

TNO-Notitie

031.14970.01.13

Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 26 november 2010

Auteurs Cees Wevers, Jos Sanders, Karolus Kraan, Anita Venema
Met medewerking van: Birgitte Blatter, Catelijne Joling,
Anneke Goudswaard, Goedele Geuskens, Irene Houtman

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke 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 Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2010 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Duurzame inzetbaarheid en verwante begrippen	5
3	Duurzame inzetbaarheid op macro-, meso-, microniveau	9
4	Duurzame inzetbaarheid als beleidsinstrument van SZW	11
5	Naar het meten van duurzame inzetbaarheid ten behoeve van beleid van SZW, directie GVW	13
5.1	Conceptueel model Monitor Duurzame Inzetbaarheid	14
5.2	Effectindicatoren, duurzame inzetbaarheid (Blok 1)	15
5.3	Determinanten van Duurzame inzetbaarheid (blokken 2 en 3).....	17
5.3.1	Veranderingen in het werk (blok 3)	18
5.3.2	Omgaan met veranderingen (blok 2)	18
5.4	Actuele inzetbaarheid (blok 6).....	20
5.4.1	Werkenmerken/belasting (blok 4).....	20
5.4.2	Persoon/belastbaarheid (blok 5).....	21
5.5	Bedrijfs(tak)beleid gericht op duurzame inzetbaarheid (blokken 7, 8, 9, 10).....	23
5.6	Overheidsbeleid duurzame inzetbaarheid	25
6	Conclusies	27
6.1	Algemeen	27
6.2	In- en aanvulling NEA ten behoeve van monitoringmodel	29
6.3	Voorstel voor de WEA ten behoeve van het monitoringmodel	35
6.4	Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM).....	41
6.5	Monitoring van duurzame inzetbaarheid in 2011 en verder	42
	Referenties	43

1 Inleiding

Duurzame inzetbaarheid: centraal beleidsconcept

Duurzame inzetbaarheid is een kernthema in het huidige en toekomstig beleid van het ministerie van SZW. Het is eveneens een centraal onderwerp in het kennisprogramma van TNO waarover SZW de regie voert. In het kader van het lopende TNO-onderzoeksprogramma ‘Monitoring van arbeid’ 2010 heeft SZW aan TNO verzocht de mogelijkheden te onderzoeken en een voorstel te doen voor de monitoring van duurzame inzetbaarheid als onderdeel van de beleidscyclus.

In een eerste versie van deze notitie zijn definities en reikwijdte van het begrip duurzame inzetbaarheid beschreven en in de context geplaatst van enkele verwante concepten. Welke componenten kunnen we in het begrip duurzame inzetbaarheid onderscheiden? Hoe zouden we duurzame inzetbaarheid kunnen definiëren en meetbaar maken? Hoe is het te monitoren, hoe kunnen we de beleidsinstrumenten evalueren die duurzame inzetbaarheid beogen te bevorderen? Dit zijn vragen die vervolgens aan de hand van de discussienotitie zijn besproken in een bijeenkomst ten departemente op 14 april j.l.¹ De inmiddels verder uitgewerkte notitie vormde de basis voor een overleg met het ministerie op 22 juni j.l. en twee uitgewerkte voorstellen voor vragen in de NEA en de WEA (dd 30 juli). Er heeft daarna intensief overleg plaatsgevonden tussen het Monitoring van Duurzame inzetbaarheid-projectteam, het TNO NEA- en WEA-team en het ministerie. Dit overleg heeft geleid tot de opname van diverse nieuwe vragen rond duurzame inzetbaarheid in de NEA en WEA 2010 vragenlijsten. Deze notitie doet verslag van dit project en de uitkomsten.

Leeswijzer

Na een verkennende inleiding (hoofdstuk 2) komen we tot een beleidsmodel van duurzame inzetbaarheid (hoofdstuk 3): welke variabelen kunnen we beschouwen als effectmaten voor duurzame inzetbaarheid en welke variabelen zijn te beschouwen als (meer en minder belangrijke) determinanten? In hoofdstuk 4 vatten we de discussie samen van de bijeenkomst met SZW op 14 april. Vervolgens geven we in hoofdstuk 5 van de determinanten aan in hoeverre deze in bestaande monitors en databestanden voorkomen en of er aanvullingen nodig zijn. In het concluderende slothoofdstuk 6 gaan wij in op de onderwerpen die met het ministerie nog besproken moeten worden alvorens kan worden overgegaan tot een definitief monitorontwerp.

Relatie met kennisprogrammering TNO

Het thema duurzame inzetbaarheid is zowel voor het ministerie van SZW directieoverstijgend als voor TNO ‘propositie’-overstijgend in het programmeringoverleg 2011-2014 dat op dit moment aan de orde is. Het gezondheid- en arbeidsomstandigheden-deel valt bij TNO onder de propositie Gezond, veilig en vitaal (GVV) het deel over mobiliteit en competenties van laag opgeleiden bij de propositie Sociale cohesie en inzetbaarheid en het aspect van productiviteit komt aan de orde bij Duurzame arbeidsproductiviteit.

¹ Deze discussienota is ter afstemming aangeboden aan de werkgroep die in opdracht van ZonMw ten behoeve van het programma Participatie en Gezondheid aan een enigszins vergelijkbare opdracht werken. (zie hoofdstuk 6).

2 Duurzame inzetbaarheid en verwante begrippen

Duurzame inzetbaarheid is te beschouwen als een paraplubegrip en kent op onderdelen meerdere operationele definities. Belangrijke determinanten van duurzame inzetbaarheid zijn het werkvermogen en de gezondheid van mensen, en de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden die organisaties bieden.

Het **werkvermogen** van een werknemer is de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat is zijn/haar huidige werk uit te voeren, volgens de SER (2009).

Werkvermogen is hier gedefinieerd als kenmerk/eigenschap van de werknemer, al heeft de aard van het huidige werk hier invloed op. Onder meer Ilmarinen benadrukt deze wisselwerking sterk in zijn omschrijving van Workability:

Het **werkvermogen (workability)** is de resultante van de interactie tussen de capaciteiten en kenmerken van de persoon enerzijds en kenmerken van het werk anderzijds. De individuele kenmerken en capaciteiten behelzen zowel de lichamelijke, psychische als sociale functionele capaciteiten van een persoon, als zijn gezondheid, kwalificaties (opleiding), competenties, normen en waarden (motivatie, betrokkenheid). De dimensie werk omvat de lichamelijke en psychische eisen van het werk, de werkomstandigheden en de sociale werkomgeving.

Arbidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden stellen mensen in staat om duurzaam inzetbaar te zijn. Zo kunnen *Belastende factoren in het werk* in kaart worden gebracht en verminderd waarmee de duurzame inzetbaarheid van met name oudere werknemers kan worden vergroot (zie bijv. de TNO Alert-tool en de ‘roosterbezwaarlijkheidstool’). Effecten van het niet sturen op deze bezwaarlijke elementen zijn gezondheidsklachten, risico op ongevallen en verminderde productiviteit.

Zeggenschap over het werk, de aanwezigheid van sociale steun en zeggenschap over de eigen inzetbaarheid kan daarentegen werkenden vitaal en bevlogen maken en zo maken dat mensen duurzaam inzetbaar (willen) zijn. Het gaat hierbij om aspecten van de functie-inhoud, werktijden, ontwikkelmogelijkheden alsook om maatwerk in arbeidsvoorwaarden.

Burdorf benadrukt het **gezond** blijven in een kort en krachtige definitie: duurzame inzetbaarheid is langer werken in goede gezondheid met behoud van werkvermogen en productiviteit.

Om welk werk het gaat blijft in deze omschrijving impliciet.

Inzetbaarheid (employability) is te omschrijven als de mate waarin een persoon productief (betaald) werk kan vinden en behouden.

Is werkvermogen nog gekoppeld aan concreet (huidig) werk, bij inzetbaarheid gaat het om werk dat de persoon zou kunnen en eventueel ook willen doen. Het is een ‘potentieelschatting’ met een grotere onzekerheidsmarge, omdat de verwerkelijking ook afhangt van de flexibiliteit van de werker en van wat de arbeidsmarkt, zowel regionaal als sectoraal, te bieden heeft.

Het relatief nieuwe begrip **duurzame inzetbaarheid** benadrukt nog meer dan employability de toekomst en zelfs een levensloop perspectief. Er zijn verschillende omschrijvingen.

De formele uitwerking van duurzame inzetbaarheid in het voorstel tot de wijziging Arbowet in het bijzonder voor zware beroepen (in verband met de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd) luidt:

- Art 23: duurzame inzetbaarheid: het vermogen van de werknemer om tot aan de leeftijd waarop voor hem het recht op ouderdomspensioen op grond van de AOW ontstaat, deel te nemen aan het arbeidsproces.
- Werkgever en werknemer dragen naar vermogen zorg voor duurzame inzetbaarheid en werken daarbij samen.
- De werkgever voert een preventiebeleid gericht op het zoveel mogelijk voorkomen van gezondheidschade op de langere termijn ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.
- De werknemer is verplicht naar vermogen zorg te dragen voor zijn duurzame inzetbaarheid en mee te werken aan het beleid hierop gericht.

Ecorys (2009) introduceert specifiek het **bedrijfsbeleid en -belang** in de omschrijving: Duurzame inzetbaarheid betekent werknemers langer voor het arbeidsproces behouden met drie invalshoeken:

- loopbaanbeleid;
- arbeidsomstandighedenbeleid incl. gezondheidsbeleid;
- arbeidsvoorwaardenbeleid.

met als beoogde effecten voor de arbeidsorganisatie:

- winstgevendheid;
- gering personeelsverloop;
- aantrekkelijke werkgever zijn en medewerkertevredenheid;
- klanttevredenheid;
- ontwikkeling marktaandeel en concurrentiepositie.

De **bedrijfsoptiek** klinkt ook door in het normontwerp NPR 6070 Duurzame inzetbaarheid (2009): ‘Het vermogen van medewerkers om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor een (arbeids)organisatie en daarbij ook zelf meerwaarde te ervaren’.

Niet alleen de toekomstige arbeidsmarktpositie van de werknemer, maar ook de toekomstige waardecreatie en positionering van de bedrijven komen in het NENconcept duurzame inzetbaarheid voor.

TNO heeft als visie dat zowel gezondheid, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden een rol spelen bij het inzetbaar blijven, maar geeft ook een definitie waarin een **maatschappelijke doelstelling** van duurzame inzetbaarheid wordt geformuleerd: Een leven lang gezond veilig en productief werken voor zoveel mogelijk mensen ten bate van een duurzame welvaart en sociale samenhang (zie concept programma 2011-2014).

Met als invalshoeken:

- Gezondheid, vitaliteit, productiviteit van werkenden;
- Veilig omgaan met bestaande risico’s en nieuwe risico’s;
- Vergroten inzetbaarheid lager opgeleiden en niet-werkenden;
- Vergroten arbeidsproductiviteit door beter benutten menselijk talent.

