

TNO-rapport

**Duurzame inzetbaarheid van ouderen:
resultaten van de eerste meting van STREAM**

TNO Work and Employment

Polarisavenue 151
2132 JJ Hoofddorp
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl

T +31 88 866 61 00
F +31 88 866 87 95
infodesk@tno.nl

Datum	25 augustus 2011
Auteur(s)	Jan Fekke Ybema Goedele Geuskens Swenneke van den Heuvel
Exemplaarnummer	
Oplage	
Aantal pagina's	37 (incl. bijlagen)
Aantal bijlagen	
Opdrachtgever	ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Projectnaam	STREAM
Projectnummer	031.21205/01.03



Alle rechten voorbehouden.

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

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

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

© 2011 TNO

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	5
2	Inleiding en vraagstelling	6
2.1	Het onderzoeksmodel van STREAM.....	6
2.2	Onderzoeksvragen in deze notitie	7
2.3	Samenwerking en financiering	8
3	Onderzoekopzet STREAM	9
4	Resultaten	10
4.1	Werknemers	10
4.2	Zelfstandigen	22
4.3	Niet-werkenden.....	27
5	Conclusies.....	36

1 Samenvatting

In deze notitie presenteren we een selectie van de inhoudelijke bevindingen van de eerste meting van de *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation* (STREAM). STREAM is een grootschalig longitudinaal onderzoek onder personen van 45 tot 64 jaar naar de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland. In oktober 2010 heeft de eerste meting van STREAM plaatsgevonden.

Door de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse beroepsbevolking is het van belang dat de arbeidsparticipatie van ouderen toeneemt. Op dit moment is er nog onvoldoende kennis over de factoren die deze arbeidsparticipatie beïnvloeden. STREAM heeft als doelstelling om te identificeren onder welke omstandigheden personen van 45 tot 64 jaar (langer) in betaald werk participeren, met een goede productiviteit en in goede gezondheid. Dit moet handvatten opleveren om een gezonde en productieve arbeidsparticipatie van 45-plussers te bevorderen.

In deze notitie richten we ons op bevindingen die een beeld schetsen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden van 45 tot 64 jaar. Bij werknemers onderzochten we enerzijds of kwetsbare groepen (ouderen, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten) slechter af zijn wat betreft (belangrijke pijlers van) duurzame inzetbaarheid (gezondheid, scholing en vorming en arbeidsmobiliteit). We concluderen dat laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten inderdaad minder goed scoren op een aantal aspecten van duurzame inzetbaarheid. Dit geldt niet zonder meer voor oudere werknemers binnen de groep 45-plussers. Dit is mogelijk het gevolg van het *healthy worker effect*. Verder blijkt dat gezondheid en kennisveroudering, en in mindere mate scholing en arbeidsmobiliteit, samenhangen met het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken van werknemers.

Bij zelfstandigen gingen we na in hoeverre zij een positieve selectie vormen van de werkenden: kiezen vooral personen die gezond en hoogopgeleid zijn ervoor om als zelfstandige te gaan werken? Of is het eerder omgekeerd en worden personen die niet in staat zijn om een baan als werknemer te krijgen of te behouden noodgedwongen zelfstandig? We concluderen dat zelfstandigen die als ondernemer aan de slag zijn gegaan omdat ze een nieuwe uitdaging zochten inderdaad een positieve selectie te vormen. Zij zijn vergeleken met de overige zelfstandigen en werknemers hoger opgeleid en vitaler. Bovendien schatten ze hun werkvermogen hoger in en werken ze vaker omdat ze werken plezierig vinden.

Bij de niet-werkenden is het vooral van belang om inzicht te krijgen in het onbenutte arbeidspotentieel van niet-werkenden: in hoeverre willen en kunnen niet-werkenden betaalde arbeid verrichten? Ondernemen zij activiteiten om (weer) te gaan werken? En hoe verschilt dat tussen arbeidsongeschikten, werklozen, gepensioneerden en huisvrouwen? Uit het onderzoek blijkt dat in alle groepen niet-werkenden een deel van de respondenten gericht is op het verkrijgen van betaalde arbeid. Vooral werklozen spannen zich in om betaald werk te verkrijgen. Werklozen ervaren echter een lage gelegenheid om te werken: zij geven in grote meerderheid aan dat werkgevers hen te oud vinden en dat ze niet de kans krijgen om te werken.

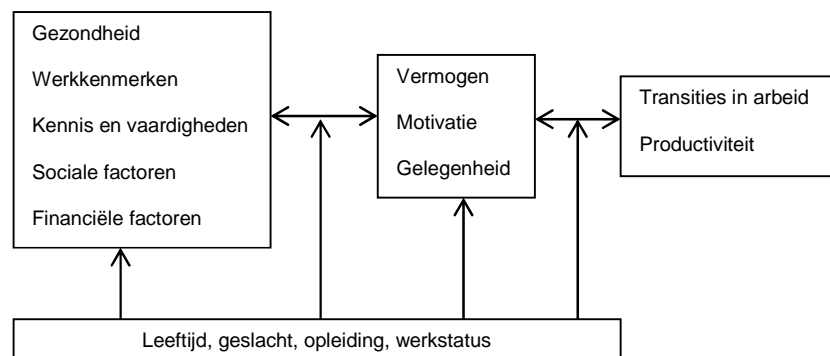
2 Inleiding en vraagstelling

Met de vergrijzing en de ontgroening van de Nederlandse beroepsbevolking neemt het belang van arbeidsparticipatie van ouderen (45+) toe. Op dit moment verlaat een groot deel van de oudere werknemers echter ruim voor de pensioengerechtigde leeftijd het arbeidsproces. Daarnaast participeert een deel van de 45-plussers überhaupt niet in betaalde arbeid. Veel potentieel arbeidsaanbod wordt dus niet benut. Op dit moment is er nog weinig kennis over de factoren die de arbeidsparticipatie van ouderen beïnvloeden. Daarom is TNO gestart met de *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)*, een longitudinaal onderzoek naar transitie in arbeid van 45-plussers. In deze notitie presenteren we een selectie van de inhoudelijke bevindingen van de eerste meting van STREAM.

STREAM heeft de volgende doelstelling: Identificeren onder welke omstandigheden personen van 45 tot 64 jaar (langer) in betaald werk participeren, met een goede productiviteit en in goede gezondheid. Inzicht in deze omstandigheden zal resulteren in handvatten voor interventies ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van ouderen.

2.1 Het onderzoeksmodel van STREAM

In STREAM wordt gebruik gemaakt van het volgende onderzoeksmodel.



Figuur 1: Onderzoeksmodel van STREAM

Volgens het onderzoeksmodel worden transitie in arbeid en productiviteit beïnvloed door determinanten op het gebied van gezondheid, werkenmerken, kennis en vaardigheden, sociale en financiële aspecten. Deze determinanten beïnvloeden transitie in arbeid via de centrale verklarende variabelen in het model: het werkvermogen, de motivatie om te werken en de gelegenheid om te werken van de persoon. Demografische factoren beïnvloeden zowel de determinanten van transitie en productiviteit als de centrale verklarende variabelen. Daarnaast kan de invloed van de determinanten en de verklarende variabelen op transitie en productiviteit leeftijdsafhankelijk zijn. Ook kunnen er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, tussen hoog- en laagopgeleiden en tussen werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden.

2.2 Onderzoeksvragen in deze notitie

In deze notitie richten we ons op bevindingen die een beeld schetsen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden. Daarbij sluiten we aan bij de Kennisagenda 2011 van het ministerie van SZW. Voor het onderwerp duurzame inzetbaarheid richt deze Kennisagenda zich op drie pijlers: gezondheid, scholing en vorming en mobiliteit op de arbeidsmarkt en op drie kwetsbare groepen: ouderen, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten. In deze notitie schetsen we een beeld van de uitkomsten van de eerste meting van STREAM waarbij we speciale aandacht hebben voor deze pijlers en kwetsbare groepen.

In deze notitie worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

Werknemers

Bij werknemers onderzoeken we enerzijds of kwetsbare groepen (ouderen, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten) slechter af zijn wat betreft (belangrijke pijlers van) duurzame inzetbaarheid, en anderzijds in hoeverre gezondheid, scholing en arbeidsmobiliteit samenhangen met het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken.

De onderzoeksvragen voor werknemers zijn:

1. Wat is de relatie tussen leeftijd, opleidingsniveau en arbeidshandicap en...
 - a. gezondheid,
 - b. scholing en vorming
 - c. arbeidsmobiliteit
 - d. vermogen om te werken
 - e. motivatie om te werken en
 - f. gelegenheid om te werken?
2. Wat is de relatie tussen gezondheid, scholing en vorming en arbeidsmobiliteit en...
 - a. het vermogen om te werken
 - b. de motivatie om te werken en
 - c. de gelegenheid om te werken?

Zelfstandigen

We willen nagaan in hoeverre zelfstandigen een positieve selectie vormen van de werkenden: kiezen vooral personen die gezond en hoogopgeleid zijn ervoor om als zelfstandige te gaan werken? Of is het eerder omgekeerd en worden personen die niet in staat zijn om een baan als werknemer te krijgen of te behouden noodgedwongen zelfstandig? Hierbij komt de volgende onderzoeksvraag aan bod:

3. In hoeverre verschillen zelfstandigen van werknemers wat betreft ...
 - a. gezondheid
 - b. scholing en vorming
 - c. het vermogen om te werken en
 - d. de motivatie om te werken?

Niet-werkenden

Bij de niet-werkenden is het vooral van belang om inzicht te krijgen in het onbenutte arbeidspotentieel van niet-werkenden: in hoeverre willen en kunnen niet-werkenden betaalde arbeid verrichten? Ondernemen zij activiteiten om (weer) te gaan werken?

En hoe verschilt dat tussen verschillende groepen niet-werkenden? Meer specifiek geven we antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

4. In hoeverre verschillen arbeidsongeschikten, werklozen, (vroeg) gepensioneerden en huisvrouwen wat betreft...
 - a. gezondheid
 - b. scholing en vorming
 - c. arbeidsmobiliteit
 - d. vermogen om te werken
 - e. motivatie om te werken
 - f. de gelegenheid om te werken en
 - g. de intentie om te gaan werken?

5. Hoe hangt de intentie om te gaan werken samen met gezondheid, scholing en vorming en arbeidsmobiliteit en met het werkvermogen, de werkmotivatie en de gelegenheid om te werken?

2.3 Samenwerking en financiering

STREAM is een project van TNO, waarin nauw wordt samengewerkt met het VU Medisch Centrum en het Erasmus Medisch Centrum. De begeleidingscommissie van STREAM bestaat uit Prof. Dr. Allard van der Beek, Prof. Dr. Alex Burdorf, Prof. Dr. Paulien Bongers en Dr. Birgitte Blatter. Binnen STREAM is een promotietraject (onderzoeker-in-opleiding) opgezet in het kader van het Body@Work Onderzoekscentrum Bewegen, Arbeid en Gezondheid van TNO-VU/VUmc. Bovendien wordt er een tweede promotietraject opgezet in een samenwerkingsverband tussen TNO en Erasmus MC.

STREAM wordt gefinancierd met een subsidie van het ministerie van SZW aan TNO in het kader van de Rijksbijdrage en het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden.

3 Onderzoekopzet STREAM

STREAM is een grootschalig longitudinaal onderzoek onder personen van 45 tot 64 jaar naar de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland. In oktober 2010 heeft de eerste meting van STREAM plaatsgevonden. Daarover is een methodologisch rapport verschenen met een overzicht van de resultaten van de eerste meting¹. In dit rapport is een uitgebreide verantwoording van de gebruikte onderzoekopzet in STREAM gegeven. Hier beperken we ons tot de meest belangrijke kenmerken van het onderzoek.

Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van een bestaand internetpanel van Intomart GfK. Hieruit is een steekproef getrokken van ruim 15.000 personen, gestratificeerd naar vier leeftijdsgroepen: 45-49 jaar, 50-54 jaar, 55-59 jaar en 60-64 jaar ten tijde van de eerste meting, en gestratificeerd naar werkstatus: werknemers, zelfstandigen en niet-werkende personen. De aantallen in deze cellen van het design zijn weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1: De gerealiseerde aantallen respondenten op de eerste meting van STREAM

	Werknemer	Zelfstandige	Niet-werkende	Totaal
45-49 jaar	3.001	254	482	3.737
50-54 jaar	3.001	250	520	3.771
55-59 jaar	3.495	252	526	4.273
60-64 jaar	2.558	273	506	3.337
Totaal	12.055	1.029	2.034	15.118

STREAM is een longitudinaal onderzoek. De kracht van longitudinaal onderzoek is dat *causale relaties* in kaart kunnen worden gebracht. Door te onderzoeken hoe de determinanten in het onderzoeksmodel (gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden, sociale en financiële factoren) over de tijd samenhangen met het werkvermogen, de motivatie om te werken en de gelegenheid om te werken en toekomstige transities beïnvloeden, kunnen we oorzaken en gevolgen veel beter uit elkaar trekken dan in cross-sectionele onderzoeken. Op dit moment is uiteraard nog slechts één meting beschikbaar, wat betekent dat we in deze notitie nog geen conclusies kunnen trekken over oorzaken en gevolgen.

