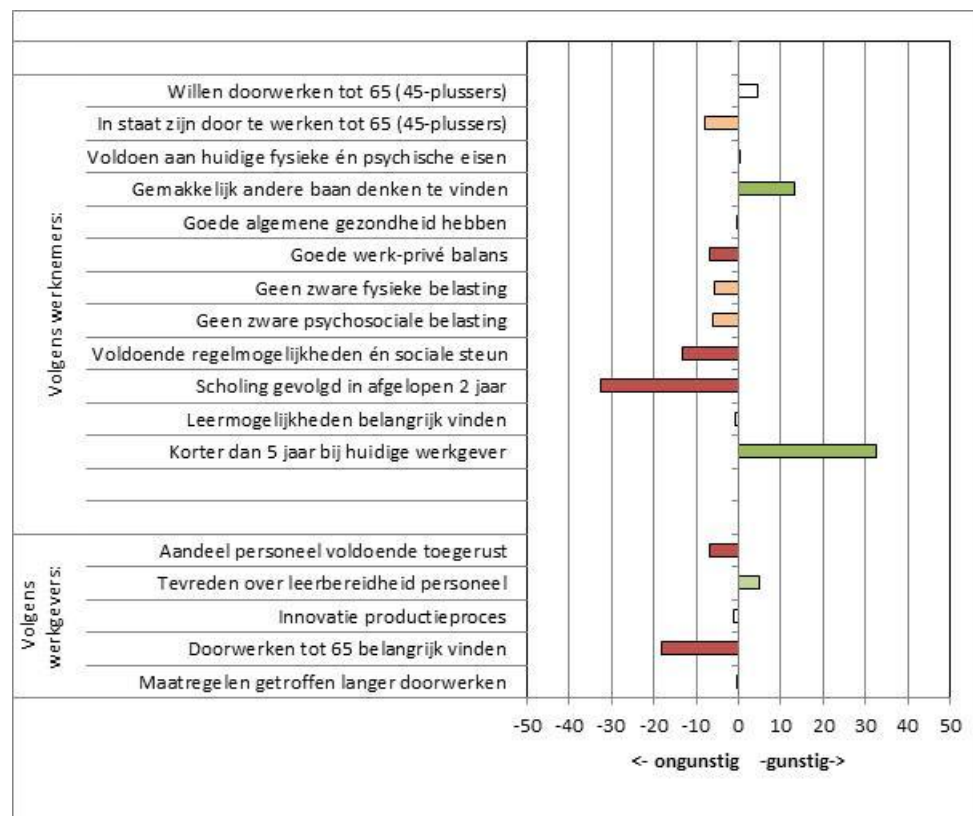
Horeca (3,8% van de werknemers in Nederland, figuur 9)

Hoewel het willen doorwerken ongeveer op het gemiddelde ligt, geven 45-plus werknemers in de horeca relatief vaker aan niet *te kunnen doorwerken* tot 65. Toch ligt de gemiddelde uittredeleeftijd relatief hoog. Opvallend is dat slechts 6,5% van de werkgevers doorwerken tot 65 belangrijk vindt voor de personeelsbezetting. Dit alles kan er mee te maken hebben dat er juist onder de 45-minners een relatief grote groep van jongeren is die het werken in de horeca slechts als een tijdelijke job beschouwt. De horeca is topscorer waar het gaat om werknemers die denken *gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden*: 74,4%. Waar de werknemers hun

inzetbaarheid op het gemiddelde beoordelen, zijn de horecawerkgevers in dit opzicht juist het meest ontevreden vergeleken met de andere sectoren: slechts 79,8% vindt hun personeel voldoende gekwalificeerd.

Wat de *persoonskenmerken/belastbaarheid* betreft ligt de ervaren gezondheid op het gemiddelde, maar de horeca valt weer op door het laagste percentage werknemers dat een goede *werk/privé balans* meldt: 83,8% van de werknemers.

De sector scoort ongunstig wat betreft fysieke en psychosociale *arbeidsbelasting* en kent bovendien het laagste aandeel werknemers dat positief is over de *regelmogelijkheden en sociale steun* in het werk: slechts 37,7% geeft dit aan (tegen 50,3% voor de overige sectoren). Al ligt het percentage werknemers dat *leermogelijkheden* belangrijk vindt op het gemiddelde, toch hebben minder werknemers scholing gevolgd, met 32% de laagste score van alle sectoren.



Figuur 9 DI Sectorprofiel horeca in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

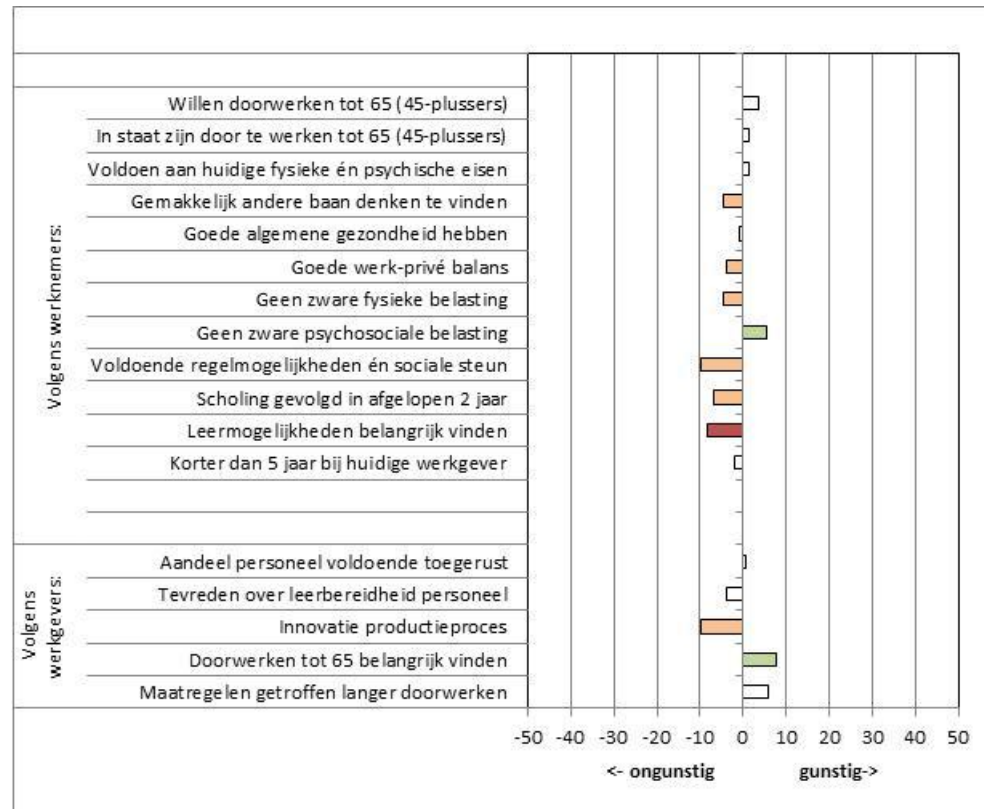
De *mobiliteit* ligt hoog en ook hier is de horeca topscorer: 75,2% van de werknemers werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever (tegen 43,9% gemiddeld). Het past bij het beeld dat er relatief veel jongeren in de sector werken die een baan in de horeca als tijdelijk zien.

Vervoer en communicatie (3,5% van de werknemers in Nederland, figuur 10)

De sector vervoer en communicatie scoort op een aantal indicatoren – zij het niet spectaculair – ongunstiger dan de andere sectoren. De *inzetbaarheid* wordt ongunstiger beoordeeld omdat men *minder makkelijk een andere baan* denkt te kunnen vinden, de *werk/privé balans* wordt minder vaak als goed beoordeeld, evenals de *regelmogelijkheden en sociale steun* in het werk.

Wat betreft de *leermogelijkheden* belangrijk vinden wijkt de sector in sterke mate af: dit is het laagste aantal van alle sectoren en komt uit op 82,1% van de werknemers. Werknemers hebben dan ook minder vaak scholing gevolgd. Ook wat het doorvoeren van *innovaties* betreft loopt de sector in de achterhoede (45,9% van de bedrijven).

Meer dan gemiddeld vinden werkgevers het doorwerken tot 65 belangrijk voor de personeelsbezetting (30,6% vindt dit belangrijk).



Figuur 10 DI Sectorprofiel vervoer en communicatie in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Financiële instellingen (4,7% van de werknemers in Nederland, figuur 11)

De sector financiële instellingen onderscheidt zich door het relatief hoge aantal 45-plus werknemers dat zegt te *kunnen* doorwerken: 60,9%.

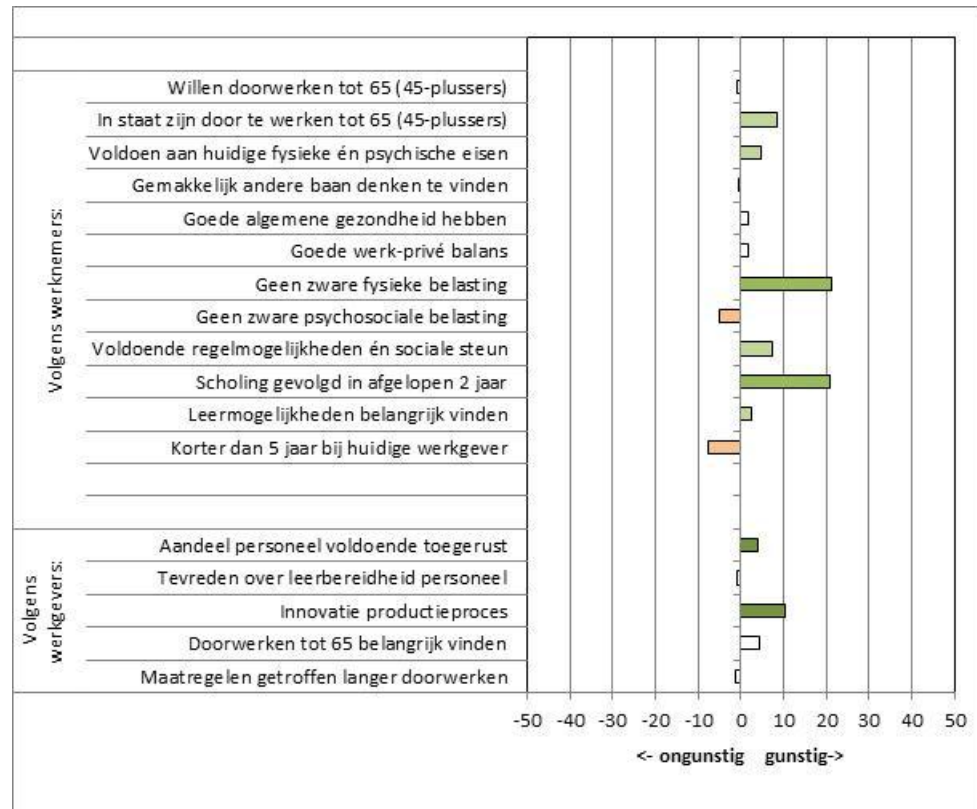
Ook in de *actuele inzetbaarheid* scoort de sector hoger: 91,6% van de werknemers geeft aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische taakeisen.