Met deze maatschappelijke doelstelling zijn we aangeland op het macroniveau van inzetbaarheid in relatie tot het functioneren van de arbeidsmarkt en allerlei vormen van niet-betaalde arbeid, die van maatschappelijke waarde is, zoals het zorgen voor kinderen en ouderen en vrijwilligerswerk. We refereren hier aan het concept van de **‘transitionele arbeidsmarkt’** (Schmid, 2006). Het concept van de transitionele arbeidsmarkt gaat ervan uit dat de arbeidsmarkt efficiënter werkt, naarmate mensen beter in staat

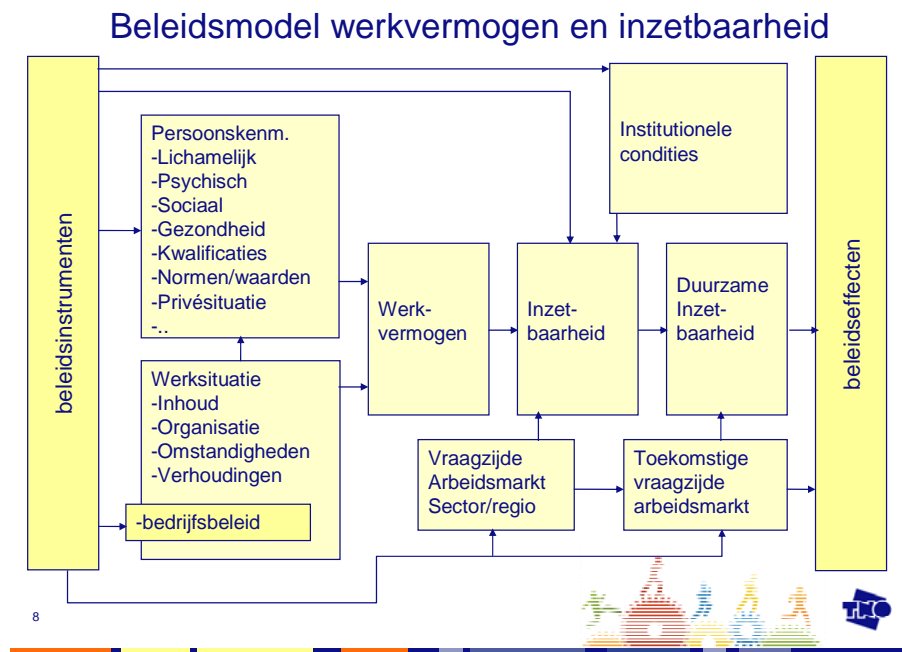
zijn transitie te maken tussen verschillende vormen van werk, niet betaald werk en scholing, en wanneer zij beter in staat zijn activiteiten te combineren (bijv. werk en zorg). Dat wil zeggen dat beleidsmaatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid erop gericht zouden moeten zijn dergelijke transitie te faciliteren. Factoren die hierbij een rol spelen zijn gelegen in de gezondheid en de leefstijl van mensen, hun werk (arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden), de sociale omgeving, en de instituties van sociale verzekeringen en sociale ondersteuning, alsmede de private financiële context. Levensloopregelingen zijn voorbeelden van dergelijke regelingen die de transitionele arbeidsmarkt faciliteren.

3 Duurzame inzetbaarheid op macro-, meso-, microniveau

Op basis van de definities kunnen we duurzame inzetbaarheid zowel op meso- en microniveau als op macroniveau trendmatig in beeld brengen. Beleidsinstrumenten werken in op de arbeidsorganisatie en de werknemer. Ook macrobeleid via bijvoorbeeld institutionele regelingen grijpen in op het gedrag van werkgever en werknemer. Op macroniveau kan duurzame inzetbaarheid zich uiten in effecten als: participatiegraad naar geslacht en leeftijd, gemiddelde pensioenleeftijd, trends in verzuimpercentage, werk-naar-werk transities, werkloosheidsduur, productiviteit, concurrentievermogen etc.

De stap van werkvermogen naar inzetbaarheid loopt via ontwikkelmogelijkheden die het werk biedt (mesoniveau) en de ontwikkelcompetenties van het individu (microniveau).

In het onderstaande beleidsmodel zijn de bovenstaande begrippen in onderling verband geplaatst.



Het **macroniveau arbeidsmarkt** is in dit schema nog weinig gedifferentieerd. De Grip en Sanders (2003) hebben in hun voorstel voor een employability monitor het functioneren van de arbeidsmarkt als uitgangspunt genomen. In dit voorstel wordt naast de vermogens en inzet van de werknemer veel meer de nadruk gelegd op de ontwikkelingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt die de werknemer de gelegenheid geven zijn inzetbaarheid al dan niet te ontwikkelen en die ook de richting ervan sturen (in Brabant de maakindustrie, in Amsterdam de financiële dienstverlening). Hier zijn dus voor de duurzame inzetbaarheid bepalende verschillen tussen sectoren en regio's in het spel.

Daarnaast kunnen we nog meer focussen op het **mesoniveau bedrijf**. Immers kwalificaties, competenties, betrokkenheid, inzet zijn niet zomaar eigenschappen van de werknemer maar komen mede in wisselwerking met de bedrijfscontext en arbeidsorganisatie tot stand. Hier kunnen we de **kwaliteit van de arbeid** als centraal concept kiezen en het aanwezig zijn van regelmogelijkheden en ontwikkelmogelijkheden in het werk.

Op bedrijfsniveau is het vervolgens nuttig een verband te leggen tussen duurzame inzetbaarheid en productiviteit. Dit gebeurt in de concept-NEN-normering (toegevoegde waarde voor de onderneming), evenals in de Ecorys-benadering: winstgevendheid, klanttevredenheid, ontwikkeling marktaandeel en concurrentiepositie.

4 Duurzame inzetbaarheid als beleidsinstrument van SZW

Het model, de definities en een eerste aanzet tot (kern) indicatoren zijn besproken in een bijeenkomst op 14 juni jl. met een twintigtal ambtenaren van het ministerie.

Een belangrijke conclusie was dat in het beleidsmodel van het ministerie de participatiedoelstelling voorop staat: een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking (80%). Om dit te bereiken ziet men een aantal clusters van beleidsinstrumenten:

- re-integratie en activering, vooral gericht op doelgroepen;
- (transities in) arbeid en zorg, vooral gericht op deeltijdwerk en arbeidsdeelname van vrouwen;
- duurzame inzetbaarheid, vooral gericht op langer doorwerken en competentieontwikkeling.

Effectmaten zouden dus ook op deze clusters van toepassing moeten zijn. De eerste twee clusters van beleidsinstrumenten zijn in de ogen van het ministerie geen onderwerp van de beoogde duurzame inzetbaarheidsmonitor.

Wat betreft duurzame inzetbaarheid werden als centrale effectparameters gezien: kunnen en willen doorwerken en het feitelijk doorwerken (doen). Dat wil zeggen met name de feitelijke uittredeleeftijd (naar de verschillende uittredeeregelingen) en ook werkloosheidsduur WW van oudere werklozen. Andere factoren zijn in de bespreking als determinanten getypeerd voor langer (kunnen/willen) doorwerken, sommige belangrijker dan andere.

Als belangrijke determinanten zijn genoemd:

Bij de werknemer:

- gezondheid, vitaliteit (met name ook onderscheid naar lager en hoger opgeleiden);
- competenties en competentieontwikkeling;
- eventueel arbeidsmobiliteit.

Bij de onderneming:

- kwaliteit van de arbeid (arbo);
- verhouding productiviteit loonniveau.

Op institutioneel niveau:

- CAO-afspraken.

Hierbij is het belangrijk om onderscheid te maken naar sector en naar specifiek bedrijfsbeleid op deze thema's.

Analyses moeten leiden tot inzicht in trends in en verklaringen voor het al dan niet (willen/kunnen) doorwerken. Duurzame inzetbaarheid wordt door het ministerie dus vooral als een werknemereigenschap gezien. Het gaat er dus om aanbodgeoriënteerde effectmaten te ontwikkelen. Werkgever-/arbeidsvraaggeoriënteerde maten ziet SZW als determinanten.

Determinanten zijn wel belangrijk voor het ontwikkelen en evalueren van beleid, omdat deze aanwijzingen geven voor de 'kracht' van en keuze voor beleidsinstrumenten: de 'knoppen' om aan te draaien. Het gaat er daarbij om zowel de vraag te beantwoorden *in welke mate* een determinant bijdraagt (de te behalen impact), alsook om *de wijze waarop* dit effect wordt behaald (het proces, waardoor inzicht komt in de mogelijkheid dit te beïnvloeden). Zo is het bijvoorbeeld de vraag in welke mate de factor 'part-time werken' bijdraagt aan langer kunnen en willen doorwerken (de impact), als hoe de

parttime factor bijdraagt aan langer kunnen en willen doorwerken, en of deze relatie anders ligt bij vrouwen en mannen of verschilt per sector. Het is daarbij belangrijk om verband te kunnen leggen tussen de effectmaten, determinanten en de bijdrage van de verschillende beleidsinstrumenten. Het onderscheid tussen micro-, meso- en macroniveau blijft belangrijk in het model, alsook bij de identificatie van indicatoren.

Met name de SZW-directie ASEA hanteert het uitgangspunt dat de vraagkant van de arbeid en werkgelegenheidsontwikkeling geen directe invloed uitoefent op de duurzame inzetbaarheid van individuele werknemers. Men ziet dit type factoren als intervenierende variabele van het uiteindelijke effect op participatie. Arbeidsmarktontwikkelingen worden gezien als een gegeven. Bedrijfsbeleid op zich is wel een belangrijke determinant voor duurzame inzetbaarheid.

De discussie heeft tot een conceptueel model geleid dat leidraad is in het volgende hoofdstuk.

5 Naar het meten van duurzame inzetbaarheid ten behoeve van beleid van SZW, directie GVW

Dynamische definitie

Duurzame inzetbaarheid kan beschouwd worden als een voortgaand proces, het vraagt om een ‘dynamische’ en ‘samengestelde’ typering. In elk geval is de huidige werksituatie van een persoon, hoe gunstig die ook is, op zichzelf geen goede indicator (of ‘proxy’) voor *duurzame* inzetbaarheid. Ook kan het niet zo zijn dat het percentage mensen dat doorwerkt tot bijvoorbeeld hun 67^{ste} op zichzelf een goede maat is voor duurzame inzetbaarheid. In de eerste plaats omdat in de eerstkomende tijd nog maar zeer weinig mensen dit doen, maar vooral omdat het essentieel is hoe en met welke productiviteit, vitaliteit en gezondheid deze eindstreep gehaald wordt.

De relatief eenvoudige vragen in de NEA over langer kunnen en langer door willen werken (of een combinatie van beide) zijn op dit moment een goede proxy voor de beoogde effectmaten van duurzame inzetbaarheid. Deze overwegingen vormen het uitgangspunt voor het samenstellen door TNO van een groslijst van indicatoren voor effectmaten en determinanten van duurzame inzetbaarheid. Het gaat dan om definiëring en operationalisatie en de achterliggende theoretische onderbouwing.

Databronnen

Voor de determinant- en effectvariabelen worden verschillende bronnen gehanteerd en in het bijzonder surveys. Bij de inventarisatie van surveys houden we het criterium aan dat deze representatief zijn, met minimaal een nationale dekking (dus incl. cross-nationale surveys), en periodiek worden uitgevoerd:

Microniveau:

- Registraties (o.a. UWV, CBS, GBA opgenomen in SSB);
- Surveys:
 - EBB en LFS-ad hoc module ‘Transition from Work into Retirement’ (Enquête Beroepsbevolking; Labor Force Survey) 2006; herhaling voorzien in 2012);
 - NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2009; jaarlijks uitgevoerd);
 - OSA Aanbodpanel (continuïteit op dit moment onduidelijk; was 2-jaarlijks);
 - EWCS (European Working Conditions Survey, 2010; 5-jaarlijks);
 - AES (Adult Education Survey, periodiciteit?).

Mesoniveau:

- Registraties (o.a. UWV, CBS, continu);
- Surveys:
 - WEA (Werkgevers Enquête Arbeid, 2008/2009; 2-jaarlijks);
 - Monitor Arbo in bedrijf 2008 (jaarlijks);
 - BGZ- en ZI-Monitor, 2010 (Bedrijfsgezondheidszorg- en Zorg-en InkomensverzekeringsMonitor, jaarlijks);
 - ECS (European Company Survey, 2009, ca. 5-jaarlijks);
 - CVTS (Continuous Vocational Training Survey, periodiciteit?).

