



Oudere werknemers en langer doorwerken

Secundaire analyses van de NEA,
het NEA-cohortonderzoek en de WEA



Dr. Jan Fekke Ybema
Dr. Goedele Geuskens
Drs. Karen Oude Hengel

Oudere werknemers en langer doorwerken

Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk
onderzoek TNO

Rapport opgesteld door
Dr. Jan Fekke Ybema, Dr. Goedele Geuskens, Drs. Karen Oude Hengel

*Oudere werknemers en langer doorwerken:
Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*

TNO Kwaliteit van Leven
Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
023 554 93 93
www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is te bestellen bij TNO
Via receptie-hd@tno.nl
Prijs EUR 19,- excl. BTW

Deze publicatie is gratis te downloaden
Via www.tno.nl/langerdoorwerken

ISBN: 978-90-5986-331-6
© 2009 TNO

Auteurs:

Dr. Jan Fekke Ybema
Dr. Goedele Geuskens
Drs. Karen Oude Hengel

Met dank aan:

Drs. Hein Kroft (Ministerie van SZW)
Drs. Renée Roodenburg (Ministerie van SZW)
Drs. Piet Venema (Ministerie van SZW)

Druk: Thieme Almere

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

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Samenvatting | 7 |
| 1.1 | Willen en kunnen doorwerken | 7 |
| 1.2 | Uitstroom van ouderen uit arbeid | 8 |
| 1.3 | Activiteiten van bedrijven voor oudere werknemers | 9 |
| 2 | Inleiding | 11 |
| 3 | Onderzoeksvragen en methode | 15 |
| 3.1 | Onderzoeksvragen | 15 |
| 3.2 | Definitie van oudere werknemer | 16 |
| 3.3 | Methode | 16 |
| 3.3.1 | Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden | 16 |
| 3.3.2 | NEA-cohortonderzoek | 17 |
| 3.3.3 | Werkgevers Enquête Arbeid | 17 |
| 4 | Willen en kunnen doorwerken tot het 65^e jaar | 19 |
| 4.1 | Trends in willen en kunnen doorwerken tot het 65 ^e levensjaar | 19 |
| 4.1.1 | Willen doorwerken | 19 |
| 4.1.2 | Kunnen doorwerken in de huidige functie | 21 |
| 4.1.3 | Kan lichter werk bijdragen aan langer doorwerken? | 23 |
| 4.1.4 | Willen doorwerken na het 65 ^e levensjaar | 26 |
| 4.1.5 | Conclusie | 27 |
| 4.2 | Voorspellers van willen en kunnen doorwerken | 28 |
| 4.2.1 | Voorspellers van willen doorwerken | 28 |
| 4.2.2 | Voorspellers van kunnen doorwerken in de huidige functie | 30 |
| 4.2.3 | Wie kan wel maar wil niet doorwerken en visa versa? | 31 |
| 4.3 | Invloed van lichter werk op willen en kunnen doorwerken | 33 |
| 5 | Uitstroom van ouderen uit arbeid | 35 |
| 5.1 | In hoeverre kunnen we uitstroom van ouderen uit arbeid voorspellen? | 35 |
| 5.1.1 | Beschrijving van uitstroom uit arbeid van oudere werknemers | 36 |
| 5.1.2 | Voorspellers van uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen | 37 |
| 5.1.3 | Voorspellers van uitstroom uit arbeid naar een uitkering | 39 |
| 5.1.4 | Voorspellers van langdurig verzuim bij oudere werknemers | 40 |
| 5.1.5 | Conclusie | 41 |
| 5.2 | In hoeverre veranderen ouderen van baan of van taken om het werk langer vol te kunnen houden? | 42 |
| 5.3 | In hoeverre voorspellen vragen over langer doorwerken de uitstroom uit arbeid in het jaar na het invullen van de vragenlijst? | 45 |
| 5.4 | Leeftijdsofbouw van beroepen | 47 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| | | |
|----------|---|------------|
| 6 | Activiteiten van bedrijven voor oudere werknemers | 51 |
| 6.1 | Leefstijdsopbouw | 52 |
| 6.1.1 | Beschrijving van de leefstijdsopbouw in bedrijven | 53 |
| 6.1.2 | Leefstijdsopbouw 45 jaar en ouder | 53 |
| 6.1.3 | Leefstijdsopbouw 55 jaar en ouder | 54 |
| 6.1.4 | Conclusie | 54 |
| 6.2 | Belang voor bedrijven dat werknemers langer doorwerken | 55 |
| 6.2.1 | Belang voor bedrijven dat werknemers tot hun 65 ^e jaar werken | 56 |
| 6.2.2 | Belang voor bedrijven dat werknemers na hun 65 ^e jaar werken | 56 |
| 6.2.3 | Conclusie | 57 |
| 6.3 | Inzetten van stimuleringsmaatregelen | 57 |
| 6.3.1 | Bekendheid en gebruik van stimuleringsmaatregelen | 58 |
| 6.3.2 | Premievrijstelling bij aannahme oudere werknemers | 59 |
| 6.3.3 | Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid | 59 |
| 6.3.4 | Gebruik van een of beide stimuleringsmaatregelen | 59 |
| 6.3.5 | Conclusie | 59 |
| 6.4 | Inzetten van instrumenten | 60 |
| 6.4.1 | Beschrijving van het gebruik van instrumenten | 60 |
| 6.4.2 | Gebruik van een of meerdere instrumenten | 62 |
| 6.4.3 | Gebruik van specifieke instrumenten | 62 |
| 6.4.4 | Conclusie | 63 |
| 7 | Conclusies | 65 |
| 7.1 | In hoeverre willen en kunnen ouderen doorwerken tot hun 65 ^e levensjaar? | 65 |
| 7.2 | Welke factoren beïnvloeden de uitstroom van ouderen uit arbeid? | 67 |
| 7.3 | Welke instrumenten zetten bedrijven in om oudere werknemers te behouden? | 68 |
| 7.4 | Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek | 69 |
| 8 | Referenties | 73 |
| A | Bijlage met resultaten van de trendanalyses van willen en kunnen doorwerken | 75 |
| B | Bijlage met voorspellers van willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar | 85 |
| C | Bijlage met voorspellers van uitstroom uit arbeid en langdurig verzuim | 95 |
| D | Bijlage met leeftijdsopbouw in beroepen | 109 |
| E | Bijlage met analyses van de WEA-gegevens | 113 |

1. Samenvatting

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is een thema dat sterk in de belangstelling staat. Het belang van de oudere werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt zal de komende decennia toenemen als gevolg van bevolkingsvergrijzing en krimpende beroepsbevolking. TNO heeft – met subsidie van het Ministerie van SZW – een verdiepingsstudie uitgevoerd naar de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Hierbij is gebruik gemaakt van drie monitorbestanden die zijn verzameld onder werknemers en werkgevers. Dit betreft de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), het NEA-cohortonderzoek en de Werkgever Enquête Arbeid (WEA). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar kwaliteit van arbeid onder werknemers in Nederland. In deze studie zijn de gegevens van NEA 2005, 2006, 2007 en 2008 gebruikt. Het NEA-cohortonderzoek is een longitudinaal onderzoek op basis van de NEA 2007 waarbij werknemers een jaar later opnieuw zijn benaderd met een vervolgvragenlijst. De WEA is een tweejaarlijks onderzoek onder bedrijven en instellingen dat voor het eerst in de periode oktober 2008 tot februari 2009 is afgenomen.

In dit rapport beantwoorden we de volgende onderzoeksvragen:

1. In hoeverre willen en kunnen ouderen doorwerken tot hun 65^e levensjaar?
2. Welke factoren beïnvloeden de uitstroom van ouderen uit arbeid?
3. Welke instrumenten zetten bedrijven in om oudere werknemers te behouden?

1.1 Willen en kunnen doorwerken

Een toenemend deel van de werknemers van 45 jaar en ouder geeft aan dat zij willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot hun 65^e levensjaar. Het percentage werknemers dat wil doorwerken nam toe van 21% in 2005 tot 36% in 2008 en het percentage werknemers dat kan doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar van 41% in 2005 tot 50% in 2008. Er zijn wel aanzienlijke verschillen in willen en kunnen doorwerken tussen verschillende beroepen en sectoren. Vooral in lichamelijk zware (ambachtelijke) beroepen en sectoren (bouw) blijven zowel de wens om door te werken als het vermogen om in de huidige functie door te werken tot het 65^e levensjaar achter bij het gemiddelde. Ook in de gezondheidszorg en het onderwijs vinden relatief weinig werknemers dat zij tot hun 65^e in de huidige functie werkzaam kunnen blijven, maar wijkt de wens om door te werken niet af van het gemiddelde. Verder geven werknemers met een hoge opleiding vaker aan dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e dan werknemers met een lage opleiding. Ook blijkt dat werknemers vaker willen en kunnen doorwerken naarmate ze ouder zijn. Dit is vooral een selectie-effect: personen ouder dan 60 zijn vaak al gestopt met werken als ze niet willen of kunnen doorwerken tot hun 65^e.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Vervolgens hebben we de determinanten van willen en kunnen doorwerken onderzocht. De aanwezigheid van burnoutklachten en intern ongewenst gedrag (pesten, agressie en intimidatie door collega's of leidinggevende) dragen ertoe bij dat oudere werknemers niet tot hun 65^e *willen* doorwerken. Opvallend is de rol van het ontbreken van een CAO. Werknemers zonder CAO geven vaker aan dat zij willen doorwerken tot hun 65^e. Wellicht liggen financiële overwegingen ten grondslag aan deze wens om langer door te werken en gelden voor werknemers zonder CAO minder aantrekkelijke regelingen die eerder stoppen met werken mogelijk maken dan voor werknemers met CAO. In dit onderzoek vinden we slechts een beperkt aantal determinanten voor het *willen* doorwerken. Waarschijnlijk beïnvloeden ook andere dan gezondheidsgerateerde en arbeidsgerelateerde kenmerken het willen doorwerken, zoals de financiële mogelijkheden van werknemers om eerder te stoppen met werken en de ervaren steun voor langer doorwerken van de leidinggevende of partner.

Gezondheidskenmerken en arbeidsomstandigheden hebben meer invloed op het *kunnen* doorwerken. Een matige of slechte gezondheid, een arbeidshandicap en burnoutklachten dragen ertoe bij dat oudere werknemers niet tot hun 65^e kunnen doorwerken in hun huidige functie. Ook oudere werknemers met fysiek zwaar werk, hoge taakeisen, en minder sociale steun van de leidinggevende en een beroep als zorgverlener of leerkracht/docent geven vaker aan dat zij niet kunnen doorwerken. Van de arbeidsvoorwaarden draagt tevredenheid met de mogelijkheid voor flexibele werktijden er het sterkst aan bij dat oudere werknemers tot hun 65^e kunnen doorwerken in hun huidige functie.

Ten slotte dient opgemerkt te worden dat de toename in willen en kunnen doorwerken in de huidige functie gepaard gaat met een lichte toename in de behoefte aan geestelijk en lichamelijk minder zwaar werk om het werk langer vol te houden. In 2008 geeft 40% van de oudere werknemers aan dat lichter werk ertoe zou bijdragen dat zij hun werk langer voortzetten. Dit wijst erop dat het wenselijk is als de werkgever en de oudere werknemer in onderling overleg het werk zodanig aanpassen dat dit past bij de mogelijkheden en wensen van de oudere werknemer om daarmee langer doorwerken te faciliteren.

1.2 Uitstroom van ouderen uit arbeid

In het NEA-cohortonderzoek stroomt gedurende een jaar 3.7% van de werknemers in de leeftijd van 45-64 jaar uit arbeid naar vroegpensioen, een uitkering of een andere mogelijkheid. Uitstroom naar vroegpensioen vindt vooral plaats bij werknemers van 60 jaar en ouder. Verder is de kans op uitstroom naar vroegpensioen hoger indien oudere werknemers een niet-werkende partner hebben, langer in de huidige functie werken, een leidinggevende functie hebben of wanneer er sprake is van een grote

Oudere werknemers en langer doorwerken

reorganisatie. De invloed van reorganisatie impliceert dat vroegpensioen soms gebruikt wordt als afvloeiingsregeling van overtollig ouder personeel.

De determinanten van uitstroom naar een uitkering verschillen van de determinanten van uitstroom naar vroegpensioen. Het belangrijkste verschil is dat gezondheidsproblemen en het sociale klimaat op het werk een belangrijke rol spelen bij de uitstroom naar een uitkering, terwijl dit niet het geval is voor uitstroom naar vroegpensioen. Werknemers met een matige of slechte zelfgerapporteerde gezondheid, met burnoutklachten en werknemers die langdurig hebben verzuimd stromen vaker uit naar een uitkering. Ook werknemers die weinig sociale steun van collega's ervaren of onheus worden bejegend door hun leidinggevende of collega's stromen vaker uit naar een uitkering. Verder vindt uitstroom naar een uitkering vooral plaats onder werknemers in de leeftijd van 55 tot 59 jaar en bij werknemers met een tijdelijk dienstverband.

Het is opvallend dat gezondheidsproblemen niet bijdragen aan de uitstroom naar vroegpensioen. Eerdere onderzoeken vonden wel dat oudere werknemers met gezondheidsproblemen vaker met vroegpensioen gingen. Wellicht is ook hier sprake van een selectie-effect en stoppen oudere werknemers met substantiële gezondheidsproblemen doorgaans al voordat zij de leeftijd bereikt hebben om in aanmerking te komen voor vroegpensioen.

Ten slotte is nagegaan of het willen en kunnen doorwerken voorspellend zijn voor de uitstroom van oudere werknemers uit arbeid in het daaropvolgende jaar. Oudere werknemers die aangeven dat zij niet willen doorwerken tot hun 65^e stromen vaker uit naar vroegpensioen dan werknemers die wel tot hun 65^e willen doorwerken. Ook werknemers die aangeven dat zij niet kunnen doorwerken in de huidige functie tot hun 65^e gaan vaker met vroegpensioen, maar dit verband is minder sterk. De vragen naar willen en kunnen doorwerken zijn niet voorspellend voor uitstroom naar een uitkering.

1.3 Activiteiten van bedrijven voor oudere werknemers

Iets minder dan een kwart van de bedrijven (22%) vindt het voor de personele bezetting van hun bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65^e levensjaar blijven werken. Doorwerken van werknemers ná het 65^e wordt slechts door een kleine minderheid van de bedrijven (8%) als belangrijk gezien. In grote bedrijven met 100 of meer werkzame personen en in de sector bouwnijverheid vinden relatief veel werkgevers het belangrijk dat werknemers doorwerken tot hun 65^e. Verder blijkt dat bedrijven die relatief veel oudere werknemers in dienst hebben meer belang hechten aan langer doorwerken van hun personeel tot en na hun 65^e jaar dan bedrijven met weinig

Oudere werknemers en langer doorwerken

oudere werknemers. Dit komt waarschijnlijk doordat bedrijven met veel oudere werknemers hen niet eenvoudig kunnen missen.

Ruim de helft van de bedrijven met 10 of meer werkzame personen geeft aan dat zij gebruik maken van instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Van dertien genoemde instrumenten geven de bedrijven aan het meeste gebruik te maken van vervroegde uitreding in deeltijd (25%) en extra vrije dagen (39%) of een kortere werkweek (22%) voor oudere werknemers. Opvallend is het lage percentage bedrijven dat gebruik maakt van een teruggang in salaris en/of functie bij oudere werknemers (respectievelijk 1% en 2%). Ook scholing en verandering van taken komen relatief weinig voor. Bedrijven lijken dus vooral gebruik te maken van instrumenten om oudere werknemers te ontzien door hen minder uren te laten werken. Dergelijke ontziemaatregelen zijn vaak vastgelegd in CAO's. Werkgevers lijken weinig te investeren in het beter passend maken van het werk voor oudere werknemers door scholing, verandering van taken of demotie.

Op basis van dit onderzoek kunnen we niet vaststellen wat de effectiviteit is van de instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Bedrijven maken meer gebruik van instrumenten om langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen naarmate zij meer werknemers van 55 jaar of ouder in dienst hebben. Het aandeel oudere werknemers in het bedrijf is waarschijnlijk meer de *reden* voor het inzetten van deze instrumenten voor oudere werknemers dan het *effect* van die instrumenten. Daarnaast maken bedrijven meer gebruik van de diverse instrumenten om oudere werknemers in dienst te houden wanneer zij het voor de personele bezetting belangrijk vinden dat werknemers tot het 65^e levensjaar doorwerken. Ten slotte blijkt dat bedrijven die veel laag opgeleide werknemers in dienst hebben meer gebruik maken van de instrumenten deeltijd vervroegde uittreding, vrijstellen van onregelmatige- en ploegendiensten en vrijstellen van overwerk, maar minder van het stimuleren van scholing en cursusdeelname. Dit duidt erop dat laag opgeleide oudere werknemers weliswaar worden ontzien, maar dat er relatief weinig in hen wordt geïnvesteerd om langer doorwerken op andere manieren te bevorderen.

2 Inleiding

De werkende beroepsbevolking in Nederland wordt steeds ouder. Deze veroudering komt voort uit de vergrijzing van de babyboom generatie en de relatieve daling van het aantal jongeren in de laatste decennia (Eurostat, 2008, United Nations, 2007). Bedroeg de gemiddelde leeftijd van de werkenden in Nederland in 2001 nog 38,2 jaar, in 2007 was deze toegenomen tot 39,8 jaar (Bruggink, 2008). Naast de veroudering wordt in de komende jaren een tekort aan arbeidskrachten verwacht doordat minder jongeren instromen op de arbeidsmarkt en een groot aantal babyboomers de arbeidsmarkt zal verlaten (European Commission, 2008). In 2008 presenteerde de Commissie Arbeidsparticipatie voorstellen voor het verhogen van de arbeidsparticipatie om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Eén van de belangrijkste speerpunten in deze voorstellen is het langer aan het werk houden van oudere werknemers. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers blijft namelijk nog steeds achter bij de algemene arbeidsdeelname (Stichting van de Arbeid, 2006). Ter stimulering van langer doorwerken zijn in de afgelopen jaren reeds diverse wijzigingen in de regelgeving rond (vervroegde) pensionering genomen. De meest recente wijziging is het besluit van het Kabinet om de AOW-leeftijd in Nederland te verhogen van 65 jaar naar 67 jaar. De verhoging van de AOW-leeftijd heeft als primair doel om de uitgaven van de overheid aan AOW te beperken. Een secundair doel is het vergroten van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Samenvattend is het door de vergrijzing van de beroepsbevolking en het verwachte tekort aan arbeidskrachten in de komende jaren van groot belang dat de arbeidsparticipatie van ouderen verder toeneemt.

De toename van de arbeidsparticipatie van ouderen hangt af van hun *houding* en *gedrag* ten aanzien van langer doorwerken. In een beperkt aantal studies is onderzocht welke factoren samenhangen met de *houding* ten aanzien van langer doorwerken. Het verkeren in een goede gezondheid hangt samen met langer willen en kunnen doorwerken. Werkomstandigheden zoals geen hoge werkdruk, niet werkzaam zijn in een ambachtelijk of industrieel beroep, een hoge mate van autonomie en goede arbeidsomstandigheden zijn gerelateerd aan langer willen en kunnen doorwerken (Jettinghoff en Smulders, 2008). Ook uitdagend werk en steun van de leidinggevende voor langer doorwerken beïnvloeden de intentie om niet vervroegd uit te treden (Henkens et al., 2009). Naast gezondheid en werkomstandigheden blijken financiële prikkels de intentie om door te werken te bevorderen (Henkens et al., 2009, Kerkhofs et al., 2009, Proper et al., 2009, Bruinshoofd et al., 2005, Phillipson en Smith, 2005). Demografische kenmerken die gerelateerd zijn aan langer doorwerken zijn een hoog opleidingsniveau, thuiswonende kinderen (Jettinghoff en Smulders, 2008) en een huwelijkspartner die doorwerken aanmoedigt (Henkens et al., 2009).

Oudere werknemers en langer doorwerken

Determinanten van het daadwerkelijke *uittreedgedrag* zijn in verschillende Nederlandse en internationale studies onderzocht. Voor de uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid zijn verschillende voorspellers gevonden. Een slechte gezondheid is een sterke voorspeller voor vroegpensioen (Henkens et al., 2009, Burdorf et al., 2008, Phillipson en Smith, 2005). Werkgerelateerde factoren zoals een lage autonomie (Heponiemi et al., 2008, Friis et al., 2007), fysiek zware werkeisen (Friis et al., 2007, Beeksma et al., 2007) en een slechte werkomgeving (Burdorf et al., 2008) hangen ook samen met een vervroegde uittreding. Uitdagend werk blijkt juist een beschermende factor voor vroegpensioen (Proper et al., 2009). Ten slotte wordt een vervroegde uittreding ook mogelijk gemaakt doordat verschillende CAO's het gebruik van een VUT-regeling of prepensioenregeling stimuleren (Beeksma et al., 2007).

Uit het literatuuroverzicht van Burdorf et al. (2008) blijkt dat gezondheidsklachten zoals bewegingsapparaatklachten, chronische longaandoeningen en depressie voorspellend zijn voor *arbeidsongeschiktheid*. Een hoge fysieke belasting op het werk voorspelt arbeidsongeschiktheid en zijn er aanwijzingen dat de psychosociale belasting, zoals het gebrek aan regelmogelijkheden en sociale steun, een rol speelt. Gezondheid, de fysieke belasting en de psychosociale belasting zijn ook van belang voor *werkloosheid*. Daarnaast blijken ook de leefstijlfactoren roken en bovenmatig alcoholgebruik gepaard te gaan met een grotere kans op werkloosheid.

In de huidige kennis over het langer doorwerken van ouderen in Nederland bestaan nog belangrijke leemten. Ten eerste ontbreken longitudinale studies naar de determinanten van de wens en het vermogen om door te werken bij oudere werknemers in Nederland grotendeels. Longitudinaal onderzoek is kostbaar, maar geeft meer inzicht in oorzaak-gevolg relaties en kan handvatten bieden voor maatregelen om langer doorwerken van oudere werknemers in Nederland te bevorderen. Bovendien is het onbekend of lichter werk kan bijdragen aan de wens en het vermogen om langer door te werken. Daarnaast is onbekend in hoeverre de wens en het vermogen om door te werken daadwerkelijk voorspellend zijn voor de vroegtijdige uitstroom uit arbeid. Ten tweede zijn grootschalige en representatieve longitudinale onderzoeken naar vervroegde uittreding schaars. Weinig longitudinale studies onderzoeken een brede range van demografische, arbeidsgerelateerde en gezondheidsgerelateerde kenmerken onder een representatieve groep oudere werknemers. Dit is nodig om de belangrijkste factoren die uitstroom beïnvloeden zo specifiek mogelijk te identificeren. Tot slot richt veel onderzoek zich uitsluitend op werknemers, terwijl werkgevers ook een grote rol spelen bij het langer doorwerken van oudere werknemers. De houding en het gedrag van werkgevers ten aanzien van langer doorwerken is echter nauwelijks onderzocht.

Samenvattend is het van groot belang dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland toeneemt. Om dit te bevorderen is meer inzicht nodig in wat oudere werk-

Oudere werknemers en langer doorwerken

nemers en hun werkgevers *zelf* denken en doen als het gaat om langer doorwerken en welke factoren dit beïnvloeden. Het doel van dit rapport is ten eerste om een representatief beeld van de houding van oudere Nederlandse werknemers over langer doorwerken te geven: in hoeverre geven zij aan dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e, en welke factoren beïnvloeden dit? Ten tweede beoogt dit rapport een indicatie te geven van de factoren die bepalen of oudere werknemers daadwerkelijk stoppen met werken en voortijdig uitstromen naar vroegpensioen of een uitkering. Ten derde tracht dit rapport een representatief beeld te geven van het belang dat Nederlandse werkgevers hechten aan het behoud van oudere werknemers en van de acties die zij ondernemen om oudere werknemers in dienst te houden.

3 Onderzoeksvragen en methode

In dit hoofdstuk beschrijven we de onderzoeksvragen, gaan we in op de definitie van de oudere werknemer en op de bestanden die zijn gebruikt voor de beantwoording van de onderzoeksvragen.

3.1 Onderzoeksvragen

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft subsidie aan TNO om verdiepingsstudies uit te voeren op de monitorbestanden die zijn verzameld onder werknemers en werkgevers. Dit betreft de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), inclusief een longitudinaal gedeelte onder werknemers die een jaar later opnieuw zijn benaderd met een vervolgvragenlijst (NEA-cohortonderzoek) en de Werkgever Enquête Arbeid (WEA).

In overleg tussen het Ministerie van SZW en TNO zijn drie verdiepingsstudies geselecteerd die betrekking hebben op oudere werknemers. Uit efficiëntieoverwegingen zijn deze drie verdiepingsstudies samengevoegd tot één onderzoeksplan met drie onderdelen. De volgende onderzoeksvragen zullen in deze verdiepingsstudie worden beantwoord:

1. In hoeverre willen en kunnen ouderen doorwerken tot hun 65^e levensjaar?
 - a. Wat zijn de trends in willen en kunnen doorwerken?
 - b. Wat is de rol van gezondheid, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij willen en kunnen doorwerken?
 - c. In hoeverre kan (lichamelijk of geestelijk) lichter werk bijdragen aan langer doorwerken?
2. Welke factoren beïnvloeden de uitstroom van ouderen uit arbeid?
 - a. In hoeverre kunnen we uitstroom van ouderen uit arbeid voorspellen?¹
 - b. In hoeverre veranderen oudere werknemers van baan of van taken om het werk langer vol te kunnen houden?
 - c. In hoeverre voorspellen vragen over langer doorwerken de uitstroom uit arbeid in het jaar na het invullen van de vragenlijst?
 - d. Hoe verschillen beroepen in de uitstroom van ouderen uit arbeid?

¹ In onderzoeksvraag 2a staat de feitelijke uitstroom uit arbeid centraal. De vraag naar de determinanten van uitstroom van ouderen uit arbeid kan in dit project hoogstens indicatief worden beantwoord. Aanvankelijk was het plan om de NEA 2005 hiervoor te koppelen aan registratiegegevens over uitstroom uit werk in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) in de jaren 2006 en 2007. Overleg met CBS heeft uitgewezen dat dit pas mogelijk is vanaf 2010, aangezien het SSB momenteel is bijgewerkt tot 2005 en dat dit dus onvoldoende recent is voor zinnige koppeling. We maken in plaats daarvan gebruik van het NEA-cohortonderzoek (zie 3.2.2).

Oudere werknemers en langer doorwerken

3. Welke instrumenten zetten bedrijven in om oudere werknemers te behouden?
 - a. Wat is de leeftijdsopbouw van het personeel van bedrijven in verschillende sectoren en grootteklassen?
 - b. In hoeverre hechten bedrijven belang aan het langer doorwerken van oudere werknemers?
 - c. In hoeverre maken bedrijven gebruik van stimuleringsmaatregelen om oudere werknemers in dienst te nemen?
 - d. Welke instrumenten zetten bedrijven in om oudere werknemers langer in dienst te houden?

3.2 Definitie van oudere werknemer

In dit onderzoek verstaan we onder oudere werknemers: werknemers van 45 jaar en ouder. Deze keuze is arbitrair en in verreweg de meeste gevallen zullen werknemers pas vanaf hun 55^e overwegen om te stoppen met werken. We kiezen echter voor de leeftijdsgrens van 45 jaar om twee redenen. Ten eerste heeft de WHO in 1993 besloten om de oudere werknemer te definiëren als 45 jaar en ouder. Vanaf een leeftijd van 45 jaar hebben werknemers een verhoogde kans op een afname van functionele en fysieke capaciteiten (WHO, 1993). Bovendien hanteren diverse internationale onderzoeken de grens van 45 jaar. Ten tweede is het van belang om voldoende heterogeniteit te behouden in de onderzoeksgroep. Wanneer de grens bij een hogere leeftijd gelegd wordt, is de kans aanwezig dat bepaalde groepen met zwaar werk al eerder zijn uitgestroomd (of doorgestroomd naar lichter werk), waardoor een selectie van relatief gezonde oudere werknemers met relatief licht werk ontstaat. We moeten in dit onderzoek rekening houden met dergelijke selectiemechanismen, die sterker zullen spelen naarmate de werknemers ouder zijn (en een groter deel van hun leeftijdgenoten is gestopt met werken). Binnen de groep van oudere werknemers zullen we daarom waar mogelijk subgroepen naar leeftijd onderscheiden.

3.3 Methode

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), het NEA-cohortonderzoek, en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA). De kenmerken van deze studies worden in de volgende paragrafen toegelicht.

3.3.1 *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*

Gegevens van de NEA gebruiken we voor de beantwoording van onderzoeksvraag 1 en 2. De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden onder werknemers in Nederland. Het doel van de NEA is om de kwaliteit van de arbeid

Oudere werknemers en langer doorwerken

in Nederland te bestuderen. Hiervoor wordt jaarlijks een grote en representatieve steekproef van werknemers benaderd voor het invullen van een vragenlijst. In 2008 deden ruim 22.000 werknemers mee. Naast gegevens over arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden worden onder andere ook gegevens over gezondheid en doorwerken tot het 65^e levensjaar verzameld. TNO voert de NEA uit in samenwerking met het CBS en mede gefinancierd door het ministerie van SZW.

In dit onderzoek gebruiken we de gegevens van NEA 2005, 2006, 2007 en 2008. De gepresenteerde gegevens zijn gewogen naar geslacht, leeftijdsklasse, bedrijfstak, herkomst, regio, stedelijkheid en opleidingsniveau (van den Bossche et al., 2006, Koppes et al., 2009).

3.3.2 NEA-cohortonderzoek

Ook de gegevens van het NEA-cohortonderzoek gebruiken we voor de beantwoording van onderzoeksvraag 1 en 2. Het NEA-cohortonderzoek is een grootschalig longitudinaal onderzoek op basis van de NEA 2007. Het NEA-cohortonderzoek biedt uitgebreide mogelijkheden tot kennisontwikkeling over relaties in de tijd tussen alle aspecten die in de NEA aan bod komen. Voor dit onderzoek zijn ruim 19.000 NEA 2007-respondenten in 2008 opnieuw benaderd met een vragenlijst. Het NEA-cohortonderzoek is uitgevoerd naast de reguliere NEA 2008 meting. Ook in 2009 zal een vervolgmeting plaatsvinden.

In de analyses met de gegevens van het NEA-cohortonderzoek is geen weging toegepast. De respons en mogelijke selectie in 2007 en 2008 worden elders beschreven (van den Bossche et al., 2008, Koppes et al., in bewerking).

In totaal vulden 10.532 personen zowel in 2007 als in 2008 de vragenlijst in, waaronder 5.242 personen in de leeftijd van 45 tot 64 jaar in 2007. In 2008 waren 196 van deze 5.242 werknemers (3.7%) uit arbeid gestroomd naar (pre)pensioen, een uitkering of anders. Doordat de analyses voor verschillende typen uitstroom zijn gebaseerd op een relatief klein aantal personen, kunnen mogelijk niet alle voorspellers van uitstroom worden geïdentificeerd.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat in dit rapport met voorlopige gegevens van het NEA-cohortonderzoek is gewerkt. Hierdoor wijken de resultaten mogelijk iets af van gegevens in toekomstige publicaties.

3.3.3 Werkgevers Enquête Arbeid

De gegevens van de WEA gebruiken we voor de beantwoording van onderzoeksvraag 3. De WEA is een tweejaarlijks onderzoek onder bedrijven en instellingen. Het doel is om ontwikkelingen op het terrein van arbeid in organisaties te volgen. De WEA wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met het Ministerie van SZW.

Oudere werknemers en langer doorwerken

De eerste meting van dit vragenlijstonderzoek vond plaats in de periode oktober 2008 tot februari 2009. In totaal vulden 5.387 werkgevers de vragenlijst in. Met de gegevens in de WEA kan een representatief beeld van de werkgevers in Nederland worden geschetst. De gepresenteerde gegevens zijn gewogen naar bedrijfsomvang en sector (Oeij et al., 2009).

4 Willen en kunnen doorwerken tot het 65^e jaar

De eerste onderzoeksvraag in deze verdiepingsstudie betreft de vraag in hoeverre oudere werknemers willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e levensjaar. Daarbij komt ook aan bod wat determinanten zijn van willen/kunnen doorwerken en in hoeverre ouderen willen doorwerken na hun 65^e levensjaar. De onderzoeksvragen zijn:

- a. Wat zijn de trends in willen en kunnen doorwerken?
- b. Wat is de rol van gezondheid, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij willen en kunnen doorwerken?
- c. In hoeverre kan (lichamelijk of geestelijk) lichter werk bijdragen aan langer doorwerken?

4.1 Trends in willen en kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar

- In de periode van 2005 tot 2008 geeft een toenemend deel van de werknemers van 45 jaar en ouder aan dat zij *willen* doorwerken tot hun 65^e en dat zij *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot hun 65^e
- Deze toename gaat gepaard met een lichte toename in de behoefte aan geestelijk en lichamelijk minder zwaar werk om het werk langer vol te houden

Eerst gaan we na welke trends de NEA 2005 tot 2008 laat zien wat betreft het willen en kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar. Vervolgens bekijken we de trend voor de mate waarin werknemers aangeven dat zij langer zouden kunnen doorwerken indien zij lichamelijk of geestelijk lichter werk zouden kunnen doen. Ten slotte laten we zien in hoeverre werknemers na hun 65^e levensjaar werkzaam willen blijven. Al deze analyses zijn gedaan op werknemers van 45 jaar en ouder. Dit betekent dat de hier gepresenteerde resultaten kunnen verschillen van de resultaten die in de NEA-brochure, de Arbobalans of andere NEA-producten zijn weergegeven. De details van deze analyses zijn weergegeven in de tabellen A1 tot A4 in Bijlage A.

4.1.1 Willen doorwerken

Tabel 4.1 laat zien hoe de trend is voor het willen doorwerken tot het 65^e levensjaar. Uit de tabel blijkt dat steeds meer oudere werknemers langer willen doorwerken. Wel zien we dat in 2008 de toename in het percentage oudere werknemers dat wil doorwerken tot het 65^e levensjaar minder groot is dan in de jaren daarvoor. De trend vlakt dus wat af. In 2008 wil 36% van de werknemers van 45 jaar en ouder doorwerken tot hun 65^e.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Wat betreft leeftijd zien we in tabel 4.1 dat vooral de oudste leeftijdsgroep van werknemers langer wil doorwerken, maar dat de trend in het langer willen doorwerken bij die leeftijdsgroep het minst sterk is. Ongeveer de helft van de werknemers ouder dan 60 jaar wil doorwerken tot hun 65^e. Dit is vooral een selectie-effect: oudere werknemers die niet tot hun 65^e willen doorwerken zijn vaak al voor hun 60^e gestopt met werken.

Een iets groter percentage van de vrouwen in de leeftijdsgroep van 45-64 jaar wil doorwerken tot het 65^e levensjaar dan bij de mannen. Na correctie voor andere factoren verdwijnt dit verschil echter. Bij opleidingsniveau zien we dat werknemers met een hoge opleiding vaker willen doorwerken dan werknemers met een lage of middelbare opleiding. Bij beroepen zien we dat werknemers in ambachtelijke en industriële beroepen in mindere mate willen doorwerken terwijl vooral werknemers in agrarische beroepen langer willen doorwerken. Bij sectoren zien we het laagste percentage dat wil doorwerken tot het 65^e levensjaar in de bouwnijverheid en het hoogste percentage bij cultuur en overige dienstverlening. Ten slotte zien we dat de wens om langer door te werken groter is in kleine bedrijven dan in middelgrote en grote bedrijven.

Tabel 4.1 *Het percentage werknemers dat tot het 65^e levensjaar wil doorwerken*

| WILT U TOT UW 65 ^e WERKZAAM BLIJVEN? (% JA) | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|------|------|------|------|
| Totale groep 45-64 jaar | 21% | 26% | 34% | 36% |
| Leeftijd in 5-jaarsklassen | | | | |
| 1 45-49 | 19% | 27% | 35% | 37% |
| 2 50-54 | 19% | 24% | 31% | 35% |
| 3 55-59 | 18% | 21% | 29% | 31% |
| 4 60-64 | 45% | 48% | 50% | 50% |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 21% | 26% | 35% | 37% |
| 2 Man | 20% | 26% | 32% | 35% |
| Hoogst voltooide opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 19% | 24% | 33% | 34% |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 18% | 24% | 32% | 34% |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 25% | 31% | 37% | 41% |
| Beroep of functie | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 13% | 20% | 28% | 28% |
| 2 Transport | 23% | 23% | 37% | 34% |
| 3 Administratief | 19% | 25% | 37% | 38% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILT U TOT UW 65 ^e WERKZAAM BLIJVEN? (% JA) | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|------|------|------|------|
| 4 Commercieel | 20% | 28% | 32% | 37% |
| 5 Dienstverlenend | 21% | 28% | 32% | 35% |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 22% | 26% | 34% | 36% |
| 7 Leerkracht, docent | 22% | 27% | 34% | 36% |
| 8 (Vak-)specialist | 21% | 32% | 34% | 38% |
| 9 Agrarisch | 23% | 29% | 35% | 48% |
| 10 Leidinggevend | 24% | 26% | 36% | 41% |
| 11 Overige beroepen | 27% | 32% | 37% | 41% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | 26% | 40% | 36% | 42% |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 16% | 23% | 31% | 30% |
| 3 Bouwnijverheid | 9% | 16% | 21% | 19% |
| 4 Handel | 22% | 25% | 35% | 38% |
| 5 Horeca | 25% | 31% | 35% | 40% |
| 6 Vervoer en communicatie | 17% | 25% | 33% | 36% |
| 7 Financiële dienstverlening | 14% | 24% | 29% | 35% |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 26% | 32% | 39% | 43% |
| 9 Openbaar bestuur | 21% | 23% | 30% | 33% |
| 10 Onderwijs | 22% | 30% | 36% | 37% |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 23% | 26% | 35% | 38% |
| 12 Cultuur en overige diensten | 29% | 35% | 42% | 46% |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 25% | 30% | 40% | 44% |
| 2 10-49 werknemers | 20% | 27% | 34% | 35% |
| 3 50-99 werknemers | 19% | 24% | 33% | 35% |
| 4 100+ werknemers | 20% | 25% | 32% | 35% |

4.1.2 Kunnen doorwerken in de huidige functie

Tabel 4.2 beschrijft de trend voor het kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar over de periode 2005 tot 2008. Uit de tabel blijkt dat het percentage werknemers van 45 tot 64 jaar dat denkt in staat te zijn om het werk tot hun 65^e te kunnen voortzetten toeneemt van 41% in 2005 tot 50% in 2008.