De werkgevers zijn het hier mee eens. Zij geven het hoogste aandeel op van personeel dat voldoende is toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring: 90,2%.

Praktisch alle werknemers in de sector melden de afwezigheid van fysieke belasting (99,1%) en men geeft relatief vaker voldoende regelmogelijkheden en sociale steun aan. Wel is meer sprake van psychosociale belasting.

De werknemers in de sector hebben relatief vaak de afgelopen 2 jaar *scholing* gevolgd. De sector is topscorer op dit gebied, met 83,2% van de werknemers. De mobiliteit is hoog: meer dan gemiddeld is men korter dan 5 jaar in dienst.

In de financiële dienstverlening zijn significant door meer bedrijven innovaties doorgevoerd.



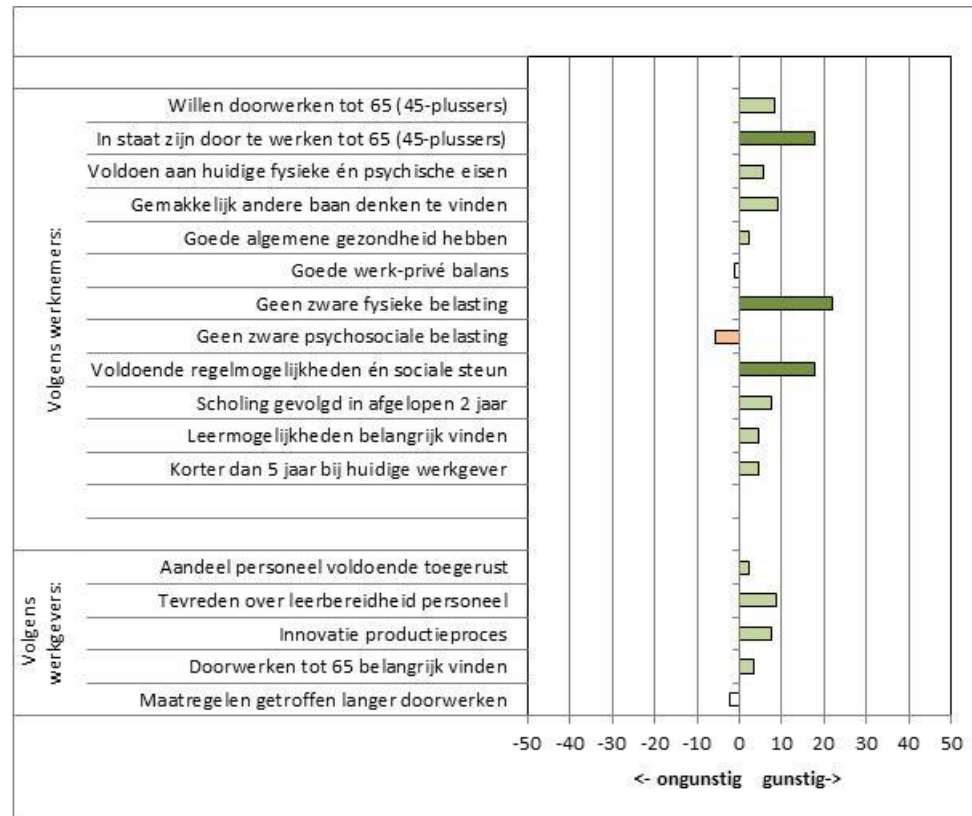
Figuur 11 DI Sectorprofiel financiële dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Zakelijke dienstverlening (17,6% van de werknemers in Nederland, figuur 12)

In de zakelijke dienstverlening willen 45-plussers vaker werkzaam blijven tot 65 en men acht zich, van alle sectoren, daartoe ook het meest vaak in staat (69,2%). De relatief hoge feitelijke uittredeleeftijd is hiermee in overeenstemming. De sector is ook een topscorer wat betreft de *actuele inzetbaarheid* van het personeel: 92,5% van de werknemers zegt gemakkelijk te kunnen voldoen aan de taakeisen en bovendien denkt 69,8% gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De sector heeft ook het hoogste aantal medewerkers dat een *goede gezondheid* aangeeft (92,2% van de werknemers).

Net als in de financiële dienstverlening is ook hier de fysieke belasting praktisch afwezig en is er relatief vaak sprake van psychosociale belasting. De zakelijke dienstverlening scoort het hoogst wat betreft de aanwezigheid van voldoende *regelmogelijkheden en steun* (66,8%).

De sector is topscorer in leergierigheid met 94,1% van de medewerkers die zeggen *leermogelijkheden* belangrijk te vinden, al is dit verschil niet statistisch significant. De werkgevers blijken hier content mee: 76,6% (het hoogste aantal van alle sectoren) is tevreden met de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren.



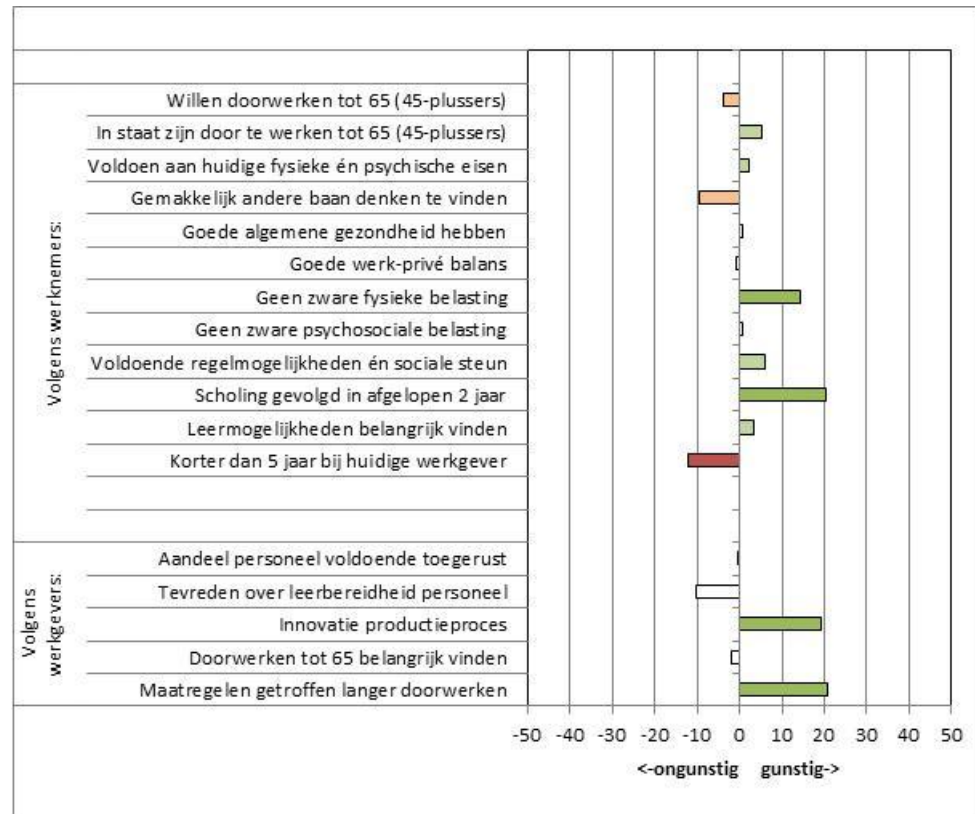
Figuur 12 DI Sectorprofiel zakelijke dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Openbaar bestuur, overheid (7,0% van de werknemers in Nederland, figuur 13)

Bij de overheid zeggen wat meer 45-plus medewerkers dat ze in hun huidige baan *kunnen* doorwerken tot 65, terwijl ze juist minder vaak aangeven door te *willen* werken. Men oordeelt relatief gunstig over de huidige inzetbaarheid wat betreft het voldoen aan de taakeisen, maar juist meer medewerkers dan gemiddeld twijfelen eraan of men gemakkelijk een andere baan kan vinden.

De overheid scoort gunstig wat betreft de afwezigheid van *fysieke taakeisen* en wat betreft *goede regelmogelijkheden en sociale steun*. Relatief veel medewerkers zeggen *leermogelijkheden* belangrijk te vinden en men heeft vaker *scholing* gevolgd in de afgelopen 2 jaar. Van werkgeverskant is men hier aarzelender over: de overheidswerkgevers scoren het laagst van alle sectoren in tevredenheid over de bereidheid van het personeel om *nieuwe dingen te leren* (59,1%). Dit terwijl de overheid naar eigen zeggen topscorer is wat betreft het doorvoeren van *innovaties* in de dienstverlening: 74,3% geeft dit aan tegen 55,1% gemiddeld. De *mobilititeit* is laag: slechts 32,5% van de medewerkers werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever, samen met het onderwijs de laagste score.

Opvallend is dat overheidswerkgevers doorwerken tot 65 relatief niet zo belangrijk vinden, maar wat betreft de invoering van maatregelen op dit gebied het hoogst scoren: 51,9%.