Macroniveau:

- Registraties, beleidsmaatregelen;
- CAO-onderzoek.

5.1 Conceptueel model Monitor Duurzame Inzetbaarheid

Het beleidsmodel in hoofdstuk 3 vormt nu de basis voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. Op basis van het overleg met het ministerie hebben we de arbeidsmarktontwikkelingen en de institutionele context als factoren uit het model gelaten en daarentegen het bedrijfsbeleid meer benadrukt. We hebben in het onderstaande schema het beleidsmodel daarom omgewerkt tot een helder conceptueel model voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. In dit conceptuele model presenteren we in een aantal blokken de te monitoren determinanten en kernindicatoren voor duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking. De items in de blokken komen in de navolgende bespreking aan de orde. De cijfers 1 t/m 10 verwijzen naar de te bespreken blokken.



We maken in het conceptuele model voor de monitoring van duurzame inzetbaarheid een onderscheid tussen de determinanten die betrekking hebben op het heden en iemands actuele inzetbaarheid en de determinanten én effectindicatoren die betrekking hebben op de toekomst en iemands *duurzame* inzetbaarheid.

Het onderscheid tussen inzetbaarheid en duurzame inzetbaarheid kent haar basis in de nationale en internationale 'employability' literatuur. In de Nederlandse literatuur wordt employability vaak vertaald als blijvende of duurzame inzetbaarheid. Definities en omschrijvingen van duurzame inzetbaarheid zijn er vele, zoals in hoofdstuk 3 (zeker niet uitputtend) al is vastgesteld. Sinds het begin van de 20^{ste} eeuw is in de conceptualisatie en operationalisatie van het begrip een verschuiving waarneembaar van het macro niveau (volledige werkgelegenheid), naar het micro niveau (aantrekkelijk betaald werk) (zie ook: Versloot et al., 1998 en Van Lammeren, 1999). Hoewel bij conceptualisaties verschillende determinanten voor employability zijn benadrukt, zoals cognitieve geschiktheid (De Haan et al., 1994), fysieke geschiktheid (Gazier, 1990) en bijvoorbeeld mobiliteit, flexibiliteit (Meijers en den Broeder, 1999) en aanpassingsvermogen (Bolweg, 1997) delen alle conceptualisaties het hebben van werk als belangrijkste uitkomstmaat. In die zin is employability altijd gezien als een eigenschap die

mensen accommodeert in het vinden en houden van werk. In recente literatuur wordt employability dan ook doorgaans gezien als een individuele bekwaamheid om werk te krijgen en te behouden of *om een meer gewenste baan te vinden* (Forrier en Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Aroneca et al., 2007; Rothwell & Arnold, 2007). Duurzame inzetbaarheid wordt om die reden in ons model geoperationaliseerd als een dynamisch concept dat enerzijds indicatoren in zich heeft die de inzetbaarheid in de huidige functie op de huidige arbeidsmarkt weerspiegelen en dat anderzijds indicatoren in zich heeft die iemands bekwaamheid en bereidheid om, als dat nodig is, de gewenste baan te vinden weerspiegelt.

Daarnaast maken we nog een onderscheid tussen determinanten en effectmaten die worden gemeten op macro (overheid), meso (bedrijf en bedrijfstak) en micro niveau (individueel). Bij micro determinanten gaat het om indicatoren voor iemands individuele duurzame inzetbaarheid. Bij meso determinanten gaat het om beleidsinspanningen van werkgevers die erop gericht zijn de duurzame inzetbaarheid van werknemers (op het micro niveau dus) te bevorderen. Bij macro determinanten gaat het ten slotte om beleidsmaatregelen van de overheid die erop gericht zijn werkgevers (meso-niveau) en het individu (micro-niveau) te stimuleren de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

In het vervolg van dit hoofdstuk beschrijven we, van rechts naar links, per blok van het model de belangrijkste indicatoren, de gewenste operationalisatie en de meest voor de hand liggende databronnen voor het monitoren van ontwikkelingen en trends in (determinanten van) duurzame inzetbaarheid.

5.2 Effectindicatoren, duurzame inzetbaarheid (Blok 1)

Op de eerste plaats kunnen we vaststellen dat er indicatoren zijn die direct een uiting zijn van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking in termen van langer doorwerken. We noemen deze indicatoren de 'effectindicatoren'. De effectindicatoren zijn weergegeven in het model in het blok Duurzame Inzetbaarheid. De belangrijkste effectindicator is *feitelijk langer doorwerken*. Daarnaast onderscheiden wij twee andere effectindicatoren, te weten: *langer kunnen doorwerken* en *langer willen doorwerken*. Bij het werken aan duurzame inzetbaarheid draait het in onze optiek immers om vermogen, bereidheid en inspanning: kunnen, willen en doen. Ybema et al. (2009) hebben vastgesteld dat kunnen en willen doorwerken voorspellend zijn voor uitstroom naar vroegpensioen.

Langer doorwerken

Doel van beleid dat zich richt op duurzame inzetbaarheid is dat mensen langer, gezond en productief doorwerken tot of zelfs ook na hun 65^{ste} (67^{ste}) levensjaar. Om vast te stellen in hoeverre de gemiddelde Nederlander nu feitelijk langer doorwerkt is de gemiddelde pensioenleeftijd de meest geëigende effectindicator. Anno 2010 is de gemiddelde pensioenleeftijd ongeveer 62 jaar. Neemt de gemiddelde pensioenleeftijd de komende jaren toe, dan werken mensen gemiddeld genomen langer door.

Naast de feitelijke pensioenleeftijd is het vóórkomen van andere uitredepaden een effectmaat voor duurzame inzetbaarheid. Men kan simpelweg ophouden met werken omdat het (gezins)inkomen als voldoende wordt beschouwd (bijvoorbeeld door een erfenis of het inkomen van de partner), men kan uitstromen via de WIA of via de WW en Bijstand. In de laatste gevallen is de uitkeringsduur relevant. In het onderstaande kader staan deze paden vermeld onder 'Alternatieven'.

Tenslotte is in het overleg met het ministerie naar voren gekomen dat het vanzelfsprekend van belang is hoe gezond, vitaal of productief het langer doorwerken geschiedt. Vanuit de optiek van de gekozen effectvariabelen, benoemen we deze items als determinanten.

Concept:	Duurzame inzetbaarheid
Indicator:	Feitelijk doorwerken
Operationalisatie 1:	Gemiddelde pensioenleeftijd
Databron:	Registerdata CBS (SVB)
Operationalisatie 2:	Alternatieve paden (WW, WIA, 'Nugger')
Databron:	SSB
Operationalisatie 3:	Leeftijdsopbouw personeelsbestand bedrijf (Aantal werknemers in dienst 55 t/m 60, 61 t/m 64 jr.; 65 jr. of ouder)
Databron:	WEA.

Langer kunnen doorwerken

Aan de basis van duurzame inzetbaarheid en feitelijk langer doorwerken staat iemands vermogen om langer door te werken. Uiteraard is dat vermogen afhankelijk van talloze factoren, die we onmogelijk allemaal kunnen monitoren. Daarom maken we de keuze om iemands inschatting van het eigen vermogen om langer door te werken als effectindicator op te nemen in de monitor Duurzame Inzetbaarheid. In deze eigen inschatting maakt elk individu een afweging tussen de eigen psychische, fysieke en cognitieve vermogens om langer door te werken en baseert daarop het eigen oordeel. De effectindicator die wij voor de monitoring van duurzame inzetbaarheid voorstellen, is iemands eigen inschatting van zijn/haar vermogen om tot of na het 65^{ste} levensjaar door te werken. Naarmate het percentage Nederlanders dat denkt over dat vermogen te beschikken toeneemt, neemt ook de potentiële duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking toe.

Concept:	Duurzame inzetbaarheid
Indicator:	Kunnen doorwerken
Operationalisatie 1	Percentage mensen dat aangeeft nog tot het 65 ^{ste} levensjaar het huidige werk te kunnen voortzetten
Databron:	NEA
Opmerkingen:	Alléén onder werknemers verzameld
Operationalisatie 2:	% dat denkt het huidige werk nog uit te kunnen uitoefenen tot 60 jaar
Databron:	EWCS.

Langer willen doorwerken

Langer kunnen doorwerken is één. Mensen moeten het ook willen. Aan de basis van duurzame inzetbaarheid en feitelijk langer doorwerken staat daarom niet alleen iemands vermogen om langer door te werken, maar ook iemands bereidheid. Beleid dat erop gericht is de duurzame inzetbaarheid van mensen te bevorderen dient niet alleen het vermogen om langer door te werken en het vertrouwen in dat vermogen te versterken. Ook de wil van mensen om langer door te werken dient erdoor versterkt te worden. De effectindicator die wij voor de monitoring van duurzame inzetbaarheid voorstellen, is de bereidheid van mensen om tot het 65^{ste} (67^{ste}) levensjaar werkzaam te blijven. Naarmate het percentage Nederlanders dat dit wil toeneemt, neemt ook de potentiële duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking toe. Een effectindicator die hierbij aansluit is het percentage werknemers dat aangeeft ook na het 65^{ste} (67^{ste}) levensjaar door te willen werken.

Concept:	Duurzame inzetbaarheid
Indicator:	Willen doorwerken
Operationalisatie 1:	Leeftijd waarop mensen van plan zijn volledig te stoppen met betaald werk om met pensioen te gaan
Databron:	EBB (pensioenmodule 2006)
Opmerkingen:	Alleen in module in 2006 gevraagd, óók aan werklozen (die wel willen werken)
Operationalisatie 2:	Percentage mensen dat aangeeft tot het 65 ^{ste} levensjaar werkzaam te willen blijven
Databron:	NEA
Opmerkingen:	Alléén onder werknemers verzameld
Operationalisatie 3:	Percentage mensen dat aangeeft na het 65ste levensjaar te willen doorwerken
Databron:	NEA
Opmerkingen:	Alléén onder werknemers verzameld
Operationalisatie 4:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zouden meer mogelijkheden om flexibel te werken, zoals minder uren werken, andere werktijden, meer thuiswerken en dergelijke ertoe bijdragen dat u langer blijft doorwerken? 2) Zouden meer bijscholingsmogelijkheden ertoe bijdragen dat u langer blijft doorwerken? 3) Zou een gezondere en veiligere werkplek ertoe bijdragen dat u langer blijft doorwerken?
Databron:	EBB, module pensioen uit 2006
Opmerkingen:	Voorwaardelijke vraagstelling; eens/per 6 jaar: periodiciteit onbekend
Operationalisatie 5:	Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?
Databron:	NEA
Opmerkingen:	Voorwaardelijke vraagstelling.

Uitsplitsing naar subgroepen

Effectmaten krijgen reliëf en zijn voor het beleid pas bruikbaar als zij worden opgesplitst naar subgroepen aan de hand van zogenaamde achtergrondvariabelen. De gemiddelde pensioenleeftijd verschilt bijvoorbeeld naar branche en naar sekse. Voor een deel komen deze factoren aan bod als determinant (zie hierna), omdat er een causale relatie verondersteld wordt met duurzame inzetbaarheid. In het onderstaande kader noemen we enkele belangrijke achtergrondvariabelen van duurzame inzetbaarheid.

Concept:	Duurzame inzetbaarheid
Uitsplitsing naar:	Branche, sector, beroep
	Bedrijfsgrootte
	Regio
	Opleidingsniveau
	Leeftijd
	Sekse
Opmerking:	Deze uitsplitsingen zijn mogelijk in NEA en EBB.

5.3 Determinanten van Duurzame inzetbaarheid (blokken 2 en 3)

Vanuit de actuele inzetbaarheid moeten we naar duurzame inzetbaarheid. Hier gaat het ook om de toekomst en introduceren we het concept veranderingen, veranderingen in het werk (5.4.1) en het kunnen omgaan met veranderingen (5.4.2).