Net als bij het willen doorwerken, zien we in tabel 4.2 dat vooral de oudste leeftijdsgroep van werknemers denkt te kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar, maar dat de toename bij deze groep het minst sterk is. Ongeveer tweederde van de werknemers ouder dan 60 jaar denkt in staat te zijn om door te werken tot hun 65^e. Ook hier

Oudere werknemers en langer doorwerken

speelt een selectie-effect: oudere werknemers die niet denken dat zij tot hun 65^e kunnen doorwerken zijn vaak al voor hun 60^e gestopt met werken.

Een aanzienlijk groter percentage van de mannen dan van de vrouwen denkt in staat te zijn om tot het 65^e levensjaar te kunnen doorwerken in de huidige functie. Dit is opvallend omdat vrouwen iets vaker willen doorwerken tot hun 65^e. Verder blijkt dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het percentage oudere werknemers dat denkt door te kunnen werken in de huidige functie tot hun 65^e. Wel zien we dat bij werknemers met een lage opleiding de toename in de tijd sterker is dan bij werknemers met een hoge opleiding. Dit betekent dat het verschil tussen de opleidingsniveaus in het kunnen doorwerken in de loop van de tijd wat kleiner wordt.

Bij beroepen zien we dat een relatief klein deel van de werknemers in gezondheidszorg en hulpverlenende beroepen, in onderwijsberoepen en in ambachtelijke en industriële beroepen denkt te kunnen doorwerken in de huidige functie, terwijl vooral werknemers in leidinggevende en administratieve beroepen en vakspecialisten langer denken te kunnen doorwerken. Bij sectoren zien we de laagste percentages dat denkt te kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar in de horeca en de bouw-nijverheid en de hoogste percentages in de financiële en zakelijke dienstverlening en bij cultuur en overige diensten. Ten slotte zien we dat meer werknemers in kleine en in grote bedrijven denken te kunnen doorwerken tot hun 65^e dan in middelgrote bedrijven.

Tabel 4.2 *Het percentage werknemers dat denkt in staat te zijn om tot het 65^e levensjaar door te werken in de huidige functie*

| DENKT U IN STAAT TE ZIJN UW HUIDIGE WERK TOT UW 65 ^e VOORT TE ZETTEN? (%JA) | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|------|------|------|------|
| Totale groep 45-64 jaar | 41% | 44% | 47% | 50% |
| Leeftijd in 5-jaarsklassen | | | | |
| 1 45-49 | 40% | 43% | 46% | 49% |
| 2 50-54 | 36% | 39% | 44% | 49% |
| 3 55-59 | 41% | 42% | 44% | 48% |
| 4 60-64 | 63% | 68% | 68% | 65% |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 35% | 38% | 43% | 45% |
| 2 Man | 44% | 47% | 49% | 54% |
| Hoogst voltooide opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 33% | 36% | 40% | 44% |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 41% | 42% | 47% | 50% |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 48% | 52% | 52% | 55% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| DENKT U IN STAAT TE ZIJN UW HUIDIGE WERK TOT UW 65 ^e VOORT TE ZETTEN? (%JA) | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|------|------|------|------|
| Beroep of functie | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 29% | 31% | 37% | 41% |
| 2 Transport | 39% | 34% | 47% | 48% |
| 3 Administratief | 53% | 53% | 58% | 63% |
| 4 Commercieel | 42% | 51% | 50% | 59% |
| 5 Dienstverlenend | 36% | 38% | 44% | 47% |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 31% | 32% | 35% | 37% |
| 7 Leerkracht, docent | 33% | 37% | 39% | 41% |
| 8 (Vak-)specialist | 52% | 61% | 60% | 67% |
| 9 Agrarisch | 39% | 32% | 37% | 43% |
| 10 Leidinggevend | 55% | 62% | 61% | 60% |
| 11 Overige beroepen | 47% | 51% | 51% | 54% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | 41% | 39% | 42% | 49% |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 40% | 42% | 46% | 51% |
| 3 Bouwnijverheid | 30% | 32% | 34% | 39% |
| 4 Handel | 40% | 44% | 49% | 55% |
| 5 Horeca | 30% | 30% | 36% | 31% |
| 6 Vervoer en communicatie | 40% | 39% | 46% | 51% |
| 7 Financiële dienstverlening | 47% | 51% | 56% | 61% |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 51% | 55% | 55% | 59% |
| 9 Openbaar bestuur | 47% | 53% | 54% | 56% |
| 10 Onderwijs | 38% | 40% | 43% | 46% |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 35% | 36% | 39% | 40% |
| 12 Cultuur en overige diensten | 49% | 53% | 56% | 57% |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 43% | 50% | 48% | 54% |
| 2 10-49 werknemers | 37% | 41% | 45% | 47% |
| 3 50-99 werknemers | 37% | 38% | 45% | 50% |
| 4 100+ werknemers | 43% | 45% | 48% | 51% |

4.1.3 Kan lichter werk bijdragen aan langer doorwerken?

In tabel 4.3 is weergegeven hoe de trend is voor de vraag of lichter werk (lichamelijk of geestelijk) ertoe kan bijdragen dat men het werk langer voortzet over de periode 2005 tot 2008. Uit de tabel blijkt dat het percentage oudere werknemers van 45 tot 64 jaar dat denkt dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken toeneemt. Dit neemt toe van 34% in 2005 tot 40% in 2008.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Spiegelbeeldig aan het willen en kunnen doorwerken, zien we in tabel 4.3 dat de oudste leeftijdsgroep van werknemers het minst vaak aangeeft dat lichter werk kan bijdragen aan het langer doorwerken. Ongeveer een kwart van de werknemers ouder dan 60 jaar denkt dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken. Hier speelt weer een selectie-effect: oudere werknemers die denken dat lichter werk een voorwaarde is om langer door te werken zijn relatief vaak al voor hun 60^e gestopt met werken.

Mannen en vrouwen verschillen niet in de mate waarin lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken. Na correctie voor andere factoren blijken vrouwen echter in mindere mate aan te geven dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken. Dit komt waarschijnlijk vooral doordat vrouwen relatief oververtegenwoordigd zijn in beroepen waarin lichter werk van belang is om het werk vol te houden. Bij opleidingsniveau zien we slechts kleine verschillen: werknemers met een hoge opleiding denken iets vaker dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken dan werknemers met een lage opleiding. Maar ook de trend verschilt naar opleidingsniveau: in 2008 zijn er geen verschillen meer tussen werknemers met een hoge en een lage opleiding.

Werknemers in beroepen als zorg- of hulpverlener en als leerkracht/docent geven relatief vaak aan dat lichter werk kan bijdragen aan het voortzetten van het werk. In administratieve beroepen vinden werknemers lichter werk het minst vaak nodig. Verder blijkt dat de toename in de bijdrage van lichter werk aan langer doorwerken het sterkst is in ambachtelijke en industriële beroepen. Bij vakspecialisten zien we daarentegen een lichte afname in de behoefte aan lichter werk. Wat betreft de sectoren zien we de hoogste percentages werknemers die aangeven dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken in de horeca en relatief lage percentages in het openbaar bestuur en bij financiële en zakelijke dienstverlening. Ten slotte zien we dat werknemers in middelgrote bedrijven vaker aangeven dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken dan werknemers in kleine bedrijven.

Tabel 4.3 *Het percentage werknemers dat aangeeft dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken*

| ZOU LICHTER WERK ERTOE BIJDRAGEN DAT U UW WERK LANGER VOORTZET? (% JA) | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Totale groep 45-64 jaar | 34% | 36% | 40% | 40% |
| Leeftijd in 5-jaarsklassen | | | | |
| 1 45-49 | 38% | 40% | 44% | 43% |
| 2 50-54 | 36% | 39% | 43% | 43% |
| 3 55-59 | 30% | 30% | 36% | 37% |
| 4 60-64 | 21% | 27% | 28% | 26% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| ZOU LICHTER WERK ERTOE BIJDAGEN DAT U UW WERK LANGER VOORTZET? (% JA) | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|------|------|------|------|
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 32% | 35% | 41% | 39% |
| 2 Man | 35% | 36% | 39% | 40% |
| Hoogst voltooide opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 31% | 34% | 39% | 40% |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 36% | 37% | 40% | 40% |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 35% | 37% | 41% | 40% |
| Beroep of functie | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 35% | 40% | 44% | 45% |
| 2 Transport | 35% | 36% | 39% | 42% |
| 3 Administratief | 21% | 22% | 27% | 23% |
| 4 Commercieel | 31% | 35% | 34% | 34% |
| 5 Dienstverlenend | 34% | 38% | 40% | 43% |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 42% | 46% | 52% | 51% |
| 7 Leerkracht, docent | 42% | 42% | 49% | 50% |
| 8 (Vak-)specialist | 36% | 33% | 34% | 33% |
| 9 Agrarisch | 36% | 45% | 43% | 49% |
| 10 Leidinggevend | 34% | 33% | 34% | 36% |
| 11 Overige beroepen | 29% | 33% | 38% | 34% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | 25% | 35% | 39% | 47% |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 32% | 33% | 37% | 38% |
| 3 Bouwnijverheid | 33% | 41% | 45% | 44% |
| 4 Handel | 34% | 35% | 38% | 37% |
| 5 Horeca | 41% | 47% | 60% | 52% |
| 6 Vervoer en communicatie | 35% | 36% | 37% | 40% |
| 7 Financiële dienstverlening | 32% | 31% | 31% | 31% |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 31% | 33% | 35% | 34% |
| 9 Openbaar bestuur | 30% | 28% | 31% | 34% |
| 10 Onderwijs | 39% | 39% | 47% | 46% |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 39% | 43% | 48% | 46% |
| 12 Cultuur en overige diensten | 27% | 34% | 36% | 37% |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 29% | 33% | 37% | 36% |
| 2 10-49 werknemers | 35% | 37% | 43% | 43% |
| 3 50-99 werknemers | 37% | 38% | 43% | 40% |
| 4 100+ werknemers | 34% | 36% | 39% | 40% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

4.1.4 Willen doorwerken na het 65^e levensjaar

Ten slotte is in 2008 gevraagd of werknemers ook na hun 65^e levensjaar willen blijven doorwerken. Hiervoor is dus geen trend weer te geven. Van de totale groep oudere werknemers geeft 13% aan dat zij ook na hun 65^e willen blijven werken (tabel 4.4).

Tabel 4.4 *Het percentage werknemers dat aangeeft na hun 65^e levensjaar werkzaam te willen blijven (NEA 2008)*

| WILT U NA UW 65^e WERKZAAM BLIJVEN? (%JA) | 2008 |
|--|-------------|
| Totale groep 45-64 jaar | 13% |
| Leeftijd in 5-jaarsklassen | |
| 1 45-49 | 12% |
| 2 50-54 | 12% |
| 3 55-59 | 11% |
| 4 60-64 | 24% |
| Geslacht | |
| 1 Vrouw | 10% |
| 2 Man | 15% |
| Hoogst voltooide opleiding | |
| 1 Laag (<=VBO) | 11% |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 11% |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 17% |
| Beroep of functie | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 10% |
| 2 Transport | 15% |
| 3 Administratief | 11% |
| 4 Commercieel | 11% |
| 5 Dienstverlenend | 12% |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 9% |
| 7 Leerkracht, docent | 14% |
| 8 (Vak-)specialist | 17% |
| 9 Agrarisch | 22% |
| 10 Leidinggevend | 20% |
| 11 Overige beroepen | 16% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | |
| 1 Landbouw en visserij | 23% |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 10% |
| 3 Bouwnijverheid | 8% |
| 4 Handel | 13% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILT U NA UW 65 ^e WERKZAAM BLIJVEN? (%JA) | 2008 |
|--|------|
| 5 Horeca | 13% |
| 6 Vervoer en communicatie | 14% |
| 7 Financiële dienstverlening | 14% |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 17% |
| 9 Openbaar bestuur | 12% |
| 10 Onderwijs | 15% |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 10% |
| 12 Cultuur en overige diensten | 17% |
| Bedrijfsgrootte | |
| 1 1-9 werknemers | 18% |
| 2 10-49 werknemers | 12% |
| 3 50-99 werknemers | 13% |
| 4 100+ werknemers | 12% |

Werknemers van 60 jaar en ouder willen vaker doorwerken na hun 65^e levensjaar dan werknemers jonger dan 60 jaar. Hier speelt het eerder genoemde selectie-effect een rol. Werknemers die niet na hun 65^e willen doorwerken, zullen eerder stoppen met werken en dus ondervertegenwoordigd zijn in de groep 60 tot 64-jarigen. Verder zien we dat mannen vaker dan vrouwen willen doorwerken na hun 65^e. Dit is opvallend omdat we een dergelijk verschil niet zien bij doorwerken tot het 65^e levensjaar. Wel zien we ook hier dat hoger opgeleide werknemers vaker willen doorwerken dan lager en middelbaar opgeleide werknemers.

Het percentage werknemers dat wil doorwerken na hun 65^e levensjaar is het laagst in hulpverlenende beroepen, terwijl leidinggevend en werknemers in agrarische beroepen relatief vaak willen doorwerken na hun 65^e levensjaar. Sectoren waarin relatief weinig werknemers willen doorwerken na hun 65^e levensjaar zijn de industrie en de bouwnijverheid. Ten slotte willen werknemers in kleine bedrijven tot 10 werknemers vaker doorwerken na hun 65^e dan in grotere bedrijven.

4.1.5 Conclusie

De conclusie is dat een toenemend deel van de werknemers van 45 jaar en ouder aangeeft dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e levensjaar, maar dat er tegelijkertijd een groeiende behoefte is aan geestelijk en lichamelijk lichter werk om het werk langer vol te houden. Er zijn wel aanzienlijke verschillen in willen en kunnen doorwerken tussen werknemers met hoge en lage opleidingsniveaus en tussen verschillende beroepen en sectoren. Vooral in lichamelijk zware (ambachtelijke) beroepen en sectoren (bouw) blijven zowel de wens om door te werken als het vermogen om in de huidige functie door te werken tot het 65^e levensjaar achter bij

Oudere werknemers en langer doorwerken

het gemiddelde. Ook in de gezondheidszorg en het onderwijs vinden relatief weinig werknemers dat zij tot hun 65^e in de huidige functie werkzaam kunnen blijven, maar wijkt de wens om door te werken niet af van het gemiddelde. In de zorg en het onderwijs wordt bovendien relatief vaak aangegeven dat lichter werk ertoe kan bijdragen dat men het werk langer voortzet.

4.2 Voorspellers van willen en kunnen doorwerken

- Intern ongewenst gedrag (pesten, intimidatie of geweld door collega's of leidinggevende) voorspelt dat werknemers niet *willen* doorwerken tot hun 65^e levensjaar
- Fysiek zwaar werk, hoge taakeisen, minder sociale steun van de leidinggevende en een beroep als zorgverlener of leerkracht/docent zijn voorspellend voor het niet *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e jaar
- Van de arbeidsvoorwaarden draagt tevredenheid met flexibele werktijden het sterkst bij aan het *kunnen* doorwerken, terwijl het ontbreken van een CAO voorspellend is voor het *willen* doorwerken
- Gezondheid is een goede voorspeller van *kunnen* doorwerken en beïnvloedt *willen* doorwerken in mindere mate

Na het beschrijven van trends over de tijd in willen doorwerken tot het 65^e levensjaar en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e jaar, zullen we nu ingaan op determinanten van willen en kunnen doorwerken. Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag wordt gebruik gemaakt van gegevens van het NEA-cohortonderzoek. De studipopulatie bestaat uit 5016 ouderen (45-64) die zowel in 2007 als in 2008 werkzaam waren als werknemer.

Door middel van logistische regressieanalyse is onderzocht welke kenmerken gemeten in 2007 het willen en kunnen doorwerken na 1 jaar (2008) voorspellen. Daarbij wordt steeds gecorrigeerd voor het willen of kunnen doorwerken in 2007. Hierdoor krijgen we meer zekerheid over de richting van causaliteit: de bijdrage van de voorspellers aan willen of kunnen doorwerken kan beschouwd worden als een bijdrage aan de verandering in willen of kunnen doorwerken tussen 2007 en 2008. Vervolgens is onderzocht of lichamelijk of geestelijk lichter werk zou kunnen bijdragen aan langer willen en kunnen doorwerken.

4.2.1 Voorspellers van willen doorwerken

In tabel 4.5 staat weergegeven welke kenmerken willen doorwerken tot het 65^e levensjaar voorspellen. Deze analyse staat in detail beschreven in de tabel B1 in Bijlage B.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Wanneer werknemers in 2007 willen doorwerken tot hun 65^e levensjaar, dan willen ze dat doorgaans ook in 2008. Dit betekent dat veel werknemers hun mening ten aanzien van willen doorwerken niet veranderen. Naast de mening ten aanzien van willen doorwerken in 2007, voorspelt leeftijd het willen doorwerken. Net als in de trendanalyse (zie paragraaf 4.1) zien we dat werknemers van 60 jaar en ouder vaker willen doorwerken. Werknemers in de leeftijdscategorie van 45 tot 55 jaar willen juist minder vaak doorwerken. Verder blijkt dat mannen vaker tot hun 65^e willen doorwerken dan vrouwen. In de trendanalyse (zie paragraaf 4.1) beschreven we dat er na correctie voor andere factoren geen verschil bestaat tussen mannen en vrouwen wat betreft het willen doorwerken. Deze resultaten voegen hieraan toe dat indien de eerdere mening van mannen ten aanzien van willen doorwerken wordt meegenomen, mannen na één jaar hun mening vaker hebben bijgesteld naar wél willen doorwerken dan vrouwen.

Wat betreft de arbeidskenmerken blijkt dat werknemers zonder CAO relatief vaak willen doorwerken tot hun 65^e. Het is onduidelijk wat dit precies betekent. Mogelijk reflecteert de invloed van het ontbreken van een CAO een financiële prikkel die leidt tot langer willen doorwerken. Ook werknemers die soms kracht gebruiken geven relatief vaak aan te willen doorwerken tot hun 65^e levensjaar. Intern ongewenst gedrag (pesten, intimidatie of geweld door leidinggevende of collega's) voorspelt echter dat werknemers minder vaak willen doorwerken tot hun 65^e.

Ten slotte is ook gezondheid voorspellend voor het willen doorwerken tot het 65^e levensjaar. Werknemers met burnoutklachten willen minder vaak tot hun 65^e werkzaam blijven. De aanwezigheid van een chronische aandoening en de ervaren algemene gezondheid zijn echter niet voorspellend voor willen doorwerken.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel 4.5 Voorspellers van willen doorwerken tot het 65^e levensjaar bij oudere werknemers*

| VOORSPELLERS (2007) | INVLOED OP WILLEN DOORWERKEN TOT HET 65 ^e JAAR (2008) |
|--------------------------------|--|
| Willen doorwerken in 2007 | + |
| Demografische kenmerken | |
| Lagere leeftijd (45-49, 50-54) | - |
| Hogere leeftijd (60-64) | + |
| Man | + |
| Arbeidskenmerken | |
| Soms kracht gebruiken | + |
| Intern ongewenst gedrag | - |
| Bedrijf heeft geen CAO | + |
| Gezondheid en verzuim | |
| Burnoutklachten | - |

* Kenmerken die willen doorwerken significant ($p < 0,05$) voorspelden na correctie voor andere kenmerken in het multipele logistische regressiemodel

+ Grotere waarschijnlijkheid dat werknemer wil doorwerken

- Kleinere waarschijnlijkheid dat werknemer wil doorwerken

4.2.2 Voorspellers van kunnen doorwerken in de huidige functie

In tabel 4.6 staat weergegeven welke kenmerken het kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar voorspellen. De analyse staat in detail beschreven in tabel B2 in Bijlage B.

Werknemers die in 2007 aangeven dat ze in hun functie tot het 65^e levensjaar kunnen doorwerken, rapporteren dat doorgaans ook in 2008. Dit betekent dat een groot deel van de werknemers hun mening ten aanzien van kunnen doorwerken niet verandert tussen 2007 en 2008. Daarnaast zijn ook demografische kenmerken, arbeidskenmerken en gezondheid voorspellend voor het kunnen doorwerken in 2008. Werknemers van 60 jaar en ouder geven vaker aan dat ze in hun huidige functie kunnen doorwerken en werknemers in de leeftijdscategorieën van 45 tot 60 jaar geven dat minder vaak aan.

Werknemers in hulpverlenende beroepen en in onderwijsberoepen rapporteren minder vaak dat zij hun huidige werk tot hun 65^e jaar kunnen voortzetten. Ook werknemers die regelmatig kracht gebruiken tijdens hun werk of met hoge taakeisen geven vaker aan dat zij niet kunnen doorwerken tot hun 65^e levensjaar. Verder blijkt dat werknemers die meer sociale steun van hun leidinggevende ervaren vaker stellen te kunnen doorwerken tot hun 65^e. Wat betreft de arbeidsvoorwaarden draagt

Oudere werknemers en langer doorwerken

de tevredenheid met flexibele werktijden het sterkst bij aan het langer kunnen doorwerken in de huidige functie. Overigens hangt de tevredenheid met verschillende arbeidsvoorwaarden samen, en is er bijvoorbeeld een sterke relatie tussen de tevredenheid met flexibele werktijden en de tevredenheid met de mogelijkheid om in deeltijd te werken.

Ten slotte heeft de gezondheid een sterke invloed op het oordeel of men het werk kan voortzetten tot het 65^e levensjaar. Werknemers met een chronische aandoening die het werk belemmert, werknemers met een matige of slechte algemene gezondheid en werknemers met burnoutklachten geven vaker aan dat zij hun werk niet kunnen voortzetten tot hun 65^e levensjaar dan werknemers zonder dergelijke gezondheidsklachten.

Tabel 4.6 *Voorspellers van kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar bij oudere werknemers**

| VOORSPELLERS (2007) | INVLOED OP KUNNEN DOORWERKEN IN DE HUIDIGE FUNCTIE TOT HET 65 ^e JAAR (2008) |
|---|--|
| Kunnen doorwerken in de huidige functie in 2007 | + |
| Demografische kenmerken | |
| Lagere leeftijd (45-49, 50-54, 55-59) | - |
| Hogere leeftijd (60-64) | + |
| Arbeidskenmerken | |
| Regelmatig kracht gebruiken | - |
| Hogere taakeisen | - |
| Meer sociale steun leidinggevende | + |
| Grotere tevredenheid met flexibele werktijden | + |
| Beroep gezondheidszorg en hulpverlening | - |
| Beroep leerkracht, docent | - |
| Gezondheid en verzuim | |
| Chronische aandoening die het werk belemmert | - |
| Matige/slechte ervaren gezondheid | - |
| Burnoutklachten | - |

* Kenmerken die kunnen doorwerken significant ($p < 0,05$) voorspelden na correctie voor andere kenmerken in het multipale logistische regressiemodel

+ Grotere waarschijnlijkheid dat werknemer kan doorwerken

- Kleinere waarschijnlijkheid dat werknemer kan doorwerken

4.2.3 *Wie kan wel maar wil niet doorwerken en visa versa?*

In de paragrafen 4.2.1 en 4.2.2 zijn voorspellers van willen doorwerken en van kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar geïdentificeerd. In deze

Oudere werknemers en langer doorwerken

paragraaf bespreken we de samenhang tussen deze bevindingen. Het doel is om werknemers te identificeren die wel *kunnen* maar niet *willen* doorwerken tot hun 65^e, en andersom. Inzicht in de factoren die een rol spelen geeft mogelijk handvatten voor het stimuleren van langer doorwerken. Aangezien onze interesse uitgaat naar beïnvloedbare factoren worden demografische kenmerken buiten beschouwing gelaten.

Uit ons onderzoek blijkt dat er geen arbeids- of gezondheidskenmerken zijn die *willen* doorwerken positief en *kunnen* doorwerken negatief beïnvloeden, of andersom. Wel voorspellen burnoutklachten in 2007 zowel niet *willen* als niet *kunnen* doorwerken in de huidige functie in 2008. Preventie van burnoutklachten bij oudere werknemers door goed gezondheidsbeleid van werkgevers zou de wens en het vermogen om langer door te werken dus kunnen bevorderen. Daarnaast is het sociale klimaat op het werk zowel belangrijk voor *willen* als voor *kunnen* doorwerken. Het aspect van het sociale klimaat verschilt echter. Ongewenst gedrag van collega's of leidinggevende (intern) is voorspellend voor niet willen doorwerken, terwijl weinig sociale steun van de leidinggevende voorspellend is voor niet kunnen doorwerken tot het 65^e in de huidige functie. Ter stimulering van langer doorwerken lijkt het dus van belang dat werkgevers investeren in een gunstig sociaal klimaat op het werk.

Verschillende werkgerelateerde kenmerken hebben een negatieve invloed op het *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, maar hebben geen invloed op *willen* doorwerken. Werknemers met een beroep in de gezondheidszorg of als docent geven bijvoorbeeld vaker aan dat zij die functie niet *kunnen* uitoefenen tot hun 65^e. Deze werknemers verschillen echter niet van andere werknemers in de mate waarin zij *willen* doorwerken tot hun 65^e. Een tijdige verandering van de functie zou bij deze werknemers dus kunnen bijdragen aan het voorkomen van voortijdige uitstroom uit arbeid. Daarnaast zou het aanpassen van het werk aan de mogelijkheden en wensen van deze oudere werknemers het langer doorwerken kunnen faciliteren. Dit geldt ook voor werknemers met fysiek zwaar werk (regelmatig kracht gebruiken), hoge taakeisen, een chronische aandoening die het werk belemmert, of een slechte/matige ervaren gezondheid.

Van de arbeidsvoorwaarden is het feit dat een bedrijf geen CAO heeft in 2007 een voorspeller voor *willen* doorwerken tot het 65^e jaar in 2008. De afwezigheid van een CAO heeft echter geen invloed op het vermogen om te *kunnen* doorwerken. Mogelijk reflecteert het ontbreken van een CAO een financiële prikkel die leidt tot willen doorwerken. Een grotere tevredenheid met een arbeidsvoorwaarde zoals flexibele werktijden resulteert vaker in de mening te *kunnen* doorwerken in de huidige functie. Mogelijk kan langer doorwerken dus worden gestimuleerd door arbeidsvoorwaarden zoals flexibele werktijden.

4.3 Invloed van lichter werk op willen en kunnen doorwerken

- Behoeftte aan lichter werk is een voorspeller voor het niet *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar

In paragraaf 4.1 beschreven we dat een toenemend deel van de werknemers van 45 jaar en ouder aangeeft dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e levensjaar, maar dat er tegelijkertijd een groeiende behoefte is aan geestelijk en lichamelijk lichter werk om het werk langer vol te houden. In 2008 geeft maar liefst 40% van de werknemers van 45 tot 64 jaar aan dat lichter werk ertoe zou bijdragen dat zij hun werk langer voortzetten. Dit betekent dat lichter werk volgens de werknemers zelf langer doorwerken kan bevorderen.

In deze paragraaf gaan we na of de behoefte aan lichter werk ook bijdraagt aan de voorspelling van willen en kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar een jaar later. Om dit te onderzoeken is de behoefte aan lichter werk toegevoegd aan de voorspelmodellen van willen en kunnen doorwerken (tabel 4.5, 4.6). Uit deze analyse blijkt dat werknemers die in 2007 aangeven dat lichter werk zou kunnen bijdragen aan langer doorwerken, in 2008 vaker aangeven dat ze niet in de huidige functie kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar. De behoefte aan lichter werk is alleen voorspellend voor kunnen doorwerken, en niet voor willen doorwerken. De details van deze analyse zijn weergegeven in tabel B3 in Bijlage B.

De conclusie is dat lichter werk van belang is voor langer doorwerken. Ten eerste geeft een aanzienlijk deel van de oudere werknemers zelf aan dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken. Bovendien blijkt dat werknemers die stelden dat lichter werk zou kunnen bijdragen aan langer doorwerken een jaar later minder vaak aangeven dat zij in staat zijn om hun huidige werk tot hun 65^e levensjaar voort te kunnen zetten. Mogelijk hebben zij doorgaans geen lichter werk gekregen en zou lichter werk alsnog kunnen bijdragen aan het langer voortzetten van het werk.

5 Uitstroom van ouderen uit arbeid

In de tweede onderzoeksvraag die aan bod komt in deze verdiepingsstudie staat de uitstroom van ouderen uit arbeid centraal. Hierbij onderscheiden we de volgende subvragen:

- a. In hoeverre kunnen we uitstroom van ouderen uit arbeid voorspellen?
- b. In hoeverre veranderen oudere werknemers van baan of van taken om het werk langer vol te kunnen houden?
- c. In hoeverre voorspellen vragen over langer doorwerken de uitstroom uit arbeid in het jaar na het invullen van de vragenlijst?
- d. Hoe verschillen beroepen in de uitstroom van ouderen uit arbeid?

5.1 In hoeverre kunnen we uitstroom van ouderen uit arbeid voorspellen?

- Demografische kenmerken en arbeidskenmerken, zoals een reorganisatie en de duur in huidige functie, voorspellen de uitstroom naar vroegpensioen
- Gezondheidsproblemen, het sociale klimaat op het werk en een tijdelijk contract voorspellen de uitstroom naar een uitkering
- De uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen of naar een uitkering worden voorspeld door verschillende determinanten en vereisen dus verschillende 'preventieve' maatregelen

Voor de beantwoording van deze vraag maken we gebruik van gegevens van het NEA-cohortonderzoek. Eerst beschrijven we de uitstroom van ouderen uit arbeid. Vervolgens presenteren we determinanten van de uitstroom uit arbeid. Voorspellers van uitstroom naar vroegpensioen en naar een uitkering zijn apart onderzocht. Aangezien langdurig verzuim een belangrijke voorspeller van uitstroom uit arbeid is, zullen we ook de bevindingen ten aanzien van langdurig verzuim weergeven.

De bevindingen in dit hoofdstuk moeten worden beschouwd als voorlopige bevindingen die een eerste indicatie geven van de uitstroom uit arbeid en de determinanten daarvan. De reden is dat het de uitstroom in een relatief klein cohortonderzoek van ruim 5000 werknemers betreft en dat de follow-up periode op dit moment nog beperkt is (1 jaar). Meer definitieve en representatieve gegevens over de uitstroom van oudere werknemers en de determinanten daarvan kunnen in de toekomst worden verkregen door koppeling van de NEA en andere enquêtebestanden aan uitstroomgegevens in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).

Oudere werknemers en langer doorwerken

5.1.1. Beschrijving van uitstroom uit arbeid van oudere werknemers

Van de 5.242 oudere werknemers (45-64 jaar) in 2007 rapporteren 226 (4,3%) personen dat zij niet langer werkzaam zijn als werknemer in 2008 (tabel 5.1). In totaal stromen 196 (3,7%) personen uit arbeid en beginnen 30 personen als zelfstandige (n=26) of starten een opleiding (n=4). Zelfstandigen en personen die met een opleiding starten worden in dit onderzoek niet beschouwd als uitstromers uit het arbeidsproces.

Van de 196 personen die uit arbeid stromen, gaan 112 werknemers (57%) met prepensioen/VUT of pensioen/functioneel leeftijdsontslag. De oudste werknemers die in 2008 met prepensioen/VUT zijn (n=88), waren 62 jaar in 2007. Onder de werknemers die met pensioen/functioneel leeftijdsontslag zijn, hadden 14 van de 24 personen de leeftijd van 65 jaar in 2008 nog niet bereikt.

Tabel 5.1 Demografische kenmerken en de werkstatus in 2007 en 2008

| | WERKNEMER IN 2007 EN 2008 (n=5019) | WERKNEMER IN 2007, GEEN WERKNEMER IN 2008 | | | | |
|--------------------|--|--|--|---------------------|------------------|--|
| | | Prepensioen / VUT (n=88) | Pensioen/ functioneel leeftijds- ontslag (n= 24) | Uitkering (n=58) | Anders (n=26) | Zelfstandige of opleiding (n=30) |
| Leeftijd | | | | | | |
| Gemiddelde (sd) | 52 (5) | 60 (2) | 62 (2) | 53 (3) | 53 (5) | 52 (5) |
| Categorie % | | | | | | |
| 45-49 | 32% | 0% | 0% | 29% | 23% | 33% |
| 50-54 | 34% | 1% | 0% | 26% | 31% | 33% |
| 55-59 | 27% | 38% | 21% | 42% | 35% | 30% |
| 60-64 | 7% | 61% | 79% | 3% | 11% | 3% |
| Geslacht % | | | | | | |
| Man | 55% | 58% | 67% | 52% | 38% | 73% |
| Vrouw | 45% | 42% | 33% | 48% | 62% | 27% |
| Opleiding % | | | | | | |
| Laag | 26% | 26% | 29% | 26% | 32% | 17% |
| Midden | 35% | 36% | 33% | 47% | 36% | 20% |
| Hoog | 39% | 38% | 38% | 26% | 32% | 63% |

Van de 196 personen die uit arbeid stromen, ontvangen 58 personen (30%) in 2008 een uitkering en stromen 26 personen (13%) op een andere manier uit arbeid zonder recht op een uitkering. Van de 58 personen die een uitkering ontvangen, stromen 18 personen in de WIA/WAO, 36 personen in de WW en geven 4 personen aan een

Oudere werknemers en langer doorwerken

andere uitkering te ontvangen. Werknemers die uitstromen naar een uitkering zijn jonger dan personen die met prepensioen/VUT of pensioen/functioneel leeftijdsontslag gaan, en zijn minder vaak hoog opgeleid (zie tabel 5.1).

Aangezien langdurig verzuim een belangrijke voorspeller van uitstroom uit werk is, onderzoeken we ook wie in 2008 aangeeft 25% of meer van de werktijd verzuimd te hebben. We hebben voor dit afkappunt van langdurig verzuim gekozen, omdat het overeenkomt met 13 weken verzuim op jaarbasis². Van de 5019 werknemers in 2008 melden 246 (5,4%) werknemers langdurig verzuim in het afgelopen jaar. Personen met langdurig verzuim zijn vaker laag opgeleid (Tabel 5.2).

Tabel 5.2. Demografische kenmerken en langdurig verzuim in 2008

| | WERKNEMER IN 2008 | |
|--------------------|------------------------|---------------------------|
| | Geen langdurig verzuim | Langdurig verzuim (n=246) |
| Leeftijd | | |
| Gemiddelde (sd) | 52 (5) | 52 (5) |
| Categorie % | | |
| 45-49 | 32% | 31% |
| 50-54 | 35% | 33% |
| 55-59 | 27% | 30% |
| 60-64 | 7% | 6% |
| Geslacht % | | |
| Man | 56% | 51% |
| Vrouw | 44% | 49% |
| Opleiding % | | |
| Laag | 26% | 33% |
| Midden | 35% | 35% |
| Hoog | 39% | 32% |

5.1.2 Voorspellers van uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen

In de volgende analyses definiëren we vroegpensioen als uitstroom uit arbeid naar prepensioen/VUT of pensioen/functioneel leeftijdsontslag vóór de leeftijd van 65 jaar. Van de 102 personen die met vroegpensioen gaan, zijn 88 personen met prepensioen/VUT en 14 personen met pensioen/functioneel leeftijdsontslag. In tabel 5.3 wor-

2 Sinds 1 november 2008 hoeft de werkgever het ziekteverzuim van een werknemer pas in de 42e week te melden bij het UWV. Voorheen was dit na 13 weken verzuim. Er is in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die éénmaal en werknemers die meerdere malen hebben verzuimd.

Oudere werknemers en langer doorwerken

den de kenmerken gepresenteerd die bij de regressieanalyse voorspellend zijn voor uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen. De details van deze analyse staan in tabel C1 in Bijlage C.