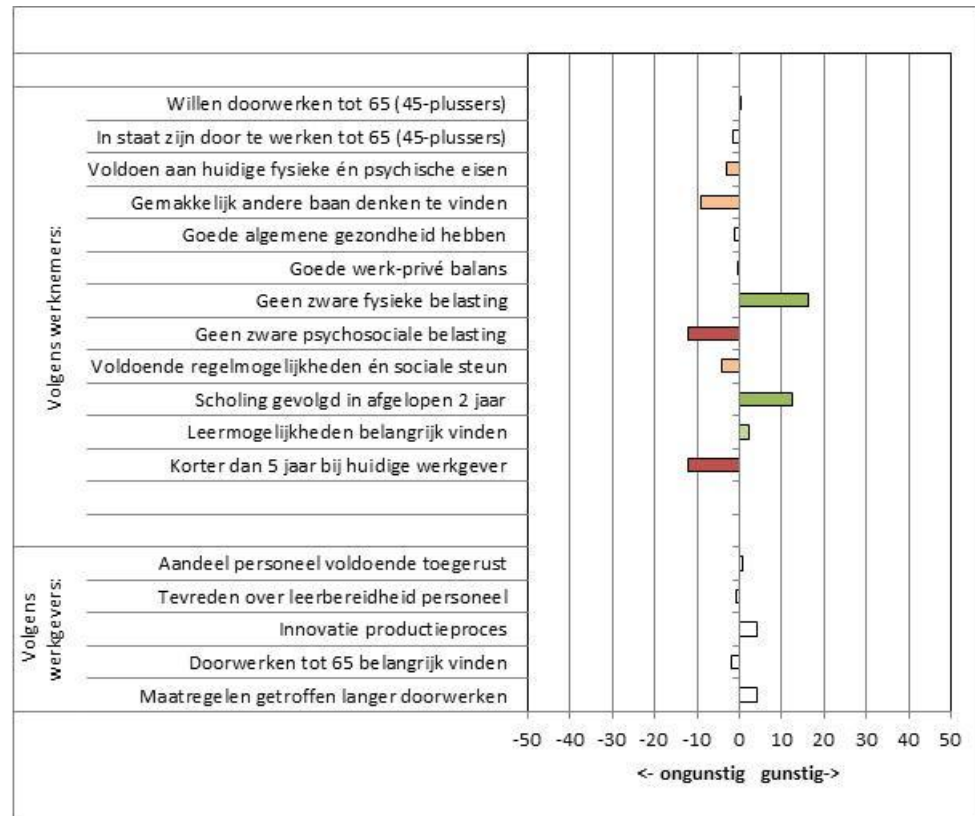


Figuur 13 DI Sectorprofiel openbaarbestuur/overheid in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Onderwijs (6,75% van de werknemers in Nederland, figuur 14)

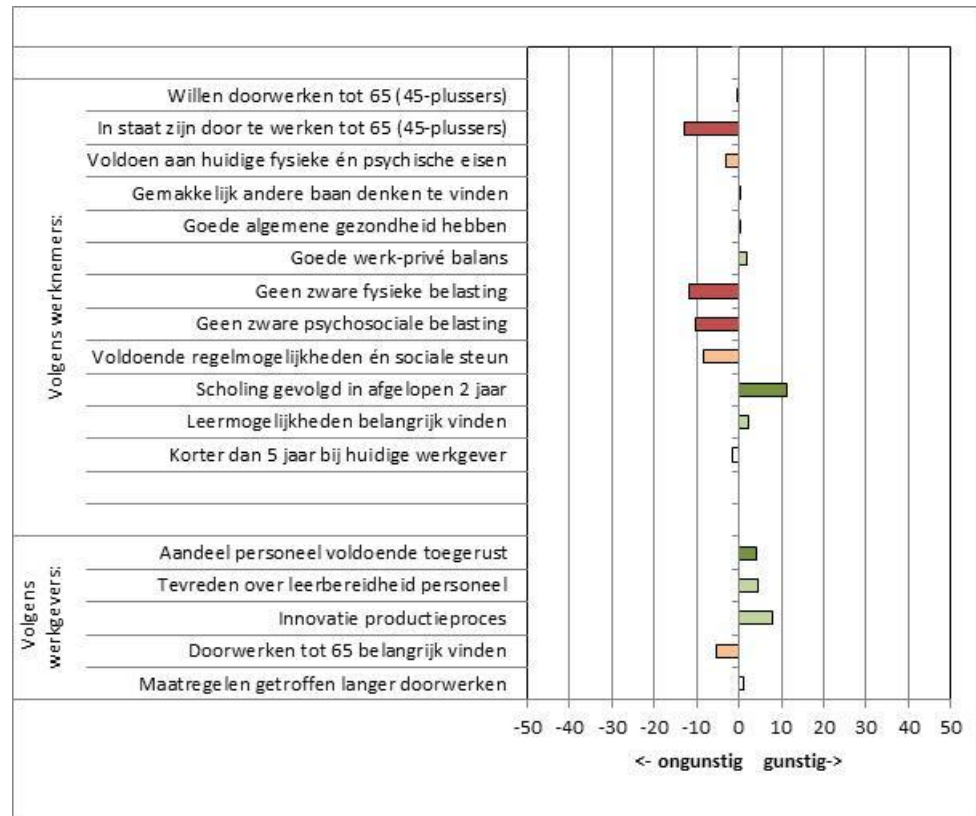
Over de *actuele inzetbaarheid* is men minder gunstig gestemd wat betreft het voldoen aan de taakeisen en het makkelijk een andere baan denken te vinden. De mening over de inzetbaarheid ligt van werkgeverskant op het gemiddelde. Het onderwijs is absolute topscorer wat betreft het relatief grote aantal medewerkers dat hoge *psychosociale belasting* aangeeft (43,2%). Fysieke belasting is juist veel minder het probleem.

In het onderwijs is er ook significant meer *scholing* gevolgd dan gemiddeld. De *mobilititeit* is relatief laag: slechts 32,5% van de medewerkers werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever.



Figuur 14 DI Sectorprofiel onderwijs in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Gezondheids- en welzijnszorg (16,4% van de werknemers in Nederland, figuur 15)
 Hoewel het willen doorwerken in de sector praktisch op het gemiddelde ligt, is de sector topscorer wat betreft het geringe aantal 45-plussers dat zegt te *kunnen* doorwerken tot 65. Slechts 42,4% van de werknemers acht zich hiertoe in staat. Over de *actuele inzetbaarheid* is men wat minder gunstig gestemd wat betreft het voldoen aan de taakeisen. De werkgevers zijn relatief tevreden: zij geven een hoog aandeel op van personeel dat voldoende is toegerust in kwalificaties en ervaring. *De fysieke en psychosociale arbeidsbelasting* scoren ongunstiger dan in de andere sectoren. Bovendien geven minder medewerkers dan gemiddeld *goede regelmogelijkheden en sociale steun* aan. Wat betreft het omgaan met veranderingen zeggen wat meer medewerkers dat zij *leermogelijkheden* belangrijk vinden. Zij hebben ook vaker *scholing* gevolgd. Meer werkgevers dan gemiddeld zijn tevreden met de bereidheid van het personeel *nieuwe dingen te leren*. Zij geven ook vaker aan *innovaties* in de dienstverlening te hebben doorgevoerd. Minder werkgevers dan gemiddeld geven aan dat doorwerken tot 65 belangrijk is, maar het treffen van maatregelen daaromtrent ligt praktisch op het gemiddelde.



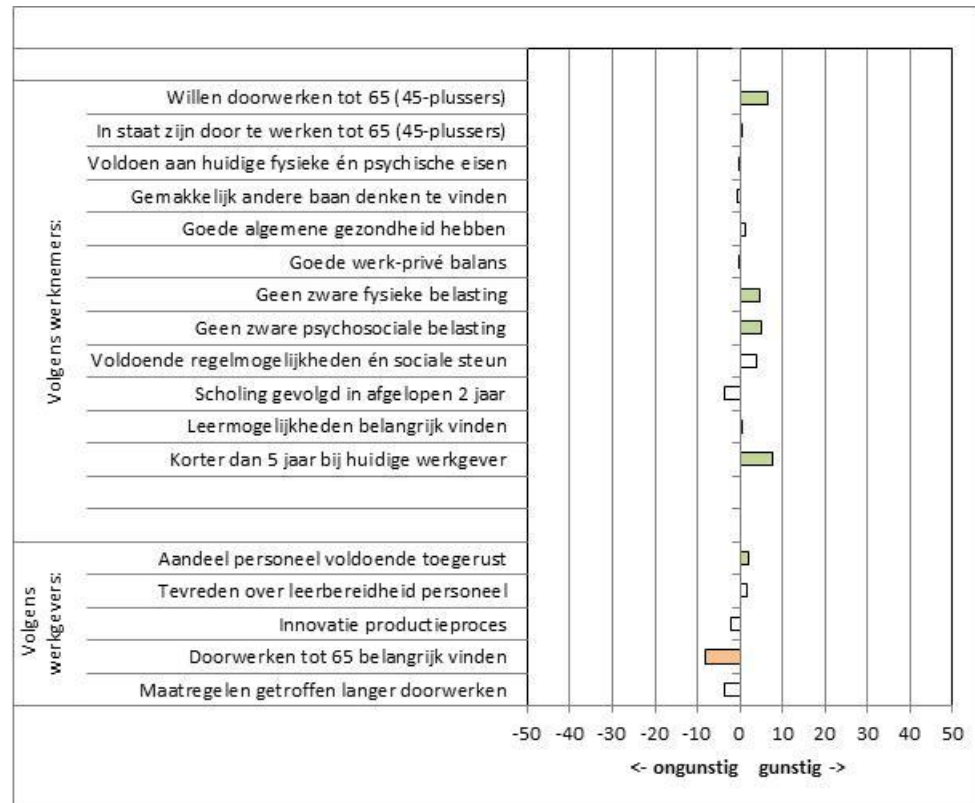
Figuur 15 DI Sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Overige dienstverlening (4% van de werknemers in Nederland, figuur 16)

De sector overige dienstverlening omvat veel verschillende soorten bedrijven/instellingen en de scores op de duurzame inzetbaarheidsindicatoren vertonen een weinig specifiek profiel¹³. Relatief wat meer 45-plus medewerkers geven aan langer te willen doorwerken, terwijl werkgevers juist relatief wat minder geïnteresseerd zijn in beleid om langer doorwerken mogelijk te maken.

De scores wat betreft de *arbeidsbelasting* liggen wat gunstiger dan gemiddeld, terwijl ook de *mobilititeit* hoger ligt.

¹³ Het betreft een zeer heterogene groep: van milieu- en afvalverwerkingsbedrijven tot omroeporganisaties en culturele instellingen, van sport en recreatie tot kappers en crematoria.