Inzetbaarheid impliceert dat iemand op dit moment gezond en productief kan werken in het werk dat er op dit moment is. Duurzame inzetbaarheid impliceert echter ook dat iemand gezond en productief aan het werk kan blijven *ondanks* alle mogelijke veranderingen in en om het werk en de arbeidsmarkt. Om duurzaam inzetbaar te zijn is het dus van belang dat een individu beschikt over zowel de vermogens als de bereidheid om met veranderingen om te gaan. In ons conceptuele model onderscheiden we duurzame inzetbaarheid van ‘actuele’ inzetbaarheid door het blok “omgaan met veranderingen” op te nemen als een verlengde van het blok “Persoon”. De determinant ‘omgaan met veranderingen’ is vergelijkbaar met de dimensie ‘persoonlijke flexibiliteit’ in de conceptualisatie van employability door Van der Heijde en Van der Heijden (2006). Zij omschrijven persoonlijke flexibiliteit als het vermogen tot aanpassing aan veranderingen waarvoor men niet altijd zelf heeft gekozen’

5.3.1 *Veranderingen in het werk (blok 3)*

In het blok “veranderingen” gaat het uitsluitend om veranderingen in en om het werk en de arbeidsmarkt, die een individu verwacht voor de korte, middellange en langere termijn.

Concept:	Veranderingen
Indicator:	Veranderingen in werk en arbeidsmarkt
Operationalisaties:	Kennis en vaardigheden verouderd doordat werk is veranderd Reorganisaties op het werk (afgelopen jaar)
Databron:	OSA Aanbodpanel (verouderde kennis en vaardigheden) NEA, OSA Aanbodpanel (veranderingen in het werk, verleden)
Opmerkingen:	Onzeker of en hoe OSA panels zullen worden voortgezet Niet in NEA.

5.3.2 *Omgaan met veranderingen (blok 2)*

In het blok “omgaan met veranderingen” maken we een onderscheid tussen individuele vermogens en individuele bereidheid. De vermogens indiceren we vooral aan de hand van iemands ervaringen met veranderingen, de inspanningen. We onderscheiden achtereenvolgens veranderingszin, opleidingsbereidheid en opleidingsinspanningen, mobiliteitsbereidheid en mobiliteitsinspanningen.

Veranderingszin

Met veranderingszin wordt bedoeld de bereidheid van mensen om mee te gaan in veranderingen en daarmee bij te dragen aan het in beweging houden van bijvoorbeeld de organisatie. Veranderingszin bij mensen draagt ertoe bij dat iemand in staat is en bereid om mee te gaan in veranderingen in en om het werk en de organisatie van werk. Ook als externe mobiliteit aan de orde is, bijvoorbeeld als gevolg van reorganisatie of als iemand zijn of haar huidige baan fysiek niet meer aan kan, is veranderingszin essentieel.

Concept:	Omgaan met veranderingen
Indicator:	Veranderingszin/-bereidheid
Operationalisatie:	Mate waarin mensen gemotiveerd zijn om te veranderen
Databron:	Geen geschikte databron op dit moment (zie discussie par. 6.2).

Opleidingsbereidheid/leerbereidheid

Met iemands opleidingsbereidheid wordt de bereidheid van mensen om nieuwe dingen te leren in het werk en/of deel te nemen aan formele opleidingen of cursussen bedoeld. Zijn mensen bereid nieuwe dingen te leren in het werk of door aan een cursus of opleiding deel te nemen, dan indiceert dat hun wens om mee te blijven gaan met veranderingen in het werk en om duurzaam inzetbaar te zijn.

Concept:	Omgaan met veranderingen
Indicator:	Opleidingsbereidheid/leerbereidheid
Operationalisatie 1:	Bent u bereid om nieuwe dingen te leren in het werk en/of in opleidingen (2 items)
Databron:	AES
Operationalisatie 2:	Zouden meer mogelijkheden om bij te scholen ertoe bijdragen dat u langer blijft doorwerken?
Databron:	EBB, module pensioen uit 2006
Opmerkingen:	Deze tweede operationalisatie is al eerder de revue gepasseerd als effectindicator voor langer willen doorwerken.

Opleidingsinspanningen/leren

Iemands opleidingsdeelname of leerinspanningen in het recente verleden maakt dat iemand eraan gewend is om zich te ontwikkelen, nieuwe dingen te leren en te veranderen. Dat impliceert dat men zich ook in de nabije toekomst verhoudingsgewijs gemakkelijker nieuwe kennis en vaardigheden eigen maakt en beter kan omgaan met veranderingen in en om het werk. Door nieuwe dingen te leren in het werk of in cursussen, werken mensen aan een meer duurzame inzetbaarheid.

Concept:	Omgaan met veranderingen
Indicator:	Opleidingsinspanningen
Operationalisatie:	De mate waarin iemand recent heeft deelgenomen aan opleidingen, cursussen (in EWCS 2010 nog gespecificeerd naar: op eigen verzoek; zelf of door werkgever betaald; nut van de training (1 item); toegenomen werkzekerheid door de training (2 items))
Databron:	De mate waarin iemand nieuwe dingen leert in het werk NEA, EBB, AES, OSA Aanbodpanel (continuïteit op dit moment onduidelijk) en EWCS.

Mobiliteitsbereidheid/transiëntmentaliteit

Iemands mobiliteitsbereidheid is de mate waarin iemand bereid is om, als dat nodig zou zijn, van functie of van werkgever te veranderen. De mobiliteitsbereidheid indiceert in hoeverre iemand zich flexibel opstelt binnen de huidige organisatie en is in die zin een belangrijke determinant van duurzame inzetbaarheid in termen van langer willen doorwerken. Naarmate iemand minder bereid is om van baan of functie te veranderen, zijn de (uitwijk)mogelijkheden op zowel de bedrijfsinterne als de externe arbeidsmarkt beperkt. Mensen met een grote mobiliteitsbereidheid zijn minder kwetsbaar

bij bijvoorbeeld verlies van de huidige baan en daarmee zijn zij ook meer duurzaam inzetbaar.

Concept:	Omgaan met veranderingen
Indicator:	Mobiliteitsbereidheid/transitiementaliteit
Operationalisatie:	Bent u bereid om van baan of functie te veranderen
Databron:	OSA Aanbodpanels (continuïteit op dit moment onduidelijk).

Mobiliteitsinspanningen/transities

Daar waar mensen transities maken op de arbeidsmarkt, zoals functieveranderingen of baanveranderingen, werken zij aan hun weerbaarheid op de arbeidsmarkt. Vrijwillige mobiliteit in het verleden, zowel intern (functie-functie) als extern (baan-baan), draagt bewezen bij aan de duurzaamheid van iemands inzetbaarheid. Recent SEO-onderzoek heeft bijvoorbeeld laten zien dat mensen die in het verleden vrijwillig mobiel zijn geweest, een grotere kans op behoud van baan hebben en dat zij bij verlies van werk sneller re-integreren. Mensen die transities doormaken, leren omgaan met verandering en zijn mogelijk mede daardoor ook beter bestand tegen die veranderingen.

Concept:	Omgaan met veranderingen
Indicator:	Mobiliteitsinspanning/transities
Operationalisatie:	Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?
Databron:	NEA.

5.4 Actuele inzetbaarheid (blok 6)

Duurzame Inzetbaarheid van de Nederlandse beroepsbevolking begint met een optimale actuele individuele inzetbaarheid op de huidige arbeidsmarkt. Om de actuele inzetbaarheid van een individu vast te stellen kan het beste worden gekeken naar de fit tussen persoonskenmerken aan de ene kant en werkkenmerken aan de andere kant. Deze benadering is overigens conform de belasting/belastbaarheid benadering, die ook aan de basis staat van ‘workability’.

Concept:	Inzetbaarheid
Indicator:	Functioneren en inzetbaarheid
Operationalisatie:	Oordeel over werkprestaties
Databron:	NEA (vraag 16).

Daarnaast wordt de actuele inzetbaarheid afgeleid uit de analyse van determinanten. Werkkenmerken/belasting (blok 4) en Persoonskenmerken/belastbaarheid (blok 5)

5.4.1 *Werkkenmerken/belasting (blok 4)*

De belasting van een individu wordt geïndiceerd aan de hand van een viertal clusters belastingsfactoren, te weten fysieke, psychische, emotionele en cognitieve belasting.

Fysiek

Concept:	Werk/belasting
Indicator:	Fysieke belasting
Operationalisatie:	Gevaarlijk werk, kracht zetten, trilling, ongemakkelijke werkhouding, herhalende beweging, lawaai, gevaarlijke stoffen
Databron:	NEA (+ EWCS).

Psychisch

Concept:	Werk/belasting
Indicator:	Psychische belasting
Operationalisatie:	Werktempo, tijdsdruk, autonomie, variatie/uitdagend werk
Databron:	NEA (+ EWCS).

Emotioneel/Sociaal

Concept:	Werk/belasting
Indicator:	Emotionele en sociale steun collega's en leiding
Operationalisatie:	Emotioneel veeleisend werk, emotionele betrokkenheid en intern/extern ongewenst gedrag (o.a. pesten, intimidatie of geweld door collega's of leidinggevendenden, klanten).
Databron:	NEA (+ EWCS).

Cognitief

Concept:	Werk/Belasting
Indicator:	Cognitieve belasting
Operationalisatie:	Intensief werk, vereiste concentratie en aandacht bij het werk.
Databron:	NEA (+ EWCS).

5.4.2 *Persoon/belastbaarheid (blok 5)*

De belastbaarheid wordt geïndiceerd aan de hand van kennis en vaardigheden (kwalificaties), gezondheid, motivatie en iemands privé-situatie.

Kennis en vaardigheden (kwalificaties/ beroepsexpertise) en werkzekerheid

Iemands belastbaarheid en baan-/werkzekerheid wordt mede bepaald door iemands kennis en vaardigheden. Sluit iemands kennis en ervaring goed aan bij iemands werk.

Concept:	Persoon/belastbaarheid
Indicator:	Kennis en vaardigheden en ervaren werkzekerheid
Operationalisatie 1:	Aansluiting van eigen kennis en ervaring bij huidige functie Ervaren baanzekerheid komende 6 maanden (EWCS); risico baanverlies (NEA); zorgen maken over baanbehoud (NEA) Werkzekerheid (bij baanverlies of vrijwillig ontslag, gemakkelijk een baan vinden met vergelijkbaar werk); Werk biedt goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden (EWCS).
Databron:	NEA, EWCS
Operationalisatie 2:	Functioneren/inzetbaarheid Inrole performance
Databron:	NEA.

Gezondheid

Concept:	Persoon/belastbaarheid
Indicator:	Gezondheid
Operationalisatie:	Ervaren gezondheid, de mate waarin iemand fysiek/psychisch in staat is het huidige werk uit te oefenen (vitaliteit, burnoutklachten), leefstijl, chronische aandoening, arbeidshandicap, arbeidsongeschiktheidsverleden, huidige arbeidsongeschiktheid.
Databron:	NEA, EWCS, EBB: Ervaren gezondheid, verzuim voorgaande jaar, huidige arbeidsongeschiktheid (Aan NEA is verrijkt of iemand een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft (type en %).); NEA, EBB: Leefstijl, Chronische aandoening, Arbeidshandicap, NEA, Burnoutklachten; EBB, Arbeidsongeschiktheidsverleden; EWCS Vitaliteit/positief welbevinden.