Tabel 5.3. Voorspellers van uitstroom naar vroegpensioen bij oudere werknemers (n=102)*

| VOORSPELLERS (2007) | INVLOED OP UITSTROOM NAAR VROEGPENSIOEN (2008) |
|------------------------------------|--|
| Demografische kenmerken | |
| Hogere leeftijd | + |
| Vrouw | + |
| Partner heeft geen werk | + |
| Arbeidskenmerken | |
| Langere periode in huidige functie | + |
| Leiding geven | + |
| Grote reorganisatie | + |
| Gezondheid en verzuim | |

* Kenmerken die uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen significant ($p < 0,05$) voorspelden na correctie voor andere kenmerken in het multipele logistische regressiemodel

+ Grotere waarschijnlijkheid voor uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen

- Kleinere waarschijnlijkheid voor uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen

Een hogere leeftijd is een zeer sterke voorspeller voor uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen. Van de werknemers die met vroegpensioen gaan is 1 persoon (1%) tussen de 50-54 jaar, zijn 38 personen (37%) tussen de 55-59 jaar en zijn 63 personen (62%) tussen de 60 en 64 jaar in 2007. Ook vrouwen en personen met een partner die niet werkt gaan vaker met vroegpensioen.

Van de arbeidskenmerken is de periode dat een werknemer werkzaam is in dezelfde functie van voorspellende waarde. Een langere periode in dezelfde functie resulteert vaker in vroegpensioen. Dit kan niet (volledig) verklaard worden door de samenhang met leeftijd. Mogelijk hebben werknemers die langdurig dezelfde functie uitvoeren beperktere mogelijkheden voor een transitie naar een andere (lichamelijk of geestelijk minder belastende) functie. Ook een gebrek aan uitdaging zou bij deze werknemers een rol kunnen spelen bij de transitie naar vroegpensioen (Henkens et al., 2009). Daarnaast stromen werknemers die leiding geven vaker uit. Dit hangt mogelijk samen met het weinig voorkomen van een teruggang in functie (zie paragraaf 6.4) of met financieel aantrekkelijkere afvloeiingsmogelijkheden. Oudere werknemers hebben eveneens een grotere kans om met vroegpensioen te gaan wanneer het bedrijf waarin zij werkzaam zijn een grote reorganisatie doormaakt. Dit suggereert

Oudere werknemers en langer doorwerken

dat vroegpensioen soms gebruikt wordt als afvloeiingsregeling van overtollig ouder personeel.

Gezondheidsgerelateerde factoren en langdurig verzuim in 2007 zijn niet van voorspellende waarde voor de uitstroom naar vroegpensioen. Het feit dat gezondheid niet van voorspellende waarde is in ons onderzoek komt niet overeen met onze verwachtingen op basis van eerder onderzoek. Mogelijk is hier sprake van een selectie-effect en stromen oudere werknemers met substantiële gezondheidsproblemen uit arbeid voordat zij de leeftijd bereikt hebben om met vroegpensioen te gaan. Het is ook mogelijk dat we in dit onderzoek niet alle determinanten van vroegpensioen kunnen identificeren doordat relatief weinig werknemers in de korte follow-up periode van één jaar uit arbeid naar vroegpensioen stromen.

In deze analyse had geen van de werknemers die met prepensioen/VUT (n=88) of pensioen/functioneel leeftijdsontslag (n=14) ging de leeftijd van 65 jaar bereikt. Additionele analyses voor het identificeren van de voorspellers van uitstroom naar prepensioen/VUT (n=88) laten sterk vergelijkbare resultaten zien.

5.1.3 Voorspellers van uitstroom uit arbeid naar een uitkering

In tabel 5.4 presenteren we de kenmerken die uitstroom uit arbeid naar een uitkering voorspellen. De details van deze analyse staan in tabel C2 in Bijlage C.

Gezondheid blijkt een belangrijke rol te spelen bij de uitstroom naar een uitkering, in tegenstelling tot bij de uitstroom naar vroegpensioen. Zowel de ervaren gezondheid als burnoutklachten voorspellen uitstroom naar een uitkering. In paragraaf 4.2 lieten we al zien dat gezondheid ook een belangrijke voorspeller is van kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, en dat burnoutklachten ook willen doorwerken tot het 65^e jaar beïnvloeden.

Werknemers in de leeftijd van 55 tot 59 jaar maken vaker de transitie van arbeid naar een uitkering. Dit geldt niet voor werknemers in de leeftijd van 60-64 jaar. Deze oudere werknemers (60-64 jaar) stromen eerder uit naar vroegpensioen dan naar een uitkering.

Van de arbeidskenmerken is een tijdelijk dienstverband voorspellend voor uitstroom naar een uitkering. Dit is in lijn met het feit dat 36 van de 58 werknemers naar de WW stromen. Daarnaast speelt het sociale klimaat op het werk een rol bij de uitstroom naar een uitkering. Werknemers die intern ongewenst gedrag rapporteren (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten door collega's of leidinggevende), stromen vaker uit arbeid. Meer sociale steun van collega's is juist beschermend voor uitstroom. Tot slot is langdurig verzuim in 2007 een sterke voorspeller van uitstroom naar een uitkering.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel 5.4. Voorspellers van uitstroom naar een uitkering bij oudere werknemers (n=58)*

| VOORSPELLERS (2007) | INVLOED OP UITSTROOM NAAR EEN UITKERING (2008) |
|-------------------------------------|--|
| Demografische kenmerken | |
| Leeftijd 55-59 jaar | + |
| Arbeidskenmerken^a | |
| Tijdelijk dienstverband | + |
| Intern ongewenst gedrag | + |
| Meer sociale steun van collega's | - |
| Gezondheid en verzuim | |
| Ervaren matige/slechte gezondheid | + |
| Burnoutklachten | + |
| Langdurig verzuim in 2007 | + |

* Kenmerken die uitstroom naar een uitkering significant ($p < 0,05$) voorspelden na correctie voor andere kenmerken in het multi-pele logistische regressiemodel

+ Grotere waarschijnlijkheid voor uitstroom uit arbeid naar een uitkering

- Kleinere waarschijnlijkheid voor uitstroom uit arbeid naar een uitkering

a De variabele sector is buiten beschouwing gelaten gezien het kleine aantal personen dat uitstroomt naar een uitkering.

5.1.4 Voorspellers van langdurig verzuim bij oudere werknemers

Langdurig verzuim is ook in dit onderzoek een belangrijke voorspeller van uitstroom uit arbeid naar een uitkering (tabel 5.4). Van de werknemers in 2008 melden 246 werknemers (5,4%) langdurig verzuim in het afgelopen jaar. Tabel 5.5 toont de kenmerken die langdurig verzuim voorspellen. De details van deze analyse staan in tabel C3 in Bijlage C.

Langdurig verzuim in 2007 is de sterkste voorspeller van langdurig verzuim in 2008. Daarnaast heeft gezondheid een grote invloed. Zowel het hebben van een aandoening die het werk belemmert als een matig tot slechte algemene gezondheid voorspellen langdurig verzuim. Ook burnoutklachten voorspellen langdurig verzuim. In de vorige paragrafen lieten we al zien dat verschillende aspecten van gezondheid ook van voorspellende waarde zijn voor uitstroom uit arbeid naar een uitkering en voor kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar.

Naast de gezondheidskenmerken en eerder langdurig verzuim voorspellen arbeidskenmerken langdurig verzuim. Werknemers die aangeven soms of regelmatig kracht te gebruiken tijdens het werk gaan vaker langdurig verzuimen. Sociale steun van de leidinggevende blijkt daarentegen beschermend te werken tegen verzuim. Werknemers die meer steun van hun leidinggevende ervaren, verzuimen minder vaak langdurig. Deze arbeidskenmerken beïnvloeden de mening ten aanzien van kunnen

Oudere werknemers en langer doorwerken

doorwerken op dezelfde wijze (zie paragraaf 4.2). Leeftijd, sector en beroep hebben na correctie voor andere variabelen geen invloed op verzuim.

Tabel 5.5 Voorspellers van langdurig verzuim ($\geq 25\%$) bij oudere werknemers ($n=246$)*

| VOORSPELLERS (2007) | INVLOED OP LANGDURIG VERZUIM (2008) |
|--|-------------------------------------|
| Demografische kenmerken | |
| Arbeidskenmerken^a | |
| Soms of regelmatig kracht gebruiken | + |
| Meer sociale steun van de leidinggevende | - |
| Gezondheid en verzuim | |
| Chronische aandoening die het werk belemmert | + |
| Ervaren matige/slechte gezondheid | + |
| Burnoutklachten | + |
| Langdurig verzuim in 2007 | + |

* Kenmerken die langdurig verzuim significant ($p < 0,05$) voorspelden na correctie voor andere kenmerken in het multipele logistische regressiemodel

+ Grotere waarschijnlijkheid langdurig verzuim

- Kleinere waarschijnlijkheid langdurig verzuim

5.1.5 Conclusie

Van de 5242 werknemers in 2007 in de leeftijd van 45-64 jaar is 3,7% in 2008 uit arbeid gestroomd naar prepensioen/VUT, pensioen/functioneel leeftijdsontslag, een uitkering of een andere mogelijkheid. De determinanten van uitstroom naar vroegpensioen verschillen van de determinanten van uitstroom naar een uitkering. Dit betekent dat voor de preventie van voortijdige uitstroom uit arbeid via één van deze routes verschillende maatregelen nodig zijn. Terwijl demografische en arbeidskenmerken (langere periode in huidige functie, leiding geven, grote reorganisatie) de uitstroom naar vroegpensioen voorspellen, zijn bij de uitstroom naar een uitkering gezondheid en het sociale klimaat op het werk belangrijke voorspellers.

Van de oudere werknemers verzuimt 5,4% langdurig tussen 2007 en 2008. Net als bij uitstroom uit arbeid naar een uitkering zijn een minder goede gezondheid en eerder langdurig verzuim belangrijke voorspellers. Daarnaast voorspellen fysiek zwaar werk en minder steun van de leidinggevende langdurig verzuim.

5.2 In hoeverre veranderen ouderen van baan of van taken om het werk langer vol te kunnen houden?

- Slechts een kleine minderheid van de oudere werknemers die van werkgever of functie verandert, noemt 'niet te zwaar werk (lichamelijk of geestelijk)' als een belangrijk aspect bij de keuze van de nieuwe baan
- Deze verandering van werkgever of functie leidt tot iets gunstigere arbeidsomstandigheden, die het langer doorwerken positief kunnen beïnvloeden

Om te onderzoeken of oudere werknemers van baan of van taken veranderen om het werk langer vol te houden, gebruiken we de gegevens van het NEA-cohortonderzoek over 4799 personen³ in de leeftijd van 45 tot 64 jaar die zowel in 2007 als in 2008 werkzaam zijn als werknemer.

Tussen 2007 en 2008 veranderen 634 (13%) werknemers van werkgever of van functie. Een verandering van werkgever wordt door 242 (5%) personen gerapporteerd en een verandering van functie door 392 (8%) personen. Werknemers die van werkgever of functie veranderen zijn jonger dan werknemers die dit niet doen (tabel 5.6).

Werknemers die van werkgever veranderen (n=242) noemen 'interessant werk' en de 'werksfeer' het vaakst als belangrijke aspecten bij de keuze van de nieuwe baan. Werknemers die van functie veranderen (n=392) noemen 'interessant werk' en 'promotie en loopbaanmogelijkheden' het vaakst als belangrijke aspecten. Dat de nieuwe baan lichamelijk of geestelijk niet te zwaar mag zijn noemt slechts 10% van de personen die van werkgever of functie veranderen als een belangrijk aspect bij de keuze van de nieuwe baan (tabel 5.6).

Om inzicht te krijgen in de verandering in arbeidsomstandigheden bij personen die een transitie van werkgever of functie maken, zijn verschillende arbeidsomstandigheden in 2007 en 2008 onderzocht. Werknemers die van werkgever of van functie veranderen hebben zowel in 2007 als in 2008 vaker een tijdelijk contract, en de proportie met een tijdelijk contract neemt toe (tabel 5.7). Daarnaast gebruiken personen die van werkgever of functie veranderen zowel voor als na de transitie minder vaak kracht tijdens het werk en doen ze vaker beeldschermwerk. Dit suggereert dat de arbeidsmobiliteit wat hoger is bij werknemers die kantoorwerk doen dan bij werknemers die met hun handen werken.

3 Van de 5019 personen die zowel in 2007 als in 2008 werkzaam waren als werknemer ontbraken gegevens over transitie naar een andere werkgever of functie bij 220 personen.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel 5.6 Kenmerken van werknemers die niet en wel van werkgever of functie veranderen tussen 2007 en 2008

| | GEEN VER- ANDERING (n=4165) | VERANDERING VAN WERKGEVER OF VAN FUNCTIE | | |
|---|---------------------------------------|---|---|---------------------------------------|
| | | Totaal (n=634) | Verandering van werkgever (n=242) | Verandering van functie (n=392) |
| Leeftijd | | | | |
| 45-49 | 30% | 42% | 44% | 41% |
| 50-54 | 35% | 36% | 38% | 34% |
| 55-59 | 28% | 19% | 16% | 21% |
| 60-64 | 7% | 3% | 2% | 4% |
| Geslacht | | | | |
| Man | 55% | 55% | 51% | 58% |
| Vrouw | 45% | 45% | 49% | 42% |
| Speelde ontslag een rol | | | | |
| Nee | | | 41% | 98% |
| Ja, ontslagen | | | 18% | 1% |
| Ja, ontslag genomen | | | 41% | 1% |
| 3 belangrijkste aspecten bij keuze nieuwe baan | | | | |
| Interessant werk | | | 46% | 57% |
| Werksfeer | | | 39% | 19% |
| Reistijd/afstand naar werk | | | 23% | 14% |
| Salaris | | | 21% | 17% |
| Werkzekerheid | | | 17% | 15% |
| Niet te zwaar werk (lichamelijk of geestelijk) | | | 10% | 10% |
| Flexibele werktijden | | | 10% | 5% |
| Promotie- en loopbaanmogelijkheden | | | 9% | 28% |
| Scholings- en opleidingsmogelijkheden | | | 7% | 10% |
| Mogelijkheden om in deeltijd te werken | | | 7% | 5% |
| Overlegmogelijkheden | | | 4% | 2% |
| Verlof en vakantiemogelijkheden | | | 4% | 2% |
| Thuiswerkregeling | | | 3% | 1% |
| (Lease)auto | | | 2% | 1% |
| Pensioenregeling | | | 2% | 4% |
| Anders | | | 32% | 24% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

De variatie in het werk neemt af bij werknemers die geen transitie maken terwijl deze variatie licht toeneemt bij werknemers die wel een transitie maken. Opvallend is dat werknemers die van werkgever of van functie zijn veranderd in 2008, na de transitie wat lagere taakeisen hebben dan in hun oude functie, iets meer sociale steun van collega's krijgen en vooral meer sociale steun van hun leidinggevende ervaren dan in 2007. De details van de analyse staan weergegeven in tabel C4 in Bijlage C.

Tabel 5.7 *Werkomstandigheden van oudere werknemers in 2007 en 2008*

| | GEEN VERANDERING VAN WERKGEVER OF FUNCTIE (N=4165) | | ANDERE WERKGEVER OF FUNCTIE IN 2008 (N= 634) | |
|--|--|-------|--|-------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Contractomvang (uur/week) | 31,81 | 31,56 | 32,67 | 32,30 |
| Type contract | | | | |
| Vast | 95% | 96% | 89% | 77% |
| Tijdelijk | 5% | 4% | 11% | 23% |
| Kracht | | | | |
| Nee | 66% | 66% | 71% | 74% |
| Soms | 21% | 20% | 17% | 12% |
| Regelmatig | 14% | 14% | 12% | 15% |
| Beeldschermwerk (uur/dag) | 3,68 | 3,67 | 3,97 | 4,03 |
| Autonomie (1-3)* | 2,56 | 2,59 | 2,54 | 2,56 |
| Taakeisen (1-4)* | 2,34 | 2,32 | 2,44 | 2,36 |
| Gevarieerd werk (1-4)* | 2,80 | 2,75 | 2,82 | 2,84 |
| Sociale steun leidinggevende (1-4)* | 2,80 | 2,81 | 2,69 | 2,90 |
| Sociale steun collega's (1-4)* | 3,23 | 3,21 | 3,19 | 3,23 |

* hogere score geeft meer of hoger weer.

Concluderend blijkt dat 13% van de werknemers tussen de 45 en 64 jaar tussen 2007 en 2008 van werkgever of van functie veranderen. Slechts een kleine minderheid van de werknemers die van werkgever of functie veranderen (10%) noemen niet te zwaar werk (lichamelijk of geestelijk) als een belangrijk aspect bij de keuze van de nieuwe baan. Werknemers die van werkgever of functie veranderen, ervaren in vergelijking met degenen die geen transitie maken een toename van de sociale steun van de leidinggevende en collega's en een kleine afname van de taakeisen. Deze veranderingen zijn mogelijk relevant, aangezien sociale steun beschermt tegen langdurig verzuim en uitstroom van ouderen uit arbeid naar een uitkering (zie paragraaf 5.1). Ook zijn meer sociale steun en lagere taakeisen voorspellend voor kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar (zie paragraaf 4.2). Hoewel oudere werknemers

Oudere werknemers en langer doorwerken

slechts zelden van functie of werkgever veranderen met als doel het werk langer vol te houden, vinden we dus wel aanwijzingen dat een dergelijke transitie kan leiden tot gunstigere arbeidsomstandigheden die het langer doorwerken kunnen bevorderen.

5.3 In hoeverre voorspellen vragen over langer doorwerken de uitstroom uit arbeid in het jaar na het invullen van de vragenlijst?

- Wat werknemers zeggen over *willen* doorwerken tot hun 65^e en *kunnen* doorwerken in hun huidige functie tot het 65^e jaar is een goede voorspeller voor hun daadwerkelijke uitstroomgedrag naar vroegpensioen

De validatie van de vragen over langer doorwerken bij oudere werknemers (45-64 jaar) voeren we uit binnen het NEA-cohortonderzoek. In 2007 is aan de werknemers gevraagd of zij willen doorwerken tot hun 65^e en of zij in staat zijn om in hun functie door te werken tot hun 65^e. Het antwoord op deze vragen relateren we aan het daadwerkelijke uitstroomgedrag in 2008.

Werknemers die in 2008 uit arbeid zijn gestroomd, geven in 2007 minder vaak aan tot hun 65^e te willen werken dan werknemers die niet uitstromen. De werknemers die met vroegpensioen gaan geven het minst vaak aan tot hun 65^e te willen doorwerken (9%) (tabel 5.8). Werknemers die met vroegpensioen gaan verschillen echter nauwelijks wat betreft het wel kunnen doorwerken in de huidige functie van degenen die werkzaam blijven (45% vs 47%). Werknemers die uit arbeid stromen naar een uitkering (32%) of anders (39%) geven echter minder vaak aan tot hun 65^e in de huidige functie te kunnen doorwerken.

Om de voorspellende waarde van willen en kunnen doorwerken in de huidige functie voor uitstroom uit arbeid te bepalen, zijn deze variabelen toegevoegd aan de modellen voor vroegpensioen en een uitkering die in paragraaf 5.1 zijn gepresenteerd. De details van deze analyses staan weergegeven in de tabellen C5 en C6 in Bijlage C.

De stelling over *willen* doorwerken tot het 65^e levensjaar is een belangrijke voorspeller van uitstroom naar vroegpensioen. Werknemers die in 2007 niet door willen werken stromen veel vaker uit naar vroegpensioen tussen 2007 en 2008. De stelling over *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar is ook van voorspellende waarde voor uitstroom wegens vroegpensioen, al is de invloed minder sterk dan die van willen doorwerken. Werknemers die in 2007 aangeven niet te kunnen doorwerken in de huidige functie stromen vaker uit naar vroegpensioen.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel 5.8 Stellingen over willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar uit 2007 in relatie tot de daadwerkelijke uitstroom uit arbeid in 2008*

| | WERKNEMER IN 2007 EN 2008 | WERKNEMER IN 2007, UIT ARBEID IN 2008 | | |
|--|------------------------------|--|---------------------|------------------|
| | | Vroeg- pensioen (n= 102)* | Uitkering (n=58) | Anders (n=26) |
| Wilt u tot 65^e werkzaam blijven? (2007) | | | | |
| Ja | 33% | 9% | 26% | 15% |
| Nee | 48% | 82% | 57% | 54% |
| Weet niet | 19% | 9% | 17% | 31% |
| Denkt u in staat te zijn uw huidige functie tot uw 65^e voort te zetten? (2007) | | | | |
| Ja | 47% | 45% | 32% | 39% |
| Nee | 32% | 46% | 49% | 50% |
| Weet niet | 21% | 9% | 19% | 11% |

* Werknemers van 64 jaar in 2007 zijn niet meegenomen in deze analyse, aangezien zij in 2008 de pensioenge-rechtigde leeftijd van 65 jaar hadden bereikt

De stellingen over willen doorwerken en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e jaar zijn niet van voorspellende waarde voor de uitstroom naar een uitkering. Waarschijnlijk zijn met name de gezondheidskenmerken belangrijker voor uitstroom naar een uitkering dan de stellingen over willen en kunnen doorwerken. We vonden eerder dat een slechte gezondheid en burnoutklachten zowel bijdragen aan meer uitstroom naar een uitkering als aan het oordeel van werknemers dat zij niet tot hun 65^e te kunnen doorwerken. Of werknemers aangeven dat zij kunnen doorwerken tot hun 65^e voegt dan weinig meer toe aan de voorspelling van uitstroom uit werk naar een uitkering.

Concluderend blijken de stellingen over *willen* doorwerken tot het 65^e levensjaar, en in mindere mate over *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, goede voorspellers van uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen. Hierbij dient echter wel de kanttekening gemaakt te worden dat de vragen niet als vervanging kunnen dienen voor de daadwerkelijke uitstroom. Dit blijkt uit het feit dat 9% van de personen die in 2008 met vroegpensioen is in 2007 aangaf door te willen werken tot het 65^e levensjaar en 45% aangaf door te kunnen werken tot het 65^e levensjaar. Willen en kunnen doorwerken zijn niet van voorspellende waarde voor uitstroom naar een uitkering.

5.4 Leeftijdsofbouw van beroepen

- Het verschil in de leeftijdsopbouw tussen beroepen geeft slechts een beperkte indicatie van het verschil in de uitstroom uit arbeid tussen beroepen
- De arbeidsomstandigheden lijken niet gunstiger in beroepen met veel oudere werknemers dan in beroepen met weinig oudere werknemers

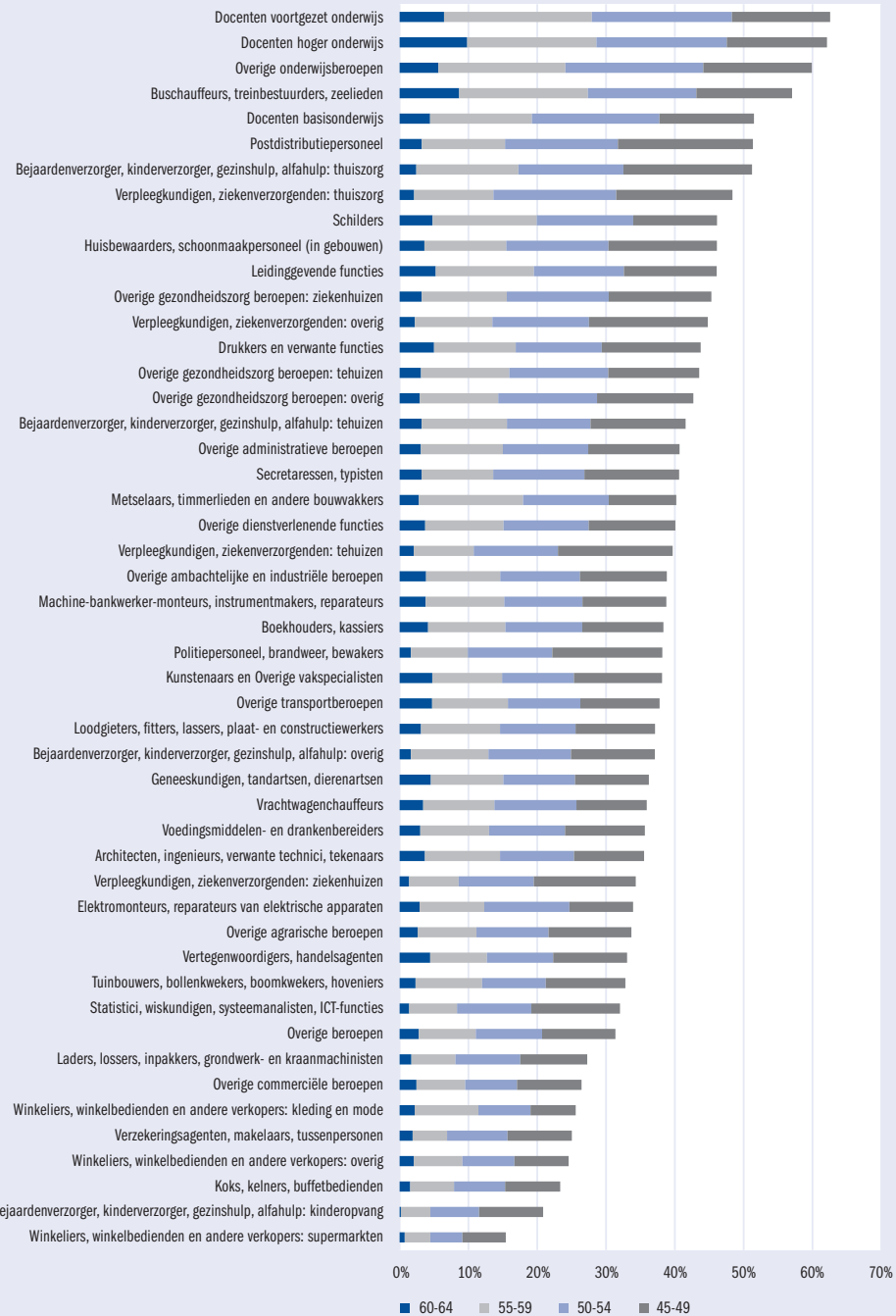
In deze paragraaf beschrijven we de leeftijdsopbouw in beroepen op basis van de NEA 2005 tot 2008. Het doel van deze beschrijving is het identificeren van beroepen waarin oudere werknemers langer dan gemiddeld doorwerken en beroepen waarin werknemers relatief vroeg stoppen. De indeling in beroepen is gebaseerd op de zelfgerapporteerde beroepen, waarbij kleine beroepsgroepen zijn samengenomen en grote beroepsgroepen zijn uitgesplitst op basis van de zelfgerapporteerde sector (zie Hooftman en Ybema (2008) voor details over deze beroepenindeling). Er worden 49 beroepsgroepen onderscheiden, die gezamenlijk de totale beroepsbevolking dekken.

In figuur 5.1 staat van de 49 beroepen de leeftijdsopbouw in 5-jaarscategorieën voor 45 jaar en ouder weergegeven als percentage van het totale aantal werknemers. We zien dat er relatief veel oudere werknemers werkzaam zijn in diverse beroepen in het onderwijs, buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden, postdistributiepersoneel en gezondheidsberoepen in de thuiszorg. Er zijn relatief weinig oudere werknemers werkzaam als winkelier, als verzorgende in de kinderopvang, als kok, kelner of buffetbediende, als verzekeringsagent of makelaar, in overige commerciële functies en als lader of lossier. In tabel D1 in Bijlage D is de volledige leeftijdsopbouw van de beroepen weergegeven.

Vervolgens is nagegaan hoe de leeftijdsopbouw in beroepen (aandeel 45+, aandeel 55+) samenhangt met de demografische kenmerken van de werknemers in die beroepen (geslacht, opleiding), de arbeidsomstandigheden in die beroepen, de gezondheid en het verzuim van werknemers, de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden en of sprake was van een grote reorganisatie. Het doel hiervan is om na te gaan of beroepen met veel oudere werknemers betere arbeidsomstandigheden kennen, waardoor oudere werknemers langer doorwerken. In tabel D2 in bijlage D is de betreffende correlatietabel weergegeven. De belangrijkste resultaten zijn weergegeven in tabel 5.9. Voor de leeftijdsopbouw van de beroepen is het aandeel werknemers van 45 jaar en ouder en het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder ten opzichte van het totale aantal werknemers in dat beroep genomen.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Figuur 5.1 Leeftijdopbouw naar beroepsgroep



Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel 5.9 *Samenhang tussen de proportie oudere werknemers in beroepen en overige kenmerken van die beroepen (N = 49 beroepsgroepen).*

| | BEROEPEN MET VEEL WERKNEMERS VAN 45 JAAR EN OUDER | BEROEPEN MET VEEL WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER |
|--------------------------------|--|--|
| Demografische kenmerken | Hoge opleiding | |
| Arbeid | Hoge moeilijkheidsgraad van werk Emotioneel zwaar werk Weinig sociale steun leidinggevende Ontevreden met resultaatgerichte beloning Tevreden met pensioenregeling | Weinig sociale steun leidinggevende Ontevreden met resultaatgerichte beloning Ontevreden met functioneringsgesprekken Ontevreden met promotiemogelijkheden Ontevreden met overlegmogelijkheden |
| Gezondheid en verzuim | Chronische aandoening Arbeidshandicap Burnoutklachten | Chronische aandoening Arbeidshandicap Burnoutklachten |

Uit tabel 5.9 blijkt dat beroepen met veel oudere werknemers (45+) gekenmerkt worden door relatief veel werknemers met een hoge opleiding en door moeilijk en emotioneel zwaar werk. Verder zijn werknemers in beroepen met veel oudere werknemers (45+ en 55+) vaker ontevreden over diverse arbeidsvoorwaarden, maar juist niet over de pensioenregeling. Ten slotte is de sociale steun van leidinggevendenden gemiddeld lager in beroepen met veel oudere werknemers.

Deze resultaten zijn niet in overeenstemming met het idee dat beroepen met veel oudere werknemers gunstiger arbeidsomstandigheden kennen dan beroepen met weinig oudere werknemers. Er zijn geen verschillen tussen beroepen met veel en weinig oudere werknemers wat betreft fysiek zwaar werk, autonomie of tijdsdruk. Wat betreft moeilijk en emotioneel zwaar werk scoren beroepen met veel werknemers van 45 jaar en ouder juist slechter dan beroepen met weinig werknemers van 45 jaar en ouder.

In beroepen met veel oudere werknemers zijn werknemers relatief ontevreden met hun arbeidsvoorwaarden. Dit zou kunnen komen doordat er weinig jonge werknemers instromen in deze beroepen vanwege de ongunstige arbeidsvoorwaarden. Hierdoor vergrijzen deze beroepen sneller dan beroepen met goede arbeidsvoorwaarden.

Oudere werknemers en langer doorwerken

den. Daarbij is het opvallend dat werknemers in beroepen met veel ouderen (45+) juist relatief tevreden zijn met de pensioenregeling. Mogelijk hebben oudere werknemers betere pensioenvoorzieningen dan jongere werknemers en is de gemiddelde tevredenheid met de pensioenvoorziening daardoor relatief hoog in beroepen met veel oudere werknemers.

Verder blijkt dat in beroepen met veel oudere werknemers er vaker sprake is van een chronische aandoening of arbeidshandicap en van meer burnoutklachten dan in beroepen met weinig oudere werknemers. Hier is het aandeel oudere werknemers in een beroep waarschijnlijk mede de oorzaak van de gezondheidsklachten. Aangezien oudere werknemers vaker een slechte gezondheid hebben dan jongere werknemers, zullen beroepen met veel oudere werknemers ook een hoger aandeel werknemers met een slechte gezondheid hebben.

De conclusie uit deze analyses is dat beroepen verschillen in leeftijdsopbouw, in arbeidsomstandigheden, in arbeidsvoorwaarden en in gezondheid van werknemers. De arbeidsomstandigheden en de gezondheid van werknemers op beroepsniveau blijken geen bevredigende verklaring op te leveren voor de leeftijdsopbouw in die beroepen. De verschillen in leeftijdsopbouw tussen beroepen geven slechts een beperkte indicatie van de mate waarin werknemers langer doorwerken. Wellicht zijn andere determinanten van de leeftijdsopbouw in een beroep belangrijker. Sommige beroepen zullen vooral jongeren trekken terwijl andere beroepen aantrekkelijker zijn voor ouderen. Bijvoorbeeld werken in de horeca of als winkelbediende is vaak een tijdelijke (bij)baan voor studenten en werken in de kinderopvang is vooral aantrekkelijk voor jonge vrouwen. Daar tegenover staan beroepen waarin ouderen sterk vertegenwoordigd zijn omdat voor deze beroepen een lange vooropleiding nodig is (docent hoger onderwijs, artsen) of een minimumleeftijd wordt geëist (buschauffeur).

6 Activiteiten van bedrijven voor oudere werknemers

De derde onderzoeksvraag die aan bod komt in deze verdiegingsstudie betreft de vraag in hoeverre bedrijven gebruik maken van maatregelen en instrumenten om oudere werknemers te stimuleren om langer door te werken.

Hierbij komen de volgende onderzoeksvragen aan bod:

- a. Wat is de leeftijdsopbouw van het personeel van bedrijven in verschillende sectoren en grootteklassen?
- b. In hoeverre hechten bedrijven belang aan het langer doorwerken van oudere werknemers?
- c. In hoeverre maken bedrijven gebruik van stimuleringsmaatregelen om oudere werknemers in dienst te nemen?
- d. Welke instrumenten zetten bedrijven in om oudere werknemers langer in dienst te houden?

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 3 maken we gebruik van gegevens van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2008. In tabel 6.1 staat weergegeven uit welke sectoren en grootteklassen de bedrijven afkomstig zijn, waarbij zowel de gewogen als de ongewogen aantallen staan vermeld. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen maken we gebruik van de gewogen gegevens.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel 6.1 Kenmerken van de bedrijven uit de WEA

| | ONGEWOGEN GEGEVENS | | GEWOGEN GEGEVENS | |
|-------------------------------|--------------------|-----|------------------|-----|
| | N | % | N | (%) |
| Sectoren | | | | |
| Landbouw en visserij | 106 | 2% | 73 | 1% |
| Industrie | 892 | 17% | 404 | 7% |
| Bouwnijverheid | 373 | 7% | 436 | 8% |
| Handel | 768 | 14% | 1662 | 31% |
| Horeca | 251 | 5% | 411 | 8% |
| Vervoer en communicatie | 401 | 7% | 249 | 5% |
| Financiële dienstverlening | 178 | 3% | 154 | 3% |
| Zakelijke dienstverlening | 857 | 16% | 948 | 18% |
| Openbaar bestuur, overheid | 198 | 4% | 40 | 1% |
| Onderwijs | 497 | 9% | 194 | 4% |
| Gezondheidszorg, welzijnszorg | 572 | 11% | 460 | 9% |
| Cultuur eo dienstverlening | 294 | 5% | 356 | 7% |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| Onbekend | 72 | 1% | 155 | 3% |
| 2-9 werkzame personen | 1843 | 34% | 3939 | 73% |
| 10-49 werkzame personen | 1446 | 27% | 1039 | 19% |
| 50-99 werkzame personen | 681 | 13% | 139 | 3% |
| 100+ werkzame personen | 1345 | 25% | 115 | 2% |

6.1 Leeftijdsopbouw

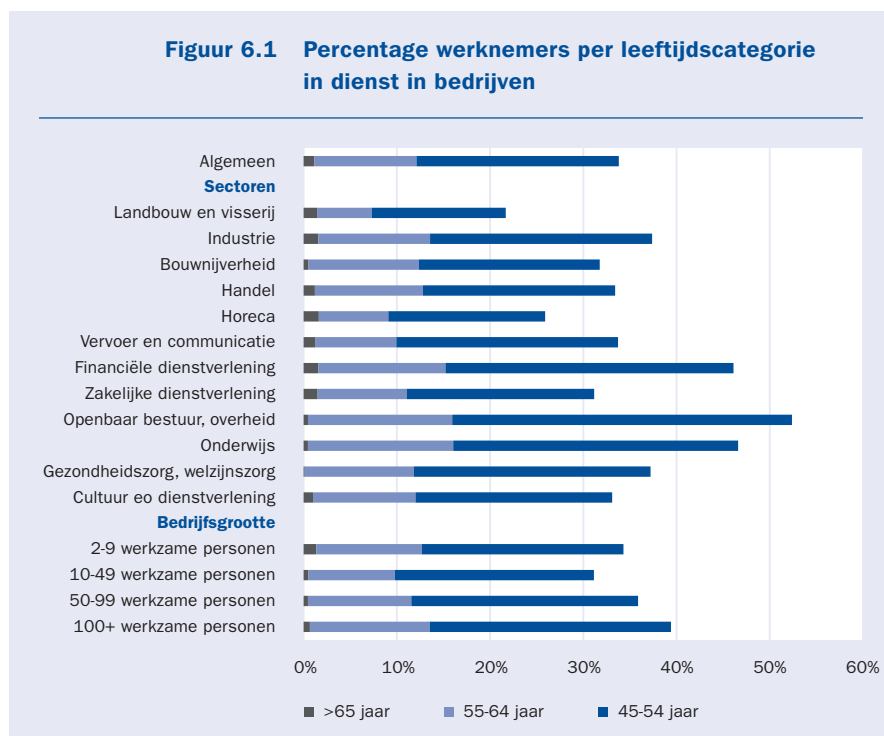
- Bedrijven geven aan dat een derde van de werknemers in hun personeelsbestand 45 jaar of ouder is, en dat 12% 55 jaar of ouder is
- Bedrijven in de sector financiële dienstverlening en onderwijs hebben relatief veel ouderen in dienst

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen gaan we eerst in op de leeftijdsopbouw in bedrijven. In deze studie zijn drie indelingen van oudere werknemers onderzocht namelijk; (1) het percentage werknemers van 45 jaar en ouder, (2) het percentage werknemers van 55 jaar en ouder en (3) het percentage werknemers van 65 jaar en ouder.