Figuur 16 DI Sectorprofiel overige dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

5.3 Conclusie sectoranalyse

Uit het voorgaande blijkt dat er tussen sectoren soms forse verschillen zijn in de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. We gaan ervan uit dat sectoren met ongunstige scores voor de DI-indicatoren met bovendien nog weinig bedrijfsbeleid de grootste risico's lopen in hun personeelsvoorziening in de toekomst.

Op basis van het DI-profiel lijkt de horeca een risicosector. Werknemers scoren ongunstig op verschillende determinanten en (de 45-plussers) op de effectindicator *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e jaar. Bovendien vinden werkgevers het doorwerken tot 65 niet belangrijk voor hun personeelsvoorziening. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat de sector een tweedeling kent van enerzijds jong personeel dat het – meestal part-time – werk als tijdelijk ziet naast opleiding of studie, en anderzijds werknemers – gemiddeld ouder – die wel een loopbaan in de horeca ambiëren. De sector is daarom relatief weinig vergrijsd. Ondanks het relatief ongunstige DI-profiel is de daadwerkelijke gemiddelde uittredeleeftijd met 63,8 jaar relatief hoog. Dit zou deels verklaard kunnen worden door selectie en het 'healthy worker' effect. Werknemers die het werk daadwerkelijk aankunnen, blijven in de sector werkzaam.

Ook de gezondheids- en welzijnssector lijkt zich zorgen te moeten maken over de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Werkgevers zijn tevreden over de actuele inzetbaarheid van de werknemers, maar werknemers stoppen op relatief

jonge leeftijd met werken (62,1 jaar) en de 45-plussers geven het minst vaak van alle sectoren aan niet te *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e (42,4%). Daarnaast behoort de sector zowel wat betreft de fysieke als de psychosociale belasting tot de sectoren met de zwaarste arbeidsbelasting.

De financiële en vooral de zakelijke dienstverlening daarentegen hebben een gunstig DI-profiel. Hoewel het aantal werkgevers dat maatregelen treft die langer doorwerken bevorderen, op gemiddeld niveau ligt, zijn de scores op veel indicatoren van duurzame inzetbaarheid gunstig, inclusief het relatief vaak *kunnen* doorwerken tot 65. Bovendien ligt ook de feitelijke uittredeleeftijd relatief hoog. Mogelijk wordt de positieve score deels verklaard door een selectiemechanisme, waarbij hoogopgeleide gezonde en goed inzetbare werknemers in deze sectoren werken en blijven werken.

In de sector onderwijs zijn de psychosociale belasting en de regelmogelijkheden een aandachtspunt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Van hoge fysieke belasting en weinig scholingsdeelname is sprake in de sector handel. Omgaan met veranderingen lijkt ook vooral voor de sector communicatie en vervoer en handel een aandachtspunt, gezien de geringe leerbereidheid van en geringe deelname aan scholing door het personeel.

Uit de profielen valt verder op te maken dat in de sector bouwnijverheid, net als bij de overheid, relatief veel maatregelen zijn getroffen die langer doorwerken vergemakkelijken. Voor de bouwnijverheid valt bovendien te constateren dat de zware fysieke belasting deels gecompenseerd wordt door gunstige scores wat betreft regelmogelijkheden, psychosociale belasting en de werk/privé balans.

In het algemeen kan men echter constateren dat de inspanning van werkgevers om maatregelen te nemen die het langer doorwerken van oudere werknemers bevorderen voor de meeste sectoren laag is. Wel geldt dat grotere ondernemingen er relatief meer aandacht aan besteden (Klein Hesselink e.a. 2011). Het lijkt niet onlogisch dat het al dan niet nemen van maatregelen verband houdt met de uiteenlopende mate van vergrijzing in de sectoren, hoewel ook de ontwikkeling van de vraag naar arbeid een rol zal spelen. De invloed van vergrijzing blijkt echter niet eenduidig uit onze analyse. Het onderwijs (gemiddelde leeftijd 44 jaar) is veruit de meest vergrijsde sector, maar de werkgevers nemen niet meer maatregelen. Ook de overheid, landbouw en industrie zijn relatief vergrijsd. Daar neemt men wel meer maatregelen. De horeca (gemiddelde leeftijd 34 jaar) en vervolgens de handel hebben veruit het jongste personeelsbestand. Daar vinden werkgevers doorwerken tot 65 minder belangrijk, maar ligt het aantal maatregelen op het gemiddelde. In de bouwnijverheid en de financiële dienstverlening is men iets jonger dan gemiddeld. En in de bouwnijverheid neemt men juist veel maatregelen¹⁴. Er is kortom geen eenduidig verband tussen de mate van vergrijzing in een sector en het nemen van maatregelen om oudere werknemers langer te laten doorwerken.

¹⁴ Bruggink, J. (2008). Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen. CBS Sociaal economische trends 3^e kwartaal 2008.

Slotbeschouwing

Duurzame inzetbaarheid is een complex begrip. Het wordt door veel factoren beïnvloed die over de hele loopbaan bekeken ook nog een wisselende uitwerking kunnen hebben. Het zijn de snelle en voortgaande veranderingen op de arbeidsmarkt die duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema maken. Hoe valt te bewerkstelligen dat werkenden tot aan hun pensioenleeftijd gezond en productief kunnen werken? Omdat duurzame inzetbaarheid aan zoveel (beleids)prikkels blootstaat lijkt het voor beleidsdoeleinden nuttig een handzaam ‘dashboard duurzame inzetbaarheid’ te ontwerpen. Een dergelijk dashboard met een beperkt aantal gemakkelijk beschikbare indicatoren (toegespitst op het terrein van arbeid) kan trendmatig op landelijk niveau de ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid in beeld brengen. Door niet alleen het belangrijkste *effect* van beleid (verhoging arbeidsparticipatie), maar ook de belangrijkste *beïnvloedende factoren* (determinanten) in het model op te nemen, kunnen de gekozen indicatoren aangrijpingspunten bieden voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Ook koepelorganisaties en organisaties van werkgevers en werknemers kunnen hier hun voordeel meedoen.

Het ‘dashboard DI’ biedt een overall beeld van duurzame inzetbaarheid in Nederland.

- Enerzijds is er een duidelijke toename geweest in de afgelopen jaren in de feitelijke pensioenleeftijd en in het willen en kunnen doorwerken.
- Anderzijds laten scores op determinantindicatoren ruimte voor verbetering zien, bijvoorbeeld in gezondheid, arbeidsomstandigheden en scholing(sbereidheid) van werknemers.
- Bovendien hechten werkgevers nog weinig belang aan duurzame inzetbaarheid en is het percentage werkgevers dat maatregelen neemt om langer doorwerken mogelijk te maken, relatief laag. De nadruk ligt bij dit laatste erg op ontziemaatregelen in plaats van op stimuleringsmaatregelen.
- De DI-profielen van laag opgeleiden, oudere werknemers en werknemers met gezondheidsbeperkingen laten zien dat vooral werknemers met gezondheidsbeperkingen en laagopgeleiden op veel indicatoren ongunstig scoren.
- De oudste leeftijdscategorie van 60-plus heeft juist relatief gunstige verwachtingen over het kunnen en willen doorwerken. Dit is een sterke aanwijzing voor het ‘healthy worker’ effect. Hun arbeidsmarktmobiliteit ligt echter wel laag.
- DI-profielen van de sectoren laten zien dat de horeca en de gezondheids- en welzijnssector relatief grote risico’s voor duurzaam inzetbaarheid lopen, terwijl de financiële en zakelijke dienstverlening juist een gunstig profiel vertonen. Daarnaast zijn er voor de meeste sectoren specifieke risicofactoren te onderscheiden.

In dit hoofdstuk zijn de eerste resultaten van het monitoring model DI gepresenteerd. Het dashboard geeft de stand van zaken weer, maar kan geen inzicht bieden in de achtergronden of oorzaken van opvallende bevindingen. Enkele interessante constatering die om nadere analyses vragen zijn bijvoorbeeld:

- Bedrijven met relatief meer werknemers uit kwetsbare groepen in dienst geven aan vaker innovaties te hebben doorgevoerd en vaker maatregelen te hebben

- getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken. Hebben we hier wellicht te maken met bedrijven met een specifiek profiel van bedrijfsvoering en bedrijfscultuur?
- Een vergelijkbare vraag betreft de gevonden relatie tussen enerzijds de mate van innovatie in een bedrijf en anderzijds de inzetbaarheid en leerbereidheid van het personeel.
 - In de bouwnijverheid rapporteren werknemers relatief vaker een goede gezondheid en een goede werk/privé balans. Opmerkelijk omdat in de sector een ongezonde leefstijl juist een issue is.
 - Vermeldenswaard is ook de relatief hoge uittredeleeftijd in de horeca, een sector die relatief slecht scoort wat betreft arbeidsomstandigheden. Hebben we hier wellicht te maken met een specifiek deel van het personeelsbestand, vergeleken met het bestanddeel van jongere personeelsleden, dat de horeca meer als tijdelijke werkgever ziet?
 - Verschillende sectoren scoren ongunstig wat betreft de werk/privé balans. Het zijn mogelijk sectoren met relatief veel onregelmatige diensten.

Daarnaast zijn analyses wenselijk om na te gaan hoe opleidingsniveau (een van de belangrijkste determinanten op de arbeidsmarkt) de sectoranalyse beïnvloedt. Leervermogen, veranderingsbereidheid en aansluiting van kwalificaties op de arbeidsmarkt zijn belangrijke determinanten voor duurzame inzetbaarheid die in de monitor door een beperkt aantal indicatoren zijn vertegenwoordigd. Om hier meer reliëf in aan te brengen zouden deze uitgebreid kunnen worden met indicatoren afkomstig uit surveys, zoals de Skills Obsolescence Survey, die TNO in 2011 uitvoerde voor het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) en waarin wordt onderzocht hoe veroudering van kwalificaties vroegtijdig kan worden gesignaleerd, de AES (Adult Education Survey) van het Centraal Bureau voor de Statistiek en de Leven Lang Leren Enquête van het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt). Voor meer gedetailleerd onderzoek van sectorverschillen kunnen verbindingen gelegd worden met arbeidsvoorwaarden en sectorale arbeidsmarktomstandigheden. Hierbij kan dan ook gekeken worden naar specifieke loopbaanpaden, carrièremogelijkheden en pensioenvoorzieningen in de sectoren. Dit levert verklaringen op waarom bijvoorbeeld sectoren als de financiële en zakelijke dienstverlening op alle fronten zo'n gunstig DI-profiel laten zien.