Met STREAM hebben we gekozen voor het onderzoeken van *causale* verbanden, en *niet* voor het doen van *representatieve* uitspraken. Dit betekent dat we op basis van STREAM geen uitspraken doen over bijvoorbeeld het percentage werknemers dat in Nederland met vroegpensioen gaat. Voor representatieve uitspraken zijn cross-sectionele onderzoeken met representatieve steekproeven (NEA) en registraties (SSB) geschikter.

¹ Ybema JF, Geuskens G, Van den Heuvel S (2011). Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM). Methodologie en eerste resultaten 2010. Hoofddorp: TNO.

4 Resultaten

4.1 Werknemers

4.1.1 Gezondheid

Een slechte gezondheid hangt samen met een lagere productiviteit op het werk² en vroegtijdige uitstroom uit arbeid³. Een goede gezondheid en hoge vitaliteit is, naast de individuele kwaliteit van leven, dus belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid. In STREAM is gezondheid gerelateerde vitaliteit gemeten met behulp van een subschaal van de SF-36 (bijv. Voelde u zich energiek? Voelde u zich uitgeblust?).

In de algemene Nederlandse bevolking neemt de vitaliteit af met de leeftijd⁴. Onder werknemers is dit beeld anders. Figuur 2 laat zien dat juist de oudste werknemers (60-64 jaar) de hoogste vitaliteit ervaren. Dit wordt waarschijnlijk (deels) verklaard door het "healthy worker effect". Volgens dit verschijnsel blijven werknemers met een hoge vitaliteit en goede gezondheid aan het werk, terwijl degenen met een minder goede gezondheid vroegtijdig stoppen. Daarnaast voldoen werknemers van 60-64 jaar ook vaker aan de beweegnorm van ten minste 5 dagen per week 30 minuten per dag bewegen dan jongere werknemers (Figuur 3).

Lager opgeleiden ervaren een iets lagere vitaliteit dan hoger opgeleiden (Figuur 2). Werknemers met een laag of gemiddeld opleidingsniveau voldoen daarentegen vaker aan de beweegnorm dan hoogopgeleiden (Figuur 3). Dit wordt verklaard doordat zij vaker lichamelijk inspannend werk uitvoeren.

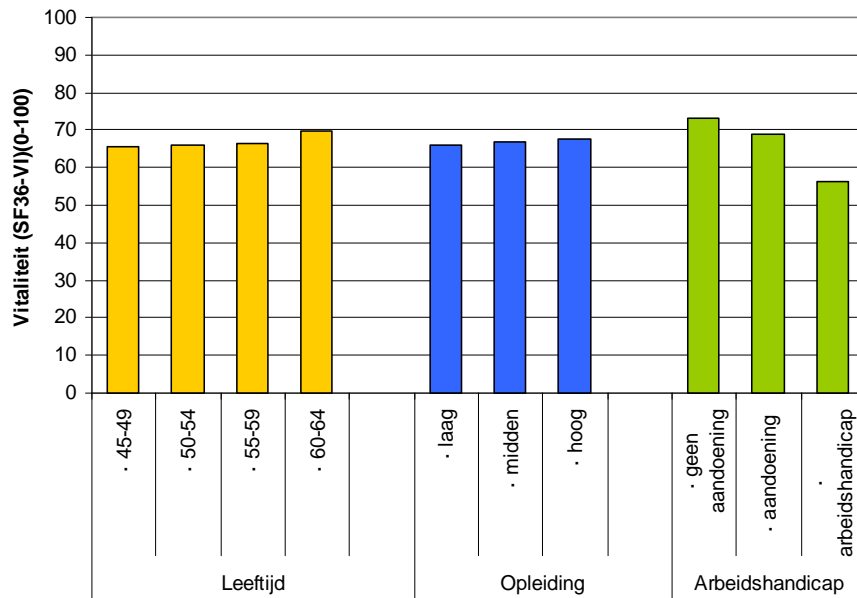
Werknemers met een aandoening ervaren een lagere vitaliteit dan werknemers zonder aandoening. Dit geldt in sterke mate voor werknemers met een aandoening die het werk belemmert, m.a.w. een arbeidshandicap (Figuur 2).

Kortom, de eerste resultaten van STREAM bevestigen dat de gezondheid gerelateerde vitaliteit van lager opgeleiden en arbeidsgehandicapten lager is. Het feit dat oude werknemers (60-64 jaar) een hogere vitaliteit hebben dan jonge werknemers reflecteert waarschijnlijk dat werknemers met een slechtere gezondheid het arbeidsproces voortijdig verlaten.

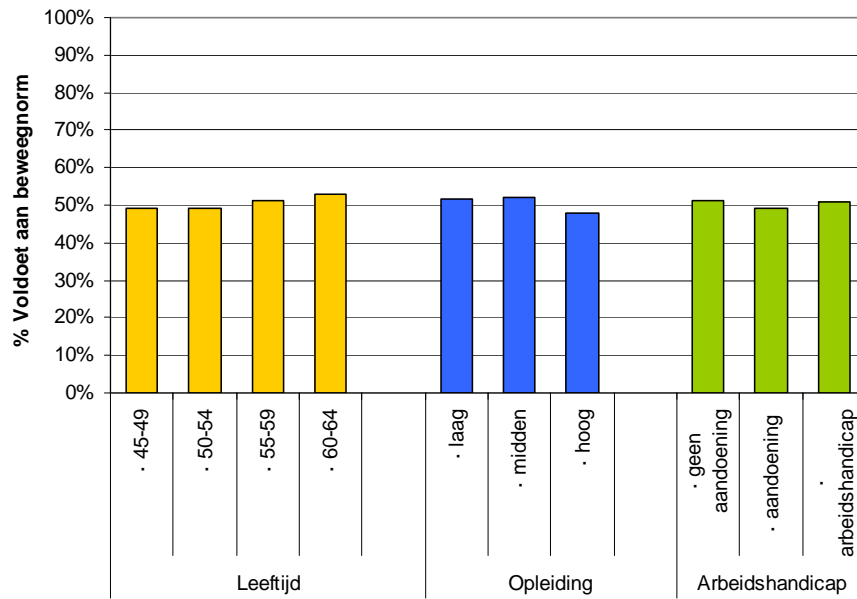
² Schultz AB, Edington DW. Employee health and presenteeism: a systematic review. *J Occup Rehabil.* 2007;17:547-79.

³ van den Berg TI, Elders LA, Burdorf A. Influence of health and work on early retirement. *J Occup Environ Med* 2010; 52(6):576-583.

⁴ <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/functioneren-en-kwaliteit-van-leven/kwaliteit-van-leven/kwaliteit-van-leven-gemeten-met-de-sf-36/>



Figuur 2: Ervaren vitaliteit onder werknemers (subschaal vitaliteit SF36)



Figuur 3: Percentage werknemers dat voldoet aan de beweegnorm van minimaal 5 dagen per week 30 minuten per dag bewegen

4.1.2 Scholing en vorming

Adequate kennis en vaardigheden worden gezien als factoren die ertoe kunnen bijdragen dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn. In STREAM is gevraagd naar scholing in de afgelopen 12 maanden. Daarnaast is gevraagd naar veroudering van kennis en vaardigheden.

In overeenstemming met eerder onderzoek nemen oude werknemers minder vaak deel aan scholing dan jongere werknemers (Figuur 4)⁵. Werknemers van 60-64 jaar geven echter minder vaak aan dat hun kennis is verouderd dan jongere werknemers (Figuur 5). De verklaring voor de lage scholingsdeelname én lage kennisveroudering van 60-64 jarige werknemers is onduidelijk. Wellicht beschikken 60-64 jarige werknemers over voldoende kennis om door te werken tot hun pensionering en investeren werkgevers en werknemers minder in scholing. Het is ook mogelijk dat selectieve uitval van werknemers met veel kennisveroudering een rol speelt. Wanneer follow-up data van STREAM beschikbaar zijn kan de relatie tussen leeftijd, scholing, kennisveroudering en pensionering nader worden onderzocht.

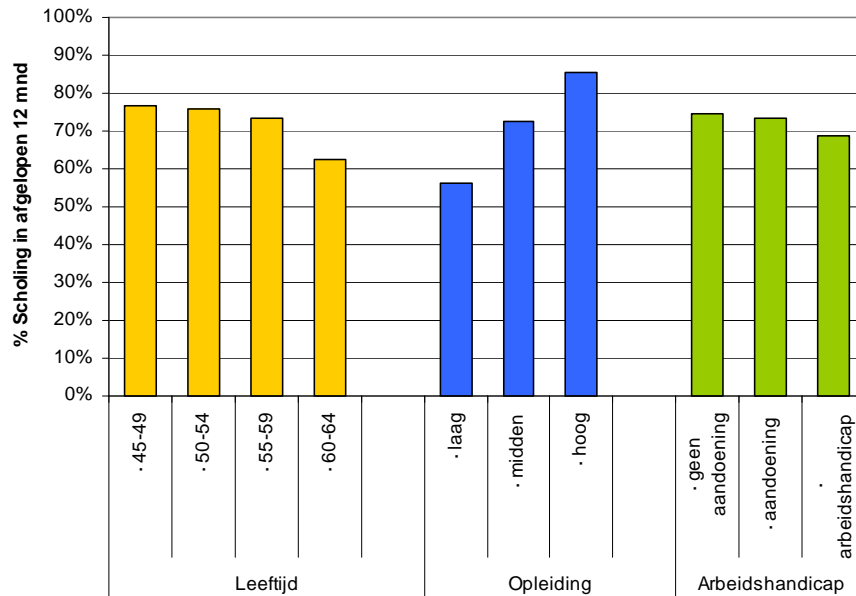
Lager opgeleiden nemen aanzienlijk minder vaak deel aan scholing dan hoogopgeleiden. De resultaten van STREAM komen hiermee overeen met eerder onderzoek⁶. Opvallend is dat hoogopgeleiden naast meer scholing ook meer kennisveroudering rapporteren dan lager opgeleiden. Een snellere verandering van benodigde kennis en vaardigheden onder hoogopgeleiden dan onder lager opgeleiden of een groter bewustzijn van de kennisveroudering vormen mogelijke verklaringen.

Arbeidsgehandicapten vormen een risicogroep wat betreft scholing en kennisveroudering. Arbeidsgehandicapten nemen minder vaak deel aan scholing en scoren slechter wat betreft kennisveroudering dan andere werknemers.

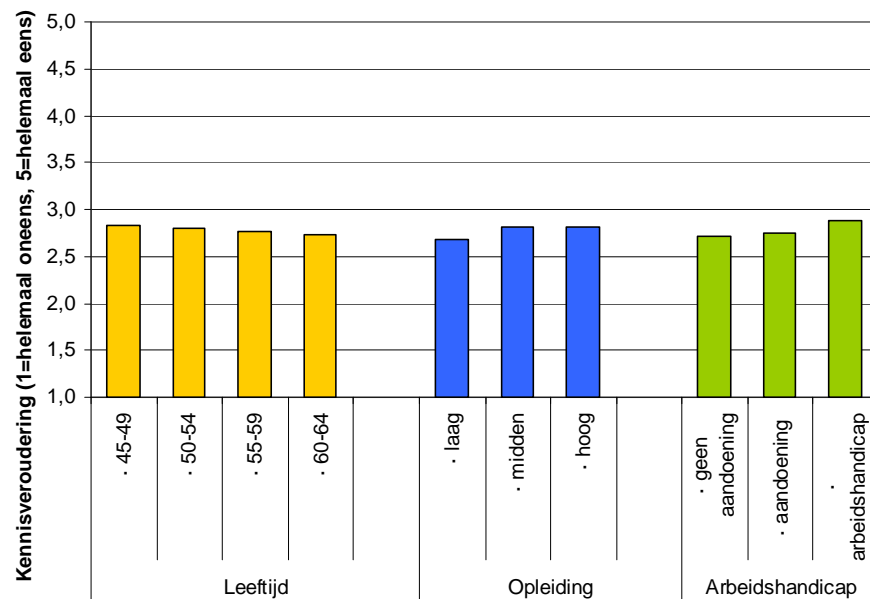
We concluderen dat 60-plussers en laagopgeleiden weliswaar minder vaak deelnemen aan scholing, maar dat zij ook minder kennisveroudering ervaren in hun huidige functie dan jongeren en hoger opgeleiden. Bij arbeidsgehandicapten is er daarentegen sprake van zowel minder scholing als meer kennisveroudering.

⁵ Koppes L, E de Vroome, M Mol, B Janssen, S van den Bossche. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten. 2010. Hoofddorp, TNO

⁶ Bekker S, M Kerkhofs, A Roman, J Schippers, M de Voogd-Hamelink, T Wilthagen. Trendrapport Aanbod van arbeid 2007.2008. Tilburg: OSA.