Oudere werknemers en langer doorwerken

6.1.1 Beschrijving van de leeftijdsopbouw in bedrijven

In figuur 6.1 is het percentage werknemers in bedrijven per leeftijdscategorie weergegeven. Uit de figuur blijkt dat in bedrijven gemiddeld 34% van de werknemers 45 jaar of ouder is. Gemiddeld 12% van de werknemers is 55 jaar of ouder. Het percentage werknemers boven de 65 jaar is laag met gemiddeld 1% en de verschillen tussen sectoren en grootteklassen hierin zijn klein (tot 2%). Voor de volledige leeftijdsopbouw van bedrijven verwijzen we naar tabel E1 in Bijlage E.



In de komende paragrafen beschrijven we de verschillen tussen sectoren en grootteklassen voor leeftijdsopbouw. Daarnaast beschrijven we of leeftijdsopbouw samenhangt met de geslachtsverdeling en het opleidingsniveau binnen een bedrijf. Hierbij wordt gecorrigeerd voor de invloed van de overige kenmerken. De details van deze analyse staan in tabel E2 in Bijlage E.

6.1.2 Leeftijdsopbouw 45 jaar en ouder

Het percentage werknemers van 45 jaar en ouder verschilt tussen de sectoren waarbij het percentage werknemers van 45 jaar en ouder relatief laag is in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid, handel, horeca en zakelijke dienstverlening.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Bedrijven in de sectoren financiële dienstverlening, openbaar bestuur en overheid en onderwijs hebben juist relatief veel werknemers van 45 jaar en ouder in dienst. Het percentage werkzame personen van 45 jaar en ouder is hoger dan gemiddeld in kleine bedrijven met 2-9 werkzame personen maar lager dan gemiddeld in bedrijven met 10-49 werkzame personen. Verder blijkt dat een hoger aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau samengaat met een hoger percentage werknemers van 45 jaar en ouder.

6.1.3 *Leeftijdsopbouw 55 jaar en ouder*

Ook voor de het percentage werknemers van 55 jaar en ouder zijn verschillen tussen de sectoren gevonden. Relatief veel bedrijven in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid, horeca en vervoer en communicatie hebben een lager percentage werknemers van 55 jaar en ouder in dienst dan gemiddeld. Er zijn relatief meer werknemers van 55 jaar en ouder in dienst bij bedrijven in de sector financiële dienstverlening en onderwijs. In overeenstemming met de leeftijdsopbouw van 45 jaar en ouder geldt ook hier dat bedrijven met 2-9 werkzame personen gemiddeld een hoger percentage werkzame personen van 55 jaar en ouder in dienst hebben en dat bedrijven met 10-49 werkzame personen een lager percentage oudere werkzame personen in dienst hebben. Daarnaast blijkt ook hier dat een hoger aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau samengaat met een hoger percentage werknemers van 55 jaar en ouder. Tenslotte hangt de leeftijdsopbouw van 55 jaar en ouder samen met de geslachtsverdeling binnen bedrijven. In bedrijven met relatief een hoog percentage werknemers van 55 jaar en ouder is het percentage vrouwen lager.

6.1.4 *Conclusie*

Bedrijven geven gemiddeld aan dat een derde van hun personeelsbestand 45 jaar of ouder is en dat 12% 55 jaar of ouder is. Het percentage werknemers van 45 jaar en ouder en het percentage werknemers van 55 jaar en ouder is lager in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en horeca. Bedrijven in de sector financiële dienstverlening en onderwijs hebben relatief een hoog percentage oudere werknemers in dienst. Het percentage werknemers van 65 jaar en ouder is voor alle sectoren en grootteklassen laag (tot 2%).

Daarnaast hangt een groter aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau samen met een hoger percentage oudere werknemers. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat oudere werknemers over het algemeen lager opgeleid zijn dan jongere werknemers waardoor bedrijven met veel oudere werknemers ook meer laagopgeleide werknemers hebben.

Oudere werknemers en langer doorwerken

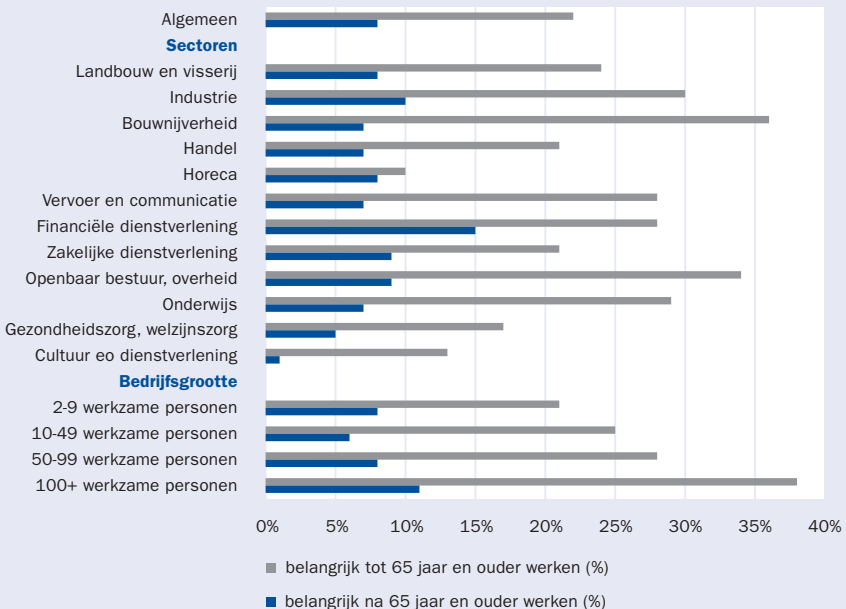
6.2 Belang voor bedrijven dat werknemers langer doorwerken

- Slechts 22% van de bedrijven vindt het voor de personele bezetting van hun bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65^e levensjaar doorwerken
- Bedrijven met relatief veel ouderen in dienst hechten meer belang aan het langer doorwerken van hun personeel

In de WEA 2008 is aan werkgevers gevraagd of zij het voor de personele bezetting in hun bedrijf belangrijk vinden dat werknemers tot hun 65^e en na hun 65^e blijven werken. Het percentage bedrijven dat aangeeft het belangrijk te vinden dat hun werknemers blijven werken tot en na het 65^e jaar is gepresenteerd in figuur 6.2.

Van alle werkgevers vindt 22% het belangrijk dat hun werknemers werkzaam blijven tot hun 65^e levensjaar. De meerderheid van de bedrijven (65%) vindt het niet belangrijk dat hun werknemers tot hun 65^e jaar blijven werken en 13% van de bedrijven weet niet of het belangrijk is dat werknemers tot hun 65^e jaar blijven werken.

Figuur 6.2 Percentage bedrijven dat het belangrijk vindt dat hun werknemers blijven werken tot en na hun 65e jaar



Oudere werknemers en langer doorwerken

Wanneer wordt gevraagd of bedrijven het belangrijk vinden dat werknemers ook na hun 65^e jaar doorwerken blijkt slechts 8% van de werkgevers dit belangrijk te vinden. In totaal vindt 80% het niet belangrijk dat werknemers in dienst blijven na hun 65^e jaar. In tabel E3 in Bijlage E is dit in meer detail weergegeven.

In de komende paragrafen beschrijven we de verschillen tussen sectoren en grootteklassen voor het belang dat bedrijven hechten aan doorwerken tot het 65^e jaar en na het 65^e jaar. Daarnaast beschrijven we of het belang van langer doorwerken samenhangt met de leeftijdsopbouw, de geslachtsverdeling en het opleidingsniveau binnen een bedrijf. Hierbij wordt gecorrigeerd voor de invloed van de overige kenmerken. De details van deze analyse staan in tabel E4 in Bijlage E.

6.2.1 *Belang voor bedrijven dat werknemers tot hun 65^e jaar werken*

Bedrijven die relatief veel ouderen (45 jaar en ouder) in dienst hebben vinden het belangrijker dat werknemers tot hun 65^e jaar in dienst blijven dan bedrijven met relatief weinig oudere werknemers. Daarnaast vindt een groter deel van de bedrijven in de sectoren bouwnijverheid en onderwijs het belangrijk dat werknemers door blijven werken tot hun 65^e jaar, maar nog altijd betreft dit een minderheid van de bedrijven in die sectoren. In de sectoren horeca en cultuur en overige dienstverlening vinden relatief minder bedrijven het belangrijk dat hun werknemers tot hun 65^e jaar in dienst blijven. Relatief weinig kleine bedrijven (2-9 werkzame personen) geven aan het belangrijk te vinden dat werknemers tot hun 65^e jaar in dienst blijven terwijl relatief veel grote bedrijven (100 of meer werkzame personen) het wel belangrijk achten. Daarnaast vinden bedrijven met een groter aandeel laag- of middelbaar opgeleide werknemers het vaker belangrijk dat werknemers doorwerken tot hun 65^e jaar. Bedrijven die relatief veel vrouwen in dienst hebben vinden het minder vaak belangrijk dat hun personeel blijft werken tot het 65^e jaar dan bedrijven waarin relatief veel mannen werkzaam zijn.

6.2.2 *Belang voor bedrijven dat werknemers na hun 65^e jaar werken*

De proportie oudere werknemers (45 jaar en ouder) hangt samen met het belang van langer doorwerken na het 65^e jaar. Bedrijven vinden doorwerken na het 65^e jaar belangrijker naarmate ze meer oudere werknemers in dienst hebben. Een groter deel van de bedrijven in de sectoren financiële en zakelijke dienstverlening geeft aan het belangrijk te vinden dat werknemers na hun 65^e blijven doorwerken, maar dit betreft nog altijd maar 13% van de bedrijven. In de sector cultuur en overige dienstverlening vinden relatief weinig bedrijven het belangrijk dat werknemers doorwerken na hun 65^e jaar. Net als bij het doorwerken tot het 65^e jaar, geven bedrijven met relatief veel vrouwen in dienst minder vaak aan het belangrijk te vinden dat werknemers doorwerken na hun 65^e jaar. Het belang van doorwerken na het 65^e jaar hangt niet samen bedrijfs grootte en opleidingsniveau.

Oudere werknemers en langer doorwerken

6.2.3 Conclusie

Nog geen kwart (22%) van de bedrijven vindt het voor de personele bezetting van hun bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65^e jaar blijven werken. Doorwerken van werknemers na het 65^e jaar wordt slechts door een kleine minderheid van de bedrijven (8%) als belangrijk gezien.

Bedrijven met relatief veel oudere werknemers in dienst vinden het belangrijker dat werknemers tot en na hun 65^e jaar doorwerken dan bedrijven met relatief weinig oudere werknemers. Het is niet volledig duidelijk wat hier de oorzaak of gevolg is. Hoogstwaarschijnlijk kunnen werkgevers die veel oudere werknemers in dienst hebben deze personeelsleden niet missen, wat resulteert in het oordeel dat het voor de personele bezetting belangrijk is dat oudere werknemers langer doorwerken.

6.3 Inzetten van stimuleringsmaatregelen

- Ongeveer de helft van de bedrijven is bekend met de stimuleringsmaatregel premievrijstelling en ongeveer een derde van de bedrijven is bekend met de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid bij het aannemen van oudere werknemers
- Beide regelingen worden weinig gebruikt voor het aannemen van oudere werknemers

In deze paragraaf beschrijven we het gebruik van stimuleringsmaatregelen bij het in dienst nemen van oudere werknemers.

In de WEA 2008 is gevraagd of werkgevers bekend waren met een tweetal stimuleringsmaatregelen, namelijk (1) de premievrijstelling bij afname van oudere werknemers en (2) de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid, die door de overheid wordt aangeboden om het aannemen van oudere werknemers te stimuleren. Bedrijven hadden in 2008 recht op de premievrijstelling indien ze werknemers van 50 jaar of ouder in dienst namen of bij werknemers van 54,5 jaar en ouder die al in dienst waren. Met ingang van 1 januari 2009 is deze premievrijstelling vervangen door de premiekorting voor oudere werknemers. De subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid is bedoeld voor bedrijven die een project starten voor (1) het vergroten van bewustwording bij bedrijven binnen branches of bedrijfstakken, (2) het uitwisselen van ervaringen en informatie tussen bedrijven binnen branches of bedrijfstakken of (3) stimuleren en faciliteren van het gebruik door bedrijven van ontwikkelde (leeftijdsbewust personeelsbeleid) instrumenten. Hoewel beide stimuleringsmaatregelen gebruikt kunnen worden voor zowel het aannemen van oudere werknemers als voor oudere werknemers die al in dienst zijn, wordt in de WEA alleen gevraagd of de maatregelen zijn gebruikt bij het aannemen van oudere werknemers.

Oudere werknemers en langer doorwerken

In deze studie kan dus alleen antwoord worden gegeven op de vraag of de stimuleringsregelingen zijn gebruikt bij het in dienst nemen van oudere werknemers.

6.3.1 Bekendheid en gebruik van stimuleringsmaatregelen

Bijna de helft (48%) van de bedrijven is *bekend* met de mogelijkheid voor premievrijstelling bij de aanname van oudere werknemers (tabel 6.3). Van alle bedrijven geeft 32% aan bekend te zijn met de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid (tabel 6.2). Als er gevraagd wordt naar het *gebruik* dan blijkt gemiddeld 5% van alle bedrijven gebruik te maken van een of beide regelingen voor het aannemen van oudere werknemers.

Tabel 6.2 Bekendheid en gebruik van stimuleringsmaatregelen

| STIMULERINGMAATREGEL | BEKENDHEID VAN MAATREGEL | | GEBRUIK VAN EEN OF BEIDE REGULINGEN |
|--------------------------------------|--------------------------|----------|-------------------------------------|
| | Premie | Subsidie | |
| Algemeen | 48% | 32% | 5% |
| SBI93 (12 klassen, bron: CBS) | | | |
| Landbouw en visserij | 45% | 26% | 8% |
| Industrie | 52% | 31% | 6% |
| Bouwnijverheid | 52% | 33% | 3% |
| Handel | 47% | 32% | 5% |
| Horeca | 48% | 33% | 6% |
| Vervoer en communicatie | 52% | 37% | 6% |
| Financiële dienstverlening | 51% | 29% | 3% |
| Zakelijke dienstverlening | 52% | 32% | 4% |
| Openbaar bestuur, overheid | 41% | 37% | 5% |
| Onderwijs | 37% | 30% | 5% |
| Gezondheidszorg, welzijnszorg | 44% | 32% | 5% |
| Cultuur eo dienstverlening | 36% | 30% | 2% |
| Bedrijfsgrootte | | | |
| 2-9 werkzame personen | 45% | 30% | 4% |
| 10-49 werkzame personen | 51% | 35% | 7% |
| 50-99 werkzame personen | 63% | 40% | 9% |
| 100+ werkzame personen | 70% | 53% | 17% |

In de komende paragrafen beschrijven we de verschillen tussen sectoren en grootteklassen voor de bekendheid met en het gebruik van de stimuleringsmaatregelen. Daarnaast beschrijven we of de bekendheid met en het gebruik van de stimulerings-

Oudere werknemers en langer doorwerken

maatregelen samenhangen met de leeftijdsopbouw, de geslachtsverdeling en het opleidingsniveau binnen een bedrijf. Hierbij wordt gecorrigeerd voor de invloed van de overige kenmerken. De details van deze analyse staan in tabel E5 en E6 in Bijlage E.

6.3.2 *Premievrijstelling bij aanneming oudere werknemers*

Bedrijven met relatief veel oudere werknemers zijn meer bekend met de stimuleringsmaatregel premievrijstelling bij de aanneming van oudere werknemers. Bedrijven in de sectoren industrie, horeca en zakelijke dienstverlening zijn vaker bekend met de mogelijkheid voor premievrijstelling, terwijl bedrijven in de sectoren openbaar bestuur en overheid, onderwijs en cultuur en overige dienstverlening hier minder vaak mee bekend zijn. Ook de bedrijfsgrootte hangt samen met de bekendheid van de premievrijstelling. Relatief weinig van de kleinere bedrijven (2-49 werkzame personen) kennen de mogelijkheid van premievrijstelling terwijl relatief veel grote bedrijven (100 of meer werkzame personen) aangeven bekend te zijn met de maatregel premievrijstelling.

6.3.3 *Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid*

Bedrijven met relatief veel werknemers tussen 45 en 54 jaar in dienst zijn meer bekend met de stimuleringsmaatregel tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de aanneming van oudere werknemers. Er is geen verschil tussen de sectoren in de bekendheid met deze stimuleringsmaatregel. Wat betreft bedrijfsgrootte vinden we dezelfde verschillen als bij de stimuleringsmaatregel premievrijstelling. Relatief weinig bedrijven met 2-49 werkzame personen kennen de subsidieregeling terwijl relatief veel bedrijven met meer dan 100 werkzame personen ermee bekend zijn. Daarnaast blijken bedrijven met relatief veel laagopgeleiden werknemers in dienst meer bekend te zijn met de subsidieregeling.

6.3.4 *Gebruik van een of beide stimuleringsmaatregelen*

Bedrijven met relatief veel werknemers van 45 jaar en ouder in dienst maken meer gebruik van een of beide maatregelen bij de aanneming van oudere werknemers. Relatief meer bedrijven in de sectoren handel en horeca maken gebruik van deze maatregelen dan bedrijven in andere sectoren. Wat betreft bedrijfsgrootte vinden we dezelfde verschillen als bij bekendheid van de maatregelen. Relatief weinig bedrijven met 2-49 werkzame personen maken gebruik van een of beide maatregelen terwijl relatief veel bedrijven met meer dan 100 werkzame personen gebruik maken van de stimuleringsmaatregelen.

6.3.5 *Conclusie*

Meer bedrijven zijn bekend met de premievrijstelling bij de aanneming van oudere werknemers (48%) dan met de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeels-

Oudere werknemers en langer doorwerken

beleid (32%). Van alle bedrijven geeft 5% aan gebruik te maken van een of beide stimuleringsmaatregelen bij de aanname van oudere werknemers.

Bedrijven kennen en gebruiken deze maatregelen meer voor het aannemen van oudere werknemers naarmate ze meer oudere werknemers in dienst hebben. Hier is onduidelijk of het aandeel oudere werknemers oorzaak of gevolg is van de bekendheid en het gebruik van deze regelingen

6.4 Inzetten van instrumenten

- Ruim de helft van de bedrijven met 10 of meer werkzame personen maakt gebruik van instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden
- Ontzietmaatregelen zoals vervroegde uittreding in deeltijd, extra vrije dagen of een kortere werkweek zijn populair, terwijl demotie nauwelijks voorkomt
- Bedrijven maken meer gebruik van de instrumenten indien zij meer werknemers van 55 jaar en ouder in dienst hebben en indien het voor de personele bezetting van belang is dat werknemers doorwerken tot hun 65^e

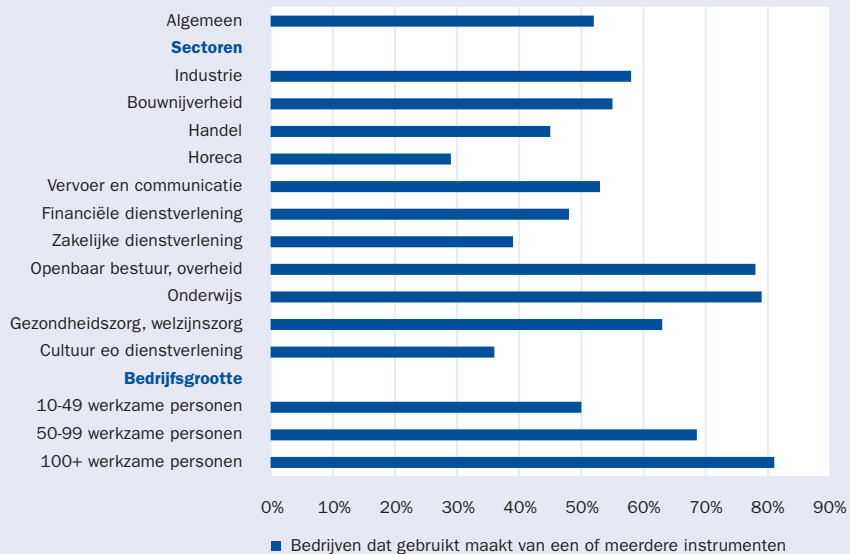
Bedrijven kunnen meerdere instrumenten inzetten om te stimuleren dat oudere werknemers langer doorwerken. In de WEA wordt aan werkgevers gevraagd naar het wel of niet inzetten van 13 verschillende instrumenten. Dit betreft onder meer extra vrije dagen voor oudere werknemers, deeltijd vervroegde uittreding en een ander takenpakket voor oudere werknemers. In deze paragraaf beschrijven we allereerst in hoeverre bedrijven wel of niet gebruik maken van één of meerdere instrumenten. Vervolgens beschrijven we in hoeverre bedrijven de afzonderlijke instrumenten inzetten.

De vraag over het gebruik van instrumenten is alleen gesteld aan bedrijven met meer dan 10 werkzame personen. Er kunnen dus alleen uitspraken gedaan worden over het gebruik van instrumenten door bedrijven met 10 of meer werkzame personen. Bovendien kunnen er geen uitspraken gedaan worden over de sector landbouw en visserij aangezien de steekproef een klein aantal bedrijven met 10 of meer werkzame personen bevat in deze sector ($n < 20$).

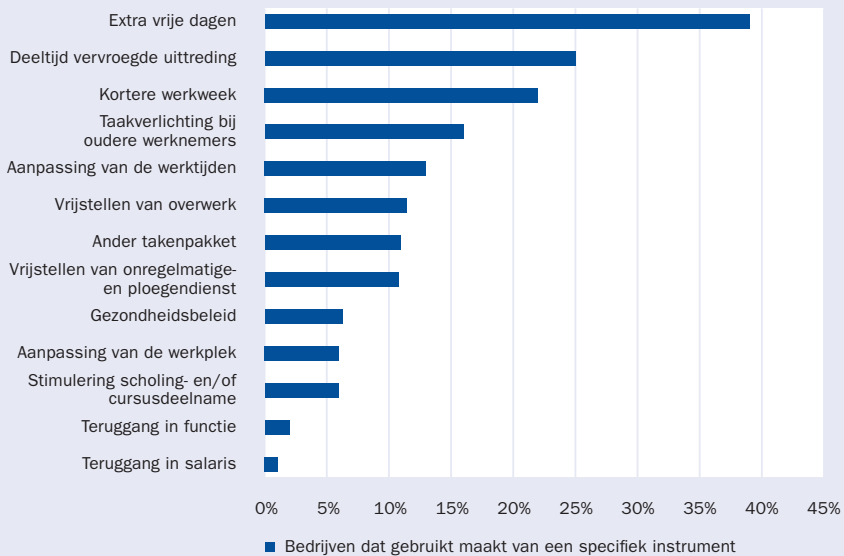
6.4.1 Beschrijving van het gebruik van instrumenten

In figuur 6.3 is weergegeven in hoeverre bedrijven gebruik maken van één of meerdere instrumenten. Gemiddeld maakt 52% van de bedrijven met 10 of meer werkzame personen gebruik van één of meerdere instrumenten. In figuur 6.4 is een overzicht gegeven naar het gebruik van de verschillende instrumenten. Het instrument dat bedrijven het meest inzetten om oudere werknemers door te kunnen laten werken

Figuur 6.3 Het percentage bedrijven dat gebruik maakt van minimaal 1 instrument



Figuur 6.4 Het percentage bedrijven dat gebruik maakt van een specifiek instrument



Oudere werknemers en langer doorwerken

zijn extra vrije dagen voor oudere werknemers (39%). Naast dit instrument, maakt ongeveer een kwart van de bedrijven gebruik van deeltijd vervroegde uittreding en/of een kortere werkweek voor oudere werknemers ter bevordering van langer doorwerken. Opvallend weinig bedrijven maken gebruik van een teruggang in salaris of een teruggang in functie van oudere werknemers (respectievelijk 1% en 2%).

In de komende paragrafen beschrijven we de verschillen tussen sectoren en grootteklassen voor het gebruik van de instrumenten. Daarnaast beschrijven we of het gebruik van de instrumenten samenhangt met de leeftijdsopbouw, de geslachtsverdeling en het opleidingsniveau binnen een bedrijf en het belang dat bedrijven hechten aan langer doorwerken. Hierbij wordt gecorrigeerd voor de invloed van de overige kenmerken. De details van deze analyse staan in tabel E7 tot E15 in Bijlage E.

6.4.2 *Gebruik van een of meerdere instrumenten*

Bedrijven met relatief veel oudere werknemers (55 jaar en ouder) maken meer gebruik van een of meerdere instrumenten, maar dit geldt niet voor bedrijven met relatief veel werknemers tussen de 45-54 jaar. Daarnaast blijkt dat bedrijven meer gebruik maken van een of meerdere instrumenten wanneer het voor de personele bezetting belangrijk is dat werknemers tot hun 65^e jaar doorwerken. Sectoren verschillen wat betreft het gebruik van de instrumenten. Relatief veel bedrijven in de sector onderwijs maken gebruik van een of meerdere instrumenten terwijl relatief weinig bedrijven in de sector horeca en zakelijke dienstverlening gebruik maakt van de instrumenten. Daarnaast geven relatief weinig bedrijven met 10-49 werkzame personen aan gebruik te maken van een instrument terwijl relatief veel grote bedrijven (100 of meer werkzame personen) aangeven wel gebruik te maken van de instrumenten.

6.4.3 *Gebruik van specifieke instrumenten*

Bedrijven met relatief veel oudere werknemers (55 jaar en ouder) maken meer gebruik van een aantal specifieke instrumenten, namelijk deeltijd vervroegde uittreding, vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst, vrijstellen van overwerk, kortere werkweek, extra vrije dagen, aanpassing werktijden, taakverlichting, aanpassing werkplek en een gezondheidsbeleid. Onder bedrijven met relatief veel werknemers tussen de 45 en 54 jaar wordt alleen het instrument deeltijd vervroegde uittreding vaker ingezet dan gemiddeld.

In overeenstemming met het gebruik van de instrumenten in het algemeen, blijkt dat alle afzonderlijke instrumenten meer worden gebruikt door bedrijven die relatief veel belang hechten aan doorwerken tot het 65^e jaar.

Het gebruik van de specifieke instrumenten staat per sector en bedrijfsgrootte in detail beschreven in tabel E8 in bijlage E. In de sector onderwijs maken relatief veel bedrijven gebruik van deeltijd vervroegde uittreding maar ook van een kortere

Oudere werknemers en langer doorwerken

werkweek en taakverlichting. Relatief veel bedrijven in de gezondheidszorg maken gebruik van het vrijstellen van onregelmatige- of ploegendienst. Een hoger percentage bedrijven in de sector industrie geeft aan gebruik te maken van het vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst en vrijstellen van overwerk voor oudere werknemers. Terwijl een groter deel van de bedrijven in de sector bouwnijverheid gebruik maakt van extra vrije dagen geeft een kleiner deel aan gebruik te maken van een aanpassing van werktijden voor oudere werknemers. Bedrijven in de sector horeca geven aan minder gebruik te maken van deeltijd vervroegde uittreding en extra vrije dagen voor oudere werknemers. In de sector zakelijke dienstverlening maakt een kleiner deel gebruik van deeltijd vervroegde uittreding, kortere werkweek, extra vrije dagen en taakverlichting. Ook zijn er verschillen gevonden tussen grootteklassen. Een relatief klein deel van bedrijven met 10-49 werkzame personen geeft aan gebruik te maken van ieder instrument terwijl een groter deel van de bedrijven met meer dan 100 werkzame personen aangeeft gebruik te maken van de instrumenten.

Het opleidingsniveau van het personeel hangt samen met het gebruik van een aantal specifieke instrumenten. Bedrijven met een hoger percentage laagopgeleide werknemers geven vaker aan gebruik te maken van deeltijd vervroegde uittreding, vrijstellen van onregelmatige- en ploegendiensten en vrijstellen van overwerk. Bedrijven met een hoger percentage laagopgeleiden maken daarentegen minder gebruik van scholings- en cursus deelname.

6.4.4 Conclusie

Ruim de helft van de bedrijven geeft aan dat zij gebruik maken van een of meerdere instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Van de dertien genoemde instrumenten geven de bedrijven aan het meest gebruik te maken van extra vrije dagen (39%), vervroegde uittreding in deeltijd (25%) en een kortere werkweek (22%). Opvallend is het lage percentage bedrijven dat gebruik maakt van een teruggang in salaris en/of functie (respectievelijk 1% en 2%).

Vooraf bedrijven die veel werknemers van 55 jaar of ouder in dienst hebben maken gebruik van instrumenten om langer doorwerken te bevorderen. Bedrijven maken meer gebruik van de diverse instrumenten om oudere werknemers in dienst te houden wanneer het voor hun personele bezetting belangrijk is dat werknemers tot het 65^e levensjaar doorwerken.

Het is niet mogelijk om conclusies te trekken over de effectiviteit van deze instrumenten, aangezien het hier om cross-sectioneel onderzoek gaat waarbij oorzaak en gevolg niet uit elkaar getrokken kunnen worden. Het is dus onduidelijk of bedrijven deze instrumenten inzetten vanwege het hoge percentage oudere werknemers in hun bedrijf, of dat bedrijven veel oudere werknemers hebben omdat ze gebruik maken van deze instrumenten.

7 Conclusies

Zoals geschetst in de inleiding is het van groot belang dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland toeneemt. De aanleiding van deze studie was dat er nog belangrijke kennisleemten rond langer doorwerken bestaan. De huidige studie resulteert in verschillende nieuwe inzichten over de houding ten aanzien van langer doorwerken van werknemers en werkgevers en de instrumenten die werkgevers inzetten ter bevordering van langer doorwerken. Daarnaast geeft deze studie een indicatie van de daadwerkelijke uitstroom uit arbeid en factoren die hierbij een rol spelen. In dit hoofdstuk beschrijven we aan de hand van de onderzoeksvragen belangrijke bevindingen uit dit onderzoek. Vervolgens geven we aanbevelingen voor toekomstig onderzoek naar oudere werknemers en langer doorwerken.

7.1 In hoeverre willen en kunnen ouderen doorwerken tot hun 65^e levensjaar?

- *Toename in willen en kunnen doorwerken gaat samen met groeiende behoefte aan lichter werk*

In de periode van 2005 tot 2008 geeft een toenemend deel van de werknemers van 45 jaar en ouder aan dat zij willen doorwerken tot hun 65^e en dat zij kunnen doorwerken in de huidige functie tot hun 65^e. Deze toename gaat echter gepaard met een lichte toename in de behoefte aan geestelijk en lichamelijk minder zwaar werk om het werk langer vol te houden. Vooral werknemers in zorgverlenende beroepen, onderwijsberoepen en ambachtelijke beroepen geven aan dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken. De toenemende behoefte aan lichter werk impliceert dat langer doorwerken gestimuleerd kan worden door oudere werknemers tijdig de mogelijkheid te bieden om het werk aan te passen.

- *Verschillende arbeidsomstandigheden belemmeren niet de wens, maar wel het vermogen om langer door te werken*

Verschillende arbeidsomstandigheden voorspellen kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e jaar, maar niet willen doorwerken. Werknemers met fysiek zwaar werk, hoge taakeisen, minder sociale steun van de leidinggevende, en met een beroep als zorgverlener of leerkracht/docent geven na 1 jaar vaker aan niet te *kunnen* doorwerken in hun huidige functie tot het 65^e levensjaar. Deze werknemers geven echter niet vaker aan dat zij niet *willen* doorwerken tot hun 65^e. Dit wijst erop dat een tijdelijke verandering van beroep of aanpassing van de arbeidsomstandigheden bij deze werknemers kan bijdragen aan het voorkomen van voortijdige uitstroom uit arbeid.

Oudere werknemers en langer doorwerken

- *Arbeidsvoorwaarden zijn voorspellend voor willen en kunnen doorwerken*
Ook arbeidsvoorwaarden voorspellen het willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar. Van de arbeidsvoorwaarden is tevredenheid met de mogelijkheid van flexibele werktijden de sterkste voorspeller voor *kunnen* doorwerken. Dit resultaat is een toevoeging aan eerder onderzoek van Ecorys (van der Boom en Adams, 2006). In dat onderzoek gaven werknemers relatief vaak aan dat de mogelijkheid om werktijden zelf in te delen het langer doorwerken aantrekkelijker zou maken. Concluderend bevorderen arbeidsvoorwaarden zoals flexibele werktijden dus mogelijk het vermogen om langer door te werken. In de huidige verdiepingsstudie voorspelt het ontbreken van een CAO het *willen* doorwerken tot het 65^e levensjaar. Hoewel we niet weten wat hier precies aan ten grondslag ligt, reflecteert het ontbreken van een CAO mogelijk financiële overwegingen (Henkens et al., 2009, van der Boom en Adams, 2006) of minder (aantrekkelijke) regelingen die eerder stoppen met werken mogelijk maken.

- *Gezondheid beïnvloedt vooral kunnen doorwerken, en minder willen doorwerken*
Naast arbeidskenmerken voorspelt ook gezondheid het willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar. Burnoutklachten hebben zowel op kunnen als op willen doorwerken een negatieve invloed. De ervaren gezondheid en het hebben van een chronische aandoening zijn niet voorspellend voor *willen* doorwerken. Deze gezondheidskenmerken zijn echter, net zoals bij uitstroom uit arbeid naar een uitkering en langdurig verzuim, wel voorspellend voor *kunnen* doorwerken in de huidige functie. Dit suggereert dat gezondheid vooral veel invloed heeft op het vermogen om door te werken in de huidige functie en minder op de wens om door te werken. Gezien de belangrijke invloed van gezondheid is het voeren van goed gezondheidsbeleid door werkgevers van belang om langer doorwerken te bevorderen.

- *Willen doorwerken wordt waarschijnlijk door uiteenlopende factoren beïnvloed, waaronder ook niet arbeidsgerelateerde en gezondheidsgerelateerde kenmerken*
Willen doorwerken tot het 65^e levensjaar is een zeer sterke voorspeller van uitstroom naar vroegpensioen. Om langer doorwerken te stimuleren is inzicht in de factoren die willen doorwerken beïnvloeden dan ook van groot belang. In dit onderzoek blijkt dat slechts een beperkt aantal kenmerken van de arbeid en gezondheid (een verandering in) het willen doorwerken voorspellen. De resultaten geven weer dat werkgevers willen doorwerken kunnen bevorderen door preventiemaatregelen tegen intern ongewenst gedrag en burnoutklachten. Waarschijnlijk beïnvloeden echter ook andere factoren, die niet zijn gemeten in dit onderzoek, de wens om door te werken. Voorbeelden hiervan zijn de financiële context, steun van de partner en de leidinggevende voor langer doorwerken (Henkens et al., 2009) en uitdagend werk (Proper et al., 2009). Concluderend beïnvloeden uiteenlopende factoren het willen doorwerken en spelen ook niet-arbeids- of gezondheidsgerelateerde factoren waarschijnlijk een belangrijke rol.