Om te zien hoe de duurzame inzetbaarheid zich over de tijd ontwikkelt, is een periodieke informatieverzameling en analyse noodzakelijk. De drie speerpunten in het beleid van het ministerie van SZW – gezondheid, scholing/ontwikkeling en mobiliteit – sluiten goed aan bij de relatief ongunstige scores van de kwetsbare groepen en bij de geconstateerde risicofactoren in de bedrijfssectoren. De DI-monitor zou op deze manier in de (nabije) toekomst bij kunnen dragen aan de evaluatie van duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

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.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309 – 328.
- Berkhout E. & Berg, E van den. (2010). *Bridging the Gap. International database on employment and adaptable labor*. Amsterdam; SEO Economic Research.
- Cörvers, F., Euwals, R. & Grip, A. de (red.) (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.
- Dalen, E.-J. van (2006). *Goed werkgeverschap in internationaal perspectief; onder de vlag van maatschappelijk verantwoord ondernemen*. Assen: Van Gorcum b.v.
- Euwals, R., Mooij, R. de & Vuuren, D. van (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*, 4, 39-44. New York; Oxford University Press.
- Ilmarinen, 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.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K., Oeij, P., Vroome, E. de & Zwieter, M. van (2011). *WEA 2010; Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen*. Hoofddorp: TNO.
- König, T., Berg, P. van den & Haar, D. ter (2011). *Ouderen zonder baan één jaar later. Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen van 45 tot 65 jaar 2008 en inkomstenbronnen van alle ouderen van 45 tot 65 jaar in 2006 – 2008*. Den Haag: RWI.
- Koppes, L., Vroome, E. de, Mol, M., Janssen, B. & Bossche, S. van den (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010; Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Bossche, S. van den & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010; Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- RWI (2011). *Arbeidsmarktanalyse 2011*. Den Haag; Raad voor Werk en Inkomen.
- 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.

Bijlage 1 Effect- en determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid

Box 1 Effectindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid (*Blok 1 in figuur 1*)

Nr	Effect	Indicatoren	Bron
1	<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Willen doorwerken tot 65 bij 45-plussers 2. Kunnen doorwerken tot 65 bij 45-plussers 3. Feitelijke uittredeleeftijd 4. Netto-arbeidsparticipatie 55-plussers t.o.v. totaal participatie 5. WIA-instroom 55-plussers als percentage verzekerde populatie 6. WW-uitstroomkans naar werk 55-plussers t.o.v. 55-minners 	<p>NEA NEA CBS CBS UWV UWV</p>
<p>In het DI-model is de belangrijkste effectindicator <i>feitelijk langer doorwerken</i>, ofwel de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Toegespit op de oudere beroepsbevolking kunnen we dit ook weergeven als de netto-arbeidsparticipatie van 55-plussers vergeleken met de participatie van de gehele potentiële beroepsbevolking¹⁵. Daarnaast onderscheiden wij twee andere effectindicatoren, te weten: <i>langer kunnen doorwerken</i> en <i>langer willen doorwerken</i> bij 45-plussers. Bij het <i>kunnen</i> doorwerken gaat het om de vraag of men zich in staat acht het <i>huidige</i> werk tot het 65^{ste} levensjaar voort te zetten; bij <i>willen</i> doorwerken gaat het om de vraag of men tot het 65^{ste} levensjaar werkzaam wil blijven. Ybema e.a. (2009) hebben vastgesteld dat kunnen en willen doorwerken voorspellend zijn voor uitstroom naar vroegpensioen. Deze indicator is daarmee een goede aanvulling op de feitelijke uittredeleeftijd. Naast de feitelijke pensioenleeftijd is het (zo gering mogelijk) vóórkomen van andere uitredepaden (WW, WIA, niet uitkeringsgerechtigd) eveneens een effectmaat voor duurzame inzetbaarheid. Om dit in beeld te brengen kiezen we voor de WIA-instroom van 55-plussers berekend op het totale aantal verzekerde 55-plussers. De instroom in WW en Bijstand is niet geschikt als effectindicator, omdat deze sterk conjunctuurafhankelijk is. De uitstroomkans uit de WW naar werk van 55-plussers kan wel als maat dienen, als we deze vergelijken met de uitstroomkans van 55-minners, zodat conjunctuurschommelingen zijn verdisconteerd.¹⁶</p>			

¹⁵ De Stichting van de arbeid heeft onlangs als beleidsdoel geformuleerd dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers niet meer fundamenteel zal verschillen van die van jongere leeftijdsgroepen (Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, juni 2011).

¹⁶ Complicerende factor bij de interpretatie is dat de uitstroomkans eveneens sterk afhankelijk is van de verblijfsduur in de WW, die voor ouderen ook relatief langer is (König e.a, 2011).

Box 2 Determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid (Blok 2-9 in figuur 1)

	Determinant	Indicatoren	
2	Actuele inzetbaarheid	7. Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen 8. Gemakkelijk andere baan denken te vinden 9. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust	NEA NEA WEA
3	Persoonskenmerken/ belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid 11. Goede werk/privé balans	NEA NEA
4	Werkenmerken: belasting en resources	12. Lichte fysieke belasting 13. Lichte psychosociale belasting 14. Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun	NEA NEA NEA
5	Omgaan met verandering	15. Scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar 16. Leermogelijkheden belangrijk vinden 17. Tevreden over leerbereidheid personeel 18. Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	NEA NEA WEA NEA
6	Veranderingen in werk	19. Bedrijf heeft innovaties in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd	WEA
7 8	Bedrijfsbeleid	20. Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor personeelsbezetting 21. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel	WEA WEA
9	Bedrijfstakbeleid	P.M. Analyse CAO-bepalingen	-

De keuze van de NEA-determinantindicatoren is onderbouwd met een analyse, die een statistisch verband laat zien met de effectindicatoren langer kunnen en/of willen doorwerken, of omdat een indicator beleidsmatig zeer relevant is (i.c. scholing gevolgd). De WEA-indicatoren hangen samen met een positieve mening van de werkgever over de actuele inzetbaarheid van het personeel. Belangrijke indicator voor duurzame inzetbaarheid (in de toekomst) is vanzelfsprekend de *actuele* inzetbaarheid (blok 2) of het werkvermogen van de werknemer (Illmarinen, 2009). De NEA-vragen over de eigen fysieke en psychische 'performance' binnen de huidige baan en de verwachting wel een andere baan te kunnen vinden, is aangevuld met de mening van de werkgever (WEA) in hoeverre het personeel voldoende is toegerust qua ervaring en kwalificaties. Bij de actuele inzetbaarheid gaat het om een goede 'fit' tussen enerzijds persoonskenmerken en belastbaarheid en anderzijds de werkenmerken (e.g. French e.a., 1981). Beide kanten zijn als determinant in het model opgenomen (Michigan groep; Kaplan 1983). Als persoonskenmerk (blok 3) speelt gezondheid een belangrijke rol. Deze blijkt sterk samen te hangen met inzetbaarheid en langer kunnen en willen doorwerken (Illmarinen, 2009; Ybema e.a., 2009). Met de leeftijd stijgt het aandeel personen met een slechte gezondheid of chronische ziekte. Bovendien bestaan er grote verschillen in gezondheid tussen hoger en lager opgeleiden¹⁷. Naarmate meer vrouwen meer werken en (mantel)zorgtaken breder verdeeld worden, is het vermogen om werk- en privétaken te combineren een belangrijke factor in de inzetbaarheid geworden. Een disbalans in de werk- en privésituatie is een goede voorspeller voor ziekte en burnout met langdurige uitval (Allen e.a. 2000). Bij werkenmerken (blok 4) brengen wij overeenkomstig bijvoorbeeld het Job Demands-Job Resources model (Bakker en Demerouti 2007) enerzijds de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting in beeld en anderzijds de 'resources' in de vorm van regelmogelijkheden en sociale steun in het werk.

Blok 5 beoogt het omgaan met verandering weer te geven om inzetbaarheid ook *duurzame*

¹⁷ In Nederland leven hoogopgeleide mannen en vrouwen vanaf de geboorte respectievelijk 19,2 en 20,6 jaar langer in een goed ervaren gezondheid dan laagopgeleiden. Ook op 65-jarige leeftijd bestaan er nog aanzienlijke verschillen tussen deze groepen, namelijk 7,5 respectievelijk 8,0 jaar (CBS Statline, 2009).

inzetbaarheid te laten zijn. Bestaat er voor de voorgaande determinanten een stevige theoretische basis, dit is nog niet het geval voor de bereidheid of het vermogen om zich te ontwikkelen en door te groeien.

Als indicator hebben wij gekozen voor het daadwerkelijk gevolgd hebben van scholing en 'leermogelijkheden in het werk belangrijk vinden'. Dit aangevuld met het werkgeveeroordeel over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren. Ook is de indicator mobiliteit opgenomen ('korter dan 5 jaar bij de werkgever in dienst'). Mobiliteit is beleidsmatig zeer relevant maar als determinant een wat vreemde eend in de bijt. Hier geldt namelijk niet hoe mobieler, hoe meer inzetbaar. Er is een bepaald optimum – ook vanuit de optiek van de werkgever – in de mobiliteit van personeel. De verminderde mobiliteit bij ouder personeel wordt wel als belemmering voor inzetbaarheid gezien (Cörvers e.a. 2011). De dynamiek in de vraagkant van de arbeid (blok 6) is een belangrijke contextuele factor in duurzame inzetbaarheid. Sommige sectoren veranderen sneller dan andere en de inzetbaarheid van het personeel moet hier gelijke tred mee zien te houden. Hoe complex deze veranderingen ook zijn, we hebben het in één WEA-vraag samengebond: 'heeft het bedrijf in de afgelopen twee jaar een nieuw of belangrijk verbeterd productie- of dienstverleningsproces ingevoerd'.

Blok 7 en 8 gaan over bedrijfsbeleid 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 maatregelen treffen om dit mogelijk te maken.