Motivatie

Concept:	Persoon/belastbaarheid.
Indicator:	Aard arbeidsmotivatie (intrinsiek, extrinsiek). Sociale steun m.b.t. doorwerken tot/na 65 jaar (en contract omvang) tav: - collega's - leidinggevende - naaste familie/kennissen
Operationalisatie:	Drie belangrijkste aspecten voor keuze baan.
Databron:	NEA.
Operationalisatie:	Sociale steun m.b.t. doorwerken tot/na 65 jaar: nog geen operationalisatie voor
Databron:	Nog geen databestand.

Privé-situatie: balans

Een laatste indicator voor iemands belastbaarheid is de privé-situatie. Is er bijvoorbeeld sprake van werk-privé interferentie, in de zin dat iemand vindt dat hij of zij zoveel tijd aan werk spendeert dat het privé-leven daardoor wordt geschaad, dan schaaft dat waarschijnlijk iemands belastbaarheid. Ook als iemand alleenstaand is en de zorg heeft voor meerdere thuiswonende kinderen, dan komt dat de belastbaarheid mogelijk niet ten goede.

Concept:	Persoon
Indicator:	Privésituatie/werk-thuis interferentie
Operationalisatie:	Samenstelling van het huishouden Mate waarin iemand balans tussen werk en privé ervaart
Databron:	NEA

Financiële situatie: (huishoud)inkomen, vermogen

Concept:	Financiële situatie
Indicator:	Inkomen en/of salaris en/of financiële reserves
Operationalisatie:	Salaris, persoonlijk- & huishoudinkomen & aantal personen in huishouden Aantal personen in huishouden
Databron:	NEA-verrijking

5.5 Bedrijfs(tak)beleid gericht op duurzame inzetbaarheid (blokken 7, 8, 9, 10)

We richten ons nu op het mesoniveau, de rechter ellips in het conceptuele model. Afhankelijk van de macrobeleidsmaatregelen en de beoogde effecten van deze maatregelen op het mesoniveau dient nog een keuze te worden gemaakt uit de te monitoren beleidsmaatregelen van bedrijven en brancheorganisaties (O&O fondsen, werkgeversorganisaties). Het verdient aanbeveling daarbij uit te gaan van de beleidsmaatregelen van de overheid die tot doel hebben werkgevers te stimuleren bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van (groepen) werknemers. Te denken valt met name aan bedrijfs(tak)maatregelen op de volgende terreinen:

Maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken,

Operationalisatie:	Gezondheidsbeleid: maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken. Maatregelen aannemen/inzetten instrumenten oudere werknemers: Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT); Vrijstellen van onregelmatige-/ploegendienst/overwerk; Kortere werkweek; Extra vrije dagen; Aanpassing werktijden; Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname; Taakverlichting; Ander taken pakket; Teruggang in salaris; Teruggang in functie; Aanpassing werkplek; Gezondheidsbeleid ingevoerd/stimuleren van gezondheid. Bekendheid met regelingen die het aannemen van ouderen laagdrempeliger kunnen maken: Premievrijstelling bij aannemen ouderen; Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid. Regelingen gebruikt bij in dienst nemen ouderen. Belang regeling(en)
Databron:	WEA
Operationalisatie 2:	Onderzoek verrichten naar duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Gebruikmaking van (en van welke) vragenlijsten om inzetbaarheid werknemers te meten.
Databron:	BGZ- en ZI-Monitor
Operationalisatie 3:	Systematische, periodieke inventarisatie van verdere training, naar werknemerscategorieën: o.a. oudere werknemers Motieven voor bieden verdere training: beroepsmatige aanpassing nieuwe werknemers; werknemers voorbereiden op nieuwe taken; training na lange afwezigheid
Databron:	ECS.

Arbobeleid/arbocatalogi (gericht op terugdringen van fysieke en psychische belasting)

Operationalisatie 1:	Arbo-maatregelen: Nieuwe maatregelen ingevoerd in afgelopen 2 jaar op het gebied van arbo en verzuim. Maatregelen genomen (in geval van NEA ook: 'maatregelen nodig/gewenst') tegen werkdruk, emotioneel zwaar werk; fysiek zwaar werk, fysieke omstandigheden, intern ongewenst gedrag etc. RI&E; RI&E getoetst; plan van aanpak. Contract met en type Arbo-dienst(en); tevredenheid met diensten. Preventiemedewerker/Arbo-coördinator aanwezig in bedrijf. Aanwezigheid en gebruik arbocatalogus.
Databron:	WEA (werkgeversperspectief) en NEA (werknemersperspectief)
Operationalisatie 2:	Arbodienstverlening: Contract met en inkoop van (type) (arbo)diensten. Aanwezigheid en totstandkoming RI&E en (inhoud en uitvoering) Plan van Aanpak. Aanwezigheid arbeidsongevallenregistratie en voorkomen arbeidsongevallen. Ziekteverzuimbeleid- en begeleiding. BHV-ers Preventiemedewerker (Arbo-coördinator) en deskundigheid. Betrokkenheid werknemers(vertegenwoordiging). Beschikking over Arbocatalogus. Risicomodules over: Tillen of dragen; Duwen of trekken; Ongunstige of statische lichaamshouding; Repeterende bewegingen; Werken op hoogte; Gevaarlijke stoffen; Reproductietoxische stoffen; Machineveiligheid; Arbeid door jongeren van 13 t/m 17 jaar. Oordeel inspecteur.
Databron:	Monitor Arbo in bedrijf.
Operationalisatie 3:	Bedrijfsgezondheidszorg: o.a. arbodienstverlening; preventie activiteiten (incl. RI&E; vitaliteitsbeleid); arbeidsomstandigheden budget. Verzuimverzekeringen; WIA-verzekeringen; Collectieve zorgverzekeringen. Aangesloten bij en gebruik faciliteiten brancheorganisatie.
Databron:	BGZ- en ZI-Monitor.

Gezondheidsbeleid (gericht op versterken belastbaarheid),

Operationalisatie 1:	Gezondheidsbeleid in de organisatie (IGM).
Databron:	WEA (Verder ook bij 'Bedrijfsgezondheidszorg' in de databronnen hierboven beschreven, onder Arbobeleid: Monitor Arbo in bedrijf, en de BGZ- en ZI-Monitor).
Operationalisatie 2:	Aanpassingen verricht in werk(plek) ivm gezondheid? (verdere) aanpassingen nodig in werk(plek) ivm gezondheid?

HRD/opleidings- en ontwikkelbeleid (gericht op versterken belastbaarheid)

Operationalisatie 1:	Opleidingsbudget, opleidingsplan, ontwikkelgesprekken e.d.
Databron:	CVTS
Operationalisatie 2:	Tevredenheid met scholingsbeleid
Databron:	WEA (werkgeversperspectief) en NEA (werknemersperspectief)
Operationalisatie 3:	Systematische, periodieke inventarisatie van verdere training, naar werknemerscategorieën: vast personeel in hoog-, laag-, of ongeschoolde posities; tijdelijk personeel; oudere werknemers; Motieven voor bieden verdere training: beroepsmatige aanpassing nieuwe werknemers; werknemers voorbereiden op nieuwe taken; training na lange afwezigheid
Databron:	ECS.

HRM/ in-, door- en uitstroombelid (gericht op versterken belastbaarheid)

Operationalisatie 1:	Tevredenheid met personeelsbeleid
Databron:	NEA (werknemersperspectief) en WEA (werkgeversperspectief)
Operationalisatie 2:	Bekendheid, gebruik en belang van overheidsmaatregelen gericht op het aannemen van ouderen en arbeidsongeschikten
Databron:	WEA en NEA.

5.6 Overheidsbeleid duurzame inzetbaarheid

Afhankelijk van de beleidsmaatregelen (linker ellips) gericht op de bevordering van duurzame inzetbaarheid die de Nederlandse overheid met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid wenst te evalueren op haar bruto effectiviteit. Te denken valt met name aan maatregelen op de beleidsterreinen:

- Arbowetgeving (SZW);
- (Volwassenen)onderwijs (OCW);
- Arbeidsmarktbeleid (SZW/EZ);
- Sociale zekerheid (SZW);
- Gezondheidsbeleid (VWS).

Verdere uitwerking van dit thema valt buiten de scope van deze rapportage.

6 Conclusies

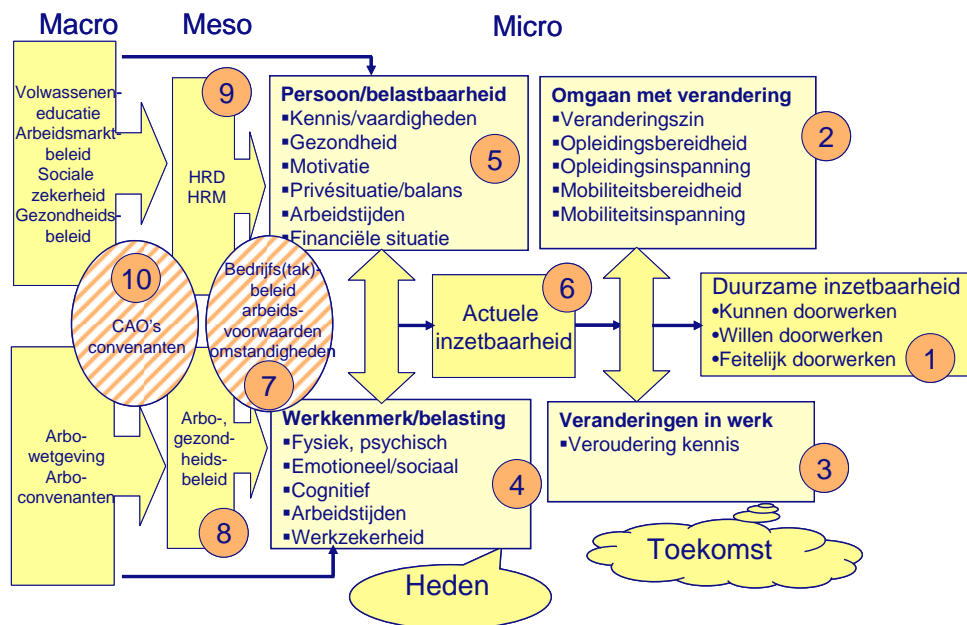
6.1 Algemeen

Benutten NEA en WEA

Met de variabelen kunnen en willen doorwerken in de NEA, hebben we samen met de variabele feitelijk doorwerken (mits we dit aanvullen met de alternatieve uittredepaden) een goede indicatie beschikbaar voor de monitoring van duurzame inzetbaarheid, in termen van langer doorwerken, een belangrijke beleidsdoelstelling van het ministerie van SZW.

Determinanten voor duurzame inzetbaarheid zijn uitgewerkt in het monitoringmodel uit paragraaf 5.1, hieronder nogmaals weergegeven.

Monitoringmodel duurzame inzetbaarheid



Uit het voorgaande is duidelijk geworden dat circa 85% van de benodigde informatie om dit model te 'vullen' in de NEA en de WEA aan de orde komt.

Voor SZW is het belangrijk op korte termijn te kunnen beschikken over een monitor Duurzame Inzetbaarheid. Op pragmatische gronden lijkt het daarom ook voor de hand te liggen aanvullende vraagmodules voor deze survey's voor te stellen, zodat vragen met betrekking tot de ontbrekende determinanten in de edities 2010 nog kunnen worden meegenomen. Deze voorstellen doen wij in paragraaf 6.2 en 6.3.

Verbreding definitie

Informatie met betrekking tot deze determinanten is te meer belangrijk omdat zij de definitie van duurzame inzetbaarheid kunnen verbreden naar de gehele loopbaan, in plaats van alleen te kijken naar het langer doorwerken. TNO is hier voorstander van. Een dergelijk brede of dynamische definitie wordt voorgesteld door een werkgroep onder leiding van prof. J.J.L. van der Klink ten behoeve van het programma Participa-

tie en Gezondheid². De afstemming met TNO is vanwege de korte tijdlijn beperkt gebleven en vond plaats via telefonisch en e-mailcontact. De werkgroep stelt de volgende definitie voor:

‘Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers op ieder moment in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om de mogelijkheden daadwerkelijk te benutten’.