7.2 Welke factoren beïnvloeden de uitstroom van ouderen uit arbeid?

- *De uitstroom naar vroegpensioen en een uitkering worden door verschillende determinanten bepaald, en vereisen dus andere 'preventieve' maatregelen*
De voorspellers van uitstroom naar vroegpensioen verschillen van voorspellers van uitstroom naar een uitkering in de cohortstudie met een follow-up van 1 jaar. Inzicht in dit verschil is van belang, omdat voor deze vormen van voortijdige uitstroom uit arbeid andere maatregelen nodig zijn. Het belangrijkste verschil is dat uitstroom naar vroegpensioen niet wordt voorspeld door gezondheidsproblemen en het sociale klimaat op het werk, terwijl dit wel het geval is voor uitstroom naar een uitkering. Werknemers met een matige of slechte ervaren gezondheid, met burnoutklachten of werknemers die langdurig verzuimen stromen vaker uit naar een uitkering. Uit ons onderzoek blijkt ook dat werknemers die weinig sociale steun van collega's ervaren of onheus worden bejegend door hun leidinggevende of collega's vaker uit arbeid stromen naar een uitkering. Ter preventie van uitstroom uit arbeid naar een uitkering kunnen werkgevers bevorderen dat er een goed sociaal klimaat op het werk heerst. Door het voeren van goed gezondheidsbeleid kunnen werkgevers wellicht ook de gezondheid van oudere werknemers bevorderen.
- *Demografie en arbeidskenmerken voorspellen uitstroom naar vroegpensioen*
Demografische en arbeidsgerelateerde kenmerken voorspellen de uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen. Uitstroom vindt vooral plaats bij werknemers van 60 jaar en ouder en bij werknemers met een partner die geen werk heeft. De kans op uitstroom naar vroegpensioen is hoger indien oudere werknemers langer in de huidige functie werken, wanneer werknemers een leidinggevende functie hebben en wanneer er sprake is van een grote reorganisatie. Mogelijk hebben werknemers die langdurig dezelfde functie uitvoeren beperktere mogelijkheden voor een transitie naar een andere (lichamelijk of geestelijk minder belastende) functie. Ook gebrek aan uitdaging zou een rol kunnen spelen. Het NIDI (Henkens et al., 2009) vond vooral bij werknemers die op universitair niveau functioneren een sterke relatie tussen het aantal jaren in dezelfde functie en een gebrek aan uitdaging. Mogelijk zou het bevorderen van de mobiliteit van oudere werknemers op de arbeidsmarkt kunnen bijdragen aan de preventie van voortijdige uitstroom uit arbeid. De invloed van reorganisatie is in overeenstemming met eerder onderzoek (Henkens et al., 2009, van der Boom en Adams, 2006) en wijst erop dat vroegpensioen soms wordt gebruikt als afvloeiingsregeling van overtollig ouder personeel.
- *Gezondheid blijkt niet voorspellend voor uitstroom naar vroegpensioen in ons onderzoek*
Gezondheid is voorspellend voor kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, uitstroom naar een uitkering en langdurig verzuim. Gezondheid blijkt in ons onderzoek echter niet voorspellend voor uitstroom naar vroegpensioen. Dit laatste resultaat is verrassend en komt niet overeen met eerder internationaal

Oudere werknemers en langer doorwerken

(Burdorf et al., 2008, Burdorf en Mackenbach) en Nederlands onderzoek (Henkens et al., 2009). Burdorf en Mackenbach (2006) vonden bijvoorbeeld in een studie onder werkenden in 12 Europese landen dat gezondheid voorspellend was voor pensioenering voor de leeftijd van 65 jaar. Mogelijk kan het ontbreken van gezondheid als determinant voor vroegpensioen in onze verdiepingsstudie deels worden verklaard door verschillen in sociale stelsels tussen landen. Het Nederlandse stelsel leidt bij gezondheidsproblemen mogelijk eerder tot een uitkering dan tot vroegpensioen dan in andere landen. Werknemers met substantiële gezondheidsproblemen zijn dan al uitgestroomd naar een uitkering voordat ze de leeftijd bereikt hebben om in aanmerking te komen voor vroegpensioen. Dit is een vorm van het zogenaamde *healthy worker effect* (McMichael et al., 1975). Ons resultaat wijkt echter ook af van eerder onderzoek onder Nederlandse werknemers. In de studie van het NIDI (Henkens et al., 2009) voorspelde een slechte gezondheid vroegpensioen in een onderzoeksperiode van 6 jaar. Mogelijk vinden wij in de huidige verdiepingsstudie geen invloed van gezondheid, omdat relatief weinig werknemers in de follow-up periode van 1 jaar uit arbeid naar vroegpensioen stroomden. Door dit relatief kleine aantal personen kunnen we mogelijk niet alle predictoren van uitstroom uit arbeid identificeren.

- *Willen en kunnen doorwerken voorspellen uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen, maar niet bij iedereen*

De stellingen over willen doorwerken tot het 65^e levensjaar, en in mindere mate over kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, zijn goede voorspelers van uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen in het jaar na het invullen van de vragenlijst. Echter, 9% van de personen die met vroegpensioen gaan hadden aangegeven te willen doorwerken en 45% hadden aangegeven te kunnen doorwerken. Dit resultaat komt overeen met het onderzoek van het NIDI (Henkens et al., 2009), en suggereert dat een deel van degenen die voortijdig uittreden waarschijnlijk zonder problemen hadden doorgewerkt indien zich geen gelegenheid had voorgedaan om eerder te stoppen, zoals een reorganisatie.

7.3 Welke instrumenten zetten bedrijven in om oudere werknemers te behouden?

- *Bedrijven hechten weinig belang aan het doorwerken van werknemers tot hun 65^e levensjaar*

Slechts 22% van de bedrijven vindt het voor de personele bezetting van hun bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65^e jaar blijven werken. Mogelijk hangt dit lage percentage deels samen met de huidige recessie. Het belang dat bedrijven hechten aan het doorwerken van hun personeel staat echter in contrast met het verwachte tekort aan arbeidskrachten in de komende jaren door de vergrijzing. Bedrijven met relatief veel oudere werknemers in dienst hechten overigens meer belang aan het langer doorwerken van hun personeel. Het is onduidelijk wat hier oorzaak en wat

Oudere werknemers en langer doorwerken

gevolg is. Waarschijnlijk hechten bedrijven meer belang aan het langer doorwerken van hun personeel wanneer zij hun oudere werknemers niet eenvoudig kunnen missen.

- *Aantal 55+-ers en het belang van doorwerken tot het 65^e jaar voor de personele bezetting hangen samen met het gebruik van instrumenten*
Vooral bedrijven met veel werknemers van 55 jaar of ouder gebruiken instrumenten die het langer doorwerken van oudere werknemers bevorderen. Dit hangt wellicht deels samen met dat veel regelingen gelden voor werknemers van 55 jaar en ouder. Bedrijven maken ook meer gebruik van de diverse instrumenten wanneer het voor hun personele bezetting belangrijk is dat werknemers tot hun 65^e doorwerken.
- *Ontzietmaatregelen zoals extra vrije dagen zijn populair, demotie komt zelden voor*
Ruim de helft van de bedrijven met 10 of meer werkzame personen geeft aan dat zij gebruik maken van instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Dit komt overeen met eerder onderzoek (van der Boom en Adams, 2006) en hangt waarschijnlijk samen met bepalingen in CAO's. Het begrip oudere werknemer wordt in 56% van de CAO's genoemd, en het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid in 29% van de CAO's (Beeksmas et al., 2007).
Bedrijven maken vooral gebruik van vervroegde uitreding in deeltijd (25%) en extra vrije dagen (39%) of een kortere werkweek (22%) voor oudere werknemers. Opvallend is het lage percentage bedrijven dat gebruik maakt van een teruggang in salaris en/of functie bij oudere werknemers (respectievelijk 1% en 2%).

7.4 Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

- *Voorspellen van uitstroom uit arbeid door koppeling van gegevens*
In de huidige studie stroomt een relatief klein aantal personen uit arbeid gedurende de korte follow-up periode van 1 jaar. Om de determinanten van uitstroom uit arbeid in de toekomst grondig te onderzoeken is koppeling van enquêtegegevens aan het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS zeer zinvol. Op die manier kan immers de werkstatus van personen die in het verleden hebben deelgenomen aan vragenlijstonderzoek langdurig worden gevolgd. Het CBS heeft het plan opgevat om gegevens van zowel de Enquête Beroepsbevolking (EBB) als het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) te koppelen aan gegevens uit het SSB over inkomen, vermogen, banen en opgebouwde pensioenaanspraken. Aldus kan onderzocht worden in hoeverre bij ouderen welvaartskenmerken, gezondheid, welbevinden en werkkenmerken van invloed zijn op verschillende vormen van vervroegde uittreding uit het arbeidsproces (vroegpensioenering, stoppen zonder uitkering, ontslag, arbeidsongeschiktheid). In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) wordt veel uitgebreider gevraagd naar met name kenmerken van de kwaliteit van de arbeid dan in de POLS en

Oudere werknemers en langer doorwerken

de EBB. Voor de NEA is een dergelijke koppeling echter pas over enkele jaren zinvol, wanneer de follow-up periode meerdere jaren omvat.

- *De invloed van de financiële context op langer doorwerken van oudere werknemers dient nader te worden onderzocht*

De financiële context, zoals het salaris, het aantal financieel afhankelijke personen en het pensioengat, bleek in eerder onderzoek van belang voor het uittreden uit arbeid (Henkens et al., 2009, van der Boom en Adams, 2006). In de NEA zijn dergelijke gegevens niet gevraagd, en ten tijde van de analyses waren de inkomensgegevens van het SSB van het CBS nog niet beschikbaar. Financiële factoren zijn echter nog niet vaak onderzocht in combinatie met een brede range aan andere variabelen, zoals arbeidsomstandigheden en gezondheid. Meer inzicht in de invloed van financiële factoren kan mogelijk bijdragen aan het stimuleren van langer doorwerken. We bevelen dan ook aan om in toekomstig onderzoek gegevens van de NEA te koppelen aan het SSB om de invloed van de financiële context op de houding ten aanzien van langer doorwerken en het daadwerkelijke uittreedgedrag nader te onderzoeken.

- *Wat is de rol van CAO's in voortijdige uitstroom uit arbeid?*

In de huidige verdiepingstudie vinden we dat het ontbreken van een CAO het willen doorwerken tot het 65^e levensjaar voorspelt. Mogelijk is deze wens vooral ingegeven door financiële overwegingen (Henkens et al., 2009, van der Boom en Adams, 2006) of door minder (aantrekkelijke) regelingen die eerder stoppen met werken mogelijk maken. De rol van de CAO dient nader te worden onderzocht aangezien een CAO waarschijnlijk grote invloed heeft op uittreedintenties en gedrag. Hierbij is het belangrijk om te weten welke werknemers onder welke CAO vallen, welke voorzieningen in hun bedrijven getroffen zijn voor oudere werknemers, en hoe dit langer doorwerken beïnvloedt.

- *De rol van gezondheid bij voortijdige uitstroom uit arbeid van oudere werknemers dient nader te worden onderzocht*

Gezondheid heeft een sterke invloed op kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, op langdurig verzuim en op uitstroom naar een uitkering. Hoewel we in de huidige studie niet kunnen aantonen dat gezondheid uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen beïnvloedt, is dit in eerder onderzoek wel aangetoond (Henkens et al., 2009, Burdorf et al., 2008). Niet alle werknemers met gezondheidsproblemen stromen echter voortijdig uit uit arbeid, geven aan niet door te kunnen werken tot het 65^e levensjaar of verzuimen langdurig. In toekomstig onderzoek is het van belang om vast te stellen bij welke arbeidsomstandigheden (een verandering in) gezondheid leidt tot een verminderd vermogen om door te werken en tot vroegtijdige uitstroom uit arbeid. Om dit te onderzoeken is grootschalig en langdurig longitudinaal onderzoek noodzakelijk. TNO beoogt een dergelijk cohortonderzoek onder ouderen op te zetten.

Oudere werknemers en langer doorwerken

- *Welke aanpassingen in arbeid zijn op welk moment nodig om langer doorwerken mogelijk te maken?*

Een toenemend deel van de oudere werknemers geeft aan tot het 65^e levensjaar te willen en kunnen doorwerken. De behoefte aan geestelijk of lichamelijk lichter werk neemt echter ook toe. Fysiek zwaar werk, hoge taakeisen, en een beroep als zorgverlener of leerkracht/docent zijn voorspellend voor niet kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar, ongeacht gezondheidsproblemen. Een tijdige verandering van beroep of arbeidsomstandigheden zou bij deze werknemers het vermogen om langer door te werken kunnen versterken, en voortijdige uitstroom uit arbeid kunnen beperken. Nader onderzoek is nodig om te achterhalen wie het beste wanneer overschakelt naar ander (geestelijk of lichamelijk lichter) werk en hoe oudere werknemers in overleg met hun werkgever arbeid kunnen aanpassen aan hun mogelijkheden.

- *Wat is de effectiviteit van de verschillende instrumenten die bedrijven gebruiken om oudere werknemers langer in dienst te houden?*

Ruim de helft van de bedrijven geeft aan dat zij gebruik maken van instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Ontzietmaatregelen zoals extra vrije dagen zijn populair, terwijl demotie zelden voorkomt. Het is niet mogelijk om op basis van de huidige verdiepingstudie conclusies te trekken over de effectiviteit van de toegepaste instrumenten. Er is in de literatuur nog weinig bekend over de invloed van de veel gebruikte 'ontzietmaatregelen' zoals meer vakantiedagen en kortere werkweken, of 'ontwikkelmaatregelen' zoals scholing (Burdorf et al., 2008). Nader onderzoek naar de effectiviteit van de verschillende instrumenten op de wens en het vermogen van oudere werknemers om door te werken en op de voortijdige uitstroom uit arbeid is daarom wenselijk.

8 Referenties

Beeksma M, Junger EC, de la Croix J (2007). *Perspectief op langer doorwerken (2006)*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag.

Boom E van der, Adams F (2006). *Werkt grijs door? Tweede meting attitude en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. ECORYS Nederland BV. Rotterdam.

Bossche S van den, Hupkens C, de Ree S, Smulders P (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005. Methodologie en globale resultaten*. Almere: PlantijnCasparie.

Bossche S van den, Koppes L, Granzier J, de Vroome E, Smulders P (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten*. Almere: PlantijnCasparie.

Bruggink J (2008). *Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen*. Sociaaleconomische trends, 3:7-11.

Bruinshoofd WA, Grob SG (2005). *Arbeidsparticipatie van ouderen. Microfinanciële motivaties en beleidsaspecten*. DNB Occupational Studies; 3(1).

Burdorf A, Mackenbach JP (2006). *De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces*. Zoetermeer: Raad voor Volksgezondheid en Zorg.

Burdorf A, van den Berg T, Elders L (2008). *De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers*. Erasmus MC, Universitair Medisch Centrum Rotterdam. Rotterdam.

Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam.

European Commission (2008). *Demographic Trends, Socio-Economic Impacts and Policy Implications in the European Union – 2007*. Directorate-General "Employment, Social Affairs and Equal Opportunities" Unit E1 - Social and Demographic Analysis.

Eurostat (2008). *Europe in figure: Eurostat yearbook 2008*. Luxembourg: Eurostat European Commission.

Friis K, Ekholm O, Hundrup Y, Obel E, Grønbaek M (2007). *Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: the Danish Nurse Cohort Study*. Scandinavian Journal of Public Health, 35(1):23-30.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Henkens K, Dalen H, van Solinge H (2009). De vervagende grens tussen werk en pensioen. Den Haag: Nederlands Instituut Demografisch Instituut (NIDI).

Heponiemi T, Kouvonen A, Vänskä J, Halila H, Sinervo T, Kivimäki M, Elovainio, M (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occupational Medicine*, 58(6):406-12.

Hoofman W, Ybema JF (2008). Risicoberoepen voor langdurig verzuim. Hoofddorp.

Jettinghoff K, Smulders P (2008). Wie kan en wil er doorwerken tot 65-jarige leeftijd? *Arbeidsvraagstukken*, 24(1): 88-100.

Kerkhofs M, Fouarge D, Ester P (2009). Financiële prikkels en geprefereerde pensioenleeftijd. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1):20-37.

Koppes L, de Vroome E, Mol M, Janssen B, van den Bossche S (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008. Methodologie en globale resultaten. Almere: PlantijnCasparie.

Koppes L, de Vroome E, van den Bossche S (in bewerking). NEA-cohortonderzoek: Methodologie en globale resultaten.

McMichael AJ, Haynes SGMA, Tyroler HA (1975). Observations on the evaluation of occupational data. *Journal of Occupational Medicine*, 17(2):128-131.

Oeij PRA, de Vroome EMM, Sanders JMAF, van den Bossche SNJ (2009). Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten. Almere: Thieme.

Phillipson C, Smith A (2005). Extending working life: A review of the research literature Research Report 299. Department for Work and Pensions. Leeds.

Proper KI, Deeg DJH, van der Beek AJ (2009). Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. *Human Resources for Health*, 11(7), 70.

Stichting van de Arbeid (2006). *Arbeid&Leeftijd*. Den Haag: SER.

United Nations (2007). *World economic and social survey 2007: Development in an ageing world*. New York: United Nations. Department of economic and social affairs.

WHO (1993). *Ageing and working capacity*. Geneva: World Health Organization. Technical Report Series; 835.

A Bijlage met resultaten van de trendanalyses van willen en kunnen doorwerken

In de onderstaande tabellen staan de resultaten van de logistische regressie van de trend in willen en kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar en de bijdrage van lichter werk aan langer doorwerken. Deze tabellen hebben betrekking op paragraaf 4.1 en zijn gebaseerd op analyses op de NEA 2005 tot 2008.

In deze analyses is steeds met logistische regressie de lineaire trend getoetst. Deze lineaire trend geeft de toename of afname over de jaren weer. Bovendien is er steeds getoetst of de leeftijd, het geslacht, de opleiding, het beroep, de sector en de bedrijfsgrootte van invloed zijn op het deel van de werknemers dat langer wil of kan doorwerken of behoefte heeft aan lichter werk. Tenslotte is nagegaan of er interacties zijn tussen deze variabelen en de lineaire trend. Dit geeft aan of de trend significant verschilt voor bijvoorbeeld verschillende leeftijdsgroepen, voor mannen en vrouwen, etc.

In de univariate regressie is steeds de lineaire trend ingevoerd in de regressie, met één van de afzonderlijke predictoren: leeftijd, geslacht, opleiding, beroep, sector en bedrijfsgrootte. Daarnaast zijn de interacties tussen de lineaire trend en de predictoren ingevoerd in de regressie. Bij het toetsen van de interacties is gecontroleerd voor de hoofdeffecten van de betreffende predictor en de lineaire trend. In de multiële regressie zijn alle hoofd- en interactie-effecten ingevoerd die het regressiemodel verbeteren, waarbij de hoofdeffecten van onderzoeksjaar, leeftijd en geslacht in ieder geval in de regressie worden opgenomen.

De codering van de variabelen is als volgt:

- Onderzoeksjaar: afwijkingsscore van het gemiddelde onderzoeksjaar
- Leeftijd: indicatorcodering met de categorie 45-49 jaar als referentiecategorie
- Geslacht: indicatorcodering met man als referentiecategorie
- Opleiding: indicatorcodering met hoge opleiding als referentiecategorie
- Beroep: codering met deviatiecontrasten, getoetst tegen het ongewogen gemiddelde van alle beroepen
- Sector: codering met deviatiecontrasten, getoetst tegen het ongewogen gemiddelde van alle sectoren
- Bedrijfsgrootte: codering met deviatiecontrasten, getoetst tegen het ongewogen gemiddelde van de groottecategorieën.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel A1 De resultaten van de logistische regressie van willen doorwerken.

| WILT U TOT UW 65 ^e DOORWERKEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Lineaire trend | 1,30 * | 1,28 - 1,33 | 1,36 * | 1,31 - 1,42 |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | 1,00 | |
| 2 50-54 | 0,91 * | 0,86 - 0,96 | 0,92 * | 0,86 - 0,98 |
| 3 55-59 | 0,79 * | 0,75 - 0,84 | 0,81 * | 0,76 - 0,86 |
| 4 60-64 | 2,24 * | 2,06 - 2,44 | 2,35 * | 2,15 - 2,57 |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 1,09 * | 1,04 - 1,14 | 0,99 | 0,93 - 1,05 |
| 2 Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 0,74 * | 0,69 - 0,78 | 0,74 * | 0,68 - 0,80 |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 0,73 * | 0,69 - 0,77 | 0,74 * | 0,69 - 0,79 |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | 1,00 | |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 0,67 * | 0,63 - 0,72 | 0,87 * | 0,81 - 0,95 |
| 2 Transport | 0,96 | 0,87 - 1,07 | 1,11 | 0,98 - 1,25 |
| 3 Administratief | 0,99 | 0,93 - 1,05 | 1,08 * | 1,00 - 1,15 |
| 4 Commercieel | 0,97 | 0,89 - 1,05 | 0,98 | 0,89 - 1,08 |
| 5 Dienstverlenend | 0,96 | 0,89 - 1,04 | 0,96 | 0,88 - 1,04 |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,99 | 0,93 - 1,05 | 0,92 | 0,83 - 1,01 |
| 7 Leerkracht, docent | 0,99 | 0,91 - 1,07 | 0,74 * | 0,65 - 0,85 |
| 8 (Vak-)specialist | 1,08 | 1,00 - 1,17 | 1,03 | 0,94 - 1,12 |
| 9 Agrarisch | 1,21 * | 1,02 - 1,44 | 1,18 | 0,94 - 1,49 |
| 10 Leidinggevend | 1,08 | 0,99 - 1,18 | 1,05 | 0,95 - 1,14 |
| 11 Overige beroepen | 1,22 * | 1,12 - 1,33 | 1,18 * | 1,08 - 1,30 |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 1,35 * | 1,11 - 1,65 | 1,17 | 0,90 - 1,52 |
| 2 Industrie (inc. delf-nuts) | 0,80 * | 0,75 - 0,85 | 0,85 * | 0,79 - 0,92 |
| 3 Bouwnijverheid | 0,47 * | 0,42 - 0,53 | 0,54 * | 0,47 - 0,61 |
| 4 Handel | 1,04 | 0,97 - 1,12 | 1,02 | 0,94 - 1,11 |
| 5 Horeca | 1,19 * | 1,01 - 1,39 | 1,23 * | 1,04 - 1,46 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,93 | 0,85 - 1,02 | 0,94 | 0,84 - 1,05 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,83 * | 0,74 - 0,93 | 0,83 * | 0,73 - 0,94 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 1,30 * | 1,22 - 1,39 | 1,20 * | 1,11 - 1,29 |
| 9 Openbaar bestuur | 0,89 * | 0,82 - 0,96 | 0,87 * | 0,80 - 0,95 |
| 10 Onderwijs | 1,11 * | 1,03 - 1,20 | 1,18 * | 1,05 - 1,34 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,07 * | 1,01 - 1,14 | 1,16 * | 1,06 - 1,28 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 1,49 * | 1,33 - 1,66 | 1,34 * | 1,19 - 1,50 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 1,26 * | 1,19 - 1,33 | 1,23 * | 1,16 - 1,30 |
| 2 10-49 werknemers | 0,97 | 0,92 - 1,01 | 0,98 | 0,94 - 1,03 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILT U TOT UW 65° DOORWERKEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| 3 50-99 werknemers | 0,91 * | 0,86 - 0,96 | 0,92 * | 0,87 - 0,97 |
| 4 100+ werknemers | 0,91 * | 0,88 - 0,94 | 0,90 * | 0,86 - 0,94 |
| Interacties met lineaire trend | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | 1,00 | |
| 2 50-54 | 0,98 | 0,93 - 1,03 | 0,97 | 0,92 - 1,03 |
| 3 55-59 | 0,96 | 0,91 - 1,02 | 0,96 | 0,91 - 1,02 |
| 4 60-64 | 0,79 * | 0,73 - 0,85 | 0,79 * | 0,73 - 0,86 |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 1,03 | 0,99 - 1,07 | | |
| 2 Man | 1,00 | | | |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 1,04 | 0,98 - 1,09 | | |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 1,03 | 0,98 - 1,09 | | |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | | |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 1,04 | 0,98 - 1,10 | | |
| 2 Transport | 0,96 | 0,88 - 1,05 | | |
| 3 Administratief | 1,06 | 1,00 - 1,12 | | |
| 4 Commercieel | 1,00 | 0,93 - 1,07 | | |
| 5 Dienstverlenend | 0,96 | 0,90 - 1,03 | | |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,96 | 0,91 - 1,01 | | |
| 7 Leerkracht, docent | 0,97 | 0,90 - 1,04 | | |
| 8 (Vak-)specialist | 0,98 | 0,91 - 1,05 | | |
| 9 Agrarisch | 1,12 | 0,96 - 1,31 | | |
| 10 Leidinggevend | 1,02 | 0,95 - 1,10 | | |
| 11 Overige beroepen | 0,95 | 0,88 - 1,03 | | |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 0,93 | 0,78 - 1,11 | | |
| 2 Industrie (inc. delf-nuts) | 1,00 | 0,94 - 1,07 | | |
| 3 Bouwnijverheid | 1,00 | 0,90 - 1,11 | | |
| 4 Handel | 1,00 | 0,94 - 1,07 | | |
| 5 Horeca | 0,96 | 0,84 - 1,11 | | |
| 6 Vervoer-communicatie | 1,08 | 0,99 - 1,17 | | |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,10 | 0,99 - 1,22 | | |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,99 | 0,93 - 1,05 | | |
| 9 Openbaar bestuur | 0,97 | 0,91 - 1,04 | | |
| 10 Onderwijs | 0,98 | 0,91 - 1,04 | | |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,00 | 0,95 - 1,06 | | |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,98 | 0,89 - 1,08 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILT U TOT UW 65° DOORWERKEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|----------------------------------|----------------------|-------------|---------------------|--------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 1,03 | 0,99 - 1,08 | | |
| 2 10-49 werknemers | 0,97 | 0,93 - 1,01 | | |
| 3 50-99 werknemers | 1,01 | 0,97 - 1,06 | | |
| 4 100+ werknemers | 0,98 | 0,95 - 1,02 | | |

* p < 0,05

Tabel A2 De resultaten van de logistische regressie van kunnen doorwerken.

| DENKT U IN STAAT TE ZIJN UW HUIDIGE WERK TOT UW 65° VOORT TE ZETTEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Lineaire trend | 1,14 * | 1,11 - 1,16 | 1,13 * | 1,09 - 1,18 |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | 1,00 | |
| 2 50-54 | 0,91 * | 0,87 - 0,96 | 0,91 * | 0,86 - 0,97 |
| 3 55-59 | 0,98 | 0,93 - 1,04 | 1,00 | 0,95 - 1,06 |
| 4 60-64 | 2,45 * | 2,25 - 2,67 | 2,53 * | 2,31 - 2,77 |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 0,72 * | 0,68 - 0,75 | 0,71 * | 0,67 - 0,75 |
| 2 Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 0,58 * | 0,55 - 0,61 | 0,63 * | 0,58 - 0,67 |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 0,76 * | 0,72 - 0,79 | 0,77 * | 0,72 - 0,82 |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | 1,00 | |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 0,62 * | 0,59 - 0,66 | 0,68 * | 0,63 - 0,73 |
| 2 Transport | 0,86 * | 0,78 - 0,94 | 0,93 | 0,83 - 1,04 |
| 3 Administratief | 1,56 * | 1,47 - 1,65 | 1,83 * | 1,72 - 1,96 |
| 4 Commercieel | 1,21 * | 1,12 - 1,30 | 1,28 * | 1,17 - 1,40 |
| 5 Dienstverlenend | 0,83 * | 0,77 - 0,89 | 0,89 * | 0,82 - 0,96 |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,60 * | 0,56 - 0,64 | 0,71 * | 0,64 - 0,78 |
| 7 Leerkracht, docent | 0,72 * | 0,67 - 0,78 | 0,65 * | 0,57 - 0,73 |
| 8 (Vak-)specialist | 1,79 * | 1,66 - 1,92 | 1,42 * | 1,31 - 1,55 |
| 9 Agrarisch | 0,72 * | 0,61 - 0,85 | 0,66 * | 0,53 - 0,83 |
| 10 Leidinggevend | 1,78 * | 1,64 - 1,92 | 1,51 * | 1,39 - 1,65 |
| 11 Overige beroepen | 1,22 * | 1,13 - 1,33 | 1,15 * | 1,06 - 1,26 |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 0,94 | 0,77 - 1,14 | 1,29 * | 1,00 - 1,67 |
| 2 Industrie (inc. delf-nuts) | 1,00 | 0,94 - 1,06 | 0,99 | 0,92 - 1,06 |
| 3 Bouwnijverheid | 0,62 * | 0,57 - 0,68 | 0,71 * | 0,64 - 0,79 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| DENKT U IN STAAT TE ZIJN UW HUIDIGE WERK TOT UW 65 ^e VOORT TE ZETTEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| 4 Handel | 1,10 * | 1,03 - 1,18 | 1,02 | 0,95 - 1,11 |
| 5 Horeca | 0,57 * | 0,49 - 0,67 | 0,70 * | 0,59 - 0,84 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,97 | 0,89 - 1,05 | 0,93 | 0,84 - 1,03 |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,43 * | 1,29 - 1,58 | 1,01 | 0,91 - 1,14 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 1,52 * | 1,43 - 1,62 | 1,22 * | 1,14 - 1,31 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,37 * | 1,28 - 1,46 | 1,07 | 0,99 - 1,16 |
| 10 Onderwijs | 0,89 * | 0,83 - 0,95 | 0,99 | 0,88 - 1,11 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 0,74 * | 0,70 - 0,78 | 1,00 | 0,92 - 1,09 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 1,44 * | 1,30 - 1,60 | 1,26 * | 1,13 - 1,41 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 1,15 * | 1,10 - 1,21 | 1,19 * | 1,13 - 1,26 |
| 2 10-49 werknemers | 0,90 * | 0,87 - 0,94 | 0,95 * | 0,91 - 0,99 |
| 3 50-99 werknemers | 0,90 * | 0,86 - 0,94 | 0,91 * | 0,87 - 0,96 |
| 4 100+ werknemers | 1,07 * | 1,04 - 1,11 | 0,97 | 0,93 - 1,00 |
| Interacties met lineaire trend | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | 1,00 | |
| 2 50-54 | 1,06 * | 1,01 - 1,11 | 1,07 * | 1,02 - 1,13 |
| 3 55-59 | 0,97 | 0,93 - 1,02 | 0,98 | 0,93 - 1,03 |
| 4 60-64 | 0,90 * | 0,84 - 0,98 | 0,89 * | 0,82 - 0,97 |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 1,02 | 0,98 - 1,06 | | |
| 2 Man | 1,00 | | | |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 1,07 * | 1,02 - 1,12 | | |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 1,05 * | 1,00 - 1,10 | | |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | | |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 1,06 * | 1,01 - 1,12 | | |
| 2 Transport | 1,03 | 0,95 - 1,12 | | |
| 3 Administratief | 1,01 | 0,96 - 1,06 | | |
| 4 Commercieel | 1,08 * | 1,01 - 1,15 | | |
| 5 Dienstverlenend | 1,02 | 0,96 - 1,09 | | |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,97 | 0,92 - 1,02 | | |
| 7 Leerkracht, docent | 0,98 | 0,91 - 1,05 | | |
| 8 (Vak-)specialist | 1,04 | 0,97 - 1,11 | | |
| 9 Agrarisch | 0,94 | 0,81 - 1,10 | | |
| 10 Leidinggevend | 0,93 | 0,87 - 1,00 | | |
| 11 Overige beroepen | 0,95 | 0,88 - 1,02 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| DENKT U IN STAAT TE ZIJN UW HUIDIGE WERK TOT UW 65 ^e VOORT TE ZETTEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|--------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 0,99 | 0,84 - 1,17 | | |
| 2 Industrie (inc. delf-nuts) | 1,02 | 0,97 - 1,07 | | |
| 3 Bouwnijverheid | 1,00 | 0,93 - 1,09 | | |
| 4 Handel | 1,08 * | 1,02 - 1,14 | | |
| 5 Horeca | 0,92 | 0,80 - 1,06 | | |
| 6 Vervoer-communicatie | 1,03 | 0,96 - 1,11 | | |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,06 | 0,97 - 1,16 | | |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,98 | 0,93 - 1,04 | | |
| 9 Openbaar bestuur | 0,99 | 0,93 - 1,06 | | |
| 10 Onderwijs | 0,98 | 0,92 - 1,04 | | |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 0,96 | 0,91 - 1,01 | | |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,99 | 0,90 - 1,09 | | |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 0,98 | 0,94 - 1,02 | | |
| 2 10-49 werknemers | 1,00 | 0,97 - 1,04 | | |
| 3 50-99 werknemers | 1,05 * | 1,01 - 1,10 | | |
| 4 100+ werknemers | 0,97 * | 0,94 - 1,00 | | |

* $p < 0,05$

Tabel A3 De resultaten van de logistische regressie van de bijdrage van lichter werk aan langer doorwerken.

| ZOU LICHTER WERK ERTOE BIJ- DRAGEN DAT U UW WERK LANGER VOORTZET? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|---|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Lineaire trend | 1,09 * | 1,07 - 1,12 | 1,07 * | 1,02 - 1,12 |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | 1,00 | |
| 2 50-54 | 0,95 * | 0,90 - 1,00 | 0,93 * | 0,88 - 0,98 |
| 3 55-59 | 0,70 * | 0,66 - 0,74 | 0,68 * | 0,64 - 0,72 |
| 4 60-64 | 0,49 * | 0,45 - 0,54 | 0,47 * | 0,43 - 0,52 |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 0,96 | 0,92 - 1,01 | 0,85 * | 0,81 - 0,90 |
| 2 Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 0,90 * | 0,86 - 0,96 | 0,97 | 0,90 - 1,04 |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 0,98 | 0,93 - 1,03 | 1,05 | 0,98 - 1,12 |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | 1,00 | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| ZOU LICHTER WERK ERTOE BIJ-DRAGEN DAT U UW WERK LANGER VOORTZET? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 1,18 * | 1,12 - 1,25 | 1,16 * | 1,08 - 1,25 |
| 2 Transport | 1,03 | 0,94 - 1,13 | 0,97 | 0,86 - 1,09 |
| 3 Administratief | 0,51 * | 0,48 - 0,54 | 0,53 * | 0,49 - 0,57 |
| 4 Commercieel | 0,84 * | 0,78 - 0,91 | 0,85 * | 0,78 - 0,93 |
| 5 Dienstverlenend | 1,08 * | 1,01 - 1,15 | 1,07 | 0,99 - 1,16 |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 1,53 * | 1,45 - 1,62 | 1,48 * | 1,34 - 1,62 |
| 7 Leerkracht, docent | 1,41 * | 1,31 - 1,51 | 1,30 * | 1,15 - 1,48 |
| 8 (Vak-)specialist | 0,86 * | 0,79 - 0,92 | 0,84 * | 0,77 - 0,91 |
| 9 Agrarisch | 1,28 * | 1,09 - 1,51 | 1,56 * | 1,25 - 1,93 |
| 10 Leidinggevend | 0,89 * | 0,82 - 0,96 | 0,84 * | 0,77 - 0,91 |
| 11 Overige beroepen | 0,84 * | 0,78 - 0,92 | 0,88 * | 0,80 - 0,96 |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 0,97 | 0,80 - 1,18 | 0,75 * | 0,58 - 0,97 |
| 2 Industrie (inc. delf-nuts) | 0,91 * | 0,85 - 0,96 | 0,87 * | 0,81 - 0,94 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,14 * | 1,05 - 1,25 | 1,05 | 0,95 - 1,16 |
| 4 Handel | 0,94 | 0,88 - 1,00 | 1,06 | 0,98 - 1,14 |
| 5 Horeca | 1,67 * | 1,44 - 1,93 | 1,72 * | 1,47 - 2,02 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,98 | 0,90 - 1,06 | 1,03 | 0,93 - 1,14 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,76 * | 0,68 - 0,85 | 0,93 | 0,83 - 1,05 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,83 * | 0,78 - 0,89 | 0,94 | 0,88 - 1,02 |
| 9 Openbaar bestuur | 0,74 * | 0,69 - 0,80 | 0,80 * | 0,74 - 0,87 |
| 10 Onderwijs | 1,26 * | 1,17 - 1,35 | 1,11 | 0,98 - 1,25 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,32 * | 1,25 - 1,39 | 1,05 | 0,96 - 1,15 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,85 * | 0,76 - 0,94 | 0,95 | 0,84 - 1,07 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 0,85 * | 0,81 - 0,90 | 0,85 * | 0,80 - 0,90 |
| 2 10-49 werknemers | 1,09 * | 1,04 - 1,13 | 1,06 * | 1,02 - 1,10 |
| 3 50-99 werknemers | 1,09 * | 1,04 - 1,15 | 1,08 * | 1,03 - 1,13 |
| 4 100+ werknemers | 0,99 | 0,96 - 1,03 | 1,03 | 0,99 - 1,07 |
| Interacties met lineaire trend | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | | |
| 2 50-54 | 1,03 | 0,98 - 1,08 | | |
| 3 55-59 | 1,06 * | 1,01 - 1,12 | | |
| 4 60-64 | 1,00 | 0,92 - 1,09 | | |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 1,05 * | 1,00 - 1,09 | 1,06 * | 1,01 - 1,12 |
| 2 Man | 1,00 | | 1,00 | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| ZOU LICHTER WERK ERTOE BIJ-DRAGEN DAT U UW WERK LANGER VOORTZET? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 1,05 * | 1,00 - 1,11 | | |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 0,99 | 0,94 - 1,03 | | |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | | |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 1,06 * | 1,01 - 1,11 | 1,08 * | 1,02 - 1,14 |
| 2 Transport | 1,01 | 0,93 - 1,10 | 1,01 | 0,93 - 1,11 |
| 3 Administratief | 0,96 | 0,90 - 1,02 | 0,95 | 0,89 - 1,01 |
| 4 Commercieel | 0,95 | 0,89 - 1,02 | 0,94 | 0,88 - 1,01 |
| 5 Dienstverlenend | 1,03 | 0,97 - 1,10 | 1,04 | 0,97 - 1,11 |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 1,04 | 0,99 - 1,10 | 1,03 | 0,97 - 1,09 |
| 7 Leerkracht, docent | 1,05 | 0,98 - 1,12 | 1,05 | 0,97 - 1,13 |
| 8 (Vak-)specialist | 0,88 * | 0,83 - 0,95 | 0,91 * | 0,85 - 0,98 |
| 9 Agrarisch | 1,07 | 0,93 - 1,24 | 1,05 | 0,90 - 1,23 |
| 10 Leidinggevend | 0,95 | 0,88 - 1,02 | 0,96 | 0,88 - 1,03 |
| 11 Overige beroepen | 1,00 | 0,93 - 1,09 | 0,99 | 0,92 - 1,08 |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 1,21 * | 1,02 - 1,45 | | |
| 2 Industrie (inc. delf-nuts) | 0,98 | 0,93 - 1,04 | | |
| 3 Bouwnijverheid | 1,04 | 0,96 - 1,13 | | |
| 4 Handel | 0,94 * | 0,88 - 1,00 | | |
| 5 Horeca | 1,08 | 0,95 - 1,24 | | |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,96 | 0,89 - 1,03 | | |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,89 * | 0,81 - 0,98 | | |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,94 * | 0,88 - 0,99 | | |
| 9 Openbaar bestuur | 0,96 | 0,89 - 1,02 | | |
| 10 Onderwijs | 1,01 | 0,95 - 1,08 | | |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,00 | 0,95 - 1,05 | | |
| 12 Cultuur-overige diensten | 1,02 | 0,93 - 1,13 | | |
| Bedrijfsomvang | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 1,01 | 0,97 - 1,06 | | |
| 2 10-49 werknemers | 1,03 | 1,00 - 1,07 | | |
| 3 50-99 werknemers | 0,97 | 0,93 - 1,01 | | |
| 4 100+ werknemers | 0,98 | 0,95 - 1,01 | | |