De laatste determinant (9) behelst institutionele aspecten zoals bedrijfstak- en CAO-afspraken, die formeel duurzame inzetbaarheid beogen te bevorderen. Onder andere Euwals e.a. (2009) wijzen op het grote belang van dergelijke institutionele arbeidsmarktfactoren voor inzetbaarheid en langer doorwerken. Vooralsnog hebben wij geen mogelijkheden gezien de impact van deze factoren via indicatoren op een eenvoudige wijze in het model te verwerken. Monitoring van de implementatie van deze afspraken verdient in de toekomst dan ook zeker aandacht.¹⁸

¹⁸ Zie ook: Stichting van de Arbeid; Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. juni 2011 en de voorstellen van de Regering in het 'Vitaliteitspakket'.

Bijlage 2 Operationalisering van de NEA- en WEA-indicatoren

Tabel B2.1 Modelindicatoren en operationalisering op basis van de NEA- en WEA-vragen 2010.

Nr	Indicatoren		Vraagitems
	Effectindicatoren		
1	Duurzame inzetbaarheid	1. Willen doorwerken tot 65 (onder 45-plussers) (NEA)	Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven? (% ja (versus nee/weet niet))
		2. Kunnen door werken tot 65 (onder 45-plussers) (NEA)	Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten? (% ja (versus nee/weet niet))
N	Determinantindicatoren		
2	Actuele inzetbaarheid	7. Gemakkelijk voldoen aan psychische en fysieke taakeisen (x; NEA)	(Samenstelling op basis van twee items) Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt (1=Helemaal niet mee eens-4=Helemaal mee eens) (% op beide '(helemaal) mee eens')
		8. Gemakkelijk andere baan denken te vinden	Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (1=Helemaal niet mee eens-4=Helemaal mee eens) (% '(helemaal) mee eens')
		9. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust (WEA)	Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?
3	Persoonskenmerken/ belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid (NEA)	Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid? (%Goed/Zeer goed/Uitstekend (versus Matig/Slecht))
		11. Goede werk/privé balans (x; NEA)	Samenstelling op basis van twee items: Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (% Nee, nooit/Een enkele keer op beide items (versus Ja, (zeer) vaak, op een/beide items))
4	Werkenmerken:	12. Lichte fysieke belasting (NEA)	Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld

Nr	Indicatoren		Vraagitems
	belasting en resources		bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten? (% Nee/Ja, soms (versus Ja, regelmatig)
		13. Lichte psychosociale belasting (x; NEA)	<p>Niet te hoge kwantitatieve taakbelasting (Schaal op basis van vier items:)</p> <p>Moet u erg snel werken?</p> <p>Moet u heel veel werk doen?</p> <p>Moet u extra hard werken?</p> <p>Is uw werk hectisch?</p> <p>(1=Nooit – 4=Altijd) (% score =< 2.5)</p> <p>én:</p> <p>Lage Emotionele zwaarte v/h werk (Schaal op basis van drie items:)</p> <p>Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?</p> <p>Is uw werk emotioneel veeleisend?</p> <p>Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?</p> <p>(1=Nooit – 4=Altijd) (% score (gemiddeld) =< 2)</p>
		14. Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden én sociale steun (x; NEA)	<p>(Redelijk) Goede regelmogelijkheden (Schaal op basis van vijf items:)</p> <p>Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?</p> <p>Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?</p> <p>Kunt u zelf uw werktempo regelen?</p> <p>Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?</p> <p>Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?</p> <p>(1=Nee – 3=Ja, regelmatig)(% score > 2.2)</p> <p>én</p> <p>(Redelijk) Veel Sociale steun van de leidinggevende (Schaal op basis van vier items:)</p> <p>Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers</p>

Nr	Indicatoren		Vraagitems
			Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken (1=Helemaal mee eens-4=Helemaal mee eens) (% score (gemiddeld) > 2.67)
5	Omgaan met verandering	15. Scholing in afgelopen 2 jaar (NEA)	Heeft u in uw bedrijf in de laatste 2 jaar aan een in-/externe opleiding of cursus meegedaan? (% ja)
		16. Leermogelijkheden belangrijk vinden (NEA)	Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan? - Mogelijkheid om te leren (1=Niet belangrijk-3=Heel belangrijk) (%(Heel) Belangrijk)
		17. Tevreden over bereidheid personeel om nieuwe dingen te leren (WEA)	Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun: Bereidheid nieuwe dingen te leren (% in (zeer) sterke mate)
		18. Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) (NEA)	Sinds hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? (% tot 5 jaar)
6	Veranderingen in werk	19. Innovatie productieproces (WEA)	Heeft dit bedrijf in de afgelopen 2 jaar... een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten? (% ja)
7 en 8	Bedrijfsbeleid	20. Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor de personeelsbezetting (WEA)	Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken? (% ja (versus nee/weet niet))
		21. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (WEA)	In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken (1=helemaal oneens-5=helemaal eens) (% (helemaal) eens)

Bijlage 3 Resultaten van de regressieanalyses

Tabel B3.1 presenteert de relaties van de geselecteerde (en in dit rapport gepresenteerde) 'determinantindicatoren' met de 'effectindicatoren' zoals die in de (cross-sectionele) NEA-survey 2010 voorkomen. De twee met de NEA onderzoekbare effectindicatoren betreffen het willen en kunnen doorwerken tot het 65ste jaar. De tabel presenteert de bivariate en multiple analyses. In de laatste analyses zijn de relaties tussen de 'determinant-' en de 'effectindicatoren' ook gecorrigeerd voor opleidingsniveau en leeftijd. Voorafgaand aan het hier gepresenteerde uiteindelijke analysemodel gingen we eerst de bruikbaarheid van andere (deels alternatieve, deels overlappende) operationalisaties van de indicatoren nagegaan, zowel inhoudelijk, schaaltechnisch als empirisch waarbij we keken naar de relaties met de effectindicatoren. Omdat de NEA ca. tweehonderd vragen omvat, waren uiteraard veel operationalisaties van de concepten of benaderingen daarvan ('proxies') mogelijk. We noemen een aantal bevindingen – en besluiten – op basis van deze voorafgaande analyses. Voor het concept regelmogelijkheden bleken de nauw verwante dimensies gevarieerd werk en autonomie beide relatief sterk samen te hangen met (minimaal een van) de effectindicatoren: we kozen hier voor de autonomiedimensie. In tegenstelling tot sociale steun van de leidinggevende hing het concept sociale steun van collega's maar zwak samen met de effectindicatoren. We kozen daarom voor de dimensie sociale steun leidinggevende als een tweede dimensie voor het bepalen van de aanwezigheid van regelmogelijkheden. Naast de kwantitatieve taakeisen, bevat de NEA ook verschillende indicatoren op het vlak van emotioneel belastende factoren zoals conflicten met collega's, leidinggevende en/of werkgever, intern en extern ongewenst gedrag en discriminatie, en een meer algemene schaal over emotioneel zwaar werk. We kozen deze meer algemene, generiek gemeten schaal. Cognitieve belasting (moeilijkheidsgraad), als een derde dimensie, vertoonde relaties met de effectindicatoren maar selecteerden we hier niet, gezien het streven tot een beperkte set van modelindicatoren te komen.

Over 'klassieke' arbo-risico's bevat de NEA veel items, die schaalbaar waren tot een aantal dimensies: we reduceerden het grote aantal items tot constructen over fysieke inconvenïënten, fysieke inconvenïënten, omgevings inconvenïënten en gevaarlijk werk. Deze vertoonden alle wel samenhang met de effectindicatoren. In onze uiteindelijke keuze voor opname van een 'klassieke arborisico-indicator' binnen het model, kozen we voor het item over fysieke zwaarte van het werk (i.c. het item kracht moeten zetten) waarmee we aansloten bij de (longitudinale) studie van Ybema e.a. 2009, waarin het item een goede voorspeller bleek. Ook in onze cross-sectionele analyses hing dit item sterker dan de andere klassieke arborisico's samen met de effectindicatoren.

Werken in ploegendienst en/of op onregelmatige werktijden toonden samenhang met (minimaal een van de) effectindicatoren maar hebben we in het streven naar beperking van de modelindicatoren verder buiten beschouwing gelaten. Dat gold ook voor aspecten van 'Het Nieuwe Werken' zoals de (tevredenheid met de) reistijd en het belang dat men toekende aan zelf de werktijden mogen bepalen en thuiswerken. Op wat hoger abstractieniveau worden deze concepten vertegenwoordigd door het wel geselecteerde concept werk/privébalans. De indicatoren financiële situatie van het huishouden en tevredenheid met het salaris vertoonden, onverwacht, geen samenhang met de effectindicatoren.

Tot slot, wellicht omdat het maar een 1-itemmeting betrof, gaf de NEA-vraag naar aansluiting kwalificaties en ervaring bij het huidige werk (als indicator voor kennis/vaardigheden binnen het blok persoonskenmerk/belastbaarheid), onverwacht, geen relaties te zien met de 'effectindicatoren'.

Na deze NEA-analyses hebben we vervolgens de WEA geïnventariseerd op bruikbare indicatoren voor het model. Als uitkomstmaat achtten we het werkgeversoordeel over 'de mate waarin het personeel voldoende toegerust is voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring' – het meest geschikt als representant voor een van de meest rechtstgelegen concepten/'blokken' (namelijk Actuele inzetbaarheid, in Figuur 1). Deze regresseerden we op indicatoren uit blokken die meer links in het model liggen (Figuur 1). Hier deed zich uiteraard de situatie voor dat soms negatieve verbanden naar voren kwamen wat hoogstwaarschijnlijk te wijten was aan de cross-sectionele aard van de data. Zo waren er negatieve in plaats van positieve samenhangen tussen enerzijds bijvoorbeeld het actief voeren van arbobeleid en maatregelen gericht op langer doorwerken en anderzijds de mate waarin de kwalificaties en ervaring toereikend waren. Oorzaak-gevolgrelaties (en 'wat was er eerder: de kip of het ei') laten zich hier 'raden'. In plaats van zulke relaties gaat het hier uiteraard om samenhangen. Niettemin kozen we op inhoudelijke gronden maatregelen gericht op langer doorwerken als een determinantindicator (en niet (ook) het voeren van actief arbobeleid).

De indicator veroudering van vaardigheden bij het personeel (als een mogelijk indicator/proxy voor het blok 'veranderingen in het werk') hing - uiteraard - negatief samen met de uitkomstmaat. In tweede instantie zagen we in het item over gerealiseerde innovatie van het productie-/dienstverleningsproces de meest geschikte indicator voor het blok 'veranderingen in het werk'.