Figuur 4: Percentage werknemers dat deelnam aan scholing in de afgelopen 12 maanden



Figuur 5: Kennisveroudering bij werknemers

4.1.3 Arbeidsmobiliteit

Arbeidsmobiliteit kan de opbouw van kennis en vaardigheden beïnvloeden⁷. Enerzijds kan een hogere mobiliteit ten koste gaan van de opbouw van specialistische kennis, wat de duurzame inzetbaarheid negatief zou kunnen beïnvloeden. Anderzijds kan een hogere mobiliteit samengaan met een snellere en

⁷ Heyma A,S van der Werf, J Prins. Baten van baan-baan mobiliteit. SEO, Amsterdam.

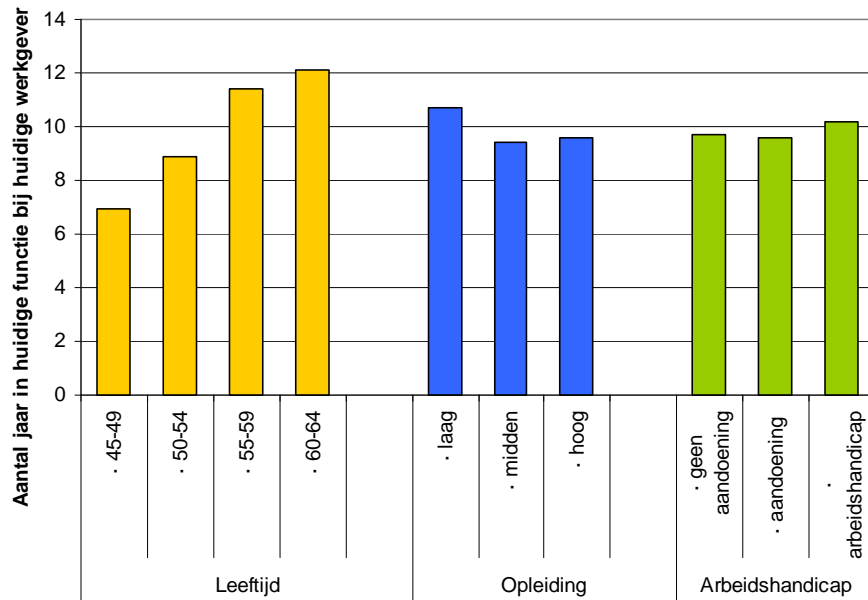
meer diverse opbouw van kennis en vaardigheden, wat de duurzame inzetbaarheid juist positief zou kunnen beïnvloeden.

Uit de eerste meting van STREAM blijkt dat oudere werknemers, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten langer in dezelfde functie bij dezelfde werkgever werken dan andere werknemers (Figuur 6).

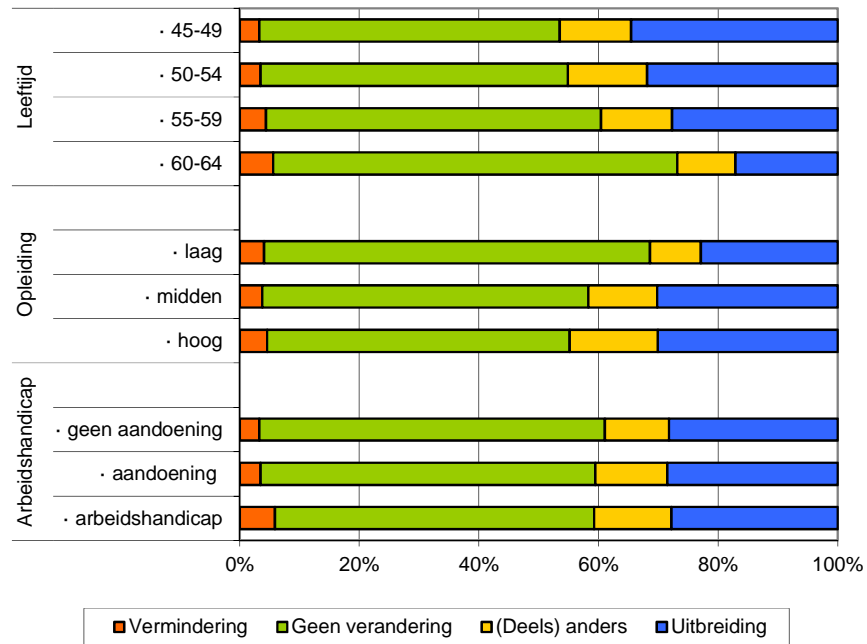
In STREAM zijn ook subtielere vormen van arbeidsmobiliteit dan functieduur onderzocht, zoals veranderingen in taken en verantwoordelijkheden in de afgelopen 12 maanden (Figuur 7). Hieruit blijkt dat oudere werknemers en laagopgeleiden ook minder mobiel zijn binnen hun functie. Bij oudere werknemers en laagopgeleiden zijn de werkzaamheden in de afgelopen 12 maanden vaker niet veranderd. Een uitbreiding van taken en/of verantwoordelijkheden komt minder voor. Daarnaast rapporteren werknemers van 60-64 jaar vaker een vermindering van taken en/of verantwoordelijkheden dan jongere werknemers. Mogelijk vindt een afbouw van de werkzaamheden plaats in de aanloop naar (vervroegde) pensionering.

Arbeidsgehandicapten verminderen vaker hun taken en/of verantwoordelijkheden en gaan vaker (deels) andere taken doen dan werknemers zonder langdurige aandoening. Arbeidsgehandicapten rapporteren ook vaker dat zij in de afgelopen 12 maanden demotie hebben gemaakt dan andere werknemers (8.2% versus 5.0%, niet weergegeven in figuur). Echter, uitbreiding van taken en/of verantwoordelijkheden komt even vaak voor onder arbeidsgehandicapten als onder werknemers zonder langdurige aandoening. Arbeidsgehandicapten verschillen ook niet van andere werknemers wat betreft promotie in de afgelopen 12 maanden (niet weergegeven in figuur). Dit geeft aan dat een vergelijkbaar deel van de arbeidsgehandicapten zich opwaarts ontwikkelt binnen de huidige functie in vergelijking met de werknemers zonder aandoening.

We concluderen dat de arbeidsmobiliteit lager is bij ouderen en laagopgeleiden (tussen banen en binnen banen). Onder arbeidsgehandicapten is de baan-baan mobiliteit lager en vindt vaker een vermindering van taken binnen de functie plaats. Echter, arbeidsgehandicapten ontwikkelen zich ook even vaak opwaarts binnen hun functie als werknemers zonder aandoening.



Figuur 6: Aantal jaar in huidige functie bij huidige werkgever



Figuur 7: Percentage werknemers met verandering van taken en verantwoordelijkheden in de afgelopen 12 maanden

4.1.4 Vermogen om te werken

Het vermogen om te werken is samen met de motivatie en de gelegenheid om te werken één van de centrale verklarende variabelen in het onderzoeksmodel van

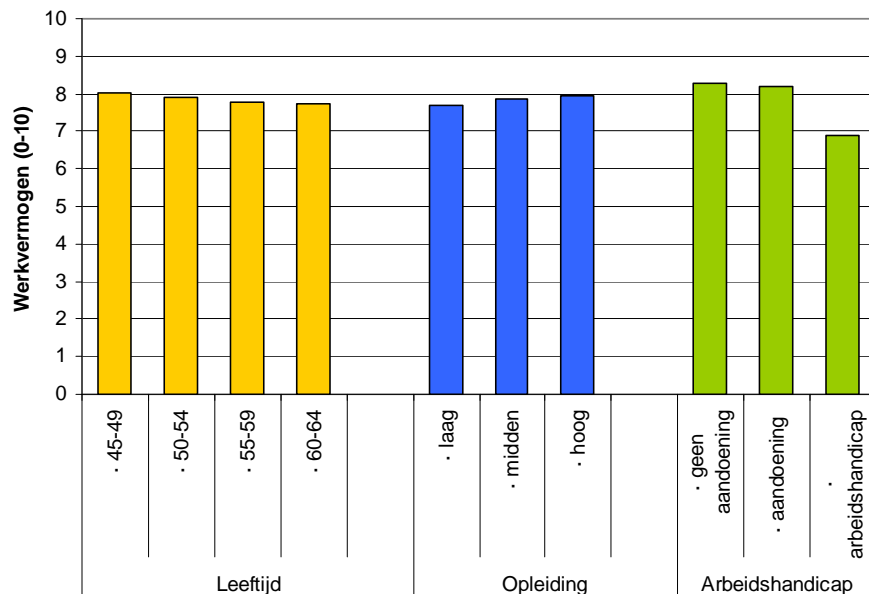
STREAM over duurzame inzetbaarheid (Figuur 1). Het vermogen om te werken geeft aan in hoeverre werkenden in staat zijn om (door) te werken. In deze notitie worden twee maten voor het vermogen om te werken beschreven. Met een vraag uit de Work Ability Index (WAI) hebben werkenden aangegeven hoe hun huidige werkvermogen is in vergelijking met hun werkvermogen in de beste periode van hun leven. Daarnaast is met een open vraag gevraagd tot welke leeftijd werkenden denken in staat te zijn om te blijven werken.

Oudere werknemers ervaren een iets lager werkvermogen ten opzichte van hun werkvermogen in hun beste periode dan jongere werknemers (Figuur 8). Ondanks het iets lagere werkvermogen denken werknemers van 60-64 jaar tot hogere leeftijd te kunnen doorwerken dan jongere werknemers (Figuur 9). Waarschijnlijk reflecteert deze hogere leeftijd (deels) selectie van werknemers die goed in staat zijn om langer door te werken, bijvoorbeeld door een betere gezondheid. Dit wordt bevestigd door het feit dat 55-59 jarige werknemers ook een iets lager werkvermogen ervaren, maar niet tot hogere leeftijd denken te kunnen doorwerken dan jongere werknemers.

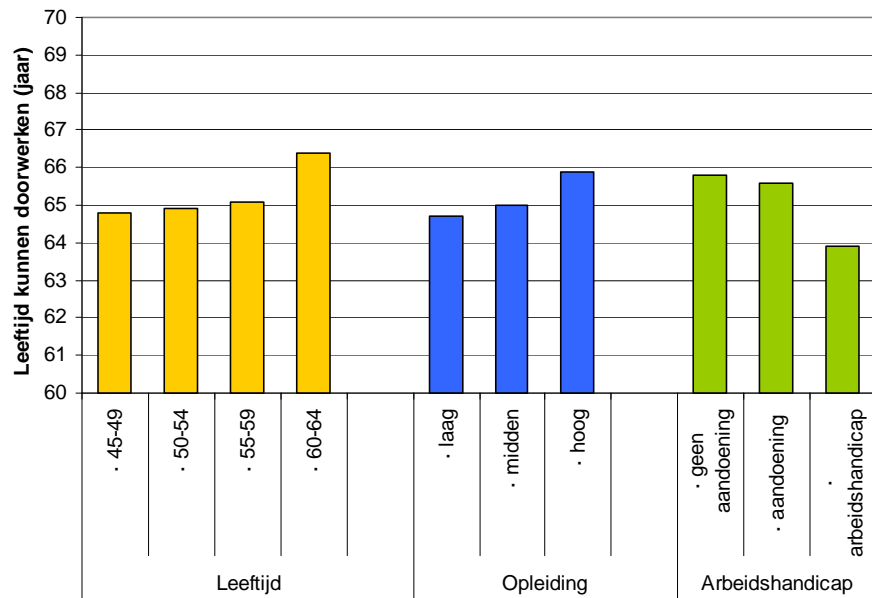
Lager opgeleiden ervaren een lager werkvermogen dan hoger opgeleiden (Figuur 8). Ze weten vaker niet tot welke leeftijd ze in staat zijn om door te werken (Figuur 10). Wanneer lager opgeleiden dit wel weten, geven ze een lagere leeftijd aan dan hoger opgeleiden.

Ook het werkvermogen van arbeidsgehandicapten is aanzienlijk lager dan dat van andere werknemers en ze weten vaker niet tot welke leeftijd ze kunnen doorwerken. Net als lager opgeleiden geven arbeidsgehandicapten die wel denken te weten tot welke leeftijd ze in staat zijn om te werken een lagere leeftijd dan andere werknemers.