De werkgroep constateert dat er op dit moment nog weinig wetenschappelijke basis is om concrete instrumenten voor te schrijven om duurzame inzetbaarheid in beeld te brengen. In de door hen genoemde determinanten komen we geen elementen tegen die strijdig zijn met de in onze monitor voorgestelde determinanten. De werkgroep benadrukt sterk de context: het individu moet wel in staat gesteld worden om zijn mogelijkheden te benutten. Dit onderschrijven wij volledig, zoals gebleken is in onze omschrijving in hoofdstuk 2.

Verdieping van kennis nodig

We merken op dat de relatie tussen kunnen en willen doorwerken en feitelijk doorwerken een betere onderbouwing verdient. Een dergelijke onderbouwing kan niet gebeuren louter via landelijke transversale enquêtes. TNO onderzoekt deze relatie in longitudinaal onderzoek onder 45 tot 64-jarigen ‘STREAM’. In paragraaf 6.4 behandelen wij kort de opzet en kennisvragen.

Internationaal perspectief

Over vele door ons geïdentificeerde determinanten zijn vragen opgenomen in landelijk dekkende, structurele databronnen. Daarbij is tevens een aantal bronnen die Europese vergelijking mogelijk maken (EBB module en EWCS). Over de continuïteit van met name de OSA panels bestaat momenteel onzekerheid. Een belangrijk aandachtspunt blijft dat de determinanten verspreid zijn over een aantal verschillende bronnen, waardoor de voorspellende waarde van alle determinanten op de effectvariabelen niet direct onderzocht kan worden.

Hiaten in beschikbare databronnen

We stellen vast dat er een aantal hiaten is gevonden in de beschikbare data:

- *Niet-werkenden ontbreken in de monitors*
Dit is al even aangestipt bij het item ‘alternatieve uittredepaden’. Niet alleen is het ‘Zwitserlevengevoel’ nog steeds een belangrijk motief om het arbeidsproces te verlaten voor degenen die het zich kunnen veroorloven. Beleidsmatig zeker zo relevant zijn WIA- en WW-intrede en de mogelijkheden van herintrede. Dit pleit ervoor een link te leggen met de opzet van een niet-werkenden monitor. Daarnaast is er ook weinig informatie beschikbaar over kleine zelfstandigen met en zonder personeel.
- *Specifieke doelgroepen*
Grootschalig survey onderzoek is niet geschikt om de situatie van relatief kleinere doelgroepen daarbinnen goed in kaart te brengen, omdat zij met te kleine aantallen in de steekproef vertegenwoordigd zijn. Dit kan opgelost worden met verdiepingsstudies en gestratificeerde steekproeven. Iets dergelijks geldt bijvoorbeeld voor discriminatievraagstukken in specifieke branches (naar ras, geardeheid), maar ook bijvoorbeeld voor de motieven en afwegingen van 55- of 60-plussers om te stoppen met werken of juist te willen doorwerken. Dit is mede de reden van het bovengenoemde STREAM-onderzoek.

² Zie het verslag van de werkgroep dd. 12 juni

- *Primaire keuze van beleidsmaatregelen*
Voor een verdere uitwerking van de monitoring op meso-niveau is inbreng van het ministerie nodig, omdat hier ook gegevens over verzameld kunnen worden in opdrachtonderzoek en deels ook al routinematig gegevens verzameld worden door het ministerie, bijvoorbeeld door de arbeidsinspectie. Bijvoorbeeld: tellen van bepalingen in CAO's, tellen van het gebruik van instrumenten, bijvoorbeeld welke fiscale maatregelen worden hoeveel gebruikt.
- *Witte vlekken*
Wij zien een zeer belangrijke inhoudelijke lacune op de indicator 'veranderingsbereidheid'. Zelfvertrouwen om te veranderen in relatie tot de omgeving komt aan de orde in de operationalisatie van werkzekerheid door De Cuyper en de Witte (1992; 2008). Wij zullen dan ook voorstellen enkele vragen die hierop gebaseerd zijn in de NEA op te nemen. De mogelijkheid wordt ook door van der Heijden (2010) genoemd. Ook het zeer recente proefschrift van Steemers (2010) bepleit in die richting met een concept als 'cognitieve flexibiliteit'. Dit ondersteunt ons voorstel voor de blokken 'verandering' in de monitor. We moeten ons hierbij wel realiseren dat in een monitorsurvey concepten niet diepgaand via meervoudige vragenbatterijen bevestigd kunnen worden, zoals dat wel mogelijk is in wetenschappelijk onderzoek. Het concept veranderingsbereidheid/vermogen kan dus slechts met een enkele vraag bediend worden.

6.2 In- en aanvulling NEA ten behoeve van monitoringmodel

De blokken 1 t/m 6 zijn ingevuld met bestaande vragen uit de NEA 2009. Inmiddels is de NEA 2010 vastgesteld, zodat we in deze rapportage de formulering en nummering van 2010 hanteren. Vervolgens hebben we voorstellen geformuleerd voor vragen die zouden kunnen worden toegevoegd op basis van het model. Hierbij hebben we zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande vragen uit andere bronnen, met de overweging dat deze vragen hun waarde hebben bewezen. Er zijn ook nieuwe vragen bedacht als er geen andere bronnen aanwezig zijn. Tevens is er terugkoppeling geweest met functionarissen van het ministerie. Onderstaande voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van een eerste voorstel (zie mail Venema 30 juni 2010) en reacties daarop van SZW (mail Kroft en De Vos, beide 5 juli 2010) en het TNO NEA-team (versie NEA vragenlijst 2010, 2 juli 2010). Er heeft daarna intensief overleg plaatsgevonden binnen het projectteam Monitoring Duurzame Inzetbaarheid en tussen deze groep en het TNO NEA-team. In de definitieve vorm van de NEA 2010 konden niet alle suggesties overgenomen worden vanwege de noodzakelijke prioritering van de vragenlijst en om vraagtechnische problematiek (vermijden van trendbreuken en begrijpelijkheid). Een dergelijke lacune geven we aan. Desalniettemin is het gelukt om een groot deel van de determinanten van het model in de NEA te laten terugkomen al is het soms als 'proxy', een zo goed mogelijke benadering.

BLOK 1 DUURZAME INZETBAARHEID

Kunnen doorwerken

NEA vraag 18:

Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65^{ste} levensjaar voort te zetten?

Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?

Als NEE:

Nieuwe NEA vraag:

Denkt u in staat te zijn tot uw 65^{ste} levensjaar ander werk te doen?

Deze suggestie is niet overgenomen.

Wel is in de web-enquête een vervolgvraag opgenomen:

Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?

- *Lichter werk (fysiek en psychisch)*
- *Minder uren of minder dagen per week werken*
- *Omscholing/bijtscholing*
- *Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk*
- *Minder zorgtaken voor familie en naasten*
- *Betere gezondheid*
- *Andere omstandigheden*
- *Weet niet en/of hoe dan ook niet in staat.*

Willen doorwerken

NEA vraag 18: *Wilt u tot uw 65^{ste} levensjaar werkzaam blijven?*

NEA vraag 18: *Wilt u na uw 65^{ste} levensjaar werkzaam blijven?*

Nieuwe NEA vraag:

Zou uitdagender werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?

Als NEE op vraag naar willen en/of kunnen:

Nieuwe NEA vraag:

Onder welke omstandigheden (werk/privé) zou u wél langer door kunnen/willen werken? (open vraag, die mogelijk niet thuishoort in

Deze suggestie is niet overgenomen.

Wel is in de web-enquête een vervolgvraag opgenomen:

Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt?

Hetzelfde lijstje als hiervoor aangevuld met:

- *Meer uitdaging of voldoening in het werk*
- *Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt*
- *Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk.*

Feitelijk doorwerken

NEA verrijken met SSB gegevens pensioenleeftijd, gemiddelde pensioenleeftijd en andere uitredepaden

BLOK 2 OMGAAN MET VERANDERINGEN

Inspanning/vermogen tot verandering

NEA vraag 16: Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?

NEA vraag 16: Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?

Inspanning/vermogen tot scholing

NEA vraag 16: Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?

NEA vraag 16: Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?

Inspanning/vermogen tot mobiliteit

NEA vraag 2n: Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

NEA vraag 2o: Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?

NEA vraag 16: Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?

Bereidheid tot verandering

Nieuwe NEA vragen:

Bent u bereid om in de toekomst taken te vervullen die nu niet tot uw eigen functie behoren? (vgl OSA aanbod-panel)

Bent u bereid om in de toekomst meer taken te vervullen dan u nu doet?

Bent u bereid om in de toekomst minder taken te vervullen dan u nu doet?

Bent u bereid om in de toekomst op andere tijden te gaan werken dan u nu doet?

(vgl willingness to be flexible, Van de Berg et al., 2005)

Niet overgenomen. Wel de volgende vragen:

NEA vraag 18: Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?

NEA vraag 18: Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?

NEA vraag 18: Zou u als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?

Bereidheid tot scholing

Nieuwe NEA vragen:

Bent u bereid om tijd en energie te steken in een opleiding om u voor te bereiden op een andere baan bij mijn werkgever?

Bent u bereid om tijd en energie te steken in een opleiding om u voor te bereiden op een andere baan bij een andere werkgever?

Niet overgenomen

Bereidheid tot mobiliteit (intern, extern, geografisch)

Nieuwe NEA vragen:

Bent u bereid om binnen uw bedrijf/organisatie van baan te veranderen?

Bent u bereid om van werkgever te veranderen?

Bent u bereid om te gaan werken in een andere vestiging of op een andere locatie van uw bedrijf/organisatie?

Niet overgenomen

Loopbaan self efficacy

Nieuwe NEA vragen:

Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een andere baan kan vinden bij deze werkgever.

Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een baan kan vinden bij een andere werkgever (vgl. employability schaal van De Cuyper en De Witte (2008))

Niet overgenomen. Wel de volgende vragen:

NEA vraag 14: Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mij huidige werkgever.

NEA vraag 14: Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever.

BLOK 3 VERANDERINGEN IN HET WERK

NEA vraag 2r: Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)?

- Een grote reorganisatie
- Overname door een ander organisatie
- Overname van een andere organisatie
- Inkrimping zonder gedwongen ontslagen
- Inkrimping met gedwongen ontslagen
- Fusie met een ander bedrijf
- Uibesteding van ondersteunende diensten
- Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland
- Automatisering van bedrijfsactiviteiten
- Geen van bovenstaande veranderingen.

Veroudering kennis en vaardigheden

Nieuwe NEA vragen:

Verwacht u in de komende 12 maanden veranderingen in uw huidige werk?

Indien JA:

Beschikt u over kennis en vaardigheden die door die veranderingen in uw werk niet meer nodig zullen zijn?

Mist u kennis en vaardigheden die door die veranderingen belangrijker zullen worden voor uw werk? (in zeer sterke mate, in sterke mate, in enige mate, in geringe mate, helemaal niet)

(vgl. WEA kwalificatieveroudering)

Niet overgenomen, wel de volgende vraag:

NEA vraag 16: Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?