De 'eindmodellen' in tabellen B3.1 tot en met B3.3 geven voor de NEA en WEA de aanwezige relaties weer, met in de NEA de effect indicatoren over willen en kunnen doorwerken tot het 65e levensjaar. Voor de WEA entten we, zoals aangegeven, de analyses op het werkgeversoordeel over de mate waarin het personeel voldoende toegerust is voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring. Deze tabellen met NEA- en WEA-resultaten geven voor elk van de blokken uit Figuur 1 een (of meer) - in sterke mate empirisch onderbouwde – determinantindicator(en) die we in dit rapport hanteren.

Tabel B3.1 Resultaten van de univariate en multiple logistische regressieanalyses 'Willen doorwerken tot 65', en 'Kunnen doorwerken tot 65', op basis van de NEA 2010 ($N=20.699$) (Verband tussen 'Willen' en 'Kunnen': $r = 0.26$)

	Willen doorwerken tot 65 (0=ja; 1=nee/weet/niet)						Kunnen doorwerken tot 65 (0=ja; 1=nee/weet/niet)					
	Ruwe			Multiple			Ruwe			Multiple		
	OR	95,0% B.I.		OR	95,0% B.I.		OR	95,0% B.I.		OR	95,0% B.I.	
Leeftijd (15-44 jaar=ref.)												
. 45-54	1,01	0,94	1,07	0,83	0,77	0,90	0,71	0,67	0,76	0,71	0,66	0,77
. 55-64	0,97	0,90	1,06	0,75	0,68	0,83	0,51	0,47	0,55	0,47	0,42	0,52
Opleiding (Laag=ref.)												
. Midden	1,06	0,98	1,13	1,08	1,00	1,16	0,76	0,71	0,81	0,95	0,88	1,03
. Hoog	0,80	0,74	0,86	0,90	0,83	0,98	0,47	0,44	0,51	0,88	0,80	0,97
[Geen] goede algemene gezondheid	1,38	1,26	1,52	1,19	1,08	1,32	2,53	2,29	2,80	1,88	1,67	2,10
[Geen] goede werk/privé balans	1,12	1,02	1,23	1,04	0,95	1,15	1,88	1,70	2,07	1,40	1,26	1,57
Fysieke belasting (Werk vereist veel kracht zetten: Nee=ref.)												
. Ja soms	1,11	1,04	1,19	1,03	0,96	1,11	2,16	2,02	2,32	1,73	1,60	1,87
. Ja, regelmatig	1,31	1,22	1,40	1,14	1,05	1,24	4,60	4,25	4,99	3,29	3,00	3,59
Psychosociale belasting: (1) Kwantitatieve taakeisen (Laag=ref.)												
. Midden	1,22	1,13	1,31	1,20	1,11	1,30	1,12	1,04	1,21	1,14	1,05	1,24
. Hoog	1,19	1,10	1,28	1,15	1,06	1,25	1,40	1,30	1,51	1,27	1,16	1,39
Psychosociale belasting: (2) Emotioneel zwaar werk (Laag=ref.)												
. Midden	1,01	0,95	1,08	0,97	0,91	1,04	0,97	0,91	1,03	1,08	1,00	1,16
. Hoog	1,07	0,99	1,16	0,98	0,90	1,08	1,56	1,43	1,69	1,44	1,30	1,60
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden én sociale steun:												
(1) Regelmogelijkheden (Veel=ref.)												
. Midden	1,18	1,10	1,26	1,09	1,02	1,17	2,00	1,87	2,14	1,46	1,35	1,57
. Weinig	1,23	1,14	1,32	1,07	0,99	1,16	3,73	3,46	4,02	1,94	1,78	2,11
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden én sociale steun:												
(2) Sociale steun leidinggevende (Veel=ref.)												
. Midden	1,22	1,14	1,31	1,14	1,07	1,22	1,33	1,24	1,42	1,29	1,19	1,38
. Weinig	1,37	1,27	1,47	1,20	1,11	1,30	1,81	1,68	1,95	1,42	1,31	1,55

Tabel B3.1 vervolgd

	Willen doorwerken tot 65 (0=ja; 1=nee/weet/niet)						Kunnen doorwerken tot 65 (0=ja; 1=nee/weet/niet)																	
	Ruwe			Multipele			Ruwe			Multipele														
	OR	95,0% B.I.		OR	95,0% B.I.		OR	95,0% B.I.		OR	95,0% B.I.													
Omvang dienstverband (t/m 12 uur/week=ref.)																								
. 13 t/m 24 uur/week	1,27	1,14	1,41	1,17	1,05	1,32	0,48	0,43	0,54	0,57	0,50	0,65												
. 25 t/m 35 uur/week	1,20	1,08	1,34	1,18	1,05	1,33	0,46	0,41	0,51	0,58	0,51	0,66												
. 36 uur of meer/week	1,11	1,01	1,22	1,08	0,98	1,20	0,36	0,32	0,40	0,46	0,40	0,51												
[Niet] gemakkelijk voldoen aan psychische én fysieke taakeisen	1,46	1,34	1,59	1,25	1,14	1,37	3,31	3,00	3,64	2,02	1,81	2,24												
[Niet] gemakkelijk andere baan denken te vinden	1,19	1,12	1,26	1,07	1,00	1,14	1,19	1,13	1,26	1,23	1,15	1,32												
Geen scholing in afgelopen twee jaar	1,00	0,95	1,06	0,95	0,90	1,02	1,38	1,30	1,46	1,08	1,01	1,16												
[Niet] leermogelijkheden belangrijk vinden (Heel belangrijk=ref.)																								
. Belangrijk	1,28	1,21	1,36	1,23	1,15	1,30	0,94	0,89	1,00	0,91	0,85	0,97												
. Niet belangrijk	1,60	1,44	1,77	1,48	1,33	1,65	0,99	0,90	1,09	0,80	0,71	0,90												
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) (< 5jaar.=ref.)																								
. 5 t/m 14 jaar	1,14	1,07	1,22	1,11	1,04	1,19	0,78	0,73	0,83	0,90	0,84	0,97												
. 15 jaar of langer	1,34	1,25	1,44	1,36	1,25	1,48	0,71	0,66	0,76	1,00	0,91	1,10												
Nagelkerke R-kwadraat							,027																	
																			,214					

Tabel B3.2 Pearson-correlaties tussen de modelvariabelen ($N=4.216$) (op basis van de WEA 2010).

	a.	b.	c.	d.	e.
a. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust (%)	1,00				
b. Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor de personeelsbezetting (0=nee/weet niet; 1=ja)	,02	1,00			
c. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (1=helemaal mee oneeens-5=helemaal eens)	,07***	,10***	1,00		
d. Tevreden over bereidheid personeel om nieuwe dingen te leren (1=helemaal niet - 5=in zeer sterke mate)	,29***	,01	,10***	1,00	
e. Innovatie productieproces (0=nee; 1=ja)	-,04*	,05**	,08***	,11***	1,00

Noot. * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Tabel B3.3 Resultaten lineaire regressieanalyse van 'Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust' ($N=4.216$) (op basis van de WEA 2010).

	Beta
Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor de personeelsbezetting (0=nee/weet niet; 1=ja)	,02
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (1=helemaal mee oneeens-5=helemaal eens)	,05**
Tevreden over bereidheid personeel om nieuwe dingen te leren (1=helemaal niet - 5=in zeer sterke mate)	,30***
Innovatie productieproces (0=nee; 1=ja)	-,08***
F	107,43
(df)	(4, 4211)
% Verklaarde variantie	9,3%***

Noot. * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Bijlage 4 Effecten en determinanten naar opleidingsniveau, leeftijd en gezondheidsbeperking resp. kwetsbare groepen

Tabel B4.1 Analyse van effecten en determinanten, afkomstig uit de NEA - naar opleidingsniveau; leeftijdsgroep, en werknemers met gezondheidsbeperking.

	Totaal	· Laag (≤ VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO- WO)	· t/m 44- jarigen	· 45-54- jarigen	· t/m 44- jarigen	· 55-64- jarigen	· Geen gezondheidsb eperking	· Wel gezondheidsb eperking
Willen doorwerken tot 65 [alleen 45-64-jarigen; N=9.256] · ja	44,8%	43,1%▼	43,1%▼	48,4%▲	(43,5)	44,1%	(43,5 ▼)	45,8%▲	46,8%▲	39,0%▼
Kunnen doorwerken tot 65 [alleen 45-64-jarigen; N=9.214] · ja	52,6%	47,7%▼	50,8%▼	59,6%▲	(40,6▼)	49,4%▲	(40,6 ▼)	58,0%▲	58,6%▲	35,3%▼
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=23.578] · zowel psychisch als fysiek	87,1%	83,9%▼	87,0%	89,9%▲	88,9%▲	84,8%▼	88,9%▲	83,4%▼	91,6%▲	68,5%▼
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=23.443] · (Helemaal) Mee eens	61,6%	52,7%▼	62,5%▲	68,0%▲	75,2%▲	48,3%▼	75,2%▲	26,7%▼	65,5%▲	45,6%▼
Goede algemene gezondheid [N=23.658] · Uitstekend/Zeer goed/Goed	89,8%	86,7%▼	90,0%	92,4%▲	91,6%▲	88,2%▼	91,6%▲	85,3%▼	95,3%▲	67,0%▼
Goede werk/privé balans [N=23.704] · nooit/ja, enkele keer 'verwaarlozen'	90,3%	91,3%▲	91,0%▲	88,4%▼	90,0%	89,8%	90,0%▼	92,5%▲	91,3%▲	86,7%▼
Fysieke belasting [N=23.585] · nee/ja soms	78,5%	64,9%▼	75,4%▼	94,5%▲	76,0%▼	81,5%▲	76,0%▼	83,9%▲	80,4%▲	71,5%▼
Psychosociale belasting [N=23.683] · laag/middel en laag/middel	54,7%	64,3%▲	57,3%▲	42,9%▼	55,7%▲	51,2%▼	55,7%	56,3%	56,1%▲	48,0%▼
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=23.780] · middel/hoog en middel/hoog	50,3%	41,6%▼	48,4%▼	60,5%▲	49,4%	50,9%	49,4%▼	52,9%▲	53,0%▲	40,1%▼
Scholing in afgelopen 2 jaar [N=23.729] · ja	63,0%	46,8%▼	63,2%	76,7%▲	62,5%▼	66,8%▲	62,5%▲	59,0%▼	64,0%▲	60,0%▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=23.653] · (heel) belangrijk	90,0%	82,7%▼	90,5%▲	95,5%▲	93,1%▲	87,2%▼	93,1%▲	81,9%▼	91,0%▲	86,1%▼

	Totaal	· Laag (≤ VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO- WO)	· t/m 44- jarigen	· 45-54- jarigen	· t/m 44- jarigen	· 55-64- jarigen	· Geen gezondheidsb eperking	· Wel gezondheidsb eperking
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=23.482] · tot 5 jaar	43,9%	46,3% Δ	42,9% ∇	43,2%	58,6% \blacktriangle	25,1% \blacktriangledown	58,6% \blacktriangle	14,0% \blacktriangledown	45,7% Δ	36,5% ∇

Noot. Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'.
 \blacktriangle : $p < 0,05$ (en \blacktriangledown): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ : significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.