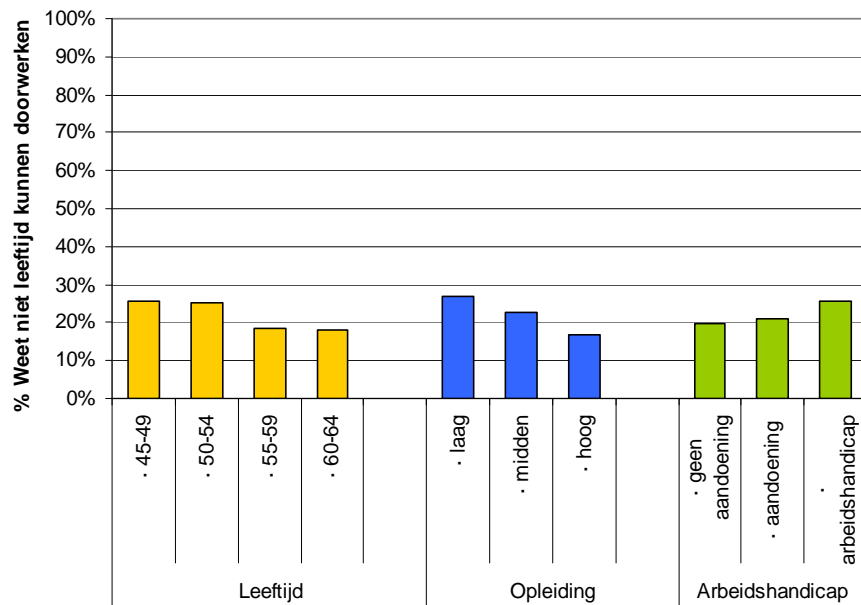
Samenvattend is het vermogen om te werken van ouderen (55-59 jaar), lager opgeleiden en arbeidsgehandicapten lager dan dat van andere werknemers.



Figuur 8: Huidig werkvermogen ten opzichte van werkvermogen in beste periode van leven bij werknemers (vraag uit WAI)



Figuur 9: Gemiddelde leeftijd tot waarop werknemer in staat denkt te zijn om door te werken



Figuur 10: Percentage werknemers dat niet weet tot welke leeftijd hij/zij in staat is om door te werken

4.1.5 Motivatie om te werken

De motivatie om te werken is naast het vermogen en de gelegenheid om te werken één van de centrale verklarende variabelen in het onderzoeksmodel van STREAM over duurzame inzetbaarheid (Figuur 1). In de huidige notitie beschrijven we ten

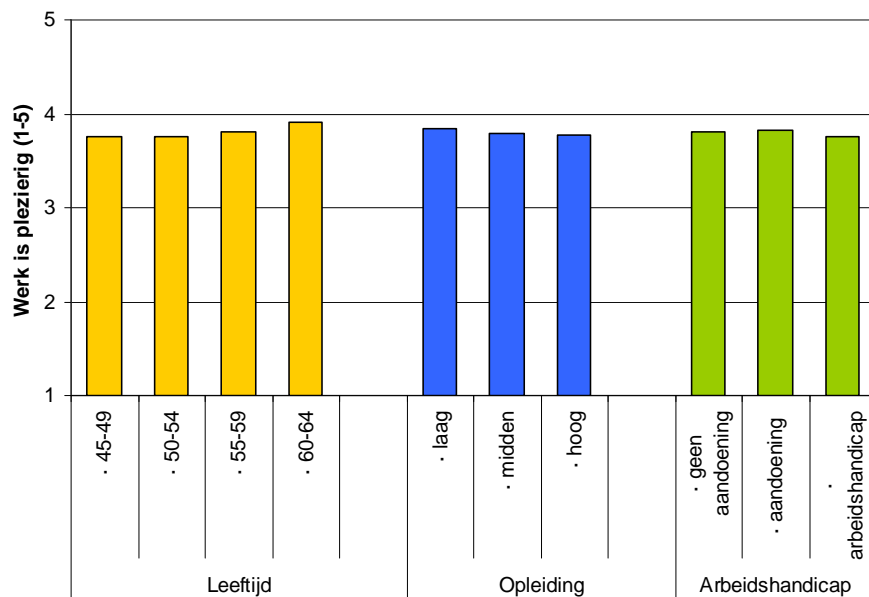
eerste in hoeverre werknemers werken omdat ze werken plezierig vinden. Ten tweede beschrijven we de leeftijd tot waarop werknemers willen doorwerken.

Waarom werkt u? In STREAM konden werknemers aangeven in hoeverre ze werken omdat werken plezierig is doordat het structuur en regelmaat biedt, leuke sociale contacten oplevert en omdat het leuk is. Werknemers van 60-64 jaar werken vaker omdat ze werken plezierig vinden dan jongere werknemers (Figuur 11). Oudere werknemers weten vaker tot welke leeftijd ze willen doorwerken (Figuur 13) en geven een hogere leeftijd aan dan jongere werknemers (Figuur 12). Het verschil tussen 60-64 jarige en jongere werknemers wordt waarschijnlijk (deels) verklaard door selectie. Werknemers van 60-64 jaar die *niet* werkten omdat ze werk plezierig vonden, zijn mogelijk gestopt zodra zij dit konden doen.

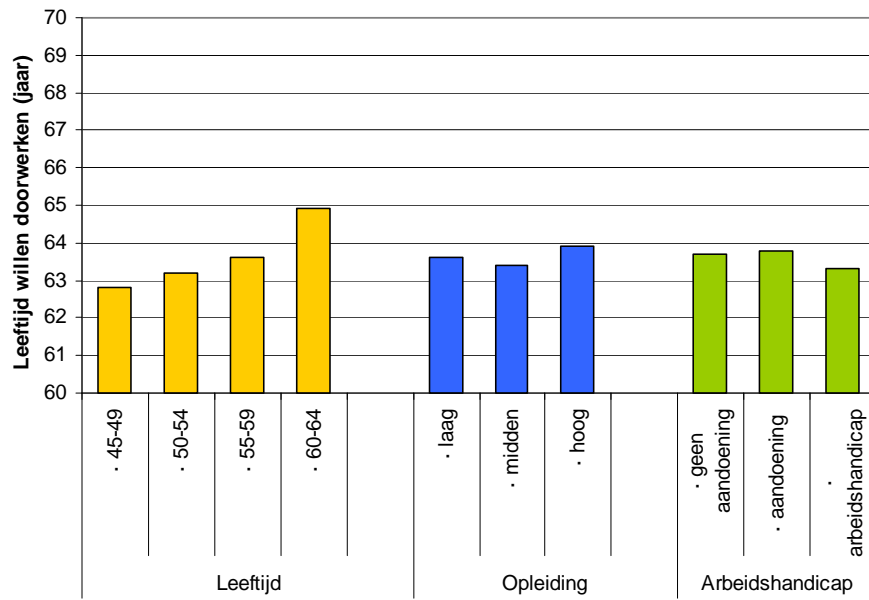
Laag- en middelbaar opgeleiden werken ongeveer even vaak omdat werk plezierig is als hoogopgeleiden. Laagopgeleiden geven echter vaker aan niet te weten tot welke leeftijd ze willen doorwerken. Als laag- en middelbaar opgeleiden wel weten tot welke leeftijd ze willen doorwerken, willen ze minder lang doorwerken dan hoogopgeleiden.

Arbeidsgehandicapten geven iets minder vaak aan dat zij werken omdat ze werken plezierig vinden dan werknemers zonder aandoening. Het verschil is echter klein. Arbeidsgehandicapten willen wel duidelijk minder lang doorwerken dan andere werknemers.

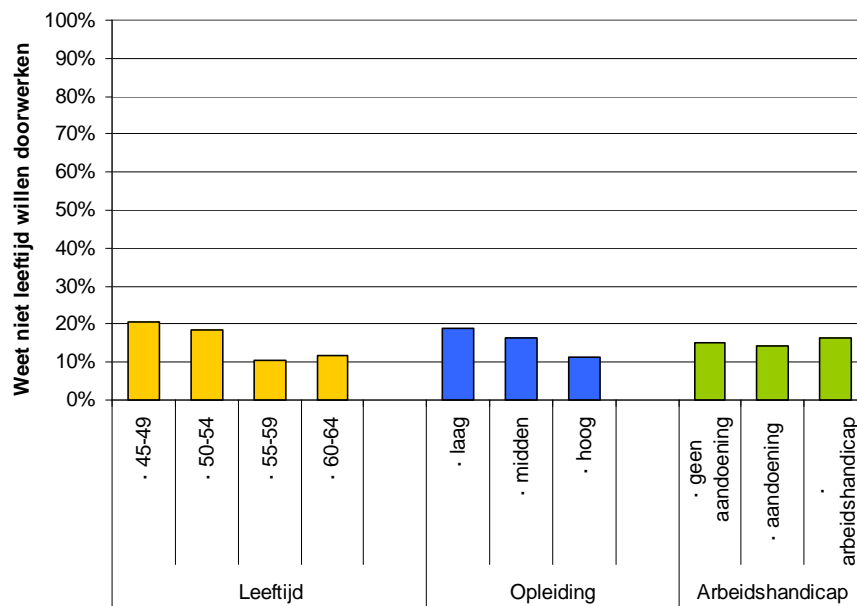
Kortom, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten willen minder lang doorwerken dan andere werknemers, terwijl ze nauwelijks verschillen in de mate waarin ze werken omdat ze werken plezierig vinden. Het feit dat oude werknemers (60-64) vaker aangeven dat zij werken omdat het plezierig is en langer willen doorwerken reflecteert waarschijnlijk een selectie-effect. Longitudinale gegevens van STREAM kunnen hier uitsluitsel over geven.



Figuur 11: In hoeverre werknemers werken omdat werken plezierig is (structuur, sociale contacten, leuk)



Figuur 12: Gemiddelde leeftijd tot waarop werknemer wil doorwerken



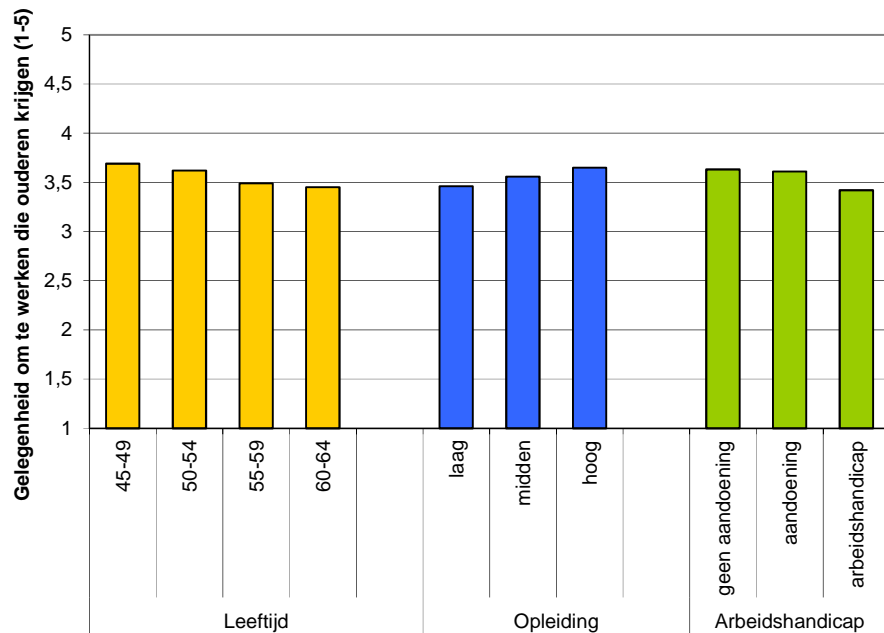
Figuur 13: Percentage werknemers dat niet weet tot welke leeftijd hij/zij wil doorwerken

4.1.6 Gelegenheid om te werken

Naast de motivatie en het vermogen om te werken beïnvloedt ook de gelegenheid om te werken of werknemers daadwerkelijk langer doorwerken met behoud van een goede productiviteit (Figuur 1). In STREAM is gevraagd in hoeverre oudere

werknemers worden overgeslagen bij promotie/ interne vacatures en of zij dezelfde mogelijkheden krijgen voor training onder werktijd als jongeren. Daarnaast is gevraagd of jongeren voorrang krijgen om nieuwe werktaken uit te voeren en of ouderen meer druk ervaren om het bedrijf te verlaten.

Figuur 14 toont dat oudere werknemers, lager opgeleiden en arbeidsgehandicapten vinden dat ouderen minder gelegenheid krijgen om te werken dan jongere werknemers, hoger opgeleiden en werknemers zonder chronische aandoening.



Figuur 14 De gelegenheid om te werken die werkgevers aan werknemers geven.

* Een hogere score betekent dat werknemers vinden dat ouderen meer gelegenheid krijgen om te werken

4.1.7 Samenhang tussen de variabelen in het onderzoeksmodel

In de vorige paragrafen zijn de drie pijlers van duurzame inzetbaarheid die het ministerie van SZW heeft benoemd (gezondheid, scholing en arbeidsmobiliteit) en het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken beschreven naar leeftijd, opleidingsniveau en arbeidshandicap. In deze paragraaf gaan we in op de samenhang tussen deze factoren.

Tabel 2 toont dat gezondheid samenhangt met het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken. Een hogere vitaliteit hangt sterk samen met een hoger werkvermogen en – in mindere mate – met een hogere leeftijd tot waarop werknemers denken te kunnen doorwerken, vaker werken omdat het plezierig is, meer gelegenheid ervaren voor ouderen om te werken en met een hogere leeftijd tot waarop werknemers willen doorwerken. Een arbeidshandicap hangt juist sterk samen met een lager vermogen om te werken en – in mindere mate – met een lagere motivatie om te werken en minder gelegenheid om te werken.