- *Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk*
- *Het sluit goed aan*
- *Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk.*

BLOK 4 WERKKENMERKEN/BELASTING**Fysieke belasting**

NEA vraag 5: fysieke belasting: gevaarlijk werk, tillen/duwen/trekken/sjouwen/kracht zetten, gereedschap, ongemakkelijke houding, herhalende bewegingen, (besloten) ruimten, lawaai, gevaarlijke stoffen

Psychische belasting

NEA vraag 5: psychische belasting: autonomie, werktempo, werkdruk, uitdagend werk

NEA vraag 6: sociale steun collega's en leidinggevenden

Emotionele/ sociale belasting

NEA vraag 5: emotionele belasting

NEA vraag 6: ongewenste aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld, pesten, conflicten, discriminatie

NEA vraag 14: Hoe vaak belemmeren de volgende zaken u bij de uitvoering van uw werk:

- *Files, vertragingen in openbaar vervoer of andere vervoersproblemen*
- *Storing in apparatuur*
- *Onnodig overleg/vergaderen*
- *Onnodige administratie*
- *Collega die slecht functioneert*
- *Leidinggevende die slecht functioneert*
- *Beperkte motivatie voor uw huidige baan.*

Cognitieve belasting

NEA vraag 5: 3-item schaal cognitieve belasting

NEA vraag 1: Heeft u één of meerdere betaalde banen?

Arbeidstijden

NEA vraag 2b: Wat is de omvang van uw dienstverband? (in uren per week)

NEA vraag 2d: Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? (Dus: hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?) (in dagen per week)

NEA vraag 2e: Werkt u in ploegendienst? (ja, regelmatig; ja, soms; nee)

NEA vraag 2f: Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt? (idem)

NEA vraag 2g: Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt? (idem)

NEA vraag 2h: Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel is vastgelegd? (ja, structureel; ja, incidenteel; nee, nooit - naar 2k)

NEA vraag 2i: Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (Het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk. (Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen) (in uren per week)

NEA vraag 2j: Worden uw overuren uitbetaald? (ja, volledig; ja, deels; nee)

NEA vraag 2k: Hoe lang pauzeert u in totaal op een gemiddelde werkdag?(minuten per dag)

Arbeidsvoorwaarden

NEA vraag 15: Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?

- Mogelijkheden om in deeltijd te werken
- Flexibele werktijden
- Mogelijkheid zelf werktijd bepalen
- Mogelijkheid thuis werken
- Verlof- en vakantiemogelijkheden
- Reisafstand
- Gezond werk.

Eventueel nog toe te voegen:

NEA 2009 vraag 5: Innovatief klimaat

NEA 2009 vraag 10: Bedrijfsveiligheid (veiligheidscultuur)

Niet overgenomen

BLOK 5 PERSOON/BELASTBAARHEID**Kennis/vaardigheden**

NEA vraag 1: Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

NEA vraag 2q: Geeft u in uw huidige functie leiding? (personeel waaraan u via anderen leidinggeeft ook meetellen)

Nieuwe NEA vraag:

Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden en uw huidige werk bij elkaar aan (Ik heb meer kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn huidige werk – Ik heb minder kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn huidige werk)

(vgl. OSA aanbodpanel – zie ook NOVA Weba)

Overgenomen: zie ook blok 3 en NEA vraag 16

Werkzekerheid

NEA vraag 18: Loopt u het risico om uw baan te verliezen? (ja/nee)

NEA vraag 18: Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? (ja/nee).

*Hoe denkt u dat uw leidinggevende uw algehele werkprestatie over de afgelopen 4 weken beoordeelt? (veel beter, iets beter, niet beter/niet slechter, iets slechter, veel slechter dan anderen In NEA 2009 **niet** in NEA 2010*

NEA vraag 15: Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?

- Goede werkzekerheid
- Goede leidinggevendenden
- Prettige sfeer op het werk

Gezondheid

NEA vraag 10: Wat vindt u, over het algemeen van uw gezondheid?

NEA vraag 10: Burnout, 5 item schaal

NEA vraag 11: Ziekteverzuim, prevalentie, frequentie, duur

NEA vraag 13: Chronische ziekte of aandoening, prevalentie en aard, mate van bemmering

NEA vraag nodig over arbeidsongeschiktheid/ AO-uitkering of d.m.v. verrijking

*Leefstijl, beweging, voeding, roken, alcohol, BMI – i NEA 2009 **niet** in NEA 2010*

Motivatie

NEA vraag 15: Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?

- Interessant werk
- Mogelijkheden om te leren
- Prettige sfeer op het werk
- Goed salaris
- Goede werkzaamheden
- Mogelijkheden om in deeltijd te werken
- Reistijd/afstand naar het werk
- Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen
- Mogelijkheid om thuis te werken
- Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)

NEA vraag 19: In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? (zeer ontevreden, ontevreden, neutraal, tevreden, zeer tevreden)

NEA vraag 19: In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? (zeer ontevreden, ontevreden, neutraal, tevreden, zeer tevreden).

Nieuwe NEA vragen:

Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? (ik kom veel geld tekort - ik houd veel geld over) (vgl. OSA aanbodpanel)

Hoe denken uw collega's over langer doorwerken/doorwerken tot na het 65^{ste} levensjaar?

Hoe denkt uw leidinggevende over langer doorwerken/doorwerken tot na het 65^{ste} levensjaar?

Hoe wordt in uw privé-omgeving gedacht over langer doorwerken/doorwerken tot na het 65^{ste} levensjaar? (zeer positief – zeer negatief)

Niet overgenomen wel de volgende vraag:

NEA vraag 17: Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?

- Komt veel geld tekort
- Komt een beetje geld tekort
- Komt precies rond
- Houdt een beetje geld over
- Houdt veel geldt over.

Privé-situatie/ balans

NEA vraag 1: Heeft uw partner een betaalde baan (ja, nee, geen partner)

NEA vraag 1: Hoe is uw huishouden samengesteld (gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen, gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen, éénouderhuishouden, alleenstaand, anders).

NEA vraag 17: Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?

NEA vraag 17: Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie –en gezinsverantwoordelijkheden?

NEA vraag 14: Hoe vaak belemmeren de volgende zaken u bij de uitvoering van uw werk:

- *Beperkingen in uw gezondheid'*
- *Zorg voor familielid of andere naaste*
- *Uw leefstijl/gedrag in uw vrije tijd.*

BLOK 6 ACTUELE INZETBAARHEID

In role performance

NEA Vraag 14: In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken? (in role performance)

- *Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen*
- *De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af*
- *Ik presteer goed in mijn werk*

Als u zich vergelijkt met collega's, bent u dan breder inzetbaar dan uw collega's? (ja, nee vergelijkbaar, minder breed) –In NEA 2009 niet in NEA 2010

Werkvermogen/work-ability

Als u uzelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf dan uw collega's? (Ja breder inzetbaar, Nee vergelijkbaar, Nee minder breed inzetbaar) – In NEA 2009 niet in NEA 2010

Nieuwe NEA vragen: (opties)

Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke (psychische) eisen die het werk aan u stelt?

Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u stelt?(vgl. Torgen, 2005)

Niet overgenomen. Wel de volgende vragen:

NEA vraag 14: Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt

NEA vraag 14: Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt.

6.3 Voorstel voor de WEA ten behoeve van het monitoringmodel

Op basis van de tweejaarlijkse WEA, kunnen we zicht te krijgen op de meso- (of werkgever-)aspecten van het monitoringmodel Duurzame inzetbaarheid. Daarbij moet worden opgemerkt dat er geen rechtstreeks verband gelegd kan worden tussen de NEA en WEA gegevens, omdat de onderzoekspopulaties geen verband met elkaar hebben. In een aantal gevallen kunnen de WEA-gegevens wel gebruikt worden om, vanuit werkgeverperspectief, inzicht te krijgen in het beleid ten aanzien van de micro-determinanten. Het gaat om het bedrijfsbeleid ten aanzien van de blokken 7, 8 en 9. We behandelen die aspecten in de WEA die van invloed kunnen zijn op de items die in het voorgaande behandeld zijn. Het gaat dus niet om bedrijfs(tak)beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in het algemeen, maar gericht op duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. In dit kader zijn we dus van uit het determinantenmodel niet geïnteresseerd in algemeen inventariserende vragen als 'Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw bedrijf?'

We zijn uitgegaan van de WEA 2008-vragenlijst. Op ons eerste voorstel is gereageerd vanuit het TNO WEA-team. Inmiddels is de WEA-2010 vragenlijst beschikbaar. De nummering en verwijzing in het navolgende verwijst naar deze versie. Een belangrijke suggestie van het TNO WEA-team was om ook arbeidstijdenbeleid mee te nemen als bedrijfsbeleid dat van belang is voor duurzame inzetbaarheid. Dit is in het determinantenmodel inmiddels gebeurd. In zowel de NEA als de WEA waren al vragen over dit onderwerp opgenomen.

Het team Monitoren duurzame inzetbaarheid heeft suggesties gedaan voor de WEA, als aanvulling op de NEA. Daarbij is rekening gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van de WEA. Het TNO WEA-team is in overleg met het ministerie verantwoordelijk voor de definitieve opzet van de WEA 2010.

Als in het onderscheid soms wat kunstmatig in het navolgende maken we onderscheid tussen enerzijds beleid gericht op gezondheid en arbeidsomstandigheden (blok 7 plus 8) en anderzijds beleid gericht op HR-ontwikkeling en management (blok 7 plus 9). De paragraaf wordt afgesloten met een blok met relevante items die niet meer in de WEA 2010 zijn opgenomen, alsmede niet overgenomen suggesties van het monitoring team.

BLOK 7 plus 8: BEDRIJFS(TAK)BELEID GEZONDHEID, ARBEIDSONSTANDIGHEDEN EN ARBEIDSTIJDEN

WEA vraag 23:

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen:

- *Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken*
- *Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken*
- *Door Arboret- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed*
- *De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid in ons bedrijf.*
- *In ons bedrijf wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken*
- *In ons bedrijf treffen we maatregelen, zodat werknemers langer kunnen doorwerken*
- *Door de Arbeidstijdenwet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht gegeven aan de werk- en rusttijden*
- *De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het werktijdenbeleid in ons bedrijf.*

WEA vraag 24:

Stelt uw verzekeraar uw bedrijf (extra) premiekorting in het vooruizicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?

WEA vraag 25:

Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten en diensten als eis dat er veilig en gezond mee kan worden gewerkt?

WEA vraag 27:

Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen met een uitkering?

- *Premievrijstelling bij aannname van 50-plusser*
- *Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser.*

WEA vraag 28:

Bent u bekend met de volgende regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

- *No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)*
- *Subsidie voor aanpassing van de werkplek*
- *Jobcoach: vergoeding van extra begeleiding op het werk*
- *Proefplaatsing van max. 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen*
- *Loonkostensubsidie van 50% minimumloon bij aanname van arbeidsongeschikte of langdurig werkloze beneden 50 jaar*
- *Loondispensatie voor Wajonger*
- *Premiekorting of -vrijstelling bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger.*

BLOK 7 plus 9: BEDRIJFS(TAK)BELEID ARBEIDSVOORWAARDEN, HR-MANAGEMENT

WEA vraag 37:

Heeft u het afgelopen jaar gebruik gemaakt van één of meerdere van onderstaande faciliteiten van het O&O fonds in uw sector (O&O fonds betekent opleiding- en ontwikkelingsfonds)

- *(Bekostiging van) functiegerichte scholing voor één of meerdere werknemers*
- *(Bekostiging van) algemene scholing voor één of meerdere werknemers*
- *(Bekostiging van) beroepsopleidingen van leerlingen*
- *Advies en/of ondersteuning bij EVC trajecten (EVC betekent ervaringscertificaat voor Eerder Verworven Competenties)*
- *Advies en/of ondersteuning op het gebied van arbobeleid*
- *Advies en/of ondersteuning bij het terugdringen van ziekteverzuim*
- *Advies en/of ondersteuning op het gebied van personeelsbeleid (zoals loopbaanontwikkeling of functioneringsgesprekken)*
- *Advies en/of ondersteuning ten behoeve van mobiliteit van werknemers (zoals opzetten mobiliteitsfonds of sociale plannen)*
- *Advies en/of ondersteuning op het terrein van re-integratie van werknemers*
- *Advies en/of ondersteuning bij het in dienst nemen van werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt*
- *Advies en/of ondersteuning in het kader van werkervaringsplaatsen of stageplaatsen*
- *Advies en/of ondersteuning in het kader van duurzame inzetbaarheid*
- *Er is wel een O&O fonds, maar wij maken geen gebruik van genoemde faciliteiten*
- *Anders.*

WEA vraag 39: *Is er in uw bedrijf werkoverleg met medewerkers?*

WEA vraag 40: *Is er in uw bedrijf een klachtenregeling voor het personeel?*

WEA vraag 41: *Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw organisatie geregeld zijn?*

- *Salarissystematiek*
- *Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning*
- *Pensioenregeling*
- *Reiskostenvergoeding*
- *Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen.*

- *Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken*
- *Promotie- en loopbaanmogelijkheden*
- *Scholings- en opleidingsmogelijkheden*
- *Mogelijkheden om in deeltijd te werken*
- *Flexibele werktijden*
- *Thuiswerkregeling*
- *Verlof- en vakantiemogelijkheden*
- *Overlegmogelijkheden*

WEA vraag 44: In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen?