Tabel B4.2 Analyse van de determinanten - afkomstig uit de WEA - naar aandeel laagopgeleid personeel (maximaal LBO, MAVO, VMBO); aandeel personeel in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder, en naar 'kwetsbare groepen in dienst genomen'¹⁹

	Totaal	- laagopgeleid personeel			- personeel in leeftijdsgroep ≥ 55 jaar			- kwetsbare groepen bewust in dienst genomen	
		· 0%	· 1 tot 50%	· 50% of meer	· 0%	· 1 tot 20%	· 20% of meer	Geen personeel kwetsbare groepen bewust in dienst	Personeel kwetsbare groepen bewust in dienst genomen
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust (in %) [N=4.619]	86,2	89,6▲	85,8	83,6▼	86,6	84,4▽	87,7Δ	86,8▲	83,0▼
Tevreden over bereidheid personeel om nieuwe dingen te leren [N=5.289] · in (zeer) sterke mate	69,4%	79,6%▲	68,3%	59,9%▼	72,6%Δ	63,5%▽	67,4%▽	69,9%Δ	66,5%▽
Innovatie productieproces [N=5.087] · ja	55,1%	58,8%Δ	60,9%Δ	50,7%▽	56,9%	65,6%▲	47,1%▼	52,6%▼	65,7%▲
Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=5.506] · ja	23,1%	21,4%▽	27,9%Δ	24,3%	19,1%▼	26,0%	31,4%▲	22,8%▽	25,9%Δ
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.451] · (Helemaal) eens	31,1%	28,3%▽	35,1%Δ	32,9%	28,5%▽	40,8%▲	31,5%	29,6%▼	40,0%▲

Noot. Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1977), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, NY: Academic Press.

¹⁹ 'Kwetsbare groepen in dienst genomen' is geoperationaliseerd met WEA-vragen 67 en 68:

(vraag 67.) Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?, en (68.) Ongeveer hoeveel werknemers in uw bedrijf zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?

Als op vraag 67 ja is geantwoord, en/of als bij vraag 68 een of meer personen is aangegeven hebben we de variabele 'kwetsbare groepen in dienst genomen' de waarde 'ja' gegeven.

Bijlage 5 Effecten en determinanten naar 55-59-jarigen versus 60-64-jarigen

Tabel B5.1 Uitsplitsing van de effecten en determinanten - afkomstig uit de NEA - naar de groep 55-59-jarigen versus de 60-64-jarigen.

	Totaal (55-64-jarigen)	· 55-59-jarigen	· 60-64 jarigen
N:	3.496	2.355	1.141
%:	100%	67%	33%
Willen doorwerken tot 65 [N=3.476] · ja	45,8%	40,9% ▼	55,8% ▲
Kunnen door werken tot 65 [N=3.463] · ja	58,0%	52,4% ▼	69,6% ▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=3.465] · zowel psychisch als fysiek	83,4%	82,3% ▽	85,8% Δ
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=3.428] · (Helemaal) Mee eens	26,7%	27,3%	25,5%
Goede algemene gezondheid [N=3.466] · Uitstekend/Zeer goed/Goed	85,3%	84,9%	86,0%
Goede werk/privé balans [N=3.486] · nooit/ja, enkele keer 'verwaarlozen'	92,5%	91,4% ▽	94,8% Δ
Fysieke belasting [N=3.450] · nee/ja soms	83,9%	82,8% ▽	86,2% Δ
Psychosociale belasting [N=3.480] · laag/middel en laag/middel	56,3%	53,5% ▽	62,1% Δ
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=3.496] · middel/hoog en middel/hoog	52,9%	52,3%	54,1%
Scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar [N=3.489] · ja	59,0%	63,1% ▲	50,5% ▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=3.464] · (heel) belangrijk	81,9%	82,8%	80,1%
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=3.452] · tot 5 jaar	14,0%	14,5%	13,1%

Noot. Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1977), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, NY: Academic Press.

Bijlage 6 Analyse van effecten en determinanten naar sector

Tabel B6.1 Analyse van effecten en determinanten - afkomstig uit de NEA - naar sector.

	Totaal	· Landbouw, bosbouw en visserij	· Industrie	· Bouwnijverheid	· Handel	· Horeca	· Vervoer & communicatie	· Financiële dienstverlening	· Zakelijke dienstverlening	· Openbaar bestuur	· Onderwijs	· Gezondheids- & welzijnzorg	· Cultuur en overige diensten
Willen doorwerken tot 65 [alleen 45-64-jarigen; N=9.256]													
· ja	44,8%	50,3%	40,0%∇	35,7%∇	46,4%	49,3%	48,1%	44,0%	52,4%Δ	41,2%∇	44,9%	44,4%	51,0%Δ
Kunnen doorwerken tot 65 [alleen 45-64-jarigen; N=9.214]													
· ja	52,6%	56,2%	53,0%	44,3%∇	55,4%	44,9%∇	54,2%	60,9%Δ	69,2%▲	57,4%Δ	51,3%	42,4%▼	53,2%
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=23.578]													
· zowel psychisch als fysiek	87,1%	87,2%	85,7%∇	88,1%	87,3%	87,4%	88,3%	91,6%Δ	92,5%Δ	89,1%Δ	84,4%∇	84,5%∇	87,1%
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=23.443]													
· (Helemaal) Mee eens	61,6%	68,0%Δ	60,8%	64,1%	65,5%Δ	74,4%▲	57,2%∇	61,5%	69,8%Δ	52,9%∇	53,3%∇	61,8%	61,2%
Goede algemene gezondheid [N=23.658]													
· Uitstekend/Zeer goed/Goed	89,8%	89,6%	89,3%	92,0%Δ	90,3%	89,8%	89,0%	91,5%	92,2%Δ	90,6%	89,1%	90,3%	91,1%

	Totaal	· Landbouw, bosbouw en visserij	· Industrie	· Bouwnijverheid	· Handel	· Horeca	· Vervoer & communicatie	· Financiële dienstverlening	· Zakelijke dienstverlening	· Openbaar bestuur	· Onderwijs	· Gezondheids- & welzijnzorg	· Cultuur en overige diensten
Goede werk/privé balans [N=23.704] · Nee, nooit/Ja, enkele keer 'verwaarlozen'	90,3%	93,2%	88,9%▼	93,7%▲	92,5%▲	83,8%▼	86,7%▼	91,9%	89,4%	89,7%	90,0%	91,8%▲	90,0%
Fysieke belasting [N=23.585] · nee/ja soms	78,5%	64,9%▼	73,7%▼	60,2%▼	69,3%▼	73,3%▼	74,3%▼	99,1%▲	98,5%▲	91,8%▲	93,8%▲	68,7%▼	83,1%▲
Psychosociale belasting [N=23.683] · laag/middel en laag/middel	54,7%	70,5%▲	59,3%▲	61,2%▲	62,3%▲	48,5%▼	59,6%▲	49,6%▼	49,2%▼	55,1%	43,2%▼	46,0%▼	59,4%▲
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=23.780] · middel/hoog en middel/hoog	50,3%	47,1%	52,9%▲	62,4%▲	44,7%▼	37,7%▼	41,0%▼	57,5%▲	66,8%▲	55,9%▲	46,6%▼	43,5%▼	54,2%
Scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar [N=23.729] · ja	63,0%	48,6%▼	62,7%	61,9%	44,9%▼	32,0%▼	56,7%▼	83,2%▲	70,0%▲	82,1%▲	75,0%▲	72,5%▲	59,5%
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=23.653] · (heel) belangrijk	90,0%	86,6%▼	89,2%	88,1%▼	87,4%▼	89,5%	82,1%▼	92,6%▲	94,1%▲	93,2%▲	92,1%▲	91,8%▲	90,2%
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=23.482] · tot 5 jaar	43,9%	43,3%	38,4%▼	37,3%▼	54,0%▲	75,2%▲	41,9%	36,6%▼	48,0%▲	32,5%▼	32,5%▼	42,5%	51,1%▲

Noot. Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.

Tabel B6.2 Analyse van determinanten, afkomstig uit de WEA - naar sector

	Totaal	Landbouw, bosbouw & visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- & welzijnzorg	Cultuur en overige diensten
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust (in %) [N=4.619]	86,2	83,4%	83,4%▼	88,2%Δ	84,5%▼	79,8%▼	86,9%	90,2%▲	88,0%Δ	85,7%	86,9%	90,0%▲	88,0%Δ
Tevreden over bereidheid personeel om nieuwe dingen te leren [N=5.289] · in (zeer) sterke mate	69,4%	74,4%	61,7%▼	60,3%▼	67,4%▼	73,9%Δ	65,6%	68,5%	76,6%Δ	59,1%	68,7%	73,4%Δ	71,1%
Innovatie productieproces [N=5.087] · ja	55,1%	44,4%	63,9%Δ	46,9%▼	49,4%▼	54,0%	45,9%▼	65,4%▲	61,2%Δ	74,3%▲	59,0%	62,2%Δ	53,2%
Doorwerken tot 65 belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=5.506] · ja	23,1%	24,9%	29,5%Δ	26,7%	25,1%Δ	6,5%▼	30,6%Δ	27,5%	25,9%Δ	21,1%	21,2%	18,4%▼	15,5%▼
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.451] · (Helemaal) eens	31,1%	40,8%	39,0%Δ	43,0%▲	25,5%▼	30,9%	36,7%	29,9%	29,3%	51,9%▲	35,1%	32,3%	27,8%

Noot. Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.