Scholing en kennisveroudering hangen minder sterk samen met het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken. Meer kennisveroudering hangt samen met een lager werkvermogen. Werknemers met meer kennisveroudering werken ook minder vaak omdat ze werken plezierig vinden dan werknemers met minder kennisveroudering. Daarnaast vinden werknemers met meer kennisveroudering vaker dat werkgevers oudere werknemers minder gelegenheid geven om te werken. De relatie tussen scholing en het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken is beperkt. Werknemers die in de afgelopen 12 maanden hebben deelgenomen aan scholing hebben een iets hoger werkvermogen en vinden vaker dat oudere werknemers de gelegenheid krijgen om te werken dan degenen die niet deelnamen aan scholing.

Tabel 2: Correlatie tussen gezondheid, scholing en kennisveroudering, arbeidsmobiliteit en het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Vitaliteit (SF36) (0-100)	1,00											
2 Arbeidshandicap (nee/ja)	-0,37*	1,00										
3 Scholing (nee/ja)	0,06*	-0,06*	1,00									
4 Kennisveroudering (1-5, met 5=helemaal eens)	-0,22*	0,09*	-0,03*	1,00								
5 Duur in functie bij huidige werkgever (in jaren)	0,02	0,02*	0,00	-0,11*	1,00							
6 Uitbreiding van taken in afgelopen 12 maanden (nee/ja)	-0,02	-0,01	0,14*	0,01	-0,08*	1,00						
7 Vermindering van taken in afgelopen 12 maanden (nee/ja)	-0,07*	0,06*	-0,05*	0,09*	0,00	-0,13*	1,00					
8 Werkvermogen (vraag uit WAI)(0-10, met 10=beste)	0,46*	-0,35*	0,08*	-0,20*	-0,03*	0,06*	-0,07*	1,00				
9 Leeftijd kunnen doorwerken (in jaren)	0,28*	-0,22*	0,03*	-0,05*	-0,10*	-0,01	-0,02	0,24*	1,00			
10 Werken omdat het plezierig is (1-5, met 5=helemaal eens)	0,21*	-0,03*	0,03*	-0,13*	0,01	0,01	-0,01	0,15*	0,10*	1,00		
11 Leeftijd willen doorwerken (in jaren)	0,13*	-0,07*	-0,03*	-0,06*	-0,05*	-0,02	-0,00	0,10*	0,52*	0,17*	1,00	
12 Gelegenheid om te werken die ouderen krijgen (1-5, met 5=meer gelegenheid)	0,18*	-0,11*	0,16*	-0,24*	-0,06*	0,01	-0,09*	0,18*	0,10*	0,11*	0,05*	1,00

* $p < 0.05$.

De indicatoren van arbeidsmobiliteit hangen nauwelijks samen met het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken. Een groter aantal jaren in dezelfde functie hangt samen met een iets lagere leeftijd tot waarop werknemers kunnen en willen doorwerken en iets minder gelegenheid om te werken. Werknemers met een vermindering van taken in de afgelopen 12 maanden hebben een iets lager werkvermogen en vinden iets vaker dat ouderen minder gelegenheid krijgen om te werken dan andere werknemers.

Tabel 2 geeft ook inzicht in de relaties tussen het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken. Een hoger vermogen om te werken hangt samen met een hogere motivatie en meer gelegenheid om te werken. Ook een hogere motivatie om te werken hangt samen met meer gelegenheid om te werken.

Concluderend hangen gezondheid, kennisveroudering en in mindere mate scholing en arbeidsmobiliteit samen met het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken. Wanneer longitudinale gegevens beschikbaar zijn zal nader worden onderzocht in hoeverre deze pijlers het vermogen, de motivatie en de gelegenheid om te werken kunnen voorspellen.

4.2 Zelfstandigen

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom iemand als zelfstandig ondernemer werkt en niet in loondienst is. Soms zijn die redenen negatief: ontslagen, geen baan kunnen vinden, het werk in loondienst was te zwaar, gezondheidsredenen. Vaak is er ook een positieve reden om als zelfstandig ondernemer te gaan werken. Iets minder dan de helft van de zelfstandigen (45%) geeft aan dat zij een nieuwe uitdaging zochten. In deze notitie zullen we onderscheid maken tussen zelfstandigen die als zelfstandig ondernemer zijn begonnen omdat zij een nieuwe uitdaging zochten en zelfstandigen voor wie andere redenen golden.

In Tabel 3 zijn de demografische kenmerken van werknemers en zelfstandigen weergegeven. Hieruit blijkt dat meer mannen als zelfstandige werken dan vrouwen, vooral bij de zelfstandigen die een uitdaging zochten. In de laatstgenoemde groep is ook het opleidingsniveau hoger dan bij de werknemers, wat niet geldt voor de andere zelfstandigen. In beide groepen zelfstandigen zijn er relatief veel 60-plussers.

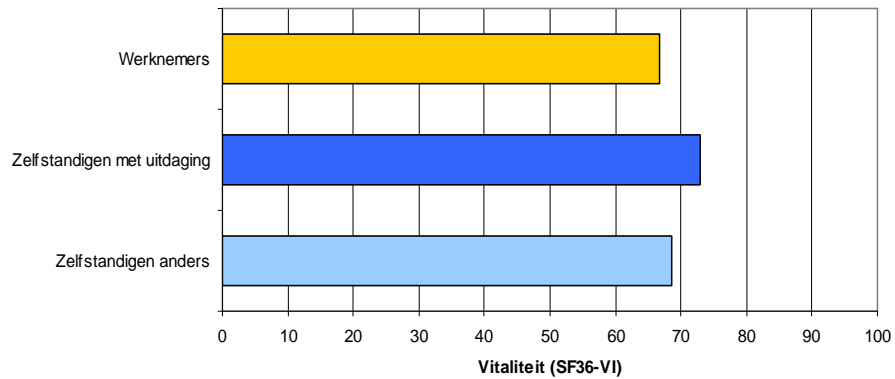
Tabel 3: Demografische kenmerken van werknemers en zelfstandigen

	Totaal	Werknemers	Zelfstandigen met uitdaging	Zelfstandigen anders
Geslacht				
Man	56,8%	56.3% ▼	67.9% ▲	60.2%
Vrouw	43.2%	43.7% ▲	32.1% ▼	39.8%
Leeftijd				
45-49	24.9%	24.9%	26.7%	23.1%
50-54	24.8%	24.9%	24.1%	24.5%
55-59	28.6%	29.0% ▲	23.9% ▼	25.0% ▼
60-64	21.6%	21.2% ▼	25.4% ▲	27.5% ▲
Opleidingsniveau				
laag	26.9%	27.2% ▲	18.7% ▼	27.5%
midden	38.8%	38.8%	40.1%	37.9%
hoog	34.2%	34.0% ▼	41.2% ▲	34.7%

▲ = significant hoger dan het totaal ($p < 0.05$); ▼ = significant lager dan het totaal ($p < 0.05$)

4.2.1 Gezondheid

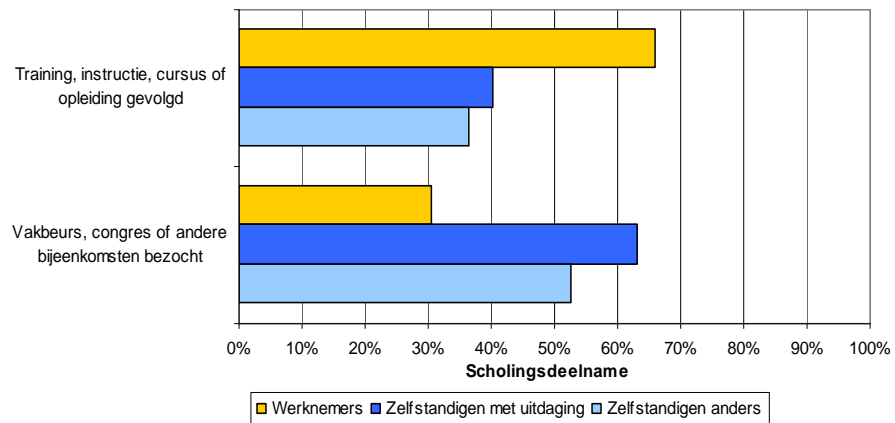
Uit Figuur 15 blijkt dat zelfstandigen iets vitaler zijn dan werknemers. Dit geldt echter met name voor zelfstandigen die een nieuwe uitdaging zochten. Bij de andere zelfstandigen is dit minder het geval. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat onder deze groep ook meer mensen vallen die om gezondheidsredenen als zelfstandig ondernemer aan de slag gegaan zijn, en meer mensen die een arbeidshandicap hebben.



Figuur 15: Ervaren vitaliteit onder werknemers en zelfstandigen

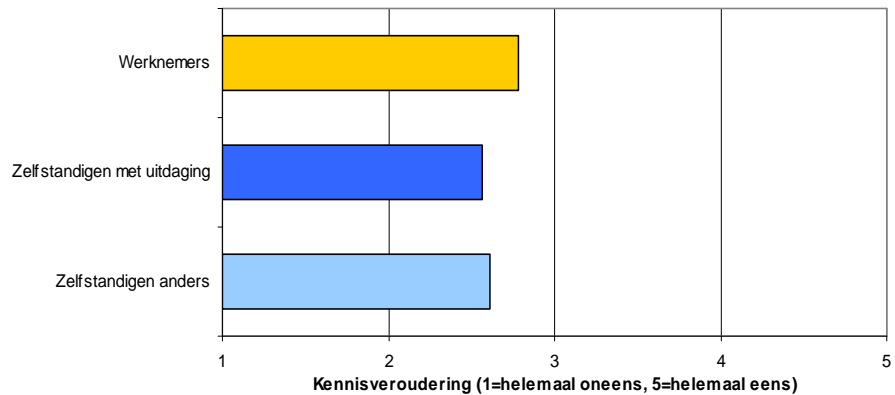
4.2.2 Scholing

Figuur 16 laat zien dat werknemers en zelfstandigen verschillen in hun deelname aan scholing. In de 12 maanden voor de meting heeft tweederde van de werknemers een training of instructie op het werk ontvangen of een cursus of opleiding gevolgd (intern of extern). Bij de zelfstandigen is dit maar 38%. Deze groep daarentegen heeft veel vaker een vakbeurs, congres of seminar bezocht, of is naar bijeenkomsten van leverancier, branchevereniging of bedrijfsloket geweest (57% versus 31%). Zelfstandigen die een nieuwe uitdaging zochten namen iets vaker deel aan scholingsactiviteiten, vooral in de vorm van congres-, vakbeursbezoek e.d. (63%).



Figuur 16: Deelname aan scholing in de afgelopen 12 maanden

Scholingsbehoefte houdt onder meer verband met kennisveroudering. Deelnemers is ook gevraagd in hoeverre kennisveroudering voorkomt. Dit blijkt bij werknemers vaker voor te komen dan bij zelfstandigen, maar de verschillen zijn niet heel erg groot (zie Figuur 17). Tussen de twee typen zelfstandigen is nauwelijks verschil in kennisveroudering.

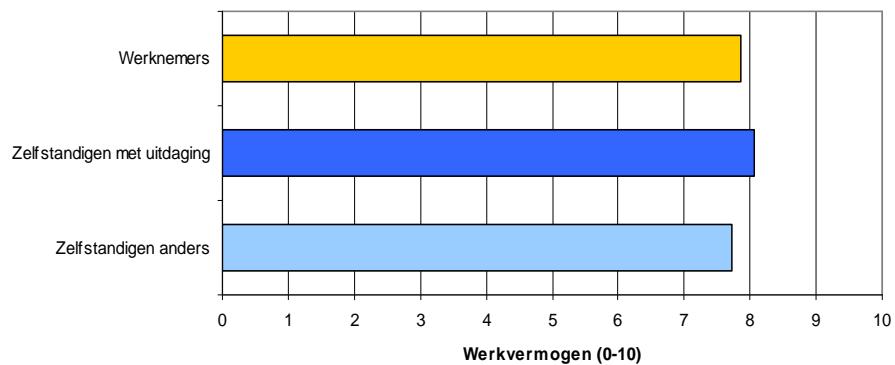


Figuur 17: Kennisveroudering

Deze gegevens suggereren dat de wijze waarop zelfstandigen aan hun scholingsbehoefte voorzien anders is dan bij de werknemers. Het is mogelijk dat de kosten een rol spelen. De kosten voor scholing werden bij het overgrote deel van de werknemers door de werkgever betaald.