* p < 0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel A4 De resultaten van de logistische regressie van willen doorwerken na het 65e levensjaar (alleen NEA 2008)

| WILT U NA UW 65E LEVENJAAR WERKZAAM BLIJVEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Leeftijd | | | | |
| 1 45-49 | 1,00 | | 1,00 | |
| 2 50-54 | 1,00 | 0,85 - 1,18 | 0,98 | 0,82 - 1,16 |
| 3 55-59 | 0,92 | 0,77 - 1,10 | 0,91 | 0,76 - 1,09 |
| 4 60-64 | 2,42 * | 1,98 - 2,94 | 2,24 * | 1,82 - 2,76 |
| Geslacht | | | | |
| 1 Vrouw | 0,66 * | 0,58 - 0,76 | 0,68 * | 0,58 - 0,80 |
| 2 Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Opleiding | | | | |
| 1 Laag (<=VBO) | 0,60 * | 0,51 - 0,70 | 0,61 * | 0,49 - 0,75 |
| 2 Midden (HAVO-MBO) | 0,57 * | 0,49 - 0,67 | 0,64 * | 0,53 - 0,76 |
| 3 Hoog (HBO-WO) | 1,00 | | 1,00 | |
| Beroep | | | | |
| 1 Ambachtelijk, industrieel | 0,70 * | 0,59 - 0,83 | 0,92 | 0,74 - 1,14 |
| 2 Transport | 1,07 | 0,84 - 1,38 | 1,10 | 0,80 - 1,51 |
| 3 Administratief | 0,79 * | 0,67 - 0,94 | 0,98 | 0,81 - 1,19 |
| 4 Commercieel | 0,79 * | 0,63 - 0,99 | 0,79 | 0,61 - 1,03 |
| 5 Dienstverlenend | 0,86 | 0,70 - 1,05 | 0,93 | 0,74 - 1,17 |
| 6 Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,62 * | 0,51 - 0,74 | 0,67 * | 0,50 - 0,89 |
| 7 Leerkracht, docent | 1,00 | 0,81 - 1,23 | 0,75 | 0,52 - 1,08 |
| 8 (Vak-)specialist | 1,27 * | 1,05 - 1,53 | 1,08 | 0,87 - 1,33 |
| 9 Agrarisch | 1,77 * | 1,22 - 2,56 | 1,63 | 0,97 - 2,74 |
| 10 Leidinggevend | 1,52 * | 1,22 - 1,88 | 1,36 * | 1,07 - 1,72 |
| 11 Overige beroepen | 1,18 | 0,95 - 1,47 | 1,16 | 0,91 - 1,47 |
| Sector | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | 1,92 * | 1,25 - 2,96 | 1,32 | 0,72 - 2,40 |
| 2 Industrie (inc. delfnuts) | 0,70 * | 0,58 - 0,84 | 0,69 * | 0,56 - 0,85 |
| 3 Bouwnijverheid | 0,58 * | 0,42 - 0,79 | 0,60 * | 0,42 - 0,85 |
| 4 Handel | 0,95 | 0,78 - 1,15 | 1,01 | 0,81 - 1,27 |
| 5 Horeca | 0,99 | 0,64 - 1,53 | 1,06 | 0,67 - 1,69 |
| 6 Vervoer-communicatie | 1,05 | 0,83 - 1,33 | 1,07 | 0,80 - 1,43 |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,03 | 0,78 - 1,35 | 1,07 | 0,80 - 1,44 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 1,32 * | 1,12 - 1,55 | 1,20 | 1,00 - 1,44 |
| 9 Openbaar bestuur | 0,89 | 0,72 - 1,10 | 0,87 | 0,69 - 1,10 |
| 10 Onderwijs | 1,12 | 0,93 - 1,36 | 1,16 | 0,83 - 1,60 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 0,72 * | 0,61 - 0,85 | 1,09 | 0,84 - 1,42 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 1,35 * | 1,03 - 1,77 | 1,13 | 0,84 - 1,52 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILT U NA UW 65E LEVENSJAAR WERKZAAM BLIJVEN? | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Bedrijfs grootte | | | | |
| 1 1-9 werknemers | 1,39 * | 1,22 - 1,59 | 1,41 * | 1,22 - 1,62 |
| 2 10-49 werknemers | 0,87 * | 0,78 - 0,98 | 0,89 | 0,79 - 1,01 |
| 3 50-99 werknemers | 0,98 | 0,85 - 1,12 | 0,98 | 0,85 - 1,13 |
| 4 100+ werknemers | 0,84 * | 0,76 - 0,93 | 0,81 * | 0,73 - 0,90 |

B Bijlage met voorspellers van willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar

In tabel B1 en B2 staan de resultaten van de logistische regressieanalyses met willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar als afhankelijke variabelen weergegeven. Het doel van de analyse was om voorspellers (2007) van willen en kunnen doorwerken (2008) te identificeren. Deze tabel heeft betrekking op paragraaf 4.2 en is gebaseerd op analyses van het NEA-cohortonderzoek.

De regressieanalyse is in drie stappen uitgevoerd. Eerst zijn regressieanalyses uitgevoerd met één demografisch-, arbeids- of gezondheidskenmerk als onafhankelijke variabele en willen of kunnen doorwerken als afhankelijke variabele. Onafhankelijke variabelen met een p waarde kleiner dan 0,20 zijn geselecteerd. In de tweede stap is met deze geselecteerde variabelen een hiërarchisch multipel regressiemodel geconstrueerd. In dit hiërarchische model zijn eerst demografische kenmerken, en vervolgens arbeidskenmerken, gezondheidskenmerken en verzuim toegevoegd. Alleen onafhankelijke variabelen met een p waarde kleiner dan 0,05 zijn opgenomen in het uiteindelijke multipele model. Leeftijd en geslacht zijn standaard opgenomen. Als laatste stap is voor alle onafhankelijke variabelen die niet in het multipele regressiemodel zijn opgenomen onderzocht of zij van toegevoegde waarde zijn. Zowel bij de univariate als bij de multipele regressieanalyses is standaard willen of kunnen doorwerken zoals gerapporteerd in 2007 opgenomen in het model. De bijdrage van de voorspellers aan willen of kunnen doorwerken kan beschouwd worden als een bijdrage aan de verandering in willen of kunnen doorwerken tussen 2007 en 2008.

Bij logistische regressieanalyse wordt de odds ratio (OR) gebruikt om de relatie tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele weer te geven. Een OR kleiner dan 1 betekent dat de onafhankelijke variabele uit 2007 samenhangt met een kleinere waarschijnlijkheid op het wel willen of kunnen doorwerken in 2008. Een OR groter dan 1 betekent dat de onafhankelijke variabele uit 2007 juist met een grotere waarschijnlijkheid met het wel willen of kunnen doorwerken in 2008 samenhangt.

Met behulp van de variabele 'ongewenst intern gedrag' in tabel B1 zal nu geïllustreerd worden hoe de tabellen te lezen. Voor de variabele 'ongewenst intern gedrag' is de antwoordcategorie 'nee' als referentie categorie gekozen. De categorie 'ja' wordt wat betreft het willen doorwerken met deze referentie categorie vergeleken. In de multipele regressieanalyse bedraagt de OR voor werknemers met wel intern ongewenst gedrag 0,80. Dit is significant ($p < 0,05$). Het betekent dat werknemers die in 2007 intern ongewenst gedrag rapporteren een significant kleinere waarschijnlij-

Oudere werknemers en langer doorwerken

heid hebben om te willen doorwerken tot het 65^e levensjaar in 2008 na correctie voor de invloed van andere factoren. Tot slot geven de lege cellen in tabel B1 bij de kolom multiële regressieanalyse aan dat de onafhankelijke variabele niet significant bijdraagt in het multiële model, en dus niet is opgenomen.

Tabel B1 Voorspellers van willen doorwerken tot het 65^e levensjaar bij oudere werknemers (45-64 jaar)

| WILLEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Willen doorwerken in 2007 | 8,54* | 7,42-9,84 | 8,43* | 7,25-9,79 |
| DEMOGRAFIE | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 45-49 | 0,63* | 0,56-0,72 | 0,63* | 0,55-0,71 |
| 50-54 | 0,62* | 0,55-0,70 | 0,64* | 0,56-0,72 |
| 55-59 | 0,96 | 0,85-1,09 | 0,97 | 0,84-1,10 |
| 60-64 | 2,64* | 2,18-3,20 | 2,59* | 2,12-3,17 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Vrouw | 0,82* | 0,71-0,94 | 0,86* | 0,74-1,00 |
| Etniciteit | | | | |
| Autochtoon | 1,00 | | | |
| Westerse allochtoon | 1,35* | 1,03-1,75 | | |
| Niet-Westerse allochtoon | 1,57 | 0,99-2,49 | | |
| Opleiding | | | | |
| Hoog | 1,00 | | | |
| Midden | 0,95 | 0,81-1,12 | | |
| Laag | 1,12 | 0,94-1,33 | | |
| Partner | | | | |
| Heeft werk | 1,00 | | | |
| Geen werk | 1,47* | 1,23-1,76 | | |
| Geen partner | 1,17 | 0,96-1,44 | | |
| ARBEID | | | | |
| Dienstverband | | | | |
| Vast | 1,00 | | | |
| Tijdelijk | 1,34* | 1,02-1,76 | | |
| Contractomvang | | | | |
| Fulltime | 1,00 | | | |
| Parttime | 0,96 | 0,83-1,11 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILLEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|--------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Sector | | | | |
| Landbouw en visserij | 1,22 | 0,61-2,44 | | |
| Industrie | 1,09 | 0,89-1,35 | | |
| Bouwnijverheid | 0,71 | 0,50-1,03 | | |
| Handel | 1,15 | 0,91-1,46 | | |
| Horeca | 1,12 | 0,58-2,15 | | |
| Vervoer en communicatie | 0,87 | 0,65-1,17 | | |
| Financiële dienstverlening | 0,77 | 0,51-1,15 | | |
| Zakelijke dienstverlening | 1,05 | 0,83-1,33 | | |
| Openbaar bestuur | 1,04 | 0,85-1,29 | | |
| Onderwijs | 1,15 | 0,93-1,41 | | |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 0,91 | 0,76-1,08 | | |
| Cultuur en overige dienstverlening | 1,08 | 0,76-1,53 | | |
| Beroep | | | | |
| Ambachtelijk, industrieel | 1,08 | 0,88-1,32 | | |
| Transport | 1,21 | 0,88-1,68 | | |
| Administratief | 0,98 | 0,80-1,19 | | |
| Commercieel | 1,11 | 0,85-1,45 | | |
| Dienstverlenend | 0,95 | 0,75-1,19 | | |
| Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,84 | 0,70-1,00 | | |
| Leerkracht, docent | 1,07 | 0,86-1,32 | | |
| (Vak-)specialist | 1,09 | 0,87-1,38 | | |
| Agrarisch | 0,78 | 0,44-1,39 | | |
| Leidinggevend | 0,89 | 0,68-1,16 | | |
| Overige beroepen | 1,11 | 0,86-1,42 | | |
| Periode in huidige functie (in jaren) | 0,98 | 0,96-1,01 | | |
| Personen werkzaam in bedrijf | | | | |
| 1-9 | 1,07 | 0,90-1,27 | | |
| 10-49 | 1,03 | 0,91-1,18 | | |
| 50-99 | 0,93 | 0,80-1,09 | | |
| 100+ | 0,97 | 0,87-1,09 | | |
| Overwerk | | | | |
| Nee, nooit | 1,00 | | | |
| Ja, incidenteel | 1,06 | 0,89-1,26 | | |
| Ja, structureel | 1,12 | 0,93-1,36 | | |
| Leiding geven | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,92 | 0,79-1,08 | | |
| Ploegendienst | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja (soms- regelmatig) | 0,83 | 0,66-1,05 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILLEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|---|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Avond en nacht werk | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, soms | 1,04 | 0,88-1,24 | | |
| Ja, regelmatig | 0,98 | 0,80-1,19 | | |
| Kracht gebruiken | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Soms | 1,20* | 1,00-1,44 | 1,30* | 1,08-1,57 |
| Regelmatig | 0,98 | 0,79-1,22 | 1,08 | 0,86-1,35 |
| Herhaalde bewegingen | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Soms | 0,95 | 0,79-1,15 | | |
| Regelmatig | 0,99 | 0,84-1,16 | | |
| Aantal uren beeldschermwerk | 1,00 | 1,00-1,01 | | |
| Autonomie (1-3, met 3=meestal) | 1,10 | 0,95-1,27 | | |
| Taakeisen (1-4, met 4=altijd hoog) | 0,83* | 0,74-0,93 | | |
| Gevarieerd werk (1-4, met 4=altijd) | 0,90 | 0,81-1,01 | | |
| Sociale steun collega's (1-4, met 4=veel) | 1,05 | 0,91-1,22 | | |
| Sociale steun leidinggevende (1-4, met 4=veel) | 1,11 | 1,00-1,24 | | |
| Grote reorganisatie | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,87 | 0,74-1,03 | | |
| Ongewenst gedrag intern | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Ja | 0,77* | 0,64-0,93 | 0,82* | 0,67-0,99 |
| Ongewenst gedrag extern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,83* | 0,70-0,97 | | |
| ARBEIDSVORWAARDEN EN VERTEGENWOORDIGING | | | | |
| Tevredenheid met salaris ^b | 1,00 | 0,96-1,03 | | |
| Tevredenheid met resultaatgerichte beloning ^b | 1,03 | 1,00-1,07 | | |
| Tevredenheid met pensioenregeling ^b | 1,01 | 0,97-1,05 | | |
| Tevredenheid met reiskostenvergoeding ^b | 1,02 | 0,99-1,06 | | |
| Tevredenheid met mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden zelf samen te stellen ^b | 1,03 | 0,99-1,07 | | |
| Tevredenheid met functioneringsgesprekken ^b | 1,02 | 0,99-1,06 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILLEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Tevredenheid met promotie en loopbaanmogelijkheden ^b | 1,01 | 0,98-1,05 | | |
| Tevredenheid met scholings- en opleidingsmogelijkheden ^b | 1,03 | 1,00-1,07 | | |
| Tevredenheid met mogelijkheden om in deeltijd te werken ^b | 1,03 | 1,00-1,07 | | |
| Tevredenheid met flexibele werktijden ^b | 1,03 | 1,00-1,07 | | |
| Tevredenheid met thuiswerkregeling ^b | 1,04 | 1,00-1,08 | | |
| Tevredenheid met verlof en vakantiemogelijkheden ^b | 1,06* | 1,02-1,11 | | |
| Tevredenheid met overlegmogelijkheden ^b | 1,03 | 0,99-1,07 | | |
| Aanwezigheid OR, MR, personeels-vertegenwoordiging in bedrijf | | | | |
| Ja | 1,00 | | | |
| Nee | 1,11 | 0,92-1,33 | | |
| Weet niet | 1,45 | 0,94-2,25 | | |
| Heeft bedrijf een CAO | | | | |
| Ja | 1,00 | | 1,00 | |
| Nee | 1,46* | 1,16-1,84 | 1,49* | 1,17-1,90 |
| Weet niet | 0,93 | 0,60-1,45 | 0,86 | 0,54-1,38 |
| Tevredenheid met CAO ^b | 0,98 | 0,93-1,03 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door personeelszaken ^b | 1,06* | 1,01-1,10 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door leidinggevende ^b | 1,01 | 0,98-1,05 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging ^b | 1,00 | 0,95-1,05 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door vakbond ^b | 0,97 | 0,93-1,02 | | |
| GEZONDHEID | | | | |
| Aandoening | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, geen arbeidshandicap | 1,10 | 0,92-1,32 | | |
| Ja, en arbeidshandicap | 0,84 | 0,70-1,01 | | |
| Algemene gezondheid | | | | |
| Uitstekend- goed | 1,00 | | | |
| Matig- slecht | 0,86 | 0,68-1,09 | | |
| Burnout (1-7) | | | | |
| ≤3,2 | 1,00 | | 1,00 | |
| >3,2 | 0,60* | 0,47-0,77 | 0,70* | 0,54-0,91 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| WILLEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--------------------------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|--------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| VERZUIM | | | | |
| Verzuimpercentage | | | | |
| <25% | 1,00 | | | |
| ≥25% | 0,88 | 0,62-1,25 | | |

a: gecorrigeerd voor willen doorwerken in 2007

b: Schaal van 1-10 met 1=zeer ontevreden, 10=zeer tevreden

*p < 0,05

** Verklaarde variantie R²=0,30 (Nagelkerke R²).

Tabel B2 Voorspellers van kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar bij oudere werknemers (45-64 jaar)

| KUNNEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|----------------------------------|-----------------------------------|------------------|-----------------------------------|------------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Kunnen doorwerken in 2007 | 7,70* | 6,77-8,74 | 5,75* | 4,98-6,63 |
| DEMOGRAFIE | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 45-49 | 0,76* | 0,68-0,85 | 0,76* | 0,67-0,87 |
| 50-54 | 0,78* | 0,70-0,88 | 0,82* | 0,72-0,93 |
| 55-59 | 0,88* | 0,78-1,00 | 0,87* | 0,76-1,00 |
| 60-64 | 1,91* | 1,55-2,35 | 1,84* | 1,45-2,33 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Vrouw | 0,79* | 0,69-0,90 | 0,86 | 0,73-1,01 |
| Etniciteit | | | | |
| Autochtoon | 1,00 | | | |
| Westerse allochtoon | 1,16 | 0,90-1,49 | | |
| Niet-Westerse allochtoon | 1,07 | 0,68-1,68 | | |
| Opleiding | | | | |
| Hoog | 1,00 | | | |
| Midden | 0,92 | 0,79-1,06 | | |
| Laag | 0,92 | 0,79-1,09 | | |
| Partner | | | | |
| Heeft werk | 1,00 | | | |
| Geen werk | 1,22* | 1,03-1,43 | | |
| Geen partner | 0,89 | 0,74-1,08 | | |
| ARBEID | | | | |
| Dienstverband | | | | |
| Vast | 1,00 | | | |
| Tijdelijk | 1,28 | 0,98-1,67 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| KUNNEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Contractomvang | | | | |
| Fulltime | 1,00 | | | |
| Parttime | 0,86* | 0,76-0,98 | | |
| Sector | | | | |
| Landbouw en visserij | 1,10 | 0,58-2,09 | | |
| Industrie | 1,15 | 0,96-1,39 | | |
| Bouwnijverheid | 0,85 | 0,63-1,14 | | |
| Handel | 1,05 | 0,84-1,30 | | |
| Horeca | 1,06 | 0,58-1,92 | | |
| Vervoer en communicatie | 0,85 | 0,65-1,10 | | |
| Financiële dienstverlening | 1,05 | 0,74-1,48 | | |
| Zakelijke dienstverlening | 1,28* | 1,03-1,58 | | |
| Openbaar bestuur | 1,12 | 0,93-1,35 | | |
| Onderwijs | 0,91 | 0,75-1,10 | | |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 0,76* | 0,65-0,90 | | |
| Cultuur en overige dienstverlening | 0,96 | 0,69-1,33 | | |
| Beroep | | | | |
| Ambachtelijk, industrieel | 0,84* | 0,70-1,00 | 0,91 | 0,74-1,12 |
| Transport | 1,12 | 0,82-1,51 | 1,28 | 0,91-1,81 |
| Administratief | 1,26* | 1,05-1,51 | 1,18 | 0,96-1,45 |
| Commercieel | 0,93 | 0,73-1,18 | 0,92 | 0,71-1,20 |
| Dienstverlenend | 1,02 | 0,84-1,24 | 1,05 | 0,85-1,31 |
| Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,64* | 0,55-0,75 | 0,72* | 0,59-0,87 |
| Leerkracht, docent | 0,82* | 0,67-0,99 | 0,80* | 0,64-0,99 |
| (Vak-)specialist | 1,17 | 0,95-1,44 | 1,01 | 0,80-1,27 |
| Agrarisch | 0,95 | 0,57-1,56 | 1,02 | 0,59-1,77 |
| Leidinggevend | 1,43* | 1,12-1,83 | 1,31 | 1,00-1,73 |
| Overige beroepen | 1,10 | 0,87-1,39 | 0,97 | 0,75-1,24 |
| Periode in huidige functie (in jaren) | | | | |
| | 0,99 | 0,99-0,99 | | |
| Personen werkzaam in bedrijf | | | | |
| 1-9 | 0,92 | 0,81-1,03 | | |
| 10-49 | 1,07 | 0,93-1,23 | | |
| 50-99 | 1,00 | 0,91-1,11 | | |
| 100+ | 1,07 | 0,93-1,23 | | |
| Overwerk | | | | |
| Nee, nooit | 1,00 | | | |
| Ja, incidenteel | 0,94 | 0,80-1,10 | | |
| Ja, structureel | 0,90 | 0,76-1,07 | | |
| Leiding geven | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,01 | 0,88-1,17 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| KUNNEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Ploegendienst | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja (soms- regelmatig) | 0,75* | 0,62-0,92 | | |
| Avond en nacht werk | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, soms | 0,97 | 0,83-1,14 | | |
| Ja, regelmatig | 0,89 | 0,75-1,07 | | |
| Kracht gebruiken | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Soms | 0,77* | 0,66-0,91 | 0,89 | 0,73-1,08 |
| Regelmatig | 0,46* | 0,37-0,56 | 0,55* | 0,43-0,70 |
| Herhaalde bewegingen | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Soms | 0,84* | 0,71-1,00 | | |
| Regelmatig | 0,81* | 0,70-0,94 | | |
| Aantal uren beeldschermwerk | 1,06* | 1,03-1,08 | | |
| Autonomie (1-3, met 3=meestal) | 1,45* | 1,27-1,65 | | |
| Taakeisen (1-4, met 4=altijd hoog) | 0,77* | 0,70-0,86 | 0,87* | 0,77-0,98 |
| Gevarieerd werk (1-4, met 4=altijd) | 0,91 | 0,83-1,01 | | |
| Sociale steun collega's (1-4, met 4=veel) | 1,10 | 0,96-1,26 | | |
| Sociale steun leidinggevende (1-4, met 4=veel) | 1,23* | 1,12-1,36 | 1,11* | 1,00-1,24 |
| Grote reorganisatie | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,98 | 0,85-1,13 | | |
| Ongewenst gedrag intern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,97 | 0,83-1,15 | | |
| Ongewenst gedrag extern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,91 | 0,78-1,05 | | |
| ARBEIDSVORWAARDEN EN VERTEGENWOORDIGING | | | | |
| Tevredenheid met salaris ^c | 1,06* | 1,02-1,10 | | |
| Tevredenheid met resultaatgerichte beloning ^c | 1,04* | 1,01-1,08 | | |
| Tevredenheid met pensioenregeling ^c | 1,06* | 1,03-1,10 | | |
| Tevredenheid met reiskostenvergoeding ^c | 1,02 | 0,99-1,06 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| KUNNEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Tevredenheid met mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden zelf samen te stellen ^c | 1,07* | 1,03-1,11 | | |
| Tevredenheid met functioneringsgesprekken ^c | 1,06* | 1,03-1,09 | | |
| Tevredenheid met promotie en loopbaanmogelijkheden ^c | 1,06* | 1,03-1,10 | | |
| Tevredenheid met scholings- en opleidingsmogelijkheden ^c | 1,08* | 1,05-1,12 | | |
| Tevredenheid met mogelijkheden om in deeltijd te werken ^c | 1,05* | 1,01-1,08 | | |
| Tevredenheid met flexibele werktijden ^c | 1,09* | 1,06-1,13 | 1,04* | 1,01-1,08 |
| Tevredenheid met thuiswerkregeling ^c | 1,07* | 1,03-1,11 | | |
| Tevredenheid met verlof en vakantiemogelijkheden ^c | 1,09* | 1,05-1,13 | | |
| Tevredenheid met overlegmogelijkheden ^c | 1,09* | 1,05-1,13 | | |
| Aanwezigheid OR, MR, personeelsvertegenwoordiging in bedrijf | | | | |
| Ja | 1,00 | | | |
| Nee | 1,12 | 0,94-1,32 | | |
| Weet niet | 0,89 | 0,58-1,36 | | |
| Heeft bedrijf een CAO | | | | |
| Ja | 1,00 | | | |
| Nee | 1,38* | 1,10-1,74 | | |
| Weet niet | 1,18 | 0,78-1,78 | | |
| Tevredenheid met CAO ^c | 1,08* | 1,03-1,13 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door personeelszaken ^c | 1,03 | 0,99-1,07 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door leidinggevende ^c | 1,04* | 1,01-1,08 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging ^c | 1,06* | 1,01-1,10 | | |
| Tevredenheid met vertegenwoordiging belangen door vakbond ^c | 0,96 | 0,92-1,00 | | |
| GEZONDHEID | | | | |
| Aandoening | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Ja, geen arbeidshandicap | 1,06 | 0,90-1,25 | 1,04 | 0,87-1,24 |
| Ja, en arbeidshandicap | 0,67* | 0,47-0,79 | 0,73* | 0,61-0,87 |
| Algemene gezondheid | | | | |
| Uitstekend- goed | 1,00 | | | |
| Matig- slecht | 0,58* | 0,46-0,72 | b | b |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| KUNNEN DOORWERKEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE ^a | | MULTIPELE REGRESSIE ^{**} | |
|--------------------------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Burnout (1-7) | | | | |
| ≤3,2 | 1,00 | | 1,00 | |
| >3,2 | 0,49* | 0,40-0,61 | 0,62* | 0,49-0,79 |
| VERZUIM | | | | |
| Verzuimpercentage | | | | |
| <25% | 1,00 | | | |
| ≥25% | 0,66* | 0,48-0,91 | | |

*p<0,05

** Verklaarde variantie R²=0,32 (Nagelkerke R²).

a: Gecorrigeerd voor willen doorwerken in 2007

b: Wegens de sterke relatie tussen de algemeen ervaren gezondheid en een aandoening, is alleen een aandoening in eerste instantie in het multipele model opgenomen. Indien algemene gezondheid in plaats van aandoeningen wordt opgenomen: OR matige-slechte gezondheid 0,64* (0,50-0,81)

c: Schaal van 1-10 met 1=zeer ontevreden, 10=zeer tevreden

Tabel B3 Invloed van de behoefte aan lichter werk op het willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar bij oudere werknemers (45-64 jaar)

| | WILLEN DOORWERKEN TOT HET 65 ^e LEVENSJAAR (2008): JA | | KUNNEN DOORWERKEN IN DE HUIDIGE FUNCTIE TOT HET 65 ^e LEVENSJAAR (2008): JA | |
|--|---|-------------|---|-------------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| | (toegevoegd aan multipele regressiemodel in Tabel B1) | | (toegevoegd aan multipele regressiemodel in Tabel B2) | |
| Zou lichter werk ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet? (2007) | | | | |
| Ja | 1,00 | | 1,00 | |
| Nee | 1,16 | (1,98-1,37) | 1,27* | (1,08-1,49) |
| Weet niet | 1,20 | (0,98-1,48) | 1,18 | (0,97-1,44) |

* p<0.05

Tabel B3 heeft betrekking op resultaten gepresenteerd in paragraaf 4.2 en is gebaseerd op gegevens van het NEA-cohortonderzoek. Het doel van de analyse is om de voorspellende waarde van de behoefte aan lichter werk in 2007 op het willen en kunnen doorwerken in 2008 te onderzoeken. De tabel geeft alleen de resultaten van multipele regressieanalyses weer. Voor deze multipele regressiemodellen is de onafhankelijke variabele 'zou lichter werk kunnen bijdragen' toegevoegd aan de multipele regressiemodellen voor willen doorwerken en kunnen doorwerken, zoals gepresenteerd in tabel B1 en B2.

C Bijlage met voorspellers van uitstroom uit arbeid en langdurig verzuim

In tabel C1-C3 staan de resultaten van de logistische regressieanalyse weergegeven met uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen of een uitkering of langdurig verzuim in 2008 als afhankelijke variabele. Het doel van de analyses is om voorspellers (2007) van uitstroom uit werk en langdurig verzuim in 2008 te identificeren. De tabellen hebben betrekking op paragraaf 5.1 en zijn gebaseerd op analyses van het NEA-cohortonderzoek.

De regressieanalyse is in drie stappen uitgevoerd. Eerst zijn univariate regressieanalyses uitgevoerd met één demografisch-, arbeids- of gezondheidskenmerk als onafhankelijke variabele en uitstroom naar vroegpensioen of een uitkering of langdurig verzuim als afhankelijke variabele. Onafhankelijke variabelen met een p waarde kleiner dan 0.20 zijn geselecteerd. In de tweede stap is met deze geselecteerde variabelen een hiërarchisch multipel regressiemodel geconstrueerd. In dit hiërarchische model zijn eerst demografische kenmerken, en vervolgens arbeidskenmerken, gezondheidskenmerken en verzuim toegevoegd. Alleen onafhankelijke variabelen met een p waarde kleiner dan 0.05 zijn opgenomen in het uiteindelijke multipele model. Leeftijd en geslacht zijn standaard opgenomen. Als laatste stap is voor alle onafhankelijke variabelen die niet in het multipele regressiemodel zijn opgenomen onderzocht of zij van toegevoegde waarde zijn.

Bij logistische regressieanalyse wordt de odds ratio (OR) gebruikt om de relatie tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele weer te geven. Een OR kleiner dan 1 betekent dat de onafhankelijke variabele samenhangt met een kleinere waarschijnlijkheid op uitstroom of verzuim. Een OR groter dan 1 betekent dat de onafhankelijke variabelen juist met een grotere waarschijnlijkheid op uitstroom of verzuim samenhangt.

Met behulp van de variabele 'grote reorganisatie' in tabel C1 zal nu geïllustreerd worden hoe de tabellen te lezen. Voor de variabele 'grote reorganisatie' is de antwoordcategorie 'geen reorganisatie' als referentie categorie gekozen. De categorie wel een reorganisatie wordt wat betreft de uitstroom naar vroegpensioen met deze referentie categorie vergeleken. In de multipele regressieanalyse bedraagt de OR voor werknemers 'met reorganisatie' 1,80 en dit is significant ($p < 0,05$). Dit betekent dat de waarschijnlijkheid om uit arbeid naar vroegpensioen te stromen significant hoger is bij werknemers die een reorganisatie vermelden na correctie voor de invloed van andere factoren. Tot slot geven de lege cellen in tabel C1 bij de kolom multipele

Oudere werknemers en langer doorwerken

regressieanalyse aan dat de onafhankelijke variabele niet significant bijdraagt in het multiële model, en dus niet is opgenomen

Tabel C1 Voorspellers van uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen bij oudere werknemers (45-63 jaar^a) (n=102)

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR VROEGPENSIOEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| DEMOGRAFIE | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 45-49 | 0 | | 0 | |
| 50-54 | 2,79 | | 3,03 | |
| 55-59 | 134,15 | | 123,73 | |
| 60-64 | 883,26 | | 772,24 | |
| Geslacht | | | | |
| Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Vrouw | 0,79 | 0,53-1,18 | 1,65* | 1,03-2,63 |
| Etniciteit | | | | |
| Autochtoon | 1,00 | | | |
| Westerse allochtoon | 0,96 | 0,44-2,08 | | |
| Niet-Westerse allochtoon | 0,47 | 0,07-3,41 | | |
| Opleiding | | | | |
| Hoog | 1,00 | | | |
| Midden | 1,09 | 0,69-1,72 | | |
| Laag | 0,93 | 0,55-1,55 | | |
| Partner | | | | |
| Heeft werk | 1,00 | | 1,00 | |
| Geen werk | 3,83* | 2,49-5,88 | 1,73* | 1,08-2,77 |
| Geen partner | 1,24 | 0,63-2,44 | 0,91 | 0,45-1,87 |
| ARBEID | | | | |
| Dienstverband | | | | |
| Vast | 1,00 | | | |
| Tijdelijk | 1,68 | 0,89-3,18 | | |
| Contractomvang | | | | |
| Fulltime | 1,00 | | | |
| Parttime | 0,84 | 0,56-1,25 | | |
| Sector | | | | |
| Landbouw en visserij | b | b | | |
| Industrie | 0,85 | 0,49-1,50 | | |
| Bouwnijverheid | 2,37* | 1,32-4,27 | | |
| Handel | 0,53 | 0,23-1,20 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR VROEGPENSIOEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Horeca | b | b | | |
| Vervoer en communicatie | 0,84 | 0,37-1,91 | | |
| Financiële dienstverlening | 1,23 | 0,49-3,07 | | |
| Zakelijke dienstverlening | 0,77 | 0,40-1,51 | | |
| Openbaar bestuur | 0,78 | 0,44-1,40 | | |
| Onderwijs | 1,36 | 0,84-2,20 | | |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 1,01 | 0,66-1,56 | | |
| Cultuur en overige dienstverlening | 1,09 | 0,44-2,73 | | |
| Beroep | | | | |
| Ambachtelijk, industrieel | 1,04 | 0,61-1,75 | | |
| Transport | 0,80 | 0,28-2,27 | | |
| Administratief | 0,84 | 0,47-1,50 | | |
| Commercieel | 1,11 | 0,55-2,25 | | |
| Dienstverlenend | 1,03 | 0,56-1,88 | | |
| Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,95 | 0,59-1,54 | | |
| Leerkracht, docent | 1,62 | 0,99-2,63 | | |
| (Vak-)specialist | 0,56 | 0,25-1,27 | | |
| Agrarisch | c | c | | |
| Leidinggevend | 1,26 | 0,65-2,45 | | |
| Overige beroepen | 1,16 | 0,60-2,26 | | |
| Periode in huidige functie (in jaren) | 1,06* | 1,04-1,07 | 1,03* | 1,01-1,05 |
| Personen werkzaam in bedrijf | | | | |
| 1-9 | 0,74 | 0,41-1,32 | | |
| 10-49 | 1,03 | 0,70-1,51 | | |
| 50-99 | 1,20 | 0,78-1,85 | | |
| 100+ | 1,10 | 0,80-1,52 | | |
| Overwerk | | | | |
| Nee, nooit | 1,00 | | | |
| Ja, incidenteel | 0,59* | 0,38-0,92 | | |
| Ja, structureel | 0,42* | 0,24-0,74 | | |
| Leiding geven | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Ja | 1,40 | 0,93-2,10 | 1,61* | 1,01-2,57 |
| Ploegendienst | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja (soms- regelmatig) | 0,93 | 0,50-1,76 | | |
| Avond en nacht werk | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, soms | 0,50* | 0,28-0,89 | | |
| Ja, regelmatig | 0,60 | 0,32-1,12 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR VROEGPENSIOEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|---|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Kracht gebruiken | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Soms | 0,61 | 0,34-1,07 | | |
| Regelmatig | 0,44* | 0,20-0,97 | | |
| Herhaalde bewegingen | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Soms | 0,69 | 0,39-1,21 | | |
| Regelmatig | 0,79 | 0,49-1,25 | | |
| Aantal uren beeldschermwerk | 0,99 | 0,92-1,06 | | |
| Autonomie (1-3, met 3=meestal) | 1,07 | 0,71-1,60 | | |
| Taakeisen (1-4, met 4=altijd hoog) | 0,67* | 0,48-0,93 | | |
| Gevarieerd werk (1-4, met 4=altijd) | 1,03 | 0,76-1,39 | | |
| Sociale steun collega's (1-4, met 4=veel) | 1,04 | 0,69-1,58 | | |
| Sociale steun leidinggevende (1-4, met 4=veel) | 1,06 | 0,78-1,45 | | |
| Grote reorganisatie | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Ja | 1,45 | 0,96-2,18 | 1,80* | 1,14-2,85 |
| Ongewenst gedrag intern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,60 | 0,33-1,11 | | |
| Ongewenst gedrag extern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,12 | 0,72-1,74 | | |
| GEZONDHEID | | | | |
| Chronische aandoening | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, geen arbeidshandicap | 1,21 | 0,74-1,97 | | |
| Ja, en arbeidshandicap | 0,75 | 0,43-1,31 | | |
| Algemene gezondheid | | | | |
| Uitstekend- goed | 1,00 | | | |
| Matig- slecht | 0,83 | 0,42-1,66 | | |
| Burnout (1-7) | | | | |
| ≤3,2 | 1,00 | | | |
| >3,2 | 0,98 | 0,53-1,79 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR VROEGPENSIOEN: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--|----------------------|-----------|-----------------------|--------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| VERZUIM | | | | |
| Verzuimpercentage | | | | |
| <25% | 1,00 | | | |
| ≥25% | 1,28 | 0,55-2,95 | | |

* p < 0,05

** Verklaarde variantie $R^2=0,33$ (Nagelkerke R^2).

a: Werknemers van 64 jaar in 2007 zijn niet meegenomen in de analyse aangezien zij in 2008 de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar hadden bereikt

b: Geen van de personen die uitstroomde wegens vroegpensioen was werkzaam in de sector landbouw en visserij of horeca. Bij de univariate analyse met sector als onafhankelijke variabele zijn deze sectoren buiten beschouwing gelaten.

c: Geen van de personen die uitstroomde wegens vroegpensioen was werkzaam in een agrarisch beroep. Bij de univariate analyse met beroep als onafhankelijke variabele is dit beroep buiten beschouwing gelaten.