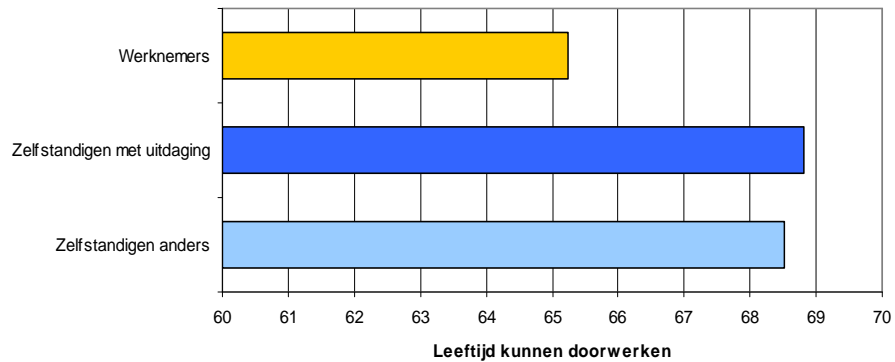
4.2.3 Vermogen om te werken

Respondenten is gevraagd hun huidige werkvermogen te vergelijken met hun werkvermogen in de beste periode van hun leven. Figuur 18 laat zien dat er vooral een verschil is tussen zelfstandigen die een uitdaging zochten en andere zelfstandigen, waarbij de eerste groep zijn werkvermogen hoger inschat. Gemiddeld genomen is er geen verschil in werkvermogen tussen werknemers en zelfstandigen.

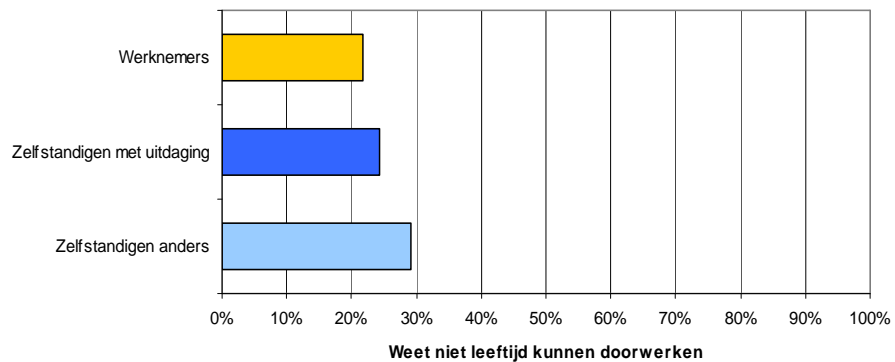


Figuur 18: Huidig werkvermogen ten opzichte van het werkvermogen in de beste periode

Behalve het werkvermogen is gevraagd tot welke leeftijd respondenten denken in staat te zijn om te blijven werken. Hieruit blijkt dat zelfstandigen denken langer te kunnen doorwerken (Figuur 19), maar dit wel minder vaak weten (Figuur 20).



Figuur 19: Gemiddelde leeftijd tot waarop men in staat denkt te zijn om door te werken

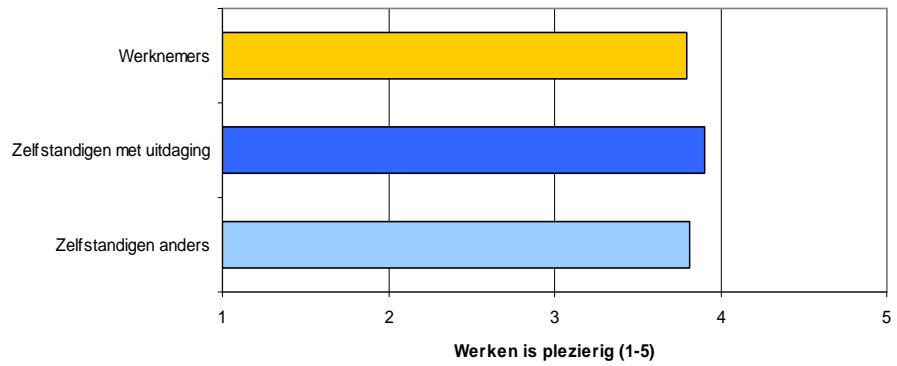


Figuur 20: Percentage werknemers dat niet weet tot welke leeftijd hij/zij in staat is om door te werken

Hoewel zelfstandigen hun huidige vermogen om te werken niet hoger inschatten, denken zij tot op hogere leeftijd in staat te zijn om door te werken. Op dit moment is het nog onduidelijk waar dit verschil door veroorzaakt wordt. Er zijn een aantal verklaringen mogelijk. Het zou samen kunnen hangen met het type werk van de zelfstandigen, dat hun in staat zou stellen om langer door te werken. Zelfstandigen zijn waarschijnlijk ook beter in staat om hun eigen werk vorm te geven, en aan te passen aan hun eigen capaciteiten. Het is ook mogelijk dat de zelfstandigen een gezondere selectie van werkenden is, omdat gezonde werknemers eerder de overstap naar het zelfstandig ondernemerschap zullen maken. Een aanwijzing hier voor is te vinden in Figuur 15 (paragraaf 4.2.1), waaruit blijkt dat zelfstandigen gemiddeld genomen vitaler zijn.

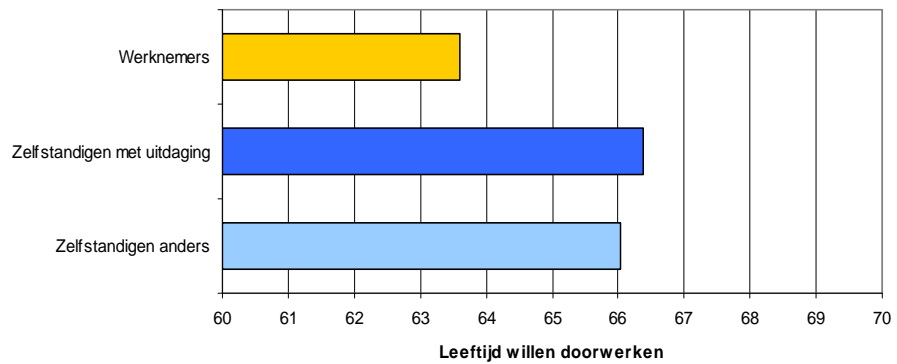
4.2.4 Motivatie om te werken

Een motivatie om te werken kan zijn dat werken plezierig wordt gevonden omdat het structuur en regelmaat biedt, leuke sociale contacten oplevert en omdat het leuk is. Dit type motivatie, hier aangeduid als 'werken is plezierig', is bij werknemers ongeveer even hoog als bij zelfstandigen (zie Figuur 21). Voor zelfstandigen die een uitdaging zochten, is plezier in het werk een iets belangrijkere motivatie dan voor de overige werkenden.

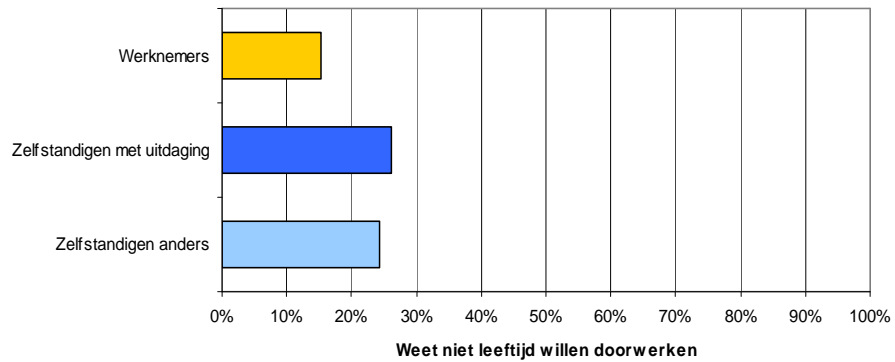


Figuur 21: Mate waarin werknemers werken omdat werken plezierig is (structuur, sociale contacten, leuk)

Naast de motivatie om te werken is de werkenden in STREAM gevraagd tot welke leeftijd zij willen doorwerken. Uit Figuur 22 blijkt dat zelfstandigen gemiddeld langer willen doorwerken dan werknemers. Dat geldt vooral voor zelfstandigen die een uitdaging zochten. Wel is het zo dat zelfstandigen vaker niet weten tot welke leeftijd zij willen doorwerken (Figuur 23).



Figuur 22: Leeftijd tot wanneer men zou willen doorwerken



Figuur 23: Percentage werknemers dat niet weet tot welke leeftijd hij/zij wil doorwerken

Afgaand op de mate waarin plezier in het werk een motivatie vormt en de leeftijd tot wanneer werknemers en zelfstandigen willen doorwerken lijken zelfstandigen iets meer gemotiveerd om te werken. Er kunnen diverse oorzaken zijn voor dit verschil. Mogelijk hangt het samen met uitdagender werk van de zelfstandigen. Het langer willen doorwerken kan echter ook verband houden met de grotere beschikbaarheid van bedrijfsregelingen bij werknemers, die het financieel aantrekkelijk kunnen maken om te stoppen.

4.3 Niet-werkenden

Niet-werkenden zijn om verschillende redenen opgenomen in STREAM. Ten eerste om na te gaan welke transitie van niet-werken naar werken er plaatsvinden en in hoeverre die transitie afhangen van de gezondheid, kennis en vaardigheden, sociale en financiële factoren en van het werkvermogen, de motivatie om te werken en de gelegenheid die niet-werkenden ervaren. Ten tweede om na te gaan in hoeverre er sprake is van onbenut arbeidspotentieel bij niet-werkenden: in hoeverre willen en kunnen niet-werkenden betaalde arbeid verrichten?

De transitie van niet-werken naar werken kunnen uiteraard pas in beeld gebracht worden wanneer er meerdere metingen van STREAM beschikbaar zijn. We kunnen echter wel al in beeld krijgen welk arbeidspotentieel er lijkt te zijn bij niet-werkenden en hoe zij scoren op de belangrijkste determinanten en verklarende variabelen die volgens het onderzoeksmodel (Figuur 1) de transitie in arbeid verklaren.

De niet-werkenden in STREAM zijn ingedeeld in vier categorieën⁸, te weten:

⁸ Hierbij hebben we ervoor gezorgd dat iedere persoon slechts tot één van de vier categorieën behoort. Hierbij gaat arbeidsongeschikt vóór op werkloos, werkloos gaat vóór op gepensioneerd en gepensioneerd gaat vóór op huisvrouw. Een gepensioneerde die tevens aangeeft dat hij of zij werkloos is, geldt dus als werkloze. De gepensioneerden betreffen zowel personen die aangeven dat zij met de VUT of prepensioen zijn, als personen die aangeven dat zij met pensioen of functioneel leeftijdsontslag zijn. Naast deze vier groepen niet-werkenden zijn er nog 11 personen die een opleiding volgen en niet tot een van de bovenstaande groepen horen. Deze 11 personen zijn in deze paragraaf buiten beschouwing gelaten.

1. Arbeidsongeschikten
2. Werklozen
3. Gepensioneerden
4. Huisvrouwen

Tabel 4: Demografische kenmerken van niet-werkenden

	Totaal	Arbeids- ongeschikt	Werkloos	Pensioen	Huisvrouw
N:	2.034	1.024	464	329	206
%:		50%	23%	16%	10%
Geslacht					
· Man	33,2%	29,4%▽	40,9%▲	52,0%▲	4,9%▼
· Vrouw	66,8%	70,6%Δ	59,1%▼	48,0%▼	95,1%▲
Leeftijd					
· 45-49	23,7%	26,4%Δ	31,5%▲	0%▼	28,6%
· 50-54	25,6%	31,5%▲	31,0%Δ	2,1%▼	21,4%
· 55-59	25,9%	30,1%Δ	26,1%	14,6%▼	22,8%
· 60-64	24,9%	12,0%▼	11,4%▼	83,3%▲	27,2%
Opleidingsniveau					
· laag	46,2%	47,9%	40,3%▽	40,7%▽	61,7%▲
· midden	35,8%	34,3%	40,7%Δ	38,9%	27,2%▼
· hoog	17,9%	17,8%	19,0%	20,4%	11,2%▽

▲ = significant hoger dan het totaal ($p < 0.05$); ▼ = significant lager dan het totaal ($p < 0.05$)

Δ = significant hoger ($p < 0.05$) maar klein verschil (Cohen's $d < 0.20$)

▽ = significant lager ($p < 0.05$) maar klein verschil (Cohen's $d < 0.20$)

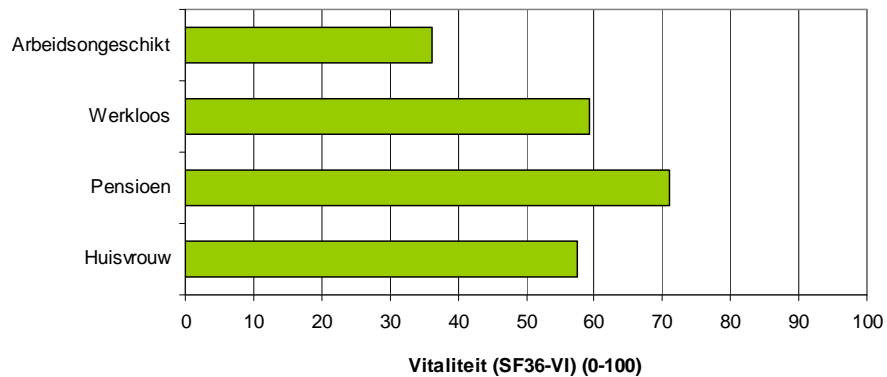
Uit Tabel 4 blijkt dat er grote verschillen zijn in geslacht, leeftijd en opleidingsniveau tussen de verschillende groepen niet-werkenden. De gepensioneerden zijn iets vaker man dan vrouw, terwijl de andere groepen voor een groter deel uit vrouwen bestaat. Dit geldt het sterkst voor de huisvrouwen, die voor 95% uit vrouwen en voor 5% uit mannen bestaat. Gepensioneerden zijn uiteraard veel vaker 60-plusser dan de andere groepen niet-werkenden. Wat betreft opleidingsniveau zijn de huisvrouwen het laagst opgeleid. Bij het beoordelen van inhoudelijke verschillen tussen de groepen niet-werkenden houden we steeds rekening met deze verschillen in geslacht, leeftijd en opleiding.

4.3.1 Gezondheid van niet-werkenden

Een goede gezondheid is een belangrijke voorwaarde om te kunnen werken. Hoe verschillen de groepen niet-werkenden in vitaliteit en hoe verhoudt zich dat tot de vitaliteit van werknemers?

In Figuur 24 is weergegeven hoe vitaal niet-werkenden zijn, op een schaal van 0 tot 100. Uit de figuur blijkt dat gepensioneerden vitaler zijn dan werklozen en huisvrouwen en dat arbeidsongeschikten (zoals verwacht mag worden) beduidend minder vitaal zijn dan de andere groepen niet-werkenden. Wanneer Figuur 24 wordt

vergeleken met Figuur 2 bij werknemers, dan blijkt dat gepensioneerden ongeveer even vitaal zijn als werknemers zonder langdurige aandoening. Werklozen, huisvrouwen en vooral arbeidsongeschikten zijn aanzienlijk minder vitaal dan werknemers. Vooral de relatief lage vitaliteit van huisvrouwen is daarbij opvallend.

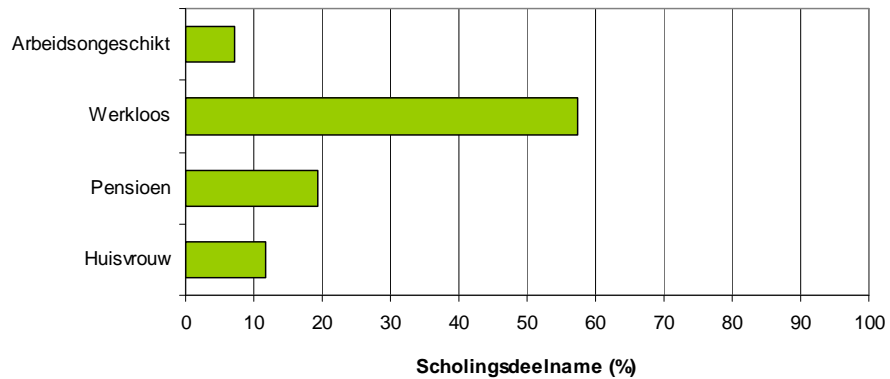


Figuur 24: Vitaliteit van niet-werkenden (SF36)

4.3.2 Scholing

Aan niet-werkenden is gevraagd of zij in de afgelopen 12 maanden activiteiten hebben bijgewoond die gericht waren op mogelijk toekomstig werk. Dit betrof activiteiten zoals training of instructie bij een bedrijf, een cursus of opleiding, bezoek van een congres of een banenbeurs. Dergelijke scholingsactiviteiten kunnen ertoe bijdragen dat niet-werkenden hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. In Figuur 25 is weergegeven in hoeverre de vier groepen niet-werkenden aan scholing doen. Uit de figuur blijkt dat meer dan de helft van de werklozen in STREAM dergelijke scholingsactiviteiten heeft ondernomen. Dit geldt voor een ongeveer een vijfde van de gepensioneerden en voor een kleine minderheid van de huisvrouwen en arbeidsongeschikten.

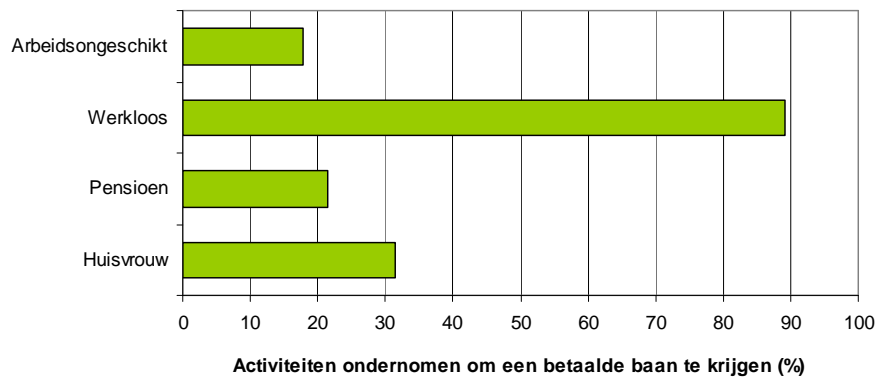
Dit wijst erop dat (zoals verwacht mag worden) vooral werklozen zich inspinnen om hun kansen op toekomstig werk te vergroten.



Figuur 25: Scholingsdeelname van niet-werkenden

4.3.3 Mobiliteit

Aan niet-werkenden is gevraagd of zij in de afgelopen 12 maanden activiteiten hebben ondernomen om een betaalde baan te krijgen. Dit betreft bijvoorbeeld solliciteren naar een baan, naar advertenties kijken, een werkgever benaderen en dergelijke. Van de werklozen in STREAM geeft bijna 90% aan dat zij dergelijke activiteiten hebben ondernomen. Dit geldt in veel mindere mate voor de overige groepen niet-werkenden. Maar nog altijd meer dan 30% van de huisvrouwen, ruim 20% van de gepensioneerden en iets minder dan 20% van de arbeidsongeschikten heeft één of meer van deze activiteiten ondernomen. Dit duidt erop dat een substantieel deel van deze groepen gericht is op betaald werk.

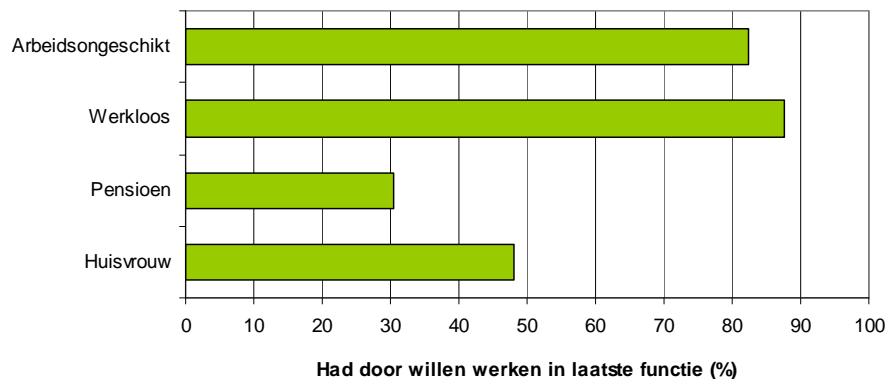


Figuur 26: Activiteiten ondernomen om een betaalde baan te krijgen (%)

Een andere indicatie voor het onbenutte arbeidspotentieel van niet-werkenden geeft het antwoord op de vraag of de niet-werkende in zijn of haar laatste functie nog had willen doorwerken als dit mogelijk was geweest. Deze vraag is alleen gesteld aan niet-werkenden die in het verleden betaald werk hebben verricht (98% van de niet-werkenden). Huisvrouwen hebben wat vaker dan andere groepen niet-werkenden in het verleden geen betaald werk verricht (8%) en hebben dus vaker deze vraag niet beantwoord.

Uit Figuur 27 blijkt dat de overgrote meerderheid van de arbeidsongeschikten en werklozen in hun laatste functie hadden willen doorwerken als dat mogelijk was geweest. Echter, ook bijna de helft van de huisvrouwen en 30% van de gepensioneerden had wel langer willen blijven werken als dat mogelijk was geweest. Ook bij die groepen is dus arbeidspotentieel verloren gegaan, wat wellicht voorkomen had kunnen worden.

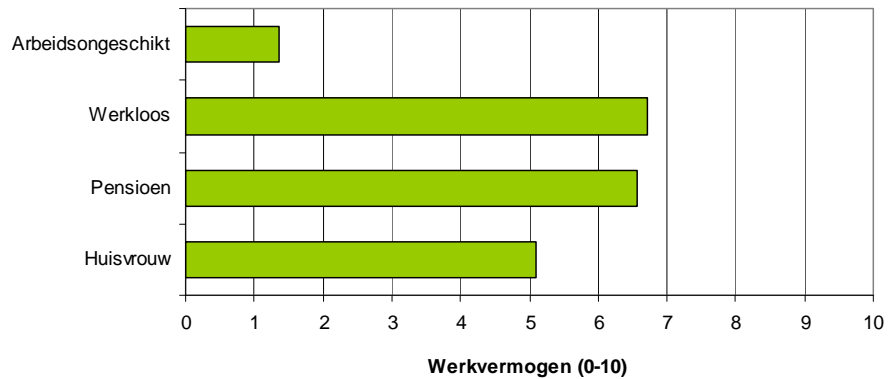
Werklozen zijn vooral gestopt met werken omdat zij ontslagen zijn (52%) of omdat hun werkzaamheden waren vervallen (28%) en arbeidsongeschikten vanwege gezondheidsredenen (91%) en omdat hun baan te zwaar was (11%). Huisvrouwen zijn om sterk uiteenlopende redenen gestopt met werken, waaronder gezondheidsredenen (30%) en om meer tijd te hebben voor gezin, mantelzorg of vrijwilligerswerk (19%). Gepensioneerden zijn vooral gestopt omdat ze de leeftijd hadden bereikt dat zij konden stoppen (60%) en omdat ze het zich financieel konden veroorloven (28%).



Figuur 27: Percentage dat door had willen werken in de laatste functie

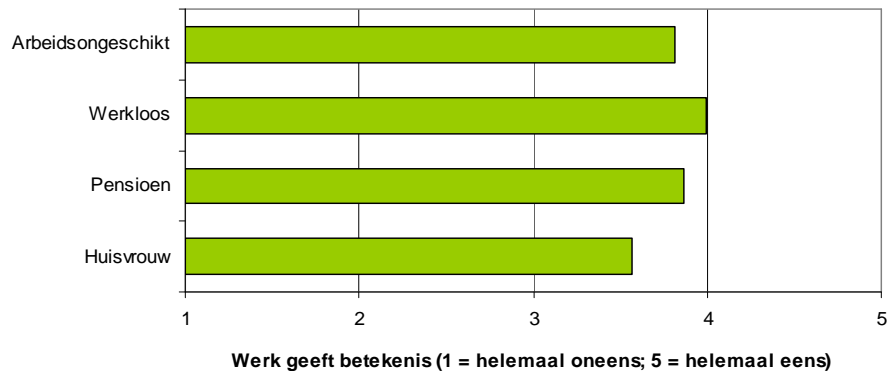
4.3.4 Werkvermogen, motivatie en gelegenheid om te werken

Of niet-werkenden betaald werk gaan verrichten hangt waarschijnlijk mede af van hun werkvermogen, hun motivatie om te werken en de gelegenheid die zij krijgen om te werken. Het werkvermogen is beoordeeld op een schaal van 0 (geheel niet in staat om te werken) tot 10 (werkvermogen in de beste periode van het leven). Werklozen en gepensioneerden beoordelen hun werkvermogen gemiddeld als redelijk (6,7 en 6,6), huisvrouwen als matig (5,1) en arbeidsongeschikten als slecht (1,4). In vergelijking met werknemers is het werkvermogen van alle groepen niet-werkenden lager. Zelfs werknemers met een arbeidshandicap scoren gemiddeld iets hoger dan werklozen.



Figuur 28: Werkvermogen bij niet-werkenden

Als indicatie van de motivatie om te werken, hebben we aan niet-werkenden gevraagd in hoeverre werken betekenis geeft aan het leven en of je door te werken meedoet in de maatschappij. Alle groepen niet-werkenden zijn het meer eens dan oneens met deze stellingen. Dit geldt het sterkst voor werklozen en het minst sterk voor huisvrouwen. Vooral werklozen hechten dus aan betaald werk voor zingeving, terwijl huisvrouwen wellicht vaker hun leven op andere wijze betekenis geven.