Tabel C2 Voorspellers van uitstroom uit arbeid naar een uitkering bij oudere werknemers (45-64 jaar)

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR EEN UITKERING: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| DEMOGRAFIE | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 45-49 | 1,14 | 0,68-1,93 | 1,02 | 0,58-1,80 |
| 50-54 | 0,93 | 0,54-1,60 | 0,90 | 0,51-1,61 |
| 55-59 | 1,86* | 1,14-3,04 | 2,13* | 1,26-3,60 |
| 60-64 | 0,50 | 0,17-1,45 | 0,51 | 0,17-1,52 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Vrouw | 1,15 | 0,69-1,94 | 1,14 | 0,64-2,01 |
| Etniciteit | | | | |
| Autochtoon | 1,00 | | | |
| Westerse allochtoon | 1,25 | 0,50-3,15 | | |
| Niet-Westerse allochtoon | 0,86 | 0,12-6,31 | | |
| Opleiding | | | | |
| Hoog | 1,00 | | | |
| Midden | 1,98* | 1,05-3,74 | | |
| Laag | 1,48 | 0,72-3,03 | | |
| Partner | | | | |
| Heeft werk | 1,00 | | | |
| Geen werk | 1,47 | 0,76-2,86 | | |
| Geen partner | 2,46* | 1,30-4,65 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR EEN UITKERING: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| ARBEID | | | | |
| Dienstverband | | | | |
| Vast | 1,00 | | 1,00 | |
| Tijdelijk | 5,37* | 3,00-9,64 | 7,13* | 3,64-13,9 |
| Contractomvang | | | | |
| Fulltime | 1,00 | | | |
| Parttime | 1,03 | 0,62-1,74 | | |
| Sector^b | | | | |
| Landbouw en visserij | 1,94 | 0,32-11,8 | | |
| Industrie | 0,68 | 0,31-1,51 | | |
| Bouwnijverheid | a | a | | |
| Handel | 2,25* | 1,23-4,10 | | |
| Horeca | a | a | | |
| Vervoer en communicatie | 1,34 | 0,57-3,18 | | |
| Financiële dienstverlening | 1,48 | 0,50-4,35 | | |
| Zakelijke dienstverlening | 2,05* | 1,12-3,74 | | |
| Openbaar bestuur | 0,34* | 0,12-0,99 | | |
| Onderwijs | 0,59 | 0,25-1,40 | | |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 0,47* | 0,22-0,99 | | |
| Cultuur en overige dienstverlening | 0,87 | 0,24-3,18 | | |
| Beroep | | | | |
| Ambachtelijk, industrieel | 1,05 | 0,51-2,16 | | |
| Transport | 1,44 | 0,48-4,26 | | |
| Administratief | 1,80 | 0,98-3,29 | | |
| Commercieel | 1,41 | 0,59-3,36 | | |
| Dienstverlenend | 0,92 | 0,39-2,19 | | |
| Gezondheidszorg, hulpverlening | 0,59 | 0,27-1,33 | | |
| Leerkracht, docent | 0,17 | 0,03-1,01 | | |
| (Vak-)specialist | 1,42 | 0,66-3,02 | | |
| Agrarisch | 1,42 | 0,23-8,77 | | |
| Leidinggevend | 1,12 | 0,43-2,91 | | |
| Overige beroepen | 1,29 | 0,54-3,07 | | |
| Periode in huidige functie (in jaren) | 0,99 | 0,96-1,02 | | |
| Personen werkzaam in bedrijf | | | | |
| 1-9 | 1,65 | 1,00-2,74 | | |
| 10-49 | 0,79 | 0,49-1,26 | | |
| 50-99 | 1,06 | 0,63-1,78 | | |
| 100+ | 0,73 | 0,49-1,08 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR EEN UITKERING: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|---|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Overwerk | | | | |
| Nee, nooit | 1,00 | | | |
| Ja, incidenteel | 0,65 | 0,36-1,17 | | |
| Ja, structureel | 0,59 | 0,29-1,18 | | |
| Leiding geven | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,65 | 0,35-1,21 | | |
| Ploegendienst | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja (soms- regelmatig) | 1,52 | 0,74-3,13 | | |
| Avond en nacht werk | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, soms | 1,03 | 0,55-1,91 | | |
| Ja, regelmatig | 0,67 | 0,29-1,53 | | |
| Kracht gebruiken | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Soms | 1,40 | 0,73-2,68 | | |
| Regelmatig | 2,07* | 1,08-3,97 | | |
| Herhaalde bewegingen | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Soms | 0,92 | 0,46-1,85 | | |
| Regelmatig | 0,96 | 0,53-1,75 | | |
| Aantal uren beeldschermwerk | 1,02 | 0,92-1,12 | | |
| Autonomie (1-3, met 3=meestal) | 0,63 | 0,39-1,00 | | |
| Taakeisen (1-4, met 4=altijd hoog) | 1,11 | 0,73-1,67 | | |
| Gevarieerd werk (1-4, met 4=altijd) | 0,72 | 0,48-1,06 | | |
| Sociale steun collega's (1-4, met 4=veel) | 0,35* | 0,21-0,57 | 0,50* | 0,29-0,87 |
| Sociale steun leidinggevende (1-4, met 4=veel) | 0,53* | 0,37-0,76 | | |
| Grote reorganisatie | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,59 | 0,92-2,74 | | |
| Ongewenst gedrag intern | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Ja | 3,73* | 2,20-6,31 | 2,21* | 1,20-4,05 |
| Ongewenst gedrag extern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,40 | 0,80-2,44 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR EEN UITKERING: JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--|----------------------|------------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| GEZONDHEID | | | | |
| Chronische aandoening | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, geen arbeidshandicap | 1,18 | 0,56-2,50 | | |
| Ja, en arbeidshandicap | 2,78* | 1,58-4,93 | | |
| Algemene gezondheid | | | | |
| Uitstekend- goed | 1,00 | | 1,00 | |
| Matig- slecht | 5,38* | 3,14-9,22 | 2,37* | 1,21-4,65 |
| Burnout (1-7) | | | | |
| ≤3,2 | 1,00 | | 1,00 | |
| >3,2 | 4,62* | 2,70-7,90 | 2,04* | 1,06-3,91 |
| VERZUIM | | | | |
| Verzuimpercentage | | | | |
| <25% | 1,00 | | 1,00 | |
| ≥25% | 7,11* | 3,82-13,23 | 4,53* | 2,21-9,29 |

*: $p < 0,05$

** Verklaarde variantie $R^2 = 0,18$ (Nagelkerke R^2).

a: Geen van de personen die uitstroomde met een uitkering was werkzaam in de sector horeca en bouwnijverheid.

Bij de univariate analyse met sector als onafhankelijke variabele zijn deze sectoren buiten beschouwing gelaten.

b: Sector is niet meegenomen in de multi-pele regressieanalyse gezien het relatief kleine aantal personen dat uitstroomde naar een uitkering

Tabel C3 Voorspellers van langdurig verzuim ($\geq 25\%$) bij oudere werknemers (45-64 jaar)

| LANGDURIG VERZUIM ($\geq 25\%$): JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|---------------------------------------|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| DEMOGRAFIE | | | | |
| Leeftijd | | | | |
| 45-49 | 0,99 | 0,79-1,23 | 0,94 | 0,73-1,20 |
| 50-54 | 0,97 | 0,77-1,20 | 0,81 | 0,63-1,03 |
| 55-59 | 1,18 | 0,94-1,48 | 1,17 | 0,91-1,50 |
| 60-64 | 0,89 | 0,61-1,32 | 1,13 | 0,89-1,55 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 1,00 | | 1,00 | |
| Vrouw | 1,21 | 0,94-1,55 | 1,17 | 0,89-1,55 |
| Etniciteit | | | | |
| Autochtoon | 1,00 | | | |
| Westerse allochtoon | 1,01 | 0,63-1,64 | | |
| Niet-Westerse allochtoon | 0,36 | 0,09-1,48 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| LANGDURIG VERZUIM (≥25%): JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|------------------------------------|----------------------|-----------|-----------------------|--------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Opleiding | | | | |
| Hoog | 1,00 | | | |
| Midden | 1,21 | 0,89-1,64 | | |
| Laag | 1,59* | 1,17-2,16 | | |
| Partner | | | | |
| Heeft werk | 1,00 | | | |
| Geen werk | 0,98 | 0,70-1,37 | | |
| Geen partner | 1,42* | 1,01-1,99 | | |
| ARBEID | | | | |
| Dienstverband | | | | |
| Vast | 1,00 | | | |
| Tijdelijk | 0,91 | 0,53-1,55 | | |
| Contractomvang | | | | |
| Fulltime | 1,00 | | | |
| Parttime | 1,36* | 1,06-1,75 | | |
| Sector | | | | |
| Landbouw en visserij | a | | | |
| Industrie | 0,84 | 0,57-1,22 | | |
| Bouwnijverheid | 1,42 | 0,87-2,32 | | |
| Handel | 0,92 | 0,60-1,41 | | |
| Horeca | 1,30 | 0,45-3,82 | | |
| Vervoer en communicatie | 1,21 | 0,76-1,92 | | |
| Financiële dienstverlening | 0,99 | 0,51-1,93 | | |
| Zakelijke dienstverlening | 0,78 | 0,50-1,21 | | |
| Openbaar bestuur | 0,95 | 0,66-1,36 | | |
| Onderwijs | 0,95 | 0,66-1,37 | | |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 1,28 | 0,97-1,69 | | |
| Cultuur en overige dienstverlening | 0,66 | 0,31-1,40 | | |
| Beroep | | | | |
| Ambachtelijk, industrieel | 1,24 | 0,89-1,74 | | |
| Transport | 1,19 | 0,67-2,12 | | |
| Administratief | 1,04 | 0,73-1,49 | | |
| Commercieel | 0,77 | 0,44-1,33 | | |
| Dienstverlenend | 1,42 | 0,99-2,03 | | |
| Gezondheidszorg, hulpverlening | 1,40* | 1,05-1,88 | | |
| Leerkracht, docent | 0,95 | 0,64-1,43 | | |
| (Vak-)specialist | 0,68 | 0,41-1,11 | | |
| Agrarisch | 0,94 | 0,33-2,72 | | |
| Leidinggevend | 0,70 | 0,40-1,24 | | |
| Overige beroepen | 1,00 | 0,63-1,61 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| LANGDURIG VERZUIM (≥25%): JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|---|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Periode in huidige functie (in jaren) | 1,00 | 0,99-1,01 | | |
| Personen werkzaam in bedrijf | | | | |
| 1-9 | 0,95 | 0,69-1,31 | | |
| 10-49 | 1,04 | 0,83-1,31 | | |
| 50-99 | 1,05 | 0,80-1,38 | | |
| 100+ | 0,97 | 0,79-1,17 | | |
| Overwerk | | | | |
| Nee, nooit | 1,00 | | | |
| Ja, incidenteel | 0,88 | 0,66-1,19 | | |
| Ja, structureel | 0,71 | 0,50-1,00 | | |
| Leiding geven | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 0,73* | 0,55-0,98 | | |
| Ploegendienst | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja (soms- regelmatig) | 1,35 | 0,95-1,92 | | |
| Avond en nacht werk | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja, soms | 0,82 | 0,60-1,12 | | |
| Ja, regelmatig | 0,90 | 0,64-1,27 | | |
| Kracht gebruiken | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Soms | 1,52* | 1,11-2,07 | 1,54* | 1,09-2,16 |
| Regelmatig | 2,10* | 1,52-2,90 | 1,52* | 1,06-2,18 |
| Herhaalde bewegingen | | | | |
| Nee | 1,00 | | b | |
| Soms | 1,63* | 1,16-2,30 | | |
| Regelmatig | 2,03* | 1,52-2,72 | | |
| Aantal uren beeldschermwerk | 0,95* | 0,91-0,99 | | |
| Autonomie (1-3, met 3=meestal) | 0,70* | 0,55-0,89 | | |
| Taakeisen (1-4, met 4=altijd hoog) | 1,24* | 1,02-1,51 | | |
| Gevarieerd werk (1-4, met 4=altijd) | 0,82* | 0,68-0,99 | | |
| Sociale steun collega's (1-4, met 4=veel) | 0,74* | 0,57-0,96 | | |
| Sociale steun leidinggevende (1-4, met 4=veel) | 0,60* | 0,50-0,71 | 0,73* | 0,60-0,90 |
| Grote reorganisatie | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,28 | 0,98-1,67 | | |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| LANGDURIG VERZUIM (≥25%): JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE** | |
|--------------------------------|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Ongewenst gedrag intern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,90* | 1,44-2,50 | | |
| Ongewenst gedrag extern | | | | |
| Nee | 1,00 | | | |
| Ja | 1,46* | 1,12-1,90 | | |
| GEZONDHEID | | | | |
| Aandoening | | | | |
| Nee | 1,00 | | 1,00 | |
| Ja, geen arbeidshandicap | 1,16 | 0,78-1,71 | 0,99 | 0,65-1,51 |
| Ja, en arbeidshandicap | 4,17* | 3,14-5,53 | 2,59* | 1,88-3,56 |
| Algemene gezondheid | | | | |
| Uitstekend- goed | 1,00 | | | |
| Matig- slecht | 4,16* | 3,12-5,53 | c | |
| Burnout (1-7) | | | | |
| ≤3,2 | 1,00 | | 1,00 | |
| >3,2 | 3,30* | 2,48-4,39 | 2,04* | 1,46-2,84 |
| VERZUIM | | | | |
| Verzuimpercentage | | | | |
| <25% | 1,00 | | 1,00 | |
| ≥25% | 8,97* | 6,41-12,6 | 4,62* | 3,14-6,79 |

* $p < 0,05$

** Verklaarde variantie $R^2 = 0,14$ (Nagelkerke R^2).

a: Geen van de personen met langdurig verzuim was werkzaam in de sector 'Landbouw en visserij'. Bij de univariate analyse met sector als onafhankelijke variabele is deze sector buiten beschouwing gelaten.

b: 'Herhaalde bewegingen' en 'kracht gebruiken' hangen sterk samen. In het multipele model is alleen 'kracht gebruiken' opgenomen.

c: Wegens de sterke relatie tussen de algemeen ervaren gezondheid en een aandoening, is alleen een aandoening in eerste instantie in het model opgenomen. Indien algemene gezondheid in plaats van een aandoening wordt opgenomen: OR 2,30* (1,63-3,24)

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel C4 Variantieanalyse voor herhaalde metingen van de arbeidskenmerken van werknemers die wel of niet veranderden van werkgever of functie (transitie).

| | DF1 | DF2 | TRANSITIE | JAAR | TRANSITIE*JAAR |
|------------------------------|-----|------|-----------|---------|----------------|
| | | | F = | F = | F = |
| Contactomvang | 1 | 4717 | 3,9 * | 5,7 * | 0,4 |
| Type contract | 1 | 4754 | 191,0 * | 113,5 * | 162,4 * |
| Krachtgebruik | 1 | 4602 | 6,0 * | 0,7 | 0,2 |
| Beeldschermwerk | 1 | 4360 | 6,2 * | 2,8 | 0,0 |
| Autonomie | 1 | 4731 | 1,3 | 9,8 * | 0,1 |
| Taakeisen | 1 | 4729 | 9,4 * | 21,3 * | 8,7 * |
| Gevarieerd werk | 1 | 4741 | 5,3 * | 0,8 | 12,2 * |
| Sociale steun leidinggevende | 1 | 4362 | 0,1 | 52,8 * | 50,7 * |
| Sociale steun collega's | 1 | 4473 | 0,4 | 1,4 | 9,4 * |

* Significant op $p < 0.05$.

Tabel C4 heeft betrekking op paragraaf 5.2. In de tabel toetst het hoofdeffect van 'Transitie' het verschil tussen werknemers die wel en werknemers die niet van werkgever of functie veranderen (gemiddeld over beide jaren). Het hoofdeffect van 'Jaar' toetst de verandering tussen 2007 en 2008 voor beide groepen gezamenlijk. De interactie 'Transitie*Jaar' toetst het verschil in verandering tussen werknemers die wel en werknemers die geen transitie maken.

Tabel C5 Voorspellende waarde van stellingen over willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar voor uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen bij oudere werknemers (45-63 jaar^a).

| UITSTROOM UIT ARBEID NAAR VROEGPENSIOEN (2008): JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|---|----------------------|-----------|---------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Wilt u tot 65^e werkzaam blijven (2007) | | | | |
| Ja | 1,00 | | 1,00 | |
| Nee | 6,55* | 3,29-13,1 | 15,2* | 6,65-34,6 |
| Weet niet | 1,76 | 0,70-4,45 | 2,91 | 0,97-8,67 |
| Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65^e voort te zetten? (2007) | | | | |
| Ja | 1,00 | | 1,00 | |
| Nee | 1,53* | 1,01-2,31 | 2,77* | 1,67-4,57 |
| Weet niet | 0,44* | 0,21-0,90 | 0,55 | 0,24-1,29 |

a: Werknemers van 64 jaar in 2007 zijn niet meegenomen in de analyse aangezien zij in 2008 de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar hadden bereikt

*: $p < 0,05$

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel C5 heeft betrekking op resultaten gepresenteerd in paragraaf 5.3 en is gebaseerd op het NEA-cohortonderzoek. Het doel van deze analyse is om te onderzoeken of de stellingen over willen en kunnen doorwerken in 2007 van voorspellende waarde zijn voor de uitstroom uit arbeid naar vroegpensioen in 2008. Voor de analyse is eerst een univariate regressieanalyse uitgevoerd met alleen willen doorwerken of kunnen doorwerken als onafhankelijke variabele en uitstroom naar vroegpensioen als afhankelijke variabele. Vervolgens zijn willen en kunnen doorwerken in de huidige functie als onafhankelijke variabele toegevoegd aan het multipele regressiemodel beschreven in paragraaf 5.1 en weergegeven in Tabel C1.

Tabel C6 Voorspellende waarde van stellingen over willen en kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65^e levensjaar voor uitstroom uit arbeid naar een uitkering bij oudere werknemers (45-64 jaar).

| UITSTROOM UIT WERK NAAR EEN UITKERING (2008): JA | UNIVARIATE REGRESSIE | | MULTIPELE REGRESSIE | |
|---|----------------------|-----------|---------------------|-----------|
| | OR | 95% CI | OR | 95% CI |
| Wilt u tot 65^e werkzaam blijven (2007) | | | | |
| Ja | 1,00 | | 1,00 | |
| Nee | 1,53 | 0,83-2,82 | 1,57 | 0,79-3,13 |
| Weet niet | 1,18 | 0,53-2,65 | 1,07 | 0,43-2,67 |
| Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65^e voort te zetten? (2007) | | | | |
| Ja | 1,00 | | 1,00 | |
| Nee | 2,30* | 1,27-4,17 | 1,08 | 0,54-2,17 |
| Weet niet | 1,37 | 0,64-2,91 | 0,72 | 0,31-1,69 |

* p<0,05

Tabel C6 heeft betrekking op resultaten gepresenteerd in paragraaf 5.3 en is gebaseerd op het NEA-cohortonderzoek. Het doel van deze analyse is om te onderzoeken of de stellingen over willen en kunnen doorwerken in 2007 van voorspellende waarde zijn voor de uitstroom uit arbeid naar een uitkering in 2008. Voor de analyse is eerst een univariate regressieanalyse uitgevoerd met alleen willen doorwerken of kunnen doorwerken als onafhankelijke variabele en uitstroom naar een uitkering als afhankelijke variabele. Vervolgens zijn willen en kunnen doorwerken in de huidige functie als onafhankelijke variabele toegevoegd aan het multipele regressiemodel beschreven in paragraaf 5.1 en weergegeven in Tabel C2.

D Bijlage met leeftijdopbouw in beroepen

In tabel D1 is de leeftijdopbouw in de 49 beroepen opgenomen. Deze tabel heeft betrekking op paragraaf 5.4 en is gebaseerd op analyses van de NEA 2005 tot 2008.

In tabel D2 is de leeftijdopbouw in de 49 beroepen gerelateerd aan demografische kenmerken van de werknemers in die beroepen (geslacht, opleiding), de arbeidsomstandigheden in die beroepen, de gezondheid en het verzuim van werknemers, de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden en of sprake was van een grote reorganisatie. Deze tabel heeft betrekking op paragraaf 5.4 en is gebaseerd op analyses van de NEA 2005 tot 2008. Voor de leeftijdopbouw van de beroepen is het aandeel werknemers van 45 jaar en ouder en het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder ten opzichte van het totale aantal werknemers in dat beroep genomen.

De correlaties zijn verricht op een databestand waarin is geaggregeerd naar beroep. Dit geaggregeerde bestand bevat dus de 49 beroepen als eenheid van analyse, met daarin het gemiddelde van de demografische kenmerken, arbeidsomstandigheden en gezondheidsvariabelen per beroep. Deze kenmerken zijn gecorreleerd met de proportie werknemers van 45 jaar en ouder en de proportie werknemers van 55 jaar en ouder in die beroepen.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel D1 Leefijdopbouw in 49 beroepen

| BEROEPEN - NIEUWE INDELING | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | N |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | |
| 1.00 Schilders | 4,1% | 10,0% | 8,5% | 7,9% | 9,4% | 14,0% | 12,2% | 14,0% | 15,1% | 4,8% | 542 |
| 2.00 Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers | 2,5% | 11,0% | 10,5% | 11,4% | 14,2% | 13,4% | 11,5% | 11,0% | 11,5% | 3,1% | 1576 |
| 3.00 Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers | 4,5% | 14,6% | 8,4% | 10,5% | 9,0% | 12,9% | 9,8% | 12,5% | 15,1% | 2,8% | 2353 |
| 4.00 Drukkers en verwante functies | 0,6% | 4,1% | 9,8% | 14,8% | 13,6% | 13,3% | 14,4% | 12,5% | 11,9% | 5,0% | 640 |
| 5.00 Voedingsmiddelen- en drankenbereiders | 8,2% | 13,2% | 7,5% | 8,7% | 13,0% | 13,6% | 11,6% | 11,0% | 10,0% | 3,0% | 1431 |
| 7.00 Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten | 3,4% | 9,5% | 12,4% | 13,9% | 14,6% | 12,2% | 9,3% | 12,4% | 9,4% | 2,9% | 1512 |
| 8.00 Machine-bankwerker-monteurs, instrumentmakers, reparateurs | 2,8% | 8,6% | 7,5% | 12,1% | 14,3% | 15,9% | 12,2% | 11,4% | 11,4% | 3,8% | 1953 |
| 9.00 Overige ambachtelijke en industriële beroepen | 2,6% | 8,8% | 8,1% | 11,5% | 14,4% | 15,6% | 12,6% | 11,6% | 10,8% | 3,8% | 4419 |
| 10.00 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden | 0,9% | 5,9% | 7,1% | 6,3% | 9,1% | 13,6% | 13,9% | 15,8% | 18,7% | 8,7% | 647 |
| 11.00 Vrachtwagenchauffeurs | 2,0% | 10,2% | 9,6% | 13,1% | 14,3% | 14,9% | 10,2% | 11,9% | 10,3% | 3,4% | 1576 |
| 12.00 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten | 7,1% | 12,6% | 11,1% | 14,5% | 11,9% | 15,6% | 9,7% | 9,4% | 6,4% | 1,7% | 1049 |
| 13.00 Overige transportberoepen | 2,5% | 10,3% | 10,6% | 12,3% | 11,4% | 15,1% | 11,5% | 10,5% | 11,0% | 4,7% | 1207 |
| 14.00 Secretarissen, typisten | 1,0% | 6,1% | 9,2% | 12,9% | 13,8% | 16,4% | 13,8% | 13,3% | 10,4% | 3,2% | 3139 |
| 15.00 Boekhouders, kassiers | 1,9% | 5,5% | 8,8% | 14,1% | 15,1% | 16,2% | 11,8% | 11,2% | 11,2% | 4,1% | 2272 |
| 16.00 Postdistributiepersoneel | 4,8% | 9,9% | 4,6% | 8,1% | 9,9% | 11,3% | 19,6% | 16,4% | 12,1% | 3,2% | 372 |
| 17.00 Overige administratieve beroepen | 1,0% | 6,3% | 10,1% | 13,3% | 14,3% | 14,4% | 13,3% | 12,4% | 11,9% | 3,1% | 6177 |
| 18.00 Vertegenwoordigers, handelsagenten | 0,8% | 5,1% | 12,0% | 16,1% | 16,9% | 16,0% | 10,7% | 9,6% | 8,2% | 4,4% | 1080 |
| 19.00 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers: overig | 12,8% | 19,9% | 10,9% | 11,6% | 10,2% | 10,0% | 7,9% | 7,6% | 7,1% | 2,0% | 3518 |
| 19.10 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers: supermarkten | 32,0% | 21,2% | 7,9% | 8,2% | 8,2% | 7,2% | 6,3% | 4,7% | 3,7% | 0,7% | 1348 |
| 19.20 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers: kleding en mode | 8,9% | 22,6% | 11,8% | 10,6% | 12,3% | 8,2% | 6,6% | 7,6% | 9,3% | 2,2% | 594 |
| 20.00 Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen | 1,7% | 7,1% | 18,8% | 17,6% | 18,1% | 11,7% | 9,3% | 8,8% | 5,0% | 1,9% | 899 |
| 21.00 Overige commerciële beroepen | 2,3% | 7,1% | 15,7% | 18,9% | 16,9% | 12,6% | 9,4% | 7,5% | 7,1% | 2,5% | 3306 |
| 22.00 Kokks, kelners, buffetbedienden | 16,1% | 21,8% | 10,8% | 9,0% | 9,8% | 9,2% | 8,0% | 7,4% | 6,4% | 1,5% | 2074 |
| 23.00 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen) | 2,1% | 10,3% | 6,0% | 8,5% | 11,6% | 15,5% | 13,5% | 13,1% | 14,3% | 5,3% | 1276 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

| BEROEPEN - NIEUWE INDELING | 1 15-19 | 2 20-24 | 3 25-29 | 4 30-34 | 5 35-39 | 6 40-44 | 7 45-49 | 8 50-54 | 9 55-59 | 10 60-64 | N |
|--|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 24,00 Politiepersoneel, brandweer, bewakers | 1,9% | 11,7% | 9,5% | 10,3% | 13,0% | 15,3% | 16,0% | 12,3% | 8,3% | 1,6% | 1645 |
| 26,00 Overige dienstverlenende functies | 4,0% | 10,5% | 9,4% | 10,9% | 11,6% | 13,4% | 12,6% | 12,4% | 11,4% | 3,7% | 4225 |
| 27,00 Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen | 0,9% | 5,5% | 13,9% | 20,2% | 12,4% | 10,8% | 10,7% | 10,4% | 10,5% | 4,5% | 969 |
| 28,00 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden: overig | 2,2% | 7,7% | 9,0% | 10,4% | 10,6% | 15,2% | 17,3% | 14,0% | 11,3% | 2,2% | 1083 |
| 28,10 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden: ziekenhuizen | 2,9% | 10,0% | 12,7% | 10,9% | 12,1% | 17,2% | 14,8% | 10,9% | 7,2% | 1,4% | 1154 |
| 28,20 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden: thuiszorg | 1,3% | 8,8% | 6,7% | 8,1% | 11,9% | 14,8% | 16,9% | 17,9% | 11,5% | 2,1% | 521 |
| 28,30 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden: tehuizen | 4,4% | 9,1% | 8,8% | 9,8% | 11,9% | 16,3% | 16,7% | 12,2% | 8,7% | 2,1% | 1560 |
| 29,00 Bejaardenverzorgers, kinderverzorger, gezinshulp, alfahulp: overig | 4,5% | 14,9% | 10,7% | 8,0% | 10,4% | 14,4% | 12,2% | 12,0% | 11,3% | 1,6% | 550 |
| 29,10 Bejaardenverzorgers, kinderverzorger, alfahulp: kinderopvang | 1,3% | 22,5% | 20,9% | 15,1% | 10,2% | 9,1% | 9,3% | 7,1% | 4,3% | 0,2% | 537 |
| 29,20 Bejaardenverzorgers, kinderverzorger, alfahulp: thuiszorg | 1,6% | 9,8% | 4,9% | 6,7% | 9,3% | 16,5% | 18,7% | 15,3% | 14,8% | 2,4% | 701 |
| 29,30 Bejaardenverzorgers, kinderverzorger, gezinshulp, alfahulp: tehuizen | 3,6% | 11,9% | 9,0% | 9,5% | 10,6% | 13,9% | 13,8% | 12,1% | 12,4% | 3,2% | 782 |
| 30,00 Overige gezondheidszorg beroepen: overig | 1,0% | 7,2% | 13,3% | 11,6% | 11,8% | 12,4% | 14,0% | 14,4% | 11,4% | 2,9% | 2994 |
| 30,10 Overige gezondheidszorg beroepen: ziekenhuizen | 0,6% | 4,4% | 10,3% | 10,8% | 12,2% | 16,5% | 14,9% | 14,8% | 12,4% | 3,2% | 905 |
| 30,20 Overige gezondheidszorg beroepen: tehuizen | 2,2% | 9,6% | 9,7% | 10,1% | 10,7% | 14,1% | 13,2% | 14,4% | 12,8% | 3,1% | 1029 |
| 31,00 Docenten basisonderwijs | 0,4% | 6,4% | 12,7% | 11,1% | 8,4% | 9,4% | 13,7% | 18,5% | 14,8% | 4,4% | 1806 |
| 32,00 Docenten voortgezet onderwijs | 0,3% | 3,3% | 9,5% | 7,6% | 7,4% | 9,3% | 14,3% | 20,3% | 21,5% | 6,5% | 1317 |
| 33,00 Docenten hoger onderwijs | 0,0% | 2,8% | 4,9% | 10,0% | 7,0% | 13,2% | 14,6% | 18,9% | 18,8% | 9,8% | 570 |
| 34,00 Overige onderwijsberoepen | 0,3% | 4,0% | 6,5% | 7,0% | 9,6% | 12,7% | 15,8% | 20,0% | 18,4% | 5,6% | 1312 |
| 35,00 Architecten, ingenieurs, verwante technici, tekenaars | 0,3% | 4,1% | 13,4% | 18,0% | 15,5% | 13,1% | 10,2% | 10,8% | 10,9% | 3,7% | 2446 |
| 36,00 Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies | 0,6% | 3,8% | 10,3% | 17,2% | 18,6% | 17,6% | 12,9% | 10,8% | 6,9% | 1,4% | 3082 |
| 38,00 Kunstenaars en Overige vakspecialisten | 0,4% | 3,0% | 11,4% | 16,7% | 16,2% | 14,2% | 12,8% | 10,4% | 10,1% | 4,7% | 2740 |
| 41,00 Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers | 13,4% | 12,0% | 10,2% | 9,5% | 9,1% | 13,0% | 11,6% | 9,3% | 9,7% | 2,3% | 951 |
| 43,00 Overige agrarische beroepen | 6,5% | 15,9% | 11,2% | 11,0% | 10,3% | 11,5% | 12,0% | 10,5% | 8,6% | 2,6% | 573 |
| 44,00 Leidinggevende functies | 0,5% | 2,6% | 5,7% | 10,9% | 16,8% | 17,4% | 15,8% | 14,9% | 11,9% | 3,6% | 5357 |
| 45,00 Overige beroepen | 3,8% | 9,2% | 12,2% | 16,3% | 14,1% | 13,1% | 10,7% | 9,6% | 8,3% | 2,8% | 6983 |
| Totaal | 3,5% | 8,9% | 10,2% | 12,6% | 13,2% | 13,9% | 12,3% | 11,8% | 10,5% | 3,2% | 90752 |

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel D2 Correlaties tussen de leeftijdopbouw in 49 beroepen en kenmerken van de werknemers en het beroep.

| | PROPORTIE 45+ | PROPORTIE 55+ |
|--|---------------|---------------|
| Demografische kenmerken | | |
| Geslacht [1=Vrouw-2=Man] | -,038 | ,124 |
| Hoogst voltooide opleiding [1=Geen-8=Wetenschappelijk] | ,315* | ,252 |
| Arbeidsomstandigheden | | |
| Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? | ,212 | ,268 |
| Is er op uw werkplek veel lawaai | ,005 | -,123 |
| Moet u gevaarlijk werk doen? | ,019 | -,002 |
| Tijdsdruk: hoog tempo, hoge tijdsdruk | ,124 | ,075 |
| Moeilijkheidsgraad | ,306* | ,243 |
| Gevarieerd werk | ,211 | ,150 |
| Zelfstandigheid/autonomie | -,123 | -,096 |
| Emotioneel zwaar werk | ,443** | ,239 |
| Sociale steun leidinggevende | -,397** | -,344* |
| Sociale steun collega's | -,146 | -,238 |
| Gezondheid en verzuim | | |
| Algemene gezondheid [1=slecht - 5=uitstekend] | -,255 | -,226 |
| Chronische aandoening [0=Nee-1=Ja] | ,536** | ,445** |
| Arbeidsgehandicapt [0=Nee-1=Ja] | ,385** | ,310* |
| Burnout | ,436** | ,458** |
| Nulverzuim | ,013 | ,192 |
| Ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) | ,212 | ,060 |
| Percentage langdurig verzuimers (25% verzuim of meer) | ,248 | ,115 |
| Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden | | |
| Salaris | -,149 | -,096 |
| Resultaatgerichte beloning | -,415** | -,349* |
| Pensioenregeling | ,316* | ,190 |
| Reiskostenregeling | -,267 | -,250 |
| Arbeidsvoorwaarden zelf samenstellen | -,124 | -,160 |
| Functioneringsgesprekken | -,109 | -,303* |
| Promotiemogelijkheden | -,320* | -,355* |
| Scholing en opleiding | -,018 | -,093 |
| Deeltijdwerk | ,270 | ,106 |
| Flexibele werktijden | -,070 | -,173 |
| Thuiswerkregeling | ,064 | ,026 |
| Verlofregeling | -,108 | -,083 |
| Overlegmogelijkheden | -,245 | -,309* |
| Grote reorganisatie | ,300* | ,004 |

Noot: N = 49 beroepen, * p < ,05, ** p < ,001,

E Bijlage met analyses van de WEA-gegevens

Deze bijlage bevat meer informatie over de analyses van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) die zijn beschreven in hoofdstuk 6. Hieronder lichten we de verschillende tabellen in deze bijlagen nader toe.

Tabel E1 is een uitgebreide weergave van de leeftijdsopbouw in de deelnemende bedrijven uit de WEA zoals beschreven in paragraaf 6.1.

Tabel E2 bevat de resultaten van een multi-pele lineaire regressieanalyse die is beschreven in paragraaf 6.1. Hierbij is het percentage oudere werknemers (45+, 55+ en 65+) in de bedrijven de afhankelijke variabele. Door middel van multi-pele lineaire regressie is onderzocht of de leeftijdsopbouw verschilt tussen sectoren en grootte-classes en samenhangt met de geslachtsverdeling en het opleidingsniveau binnen een bedrijf. De effecten van sector, grootteklasse, geslachtsverdeling en opleidingsniveau zijn voor elkaar gecorrigeerd.

De codering van de variabelen is als volgt:

- Sector: codering met deviatiecontrasten, getoetst tegen het ongewogen gemiddelde van alle sectoren
- Bedrijfsgrootte: codering met deviatiecontrasten, getoetst tegen het ongewogen gemiddelde van de groottecategorieën
- Geslacht: de proportie vrouwen wordt opgenomen, de proportie mannen in het bedrijf is de referentiegroep
- Opleidingsniveau: de proportie hoogopgeleiden is de referentiegroep

Bij logistische regressieanalyse wordt de odds ratio (OR) gebruikt om de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele weer te geven. Een OR kleiner dan 1 betekent dat de onafhankelijke variabele samenhangt met een kleinere waarschijnlijkheid op het voorkomen van de afhankelijke variabele. Een OR groter dan 1 betekent dat de onafhankelijke variabelen juist met een grotere waarschijnlijkheid op het voorkomen van de afhankelijke variabele samenhangt.