Figuur 29: Motivatie om te werken: werken geeft betekenis/door werken doe je mee in de maatschappij

Om een beeld te krijgen van de gelegenheid om te werken bij niet-werkenden is gevraagd of zij het eens zijn met de stelling dat zij niet de kans krijgen om te werken en op de stelling dat werkgevers hen te oud vinden. Van de niet-werkenden is meer dan de helft het eens met de stelling dat werkgevers hen te oud vinden en bijna een derde is het eens met de stelling dat zij niet de kans krijgen om te werken. Uit Figuur 30 blijkt dat werklozen duidelijk de minste gelegenheid ervaren om te werken, terwijl de gelegenheid om te werken hoger is voor gepensioneerden en arbeidsongeschikten dan voor huisvrouwen. Wellicht ervaren werklozen zo weinig gelegenheid om te werken doordat zij er, ondanks hun inspanningen (zie Figuur 26), nog niet in geslaagd zijn om een baan te vinden. Het is denkbaar dat werklozen door hun activiteiten om een baan te vinden een meer realistische inschatting kunnen geven van de gelegenheid die zij krijgen om te werken dan niet-

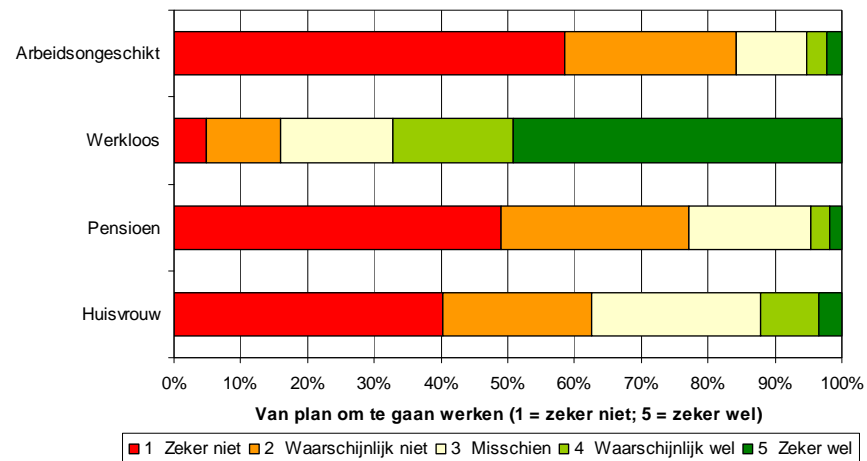
werkenden die geen pogingen hebben ondernomen om een betaalde baan te krijgen.



Figuur 30: De ervaren gelegenheid om te werken bij niet-werkenden

4.3.5 Intentie om te gaan werken

Aan niet-werkenden is ook rechtstreeks gevraagd of zij van plan zijn om in de komende 12 maanden in loondienst of als zelfstandige te gaan werken. Dit patroon komt sterk overeen met de baanzoekactiviteiten die niet-werkenden in de afgelopen 12 maanden hebben verricht (zie 4.3.3). Bij de werklozen is de intentie om te gaan werken het grootst. De helft van de werklozen geeft aan dat zij dat *zeker wel* zullen gaan doen en van de overige werklozen denkt tweederde dat ze dat *waarschijnlijk wel* of *misschien* gaan doen. Van de arbeidsongeschikten en gepensioneerden geeft een kleine minderheid van respectievelijk 16% en 23% aan dat zij *misschien*, *waarschijnlijk wel* of *zeker wel* van plan zijn om betaald werk te gaan doen. Van de huisvrouwen in STREAM lijkt de afstand tot de arbeidsmarkt wat kleiner dan bij gepensioneerden en arbeidsongeschikten. Van de huisvrouwen geeft een kwart aan dat zij *misschien* betaald werk gaan doen en 12% dat zij dit *waarschijnlijk wel* of *zeker wel* van plan zijn. Blijkbaar is er ook bij de huisvrouwen en in mindere mate bij gepensioneerden en arbeidsongeschikten sprake van onbenut arbeidspotentieel.



Figuur 31: Intentie om te gaan werken in de komende 12 maanden

4.3.6 Onderlinge relaties tussen variabelen in het model

Wat bepaalt nu of niet-werkenden van plan zijn om te gaan werken? Wat is hierbij de rol van gezondheid, scholing en mobiliteit? En hoe spelen de werkmotivatie en het werkvermogen een rol? Een antwoord op deze vragen is nu, met slechts één meting in STREAM, nog niet mogelijk. Wel kunnen we nagaan hoe de vitaliteit, scholing en mobiliteit samenhangen met het werkvermogen, de motivatie en de ervaren gelegenheid om te werken en met de intentie om te gaan werken in de komende 12 maanden. Deze correlaties zijn weergegeven in Tabel 5.

Tabel 5: Correlaties tussen vitaliteit, scholing, mobiliteit, werkvermogen, motivatie, gelegenheid om te werken en de intentie om werk te zoeken bij niet-werkenden*.

	1	2	3	4	5	6	7
1 Vitaliteit (SF36)	1,00						
2 Scholingsdeelname	0,24	1,00					
3 Activiteiten voor betaalde baan	0,23	0,45	1,00				
4 Werkvermogen	0,65	0,42	0,47	1,00			
5 Werk geeft betekenis	-0,02	0,07	0,09	0,03	1,00		
6 Gelegenheid om te werken	-0,14	-0,19	-0,39	-0,28	-0,07	1,00	
7 Intentie om te gaan werken	0,28	0,48	0,71	0,55	0,10	-0,36	1,00

* N = 2.008 – 2.034. Alle correlaties (behalve tussen 1 en 5) zijn significant bij $p < .05$.

Uit de tabel blijkt dat de intentie om in de komende 12 maanden te gaan werken bij niet-werkenden – zoals verwacht mag worden – sterk samenhangt met activiteiten die in de afgelopen 12 maanden zijn verricht om een betaalde baan te vinden en (in iets mindere mate) met scholingsdeelname. Verder hangt de intentie om te gaan werken sterk samen met een hoger werkvermogen en in mindere mate met het ervaren van werk als betekenisvol. Opvallend is dat werknemers die weinig gelegenheid om te werken ervaren, meer van plan zijn om te gaan werken. Waarschijnlijk is hier sprake van omgekeerde causaliteit: vooral werknemers die van plan zijn om te gaan werken en vaak in de afgelopen periode al naar werk

hebben gezocht ervaren dat zij niet de kans krijgen om te werken en dat werkgevers hen te oud vinden.

Ten slotte valt op in de tabel dat het werkvermogen bij niet-werkenden sterk samenhangt met de vitaliteit. Blijkbaar is het ervaren werkvermogen sterk afhankelijk van de gezondheid.

5 Conclusies

STREAM is een longitudinaal onderzoek naar de factoren die de arbeidsparticipatie van 45-plussers beïnvloeden. Op dit moment zijn de gegevens beschikbaar van de eerste meting van STREAM. Dit betekent dat de samenhangen tussen variabelen die in deze notitie zijn gepresenteerd niet mogen worden opgevat als oorzakelijke verbanden. In de komende jaren zullen er meer metingen van STREAM beschikbaar komen en wordt het mogelijk om met longitudinale analyses meer inzicht te krijgen in de transities in arbeid die 45-plussers maken en de factoren die de hierop van invloed zijn.

Uit de eerste meting van STREAM blijkt dat laagopgeleide werknemers en werknemers met een arbeidshandicap minder goed scoren op een aantal aspecten van duurzame inzetbaarheid. Lager opgeleiden en arbeidsgehandicapten hebben een lagere vitaliteit. Lager opgeleiden nemen minder vaak deel aan scholing. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat zij ook minder kennisveroudering ervaren in hun functie. Arbeidsgehandicapten nemen echter minder vaak deel aan scholing terwijl zij juist meer kennisveroudering ervaren dan andere werknemers. Daarnaast hebben lager opgeleiden en arbeidsgehandicapten een lagere arbeidsmobiliteit.

Zowel lager opgeleiden als arbeidsgehandicapten ervaren een lager vermogen om te werken en willen minder lang doorwerken dan respectievelijk hoogopgeleiden en werknemers zonder aandoening. Ten slotte vinden zij vaker dat werkgevers ouderen minder gelegenheid geven om te werken.

Op basis van de eerste meting van STREAM kan niet eenvoudig worden gesteld dat oudere werknemers beter of slechter af zijn voor verschillende pijlers van duurzame inzetbaarheid. Enerzijds nemen zij minder vaak deel aan scholing, is hun arbeidsmobiliteit lager en denken ze vaker dat werkgevers oudere werknemers minder gelegenheid geven om te werken. Anderzijds is de vitaliteit van werknemers van 60-64 jaar hoger en ervaren zij minder kennisveroudering. Ook denken werknemers van 60-64 jaar tot op hogere leeftijd te kunnen doorwerken en hebben ze een hogere motivatie om te werken. Waarschijnlijk kan het *healthy worker effect* deze bevindingen deels verklaren.

Een goede gezondheid en weinig kennisveroudering, en in mindere mate scholing en arbeidsmobiliteit in de afgelopen 12 maanden, hangen samen met een hoger werkvermogen, een hogere motivatie om te werken en een hogere ervaren gelegenheid om te werken onder werknemers van 45-64 jaar. Wanneer er meerdere metingen binnen STREAM beschikbaar zijn, kunnen we nagaan in hoeverre (en onder welke omstandigheden) de onderscheiden pijlers van duurzame inzetbaarheid (gezondheid, scholing en arbeidsmobiliteit) voorspellend zijn voor de duurzame inzetbaarheid en het langer doorwerken van werknemers.

Van de personen die werkzaam zijn als zelfstandige is onderzocht of zij een positieve selectie vormen van de werkenden. Hierbij maken we onderscheid tussen personen die aangeven dat zij aan de slag gingen als zelfstandige omdat zij een nieuwe uitdaging zochten en de zelfstandigen die dat niet als reden opgaven. Uit de resultaten van de eerste meting van STREAM lijken zelfstandigen die als ondernemer aan de slag zijn gegaan omdat ze een nieuwe uitdaging zochten

inderdaad een positieve selectie te vormen. Zij zijn vergeleken met de overige zelfstandigen en werknemers hoger opgeleid, vitaler, en ze schatten hun werkvermogen hoger in. Een ander verschil met de overige werkenden is hun motivatie om te werken. Personen die zijn begonnen als zelfstandige omdat ze een nieuwe uitdaging zochten geven vaker aan dat zij werken omdat ze dit plezierig vinden.

De overige zelfstandigen verschillen weinig van werknemers in opleiding, vitaliteit, werkvermogen en werkmotivatie en lijken dus niet een positieve of negatieve selectie van werkenden te vormen. Wel rapporteren zelfstandigen – ongeacht hun reden om als zelfstandige te gaan werken – een hogere gemiddelde leeftijd tot waarop zij denken door te kunnen werken en een hogere gemiddelde leeftijd tot waarop zij willen doorwerken dan werknemers. Dit zou verband kunnen houden met de mogelijkheden die zelfstandigen hebben om hun werk aan te passen aan hun eigen wensen en capaciteiten.

Wat betreft de niet-werkenden in STREAM kunnen we concluderen dat de afstand tot de arbeidsmarkt sterk verschilt tussen de verschillende groepen niet-werkenden. *Werklozen* zijn sterk gericht op het verkrijgen van werk, ze ondernemen relatief vaak scholingsactiviteiten en zoeken actief naar een baan. Ook is hun gezondheid, werkvermogen en werkmotivatie relatief goed. Het vinden van een nieuwe baan lijkt vooral te worden beperkt door de geringe gelegenheid om te werken die zij ervaren. Werklozen geven veel vaker dan andere groepen niet-werkenden aan dat zij niet de kans krijgen om te werken en dat werkgevers hen te oud vinden. Deze geringe ervaren gelegenheid is waarschijnlijk juist het gevolg van de – tot dusverre – onsuccesvolle pogingen om een baan te verkrijgen. Als er meerdere metingen beschikbaar zijn, kunnen we beter nagaan in welke mate de activiteiten van werklozen daadwerkelijk leiden tot betaald werk.

Voor *arbeidsongeschikten* is de afstand tot de arbeidsmarkt het grootst. Zij hadden doorgaans wel willen blijven werken, maar geven aan dat dit door hun slechte gezondheid onmogelijk was. Bij hen is de slechte gezondheid en het daarmee samenhangende geringe werkvermogen de belangrijkste verklaring voor het ontbreken van betaald werk. Bij *gepensioneerden* overweegt een kleine minderheid om weer te gaan werken. Hun gezondheid, werkvermogen en werkmotivatie is relatief goed en dit lijkt toekomstige werkherhvatting niet te beperken. Voor hen ontbreekt echter vaak de financiële noodzaak om betaald werk te zoeken. Niettemin had een substantieel deel van de gepensioneerden (30%) nog door willen werken in hun laatste functie.

Bij de *huisvrouwen* is het beeld van de afstand tot de arbeidsmarkt het meest divers. Huisvrouwen hebben een relatief slechte gezondheid en werkvermogen. Ook hun werkmotivatie is gemiddeld wat minder dan die van de overige niet-werkenden. Niettemin zijn zij vaker gericht op het zoeken van een baan dan arbeidsongeschikten en gepensioneerden. We concluderen daarom dat er ook bij huisvrouwen onbenut arbeidspotentieel is dat mogelijk in de komende jaren benut gaat worden.