In tabel E3 is weergegeven welk percentage van de bedrijven die het belangrijk vindt dat hun werknemers werkzaam blijven tot en na hun 65^e levensjaar. Deze getallen corresponderen met figuur 6.2 uit het rapport (paragraaf 6.2). De hierbij behorende multi-pele logistische regressieanalyse is te vinden in tabel E4. Hierbij is onderzocht of het belang dat bedrijven hechten aan doorwerken verschilt tussen sectoren en grootteclasses en samenhangt met opleidingsniveau, geslachtsverdeling en leeftijdsopbouw. Ten opzichte van tabel E2 is de volgende variabele toegevoegd aan de analyse:

Oudere werknemers en langer doorwerken

- Leeftijdsofbouw: de proportie werknemers tussen de 45-55 jaar en de proportie werknemers boven de 55 jaar. Het aandeel werknemers onder de 45 jaar is hier de referentiegroep.

In tabel E5 en in tabel E6 is een vergelijkbare multipele logistische regressieanalyse uitgevoerd als in tabel E4. Hierbij is de afhankelijke variabele het al dan niet bekend zijn en gebruik maken van stimuleringsmaatregelen voor het aannemen van oudere werknemers. De resultaten van deze analyses zijn beschreven in paragraaf 6.3.

In tabel E7 en E9 tot E15 zijn multipele logistische regressieanalyses weergegeven voor de verschillende instrumenten die werknemers kunnen inzetten om langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen (paragraaf 6.4). Dezelfde onafhankelijke variabelen als in de voorgaande analyses (tabel E4 tot E6) zijn gebruikt in regressieanalyse, maar toegevoegd aan de regressie is het belang dat het bedrijf hecht aan doorwerken van oudere werknemers tot hun 65^e.

- Belang van doorwerken: werkgevers die het belangrijk vinden dat werknemers doorwerken tot hun 65^e jaar, waarbij werkgevers die dit niet belangrijk vinden de referentiegroep is.

De sector landbouw en visserij is buiten beschouwing gelaten in deze analyses omdat de steekproef een te klein aantal middelgrote en grote bedrijven met 10 of meer werkzame personen bevat in deze sector.

Tabel E8 geeft per sector en bedrijfsgrootte aan welk percentage van de bedrijven de dertien verschillende instrumenten inzet.

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E1 Leeftijdsopbouw voor alle leeftijdsgroepen per bedrijf

| LEEFTIJDSCLASSE | <25 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | >65 |
|--|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| Totale groep | 15% | 24% | 27% | 22% | 11% | 1% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | 25% | 30% | 24% | 14% | 6% | 1% |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 11% | 22% | 30% | 24% | 12% | 2% |
| 3 Bouwnijverheid | 16% | 27% | 25% | 19% | 12% | 1% |
| 4 Handel | 18% | 22% | 26% | 21% | 12% | 1% |
| 5 Horeca | 30% | 22% | 22% | 17% | 7% | 2% |
| 6 Vervoer en communicatie | 13% | 26% | 27% | 24% | 9% | 1% |
| 7 Financiële dienstverlening | 7% | 19% | 28% | 31% | 14% | 2% |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 11% | 28% | 30% | 20% | 10% | 2% |
| 9 Openbaar bestuur | 4% | 15% | 28% | 36% | 15% | 0% |
| 10 Onderwijs | 7% | 22% | 25% | 31% | 16% | 0% |
| 11 Gezondheid- en welzijnzorg | 10% | 23% | 29% | 25% | 12% | 0% |
| 12 Cultuur en overige diensten | 19% | 25% | 24% | 21% | 11% | 1% |
| Bedrijfsgrootte | | | | | | |
| 1 2-9 werkzame personen | 15% | 23% | 27% | 22% | 11% | 1% |
| 2 10-49 werkzame personen | 16% | 25% | 27% | 21% | 9% | 1% |
| 3 50-99 werkzame personen | 11% | 24% | 29% | 24% | 11% | 0% |
| 4 100+ werkzame personen | 10% | 22% | 28% | 26% | 13% | 1% |

Tabel E2 Regressieanalyses voor leeftijdsopbouw 45 jaar en ouder, 55 jaar en ouder en 65 jaar en ouder

| | 45 JAAR EN OUDER | | 55 JAAR EN OUDER | | 65 JAAR EN OUDER | |
|--|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|---------------|
| | B ¹ | 95% CI | B ¹ | 95% CI | B | 95% CI |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | -15,74 * | -23,05 - -8,43 | -7,21 * | -11,98 - -2,43 | -0,49 | -2,11 - 1,12 |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 0,59 | -2,63 - 3,81 | 0,24 | -1,87 - 2,34 | 0,10 | -0,61 - 0,81 |
| 3 Bouwnijverheid | -6,77 * | -10,07 - -3,46 | -2,87 * | -5,03 - -0,71 | -1,39 * | -2,11 - -0,66 |
| 4 Handel | -2,69 * | -4,74 - -0,64 | 0,36 | -0,98 - 1,70 | -0,11 | -0,57 - 0,34 |
| 5 Horeca | -10,27 * | -13,54 - -7,01 | -3,34 * | -5,48 - -1,21 | 0,39 | -0,33 - 1,11 |
| 6 Vervoer en communicatie | -3,21 | -7,14 - 0,73 | -3,30 * | -5,87 - -0,72 | -0,14 | -1,01 - 0,72 |
| 7 Financiële dienstverlening | 10,82 * | 6,09 - 15,56 | 3,62 * | 0,53 - 6,72 | 0,54 | -0,51 - 1,58 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | -4,43 * | -6,82 - -2,05 | -0,89 | -2,45 - 0,67 | 0,61 * | 0,08 - 1,13 |
| 9 Openbaar bestuur | 17,38 * | 8,13 - 26,64 | 4,18 | -1,87 - 10,23 | -0,37 | -2,41 - 1,67 |
| 10 Onderwijs | 14,17 * | 9,59 - 18,76 | 7,06 * | 4,07 - 10,06 | 0,77 | -0,24 - 1,78 |
| 11 Gezondheid- en welzijnzorg | 2,98 | -0,22 - 6,19 | 1,85 | -0,25 - 3,95 | -0,09 | -0,80 - 0,61 |
| 12 Cultuur en overige diensten | -2,84 | -6,25 - 0,56 | 0,29 | -1,93 - 2,52 | 0,19 | -0,56 - 0,94 |
| Bedrijfsgrootte | | | | | | |
| 1 2-9 werkzame personen | 2,27 * | 0,05 - 4,50 | 1,83 * | 0,38 - 3,29 | 0,61 * | 0,12 - 1,10 |
| 2 10-49 werkzame personen | -3,45 * | -5,88 - -1,01 | -2,03 * | -3,62 - -0,44 | -0,22 | -0,76 - 0,31 |
| 3 50-99 werkzame personen | -0,39 | -4,57 - 3,80 | -0,78 | -3,51 - 1,96 | -0,34 | -1,26 - 0,58 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,56 | -3,02 - 6,14 | 0,97 | -2,02 - 3,97 | -0,05 | -1,05 - 0,96 |
| Geslachtsverdeling | | | | | | |
| Proportie vrouwen | -2,76 | -5,62 - 0,10 | -4,83 * | -6,70 - -2,97 | -1,94 * | -2,57 - -1,31 |
| Opleidingsniveau | | | | | | |
| Proportie lage opleiding | 4,90 * | 1,41 - 8,39 | 3,24 * | 0,97 - 5,52 | 1,22 * | 0,45 - 1,99 |
| Proportie middelbare opleiding | -1,25 | -4,63 - 2,13 | -0,26 | -2,47 - 1,95 | 1,44 * | 0,70 - 2,19 |

1 ongestandaardiseerde regressie coëfficiënt; bijvoorbeeld landbouw en visserij heeft een B van -15,74 wat betekent dat bedrijven in de sector landbouw en visserij gemiddeld 15,74% minder werknemers in dienst hebben dan het gemiddelde van alle sectoren, gecorrigeerd voor alle andere variabelen (bedrijfsgrootte, geslachtsverdeling en opleidingsniveau)

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E3 Belang doorwerken tot en na 65^e jaar

| | TOT 65 ^e JAAR | | | NA 65 ^e JAAR | | |
|--|--------------------------|-----|-----------|-------------------------|-----|-----------|
| | Ja | Nee | Weet niet | Ja | Nee | Weet niet |
| Totale groep | 22% | 65% | 13% | 8% | 80% | 12% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | | | |
| Landbouw en visserij | 24% | 54% | 21% | 8% | 77% | 15% |
| Industrie | 30% | 57% | 13% | 10% | 74% | 15% |
| Bouwnijverheid | 36% | 50% | 14% | 7% | 80% | 13% |
| Handel | 21% | 67% | 12% | 7% | 82% | 11% |
| Horeca | 10% | 75% | 15% | 8% | 79% | 13% |
| Vervoer en communicatie | 28% | 60% | 12% | 7% | 79% | 14% |
| Financiële dienstverlening | 28% | 63% | 9% | 15% | 73% | 11% |
| Zakelijke dienstverlening | 21% | 64% | 14% | 9% | 78% | 13% |
| Openbaar bestuur, overheid | 34% | 58% | 8% | 9% | 75% | 16% |
| Onderwijs | 29% | 64% | 8% | 7% | 79% | 13% |
| Gezondheidszorg, welzijnszorg | 17% | 70% | 13% | 5% | 84% | 11% |
| Cultuur eo dienstverlening | 13% | 75% | 12% | 1% | 86% | 13% |
| Bedrijfs grootte | | | | | | |
| 2-9 werkzame personen | 21% | 65% | 13% | 8% | 79% | 13% |
| 10-49 werkzame personen | 25% | 65% | 10% | 6% | 83% | 10% |
| 50-99 werkzame personen | 28% | 64% | 9% | 8% | 80% | 11% |
| 100+ werkzame personen | 38% | 55% | 8% | 11% | 76% | 13% |

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E4 Regressieanalyse voor de vraag of bedrijven het belangrijk vinden dat werknemers tot hun 65^e en na hun 65^e jaar blijven werken

| | DOORWERKEN TOT 65 ^e JAAR | | DOORWERKEN NA 65 ^e JAAR | |
|--|-------------------------------------|---------------------|------------------------------------|---------------------|
| | OR | 95% CI ¹ | OR | 95% CI ¹ |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | 0,92 | 0,52 - 1,63 | 1,36 | 0,58 - 3,19 |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 1,17 | 0,93 - 1,49 | 1,38 | 0,96 - 1,98 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,57 * | 1,24 - 1,99 | 0,86 | 0,56 - 1,31 |
| 4 Handel | 0,96 | 0,81 - 1,13 | 1,03 | 0,79 - 1,34 |
| 5 Horeca | 0,41 * | 0,29 - 0,57 | 1,18 | 0,76 - 1,84 |
| 6 Vervoer en communicatie | 1,24 | 0,93 - 1,66 | 1,10 | 0,67 - 1,80 |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,25 | 0,88 - 1,79 | 2,03 * | 1,27 - 3,23 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 1,04 | 0,86 - 1,26 | 1,39 * | 1,04 - 1,85 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,03 | 0,54 - 1,99 | 0,74 | 0,24 - 2,27 |
| 10 Onderwijs | 1,68 * | 1,19 - 2,37 | 1,02 | 0,57 - 1,81 |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 0,85 | 0,64 - 1,12 | 1,04 | 0,66 - 1,64 |
| 12 Cultuur en overige diensten | 0,63 * | 0,46 - 0,87 | 0,21 * | 0,09 - 0,49 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 1 2-9 werkzame personen | 0,76 * | 0,65 - 0,90 | 0,89 | 0,69 - 1,16 |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,91 | 0,76 - 1,09 | 0,81 | 0,60 - 1,09 |
| 3 50-99 werkzame personen | 0,95 | 0,70 - 1,29 | 1,03 | 0,63 - 1,69 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,51 * | 1,10 - 2,08 | 1,34 | 0,82 - 2,18 |
| Leeftijdverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 3,52 * | 2,68 - 4,62 | 4,51 * | 2,97 - 6,85 |
| 55 jaar en ouder | 4,03 * | 2,93 - 5,53 | 13,27 * | 8,70 - 20,25 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 0,43 * | 0,34 - 0,55 | 0,35 * | 0,24 - 0,52 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 1,50 * | 1,12 - 2,01 | 0,67 | 0,43 - 1,05 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,56 * | 1,17 - 2,08 | 0,77 | 0,51 - 1,18 |

1: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E5 Regressieanalyse voor de vraag naar de bekendheid van de stimuleringsmaatregelen premievrijstelling en subsidieregeling.

| | PREMIEVRIJSTELLING | | SUBSIDIEREGELING | |
|--|--------------------|---------------------|------------------|-------------|
| | OR | 95% CI ¹ | OR | 95% CI |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw en visserij | 1,17 | 0,72 - 1,89 | 0,84 | 0,49 - 1,44 |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 1,30 * | 1,05 - 1,61 | 0,93 | 0,74 - 1,17 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,23 | 0,98 - 1,53 | 0,91 | 0,72 - 1,15 |
| 4 Handel | 1,13 | 0,98 - 1,29 | 1,07 | 0,92 - 1,23 |
| 5 Horeca | 1,26 * | 1,01 - 1,56 | 1,10 | 0,87 - 1,38 |
| 6 Vervoer en communicatie | 1,25 | 0,96 - 1,62 | 1,19 | 0,91 - 1,55 |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,19 | 0,87 - 1,62 | 0,93 | 0,66 - 1,31 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 1,49 * | 1,27 - 1,74 | 1,17 | 0,99 - 1,39 |
| 9 Openbaar bestuur | 0,44 * | 0,23 - 0,82 | 0,87 | 0,46 - 1,64 |
| 10 Onderwijs | 0,57 * | 0,42 - 0,79 | 0,93 | 0,67 - 1,29 |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 0,94 | 0,76 - 1,16 | 1,11 | 0,89 - 1,40 |
| 12 Cultuur en overige diensten | 0,73 * | 0,58 - 0,92 | 1,03 | 0,80 - 1,31 |
| Bedrijfs grootte | | | | |
| 1 2-9 werkzame personen | 0,56 * | 0,48 - 0,65 | 0,65 * | 0,56 - 0,76 |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,76 * | 0,64 - 0,89 | 0,82 * | 0,69 - 0,96 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,29 | 0,97 - 1,73 | 1,05 | 0,79 - 1,38 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,84 * | 1,32 - 2,56 | 1,79 * | 1,32 - 2,42 |
| Leeftijdverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 1,54 * | 1,23 - 1,94 | 1,34 * | 1,05 - 1,71 |
| 55 jaar en ouder | 1,67 * | 1,26 - 2,22 | 0,92 | 0,68 - 1,25 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 0,94 | 0,78 - 1,14 | 0,90 | 0,74 - 1,11 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 1,11 | 0,88 - 1,41 | 1,48 * | 1,16 - 1,89 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,09 | 0,87 - 1,37 | 1,14 | 0,90 - 1,45 |

1: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E6 Regressieanalyse voor de vraag naar het gebruik van een of beide stimuleringsmaatregelen

| | GEBRUIK | |
|--|---------|---------------------|
| | OR | 95% CI ¹ |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | |
| 1 Landbouw en visserij | 2,35 | 0,94 - 5,86 |
| 2 Industrie (delfstoffen, energie) | 1,06 | 0,67 - 1,69 |
| 3 Bouwnijverheid | 0,70 | 0,40 - 1,25 |
| 4 Handel | 1,48 * | 1,08 - 2,02 |
| 5 Horeca | 2,27 * | 1,44 - 3,58 |
| 6 Vervoer en communicatie | 1,42 | 0,83 - 2,44 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,65 | 0,27 - 1,59 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,93 | 0,62 - 1,38 |
| 9 Openbaar bestuur | 0,39 | 0,10 - 1,58 |
| 10 Onderwijs | 0,74 | 0,37 - 1,50 |
| 11 Gezondheid- en welzijnszorg | 1,20 | 0,73 - 1,98 |
| 12 Cultuur en overige diensten | 0,57 | 0,27 - 1,18 |
| Bedrijfsgrootte | | |
| 1 2-9 werkzame personen | 0,38 * | 0,30 - 0,50 |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,84 | 0,64 - 1,11 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,25 | 0,79 - 1,99 |
| 4 100+ werkzame personen | 2,47 * | 1,62 - 3,78 |
| Leeftijdverdeling | | |
| 45-54 jaar | 2,84 * | 1,66 - 4,88 |
| 55 jaar en ouder | 4,32 * | 2,38 - 7,84 |
| Geslachtsverdeling | | |
| Proportie vrouwen | 0,67 | 0,42 - 1,07 |
| Opleidingsniveau | | |
| Proportie lage opleiding | 0,92 | 0,52 - 1,61 |
| Proportie middelbare opleiding | 0,74 | 0,42 - 1,31 |

1: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E7 Regressieanalyse voor het gebruik van een of meerdere instrumenten door bedrijven

| | GEBRUIK VAN EEN OF MEERDERE INSTRUMENTEN | |
|--|--|----------------|
| | OR | 95% CI |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 1,06 | 0,72 - 1,55 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,20 | 0,77 - 1,89 |
| 4 Handel | 0,94 | 0,69 - 1,27 |
| 5 Horeca | 0,52 * | 0,28 - 0,97 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,86 | 0,52 - 1,41 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,70 | 0,35 - 1,37 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,57 * | 0,41 - 0,79 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,16 | 0,50 - 2,69 |
| 10 Onderwijs | 2,58 * | 1,47 - 4,53 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,14 | 0,74 - 1,77 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,65 | 0,36 - 1,16 |
| Bedrijfsgrootte | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,50 * | 0,40 - 0,63 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,07 | 0,79 - 1,46 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,86 * | 1,30 - 2,67 |
| Leeftijdverdeling | | |
| 45-54 jaar | 2,21 | 0,98 - 4,99 |
| 55 jaar en ouder | 37,90 * | 10,30 - 139,46 |
| Geslachtsverdeling | | |
| Proportie vrouwen | 1,24 | 0,74 - 2,08 |
| Opleidingsniveau | | |
| Proportie lage opleiding | 1,24 | 0,70 - 2,20 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,57 | 0,88 - 2,79 |
| Belang van langer doorwerken | 2,36 * | 1,77 - 3,16 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

*p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E8 Het percentage bedrijven dat gebruik maakt van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen

| | DEELTIJD VUT | VRIJSTELLEN ONREGEMATIGE- OF PLOEGEN DIENST | VRIJSTELLEN OVERWERK | KORTERE WERKWEEK | EXTRA VRIJE DAGEN | AANPASSING WERKTIJDEN | SCHOLING | TAAK-VERLICHTING | ANDER TAKENPAKKET | TERUGGANG SALARIS | TERUGGANG IN FUNCTIE | AANPASSING WERKPLEK | GEZONDHEIDS-BELEID |
|--|--------------|---|----------------------|------------------|-------------------|-----------------------|----------|------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| Algemeen | 25% | 11% | 11% | 22% | 39% | 13% | 6% | 16% | 11% | 1% | 2% | 6% | 6% |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | | | | | | | | | | |
| Landbouw en visserij | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb | bb |
| Industrie | 29% | 18%▲ | 18%▲ | 19% | 44% | 14% | 5% | 20% | 12% | 2% | 3% | 11% | 9% |
| Bouwnijverheid | 31% | 8% | 14% | 22% | 49%▲ | 7%▼ | 3% | 20% | 10% | 0% | 1% | 6% | 7% |
| Handel | 19% | 10% | 13%▲ | 17% | 34% | 13% | 3% | 13% | 8% | 1% | 4% | 6% | 3% |
| Horeca | 5%▼ | 5% | 9% | 14% | 18%▼ | 13% | 1% | 9% | 5% | 0% | 0% | 2% | 3% |
| Vervoer en communicatie | 26% | 13% | 9% | 18% | 40% | 20% | 3% | 15% | 10% | 0% | 1% | 6% | 7% |
| Financiële dienstverlening | 22% | 8% | 7% | 25% | 37% | 12% | 10% | 10% | 7% | 3% | 8% | 2% | 9% |
| Zakelijke dienstverlening | 13%▼ | 4% | 7% | 14%▼ | 29%▼ | 8% | 5% | 8% | 8% | 2% | 2% | 2% | 4% |
| Openbaar bestuur, overheid | 55% | 29% | 17% | 41% | 64% | 25% | 17% | 24% | 24% | 2% | 6% | 19% | 18% |
| Onderwijs | 46%▲ | 3% | 5% | 47%▲ | 45% | 14% | 12% | 41%▲ | 19% | 0% | 1% | 7% | 7% |
| Gezondheidszorg, welzijnszorg | 33% | 25%▲ | 14% | 28% | 56% | 21% | 8% | 12% | 14% | 1% | 3% | 7% | 8% |
| Cultuur eo dienstverlening | 17% | 5% | 5% | 15% | 23%▼ | 12% | 5% | 9% | 5% | 0% | 2% | 6% | 6% |
| Bedrijfsgrootte | | | | | | | | | | | | | |
| 10-49 werkzame personen | 22%▼ | 8%▼ | 9%▼ | 21%▼ | 37%▼ | 11%▼ | 5%▼ | 15%▼ | 9%▼ | 1% | 2% | 5%▼ | 5%▼ |
| 50-99 werkzame personen | 38% | 17% | 18% | 29% | 53% | 22% | 8% | 25% | 18% | 2% | 5% | 12% | 9% |
| 100+ werkzame personen | 52%▲ | 32%▲ | 28%▲ | 39%▲ | 67%▲ | 27% | 15%▲ | 30%▲ | 23%▲ | 3% | 8% | 14% | 18%▲ |

bb = buiten beschouwing gelaten in verband met lage aantallen

▲ significant hoger percentage bedrijven beantwoordt deze vraag positief ($p < 0.05$)

▼ significant lager percentage bedrijven beantwoordt deze vraag positief ($p < 0.05$)

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E9 Regressieanalyse voor het gebruik van de instrumenten deeltijd vervroegde uit-treding en vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | DEELTIJD VERVROEGDE UITTREDING | | VRIJSTELLEN VAN ONREGELMATIGE- EN PLOEGDIENST | |
|--|--------------------------------|---------------------|---|--------------|
| | OR | 95% CI ² | OR | 95% CI |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | | bb ¹ | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 0,99 | 0,66 - 1,50 | 1,75 * | 1,03 - 3,00 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,24 | 0,76 - 2,01 | 0,74 | 0,34 - 1,58 |
| 4 Handel | 0,87 | 0,61 - 1,26 | 1,29 | 0,78 - 2,13 |
| 5 Horeca | 0,22 * | 0,07 - 0,74 | 0,71 | 0,20 - 2,49 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,83 | 0,48 - 1,45 | 1,15 | 0,55 - 2,40 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,88 | 0,40 - 1,98 | 0,90 | 0,26 - 3,08 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,54 * | 0,35 - 0,83 | 0,63 | 0,31 - 1,26 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,60 | 0,77 - 3,31 | 1,79 | 0,74 - 4,30 |
| 10 Onderwijs | 2,52 * | 1,46 - 4,34 | 0,37 | 0,12 - 1,21 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,33 | 0,83 - 2,15 | 3,06 * | 1,65 - 5,70 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,75 | 0,38 - 1,48 | 0,69 | 0,23 - 2,09 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,52 * | 0,42 - 0,65 | 0,44 * | 0,33 - 0,58 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,11 | 0,83 - 1,47 | 1,08 | 0,75 - 1,54 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,73 * | 1,28 - 2,34 | 2,11 * | 1,49 - 2,99 |
| Leeftijdverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 3,58 * | 1,45 - 8,85 | 1,04 | 0,27 - 3,98 |
| 55 jaar en ouder | 22,03 * | 6,20 - 78,29 | 16,06 * | 2,78 - 92,92 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 1,24 | 0,67 - 2,30 | 1,21 | 0,51 - 2,88 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 2,21 * | 1,14 - 4,26 | 4,60 * | 1,68 - 12,58 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,20 | 0,62 - 2,32 | 3,84 * | 1,34 - 11,01 |
| Belang van langer doorwerken | 1,54 * | 1,14 - 2,07 | 2,07 * | 1,38 - 3,10 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E10 Regressieanalyse voor het gebruik van de instrumenten vrijstellen van overwerk en een kortere werkweek

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | VRIJSTELLEN VAN OVERWERK | | KORTERE WERKWEEK | |
|--|--------------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| | OR | 95% CI ² | OR | 95% CI ² |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | | bb ¹ | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 1,70 * | 1,02 - 2,83 | 0,66 | 0,43 - 1,02 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,24 | 0,65 - 2,37 | 0,81 | 0,49 - 1,35 |
| 4 Handel | 1,60 * | 1,01 - 2,54 | 0,85 | 0,60 - 1,21 |
| 5 Horeca | 1,21 | 0,44 - 3,31 | 0,67 | 0,30 - 1,49 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,57 | 0,24 - 1,34 | 0,61 | 0,34 - 1,10 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,77 | 0,22 - 2,72 | 1,03 | 0,48 - 2,20 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,89 | 0,50 - 1,61 | 0,55 * | 0,36 - 0,84 |
| 9 Openbaar bestuur | 0,90 | 0,34 - 2,40 | 1,18 | 0,57 - 2,45 |
| 10 Onderwijs | 0,52 | 0,20 - 1,36 | 2,57 * | 1,52 - 4,35 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,41 | 0,74 - 2,66 | 1,27 | 0,79 - 2,03 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,57 | 0,18 - 1,76 | 0,73 | 0,36 - 1,45 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,45 * | 0,34 - 0,59 | 0,69 * | 0,55 - 0,86 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,17 | 0,83 - 1,65 | 1,01 | 0,75 - 1,36 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,91 * | 1,35 - 2,71 | 1,44 * | 1,06 - 1,95 |
| Leeftijdsverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 1,15 | 0,32 - 4,16 | 1,27 | 0,50 - 3,22 |
| 55 jaar en ouder | 11,08 * | 2,01 - 61,03 | 9,38 * | 2,61 - 33,65 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 1,47 | 0,65 - 3,30 | 0,85 | 0,46 - 1,58 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 3,81 * | 1,49 - 9,74 | 1,11 | 0,58 - 2,12 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,89 | 0,69 - 5,22 | 1,06 | 0,57 - 2,00 |
| Belang van langer doorwerken | 2,31 * | 1,57 - 3,40 | 1,62 * | 1,20 - 2,18 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E11 Regressieanalyse voor het gebruik van de instrumenten extra vrije dagen en aanpassing werktijden

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | EXTRA VRIJE DAGEN | | AANPASSING WERKTIJDEN | |
|--|-------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| | OR | 95% CI ² | OR | 95% CI ² |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | | bb ¹ | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 1,15 | 0,79 - 1,66 | 0,91 | 0,54 - 1,52 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,79 * | 1,15 - 2,78 | 0,46 * | 0,22 - 0,97 |
| 4 Handel | 0,99 | 0,73 - 1,34 | 1,09 | 0,71 - 1,67 |
| 5 Horeca | 0,40 * | 0,19 - 0,84 | 1,16 | 0,49 - 2,77 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,94 | 0,58 - 1,52 | 1,45 | 0,79 - 2,65 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,77 | 0,39 - 1,53 | 0,88 | 0,32 - 2,41 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,63 * | 0,44 - 0,88 | 0,67 | 0,39 - 1,13 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,12 | 0,54 - 2,32 | 1,23 | 0,53 - 2,86 |
| 10 Onderwijs | 1,02 | 0,62 - 1,68 | 0,96 | 0,48 - 1,90 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,52 | 0,99 - 2,32 | 1,54 | 0,89 - 2,67 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,54 * | 0,29 - 0,99 | 1,15 | 0,53 - 2,50 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,56 * | 0,46 - 0,69 | 0,57 * | 0,44 - 0,74 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,07 | 0,81 - 1,41 | 1,28 | 0,92 - 1,76 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,66 * | 1,22 - 2,25 | 1,37 | 0,98 - 1,92 |
| Leeftijdverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 1,67 | 0,75 - 3,73 | 0,83 | 0,26 - 2,64 |
| 55 jaar en ouder | 16,60 * | 5,06 - 54,47 | 8,72 * | 1,88 - 40,52 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 1,09 | 0,65 - 1,84 | 1,22 | 0,58 - 2,56 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 0,97 | 0,55 - 1,71 | 1,64 | 0,74 - 3,59 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,60 | 0,92 - 2,80 | 1,40 | 0,63 - 3,09 |
| Belang van langer doorwerken | 1,56 * | 1,19 - 2,04 | 2,40 * | 1,69 - 3,40 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p < 0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E12 Regressieanalyse voor het gebruik van de instrumenten scholing en taakverlichting

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | SCHOLING | | TAAKVERLICHTING | |
|--|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| | OR | 95% CI ² | OR | 95% CI ² |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | | bb | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 1,09 | 0,50 - 2,36 | 1,26 | 0,80 - 2,00 |
| 3 Bouwnijverheid | 0,89 | 0,30 - 2,65 | 1,28 | 0,74 - 2,22 |
| 4 Handel | 0,87 | 0,43 - 1,76 | 1,05 | 0,70 - 1,59 |
| 5 Horeca | 0,38 | 0,04 - 3,48 | 0,78 | 0,30 - 2,02 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,60 | 0,16 - 2,22 | 0,87 | 0,46 - 1,66 |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,34 | 0,43 - 4,16 | 0,64 | 0,22 - 1,84 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,59 | 0,28 - 1,22 | 0,50 * | 0,29 - 0,86 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,48 | 0,53 - 4,15 | 0,81 | 0,34 - 1,95 |
| 10 Onderwijs | 1,00 | 0,43 - 2,33 | 4,14 * | 2,30 - 7,45 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 0,93 | 0,42 - 2,07 | 0,80 | 0,44 - 1,46 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 1,08 | 0,36 - 3,26 | 0,76 | 0,32 - 1,79 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,63 * | 0,44 - 0,90 | 0,57 * | 0,45 - 0,73 |
| 3 50-99 werkzame personen | 0,95 | 0,59 - 1,54 | 1,17 | 0,85 - 1,60 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,68 * | 1,07 - 2,62 | 1,50 * | 1,08 - 2,09 |
| Leeftijdverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 0,99 | 0,18 - 5,41 | 0,97 | 0,33 - 2,87 |
| 55 jaar en ouder | 5,31 | 0,56 - 49,96 | 4,88 * | 1,16 - 20,58 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 1,27 | 0,41 - 3,89 | 0,83 | 0,41 - 1,71 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 0,14 * | 0,04 - 0,48 | 1,26 | 0,59 - 2,68 |
| Proportie middelbare opleiding | 0,64 | 0,24 - 1,71 | 1,08 | 0,51 - 2,28 |
| Belang van langer doorwerken | 2,30 * | 1,41 - 3,78 | 1,94 * | 1,40 - 2,70 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Tabel E13 Regressieanalyse voor het gebruik van de instrumenten teruggang in salaris en teruggang in functie

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | TERUGGANG IN SALARIS | | TERUGGANG IN FUNCTIE | |
|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| | OR | 95% CI ² | OR | 95% CI ² |
| | bb ¹ | | bb ¹ | |

1: In verband met de kleine aantallen die ingevuld zijn met JA is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E14 Regressieanalyse voor het gebruik van de instrumenten ander takenpakket en aanpassing van de werkplek

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | TAKENPAKKET | | AANPASSING WERKPLEK | |
|--|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | OR | 95% CI ² | OR | 95% CI ² |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | | bb | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 1,06 | 0,61 - 1,84 | 1,86 | 1,00 - 3,48 |
| 3 Bouwnijverheid | 1,09 | 0,55 - 2,14 | 1,12 | 0,48 - 2,62 |
| 4 Handel | 1,01 | 0,62 - 1,64 | 1,46 | 0,81 - 2,65 |
| 5 Horeca | 0,65 | 0,18 - 2,28 | 0,51 | 0,08 - 3,38 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,92 | 0,43 - 1,96 | 0,90 | 0,34 - 2,38 |
| 7 Financiële dienstverlening | 0,55 | 0,16 - 1,92 | 0,33 | 0,04 - 2,86 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,67 | 0,39 - 1,18 | 0,41 | 0,17 - 1,00 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,45 | 0,62 - 3,40 | 1,61 | 0,60 - 4,33 |
| 10 Onderwijs | 1,66 | 0,84 - 3,26 | 1,00 | 0,39 - 2,55 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,12 | 0,59 - 2,13 | 1,01 | 0,44 - 2,36 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 0,64 | 0,22 - 1,87 | 1,29 | 0,45 - 3,74 |
| Bedrijfsgrootte | | | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,56 * | 0,43 - 0,73 | 0,55 * | 0,40 - 0,77 |
| 3 50-99 werkzame personen | 1,21 | 0,86 - 1,71 | 1,31 | 0,87 - 1,97 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,48 * | 1,04 - 2,10 | 1,38 | 0,90 - 2,11 |
| Leeftijdverdeling | | | | |
| 45-54 jaar | 1,22 | 0,34 - 4,34 | 1,81 | 0,38 - 8,74 |
| 55 jaar en ouder | 2,69 | 0,47 - 15,42 | 8,57 * | 1,14 - 64,51 |
| Geslachtsverdeling | | | | |
| Proportie vrouwen | 0,69 | 0,30 - 1,62 | 0,76 | 0,27 - 2,15 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| Proportie lage opleiding | 0,54 | 0,22 - 1,29 | 0,75 | 0,25 - 2,28 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,07 | 0,47 - 2,42 | 0,93 | 0,30 - 2,86 |
| Belang van langer doorwerken | 1,97 * | 1,35 - 2,87 | 1,61 * | 1,00 - 2,58 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* $p < 0,05$

Oudere werknemers en langer doorwerken

Tabel E15 Regressieanalyse voor het gebruik van het instrument gezondheidsbeleid

| GEBRUIK INSTRUMENTEN | GEZONDHEIDSBELEID | |
|--|-------------------|---------------|
| | OR | 95% CI |
| Sector (SBI93, 12 klassen, bron: CBS) | | |
| 1 Landbouw-visserij | bb ¹ | |
| 2 Industrie (inc, delf-nuts) | 1,13 | 0,59 - 2,18 |
| 3 Bouwnijverheid | 0,85 | 0,36 - 2,03 |
| 4 Handel | 0,52 | 0,24 - 1,10 |
| 5 Horeca | 0,63 | 0,12 - 3,37 |
| 6 Vervoer-communicatie | 0,89 | 0,35 - 2,27 |
| 7 Financiële dienstverlening | 1,28 | 0,39 - 4,15 |
| 8 Zakelijke dienstverlening | 0,54 | 0,25 - 1,14 |
| 9 Openbaar bestuur | 1,42 | 0,53 - 3,78 |
| 10 Onderwijs | 0,86 | 0,35 - 2,14 |
| 11 Gezondheids-welzijnszorg | 1,26 | 0,57 - 2,81 |
| 12 Cultuur-overige diensten | 1,41 | 0,50 - 3,97 |
| Bedrijfsgrootte | | |
| 2 10-49 werkzame personen | 0,58 * | 0,41 - 0,82 |
| 3 50-99 werkzame personen | 0,93 | 0,59 - 1,48 |
| 4 100+ werkzame personen | 1,85 * | 1,22 - 2,80 |
| Leeftijdverdeling | | |
| 45-54 jaar | 0,67 | 0,12 - 3,71 |
| 55 jaar en ouder | 23,26 * | 3,03 - 178,54 |
| Geslachtsverdeling | | |
| Proportie vrouwen | 0,51 | 0,16 - 1,64 |
| Opleidingsniveau | | |
| Proportie lage opleiding | 0,45 | 0,14 - 1,42 |
| Proportie middelbare opleiding | 1,19 | 0,41 - 3,44 |
| Belang van langer doorwerken | 2,87 * | 1,78 - 4,65 |

1: In verband met de kleine aantallen is een regressie hier niet mogelijk

2: 95% betrouwbaarheidsinterval

* p<0,05

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is een thema dat sterk in de belangstelling staat. Vanwege de bevolkingsvergroeiing en krimpemde beroepsbevolking is het van groot belang dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland toeneemt. Om dit te bevorderen is meer inzicht nodig in wat oudere werknemers en hun werkgevers zelf denken en doen als het gaat om langer doorwerken en welke factoren dit beïnvloeden.

Het doel van dit rapport is ten eerste om een representatief beeld van de houding van oudere Nederlandse werknemers over langer doorwerken te geven: in hoeverre geven zij aan dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e, en welke factoren beïnvloeden dit? Ten tweede beoogt dit rapport een indicatie te geven van de factoren die bepalen of oudere werknemers daadwerkelijk stoppen met werken en voortijdig uitstromen naar vroegpensioen of een uitkering. Ten derde tracht dit rapport een representatief beeld te geven van het belang dat Nederlandse werkgevers hechten aan het behoud van oudere werknemers en van de acties die zij ondernemen om oudere werknemers in dienst te houden.

Dit rapport is het product van een verdiepingsstudie die TNO heeft uitgevoerd met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hierbij is gebruik gemaakt van drie monitorbestanden die zijn verzameld onder werknemers en werkgevers. Dit betreft de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), het NEA-cohortonderzoek en de Werkgever Enquête Arbeid (WEA). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden onder werknemers in Nederland. In deze studie zijn de gegevens van NEA 2005, 2006, 2007 en 2008 gebruikt. Het NEA-cohortonderzoek is een longitudinaal onderzoek op basis van de NEA 2007 waarbij werknemers een jaar later opnieuw zijn benaderd met een vervolgvragenlijst. De WEA is een tweejaarlijks onderzoek onder bedrijven en instellingen dat voor het eerst in de periode oktober 2008 tot februari 2009 is afgenomen.