- *Salaris van medewerker*
- *Werktijden van medewerkers*
- *Werkprestaties van medewerkers*
- *Ontwikkeling/opleiding van medewerkers*
- *Flexibele inzet van medewerkers*

WEA vraag 49: In welke mate kunnen medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen:

- *Het bepalen van de werkmethode*
- *Het bepalen van de werkverdeling*
- *Het bepalen van de werktijden en pauzes*
- *Het oplossen van operationele problemen/storingen in het productie of werkproces*

WEA vraag 52: Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het beleid van uw bedrijf?

- a. Ons bedrijf reageert meteen op ontwikkelingen die op haar afkomen*
- b. Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen*
- c. Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken*
- d. Ons bedrijf maakt steeds nieuwe combinaties tussen verschillende manieren van het organiseren van het werkproces (bijvoorbeeld het tegelijk combineren van flexibel inzetten van personeel met nieuwe toepassingen van ICT)*
- e. In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut*
- f. In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd*
- g. In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht*
- h. In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd*

WEA vraag 56: Past uw bedrijf in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe?

- a. Brede inzetbaarheid van personeel*
- b. Flexibele werktijden*
- c. Flexibele contracten*
- d. roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)*
- e. Telewerken / thuiswerken*

WEA vraag 59: Uw bedrijf maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

- a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies
- b. wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers
- c. wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden
- d. wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur

WEA vraag 65: In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw bedrijf?

- a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid
- b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken
- c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn
- d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en omgang met klanten

WEA vraag 66: De volgende vragen gaan over bedrijfsbeleid gericht op mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'.

Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw bedrijf? Ja, nee, weet niet

WEA vraag 67: Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten? Ja, nee, weet niet.

WEA vraag 69: Welke belemmeringen zijn er voor uw bedrijf om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- De verwachte kosten van begeleiding
- Financiële risico's door productiviteitsverlies
- De verwachte organisatorische rompslomp
- Het werk in ons bedrijf leent zich er niet voor
- Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden
- Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij ons bedrijf
- Er zijn geen belemmeringen
- Anders
- Weet niet

WEA vraag 70: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65^{ste} doorwerken? Ja, nee, weet niet

WEA vraag 71: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65^{ste} doorwerken? Ja, nee, weet niet

WEA vraag 72: Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer kunnen doorwerken? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT)
- Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst
- Kortere werkweek / aanpassing werktijden op individuele basis
- Extra vrije dagen bij oudere werknemers

- Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname
- Taakverbreding / taakrotatie
- Taakverlichting of aanpassing takenpakket
- Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken
- Omscholing naar een andere baan/functie
- Teruggang in salaris / in functie ('demotie')
- Aanpassing van de werkplek
- Gezondheidsbeleid / stimuleren van gezondheid ingevoerd
- Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen

WEA vraag 73: Wat was binnen uw bedrijf het ziekteverzuimpercentage in 2009?

WEA vraag 74: Alles bij elkaar genomen, bent u tevreden over uw personeel wat betreft hun:

- a. Brede inzetbaarheid
- b. Betrokkenheid
- c. Flexibiliteit in werktijd
- d. Bereidheid nieuwe dingen te leren
- e. Kwaliteit van hun geleverde werk
- f. Arbeidsproductiviteit.

VRAGEN MET BETREKKING TOT DUURZAME INZETBAARHEID DIE NIET (MEER) IN WEA 2010 ZIJN OPGENOMEN EN NIET OVERGENOMEN SUGGESTIES

WEA vraag 72: Welke voorzieningen/maatregelen getroffen, zodat werknemers langer (tot en/of na hun 65ste) door kunnen blijven werken? (10 of meer werknemers):

- Deeltijd vervroegde uitstroom (deeltijd-VUT);
- Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst;
- Oudere werknemers vrijstellen van overwerk;
- Kortere werkweek van oudere werknemers;
- Extra vrije dagen bij oudere werknemers;
- Aanpassing van de werktijden van oudere werknemers;
- Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname bij oudere werknemers;
- Taakverlichting bij oudere werknemers;
- Ander takenpakket van oudere werknemers;
- Teruggang in salaris bij oudere werknemers;
- Teruggang in functie bij oudere werknemers;
- Aanpassing van de werkplek van oudere werknemers;
- Gezondheidsbeleid / stimuleren van gezondheid ingevoerd;
- Hier zijn geen voorzieningen/ maatregelen voor getroffen

Toevoegen:

- Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken
- Omscholing naar een ander beroep

Nieuwe WEA-vragen:

Het onderwerp 'duurzame inzetbaarheid' van werknemers is door de discussie over verhoging van de AOW-leeftijd steeds meer in de belangstelling komen te staan. Doet u in dit verband onderzoek naar de inzetbaarheid van uw werknemers?

ja, nee

[Zo ja:] Maakt u daarbij gebruik van vragenlijsten om de inzetbaarheid van uw werknemers te meten? ja, nee (i.c. twee - licht aangepaste - vragen uit de Vragenlijst Bedrijfsgezondheidszorg- en Zorg- en Inkomensverzekeringmonitor 2010)

Nieuwe WEA-vragen (vgl. European Company Survey (5-jaarlijks) en MEADOW-werkgeversvragenlijst).

Wordt de behoefte aan verdere opleiding periodiek op een systematische manier gecheckt in uw vestiging?

ja; nee; weet niet

[Zo ja:] Kunt u voor elk van de volgende groepen van werknemers aangeven of hun behoefte aan opleidingen al dan niet regelmatig en systematisch wordt gecheckt?

ja; nee; weet niet; niet van toepassing

- *Vaste werknemers in geschoolde of hogeschoolde functies*
- *Vaste werknemers in laaggeschoolde of ongeschoolde functies*
- *Werknemers met een contract van bepaalde duur*
- *Andere werknemers*

Heeft een of meerdere van uw werknemers de afgelopen 12 maanden betaald vrijaf gekregen van de werkzaamheden om een interne of externe training te volgen?

Ja, nee

[Zo ja:] Welk deel van uw werknemers heeft de afgelopen 12 maanden betaald vrijaf gekregen van de werkzaamheden om een training te volgen?

0 t/m 24%; 25% t/m 49%; 50% t/m 74%; 75% of meer

Gedurende de afgelopen 12 maanden, heeft een of meerdere van uw werknemers tijdens de uitvoering van de werkzaamheden training gekregen om hun vaardigheden te vergroten ('on the job'-training)?

Ja; nee

[Zo ja:] Welk deel van de werknemers heeft gedurende de afgelopen 12 maanden training gekregen tijdens de uitvoering van de werkzaamheden om hun vaardigheden te vergroten?

0 t/m 24%; 25% t/m 49%; 50% t/m 74%; 75% of meer

[Deze vraag alleen invullen als uw organisatie de afgelopen 12 maanden opleidingsmaatregelen heeft getroffen:]

Kunt u voor elk van de volgende mogelijke redenen voor verdere opleiding aangeven of deze al dan niet een belangrijke drijfveer was voor de toepassing van die opleidingsmaatregelen.

ja; nee; weet niet/geen antwoord

- *Opleiding na lange afwezigheid*
- *Om werknemers voor te bereiden voor nieuwe taken*
- *De beroepsmatige aanpassing van nieuwe werknemers.*

6.4 Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)

Er bestaan belangrijke kennisleemten ten aanzien van het *uittreedgedrag* van oudere werknemers. Daarnaast is grotendeels onbekend welke factoren het (*her*)*intreden* in arbeid van 45+-ers beïnvloeden. Een belangrijke reden voor de kennisleemten rond duurzame arbeidsparticipatie van ouderen is het ontbreken van grootschalig longitudinaal onderzoek. Inzicht in de factoren die de transitie in en uit werk van 45+-ers beïnvloeden heeft een grote maatschappelijke relevantie. TNO is een dergelijke grootschalige studie onder 45+-ers gestart. We beogen hiermee kennis te verwerven die gebruikt kan worden bij het ontwikkelen van effectieve interventieprogramma's die bevorderen dat oudere werknemers langer doorwerken met behoud van een goede productiviteit en een goede gezondheid.

STREAM is een longitudinaal onderzoek onder personen van 45 tot 64 jaar met vier metingen in oktober 2010, 2011, 2012 en 2013. Voor de dataverzameling maken we gebruik van een bestaand internetpanel van Intomart. Hieruit zijn (naar leeftijd) gestratificeerde steekproeven getrokken van 12.000 werknemers, 1.000 zelfstandigen en 2.000 niet-werkende personen in de leeftijdscategorieën 45-49 jaar, 50-54 jaar, 55-59 jaar en 60-64 jaar ten tijde van de eerste meting.

Onderzoeksvragen

1. Wat zijn de ontwikkelingen in werkvermogen, motivatie om te werken, gezondheid en productiviteit bij werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden van 45 tot 64 jaar over de tijd?
2. Hoe hangen veranderingen in werkvermogen, motivatie om te werken en productiviteit samen met een transitie in werkstatus in verschillende (sub)groepen?
3. Welke rol spelen (veranderingen in) de kwaliteit van de arbeid, gezondheid, financiële en sociale context in verschillende (sub)groepen bij
 - a. Een transitie in werkstatus?
 - b. Veranderingen in productiviteit?
 - c. Veranderingen in werkvermogen en motivatie om te werken?
4. Waarin verschillen de bevindingen onder werknemers van die onder zelfstandigen (vraag 1 t/m 3) en niet-werkenden (vraag 1 en 3c)?
5. Wat is de leeftijdsafhankelijkheid en de tijdsafhankelijkheid van de relaties gevonden in vraag 2 en 3?
6. Wat is de invloed van de kwaliteit van de arbeid en transities in werkstatus op gezondheid?

STREAM geeft beleidsonderbouwende inzichten in onder andere:

- » **Oorzaken** van vroegtijdige uitval uit arbeid, factoren die in- en uitstroom van 45+ers uit arbeid bepalen (o.a. functioneren, sociaal-economische factoren, kwaliteit van de arbeid, individuele factoren, sociale omgeving);
- » **Ontwikkelingen** in werkvermogen, motivatie om te werken, gezondheid, fitheid, vitaliteit, functioneren en werkprestaties van 45+-ers over de tijd;
- » **Leeftijdsafhankelijkheid** van de risicofactoren voor verminderde inzetbaarheid: Wat zijn de overeenkomsten en de verschillen in de determinanten van een verminderd werkvermogen en een verminderde motivatie om te werken voor de verschillende leeftijdsgroepen?
- » **Dose-response relaties** tussen gezondheid en werkstatus/werkprestaties: Op welke wijze hangt de invloed van de gezondheid op de arbeidsproductiviteit en arbeidsparticipatie af van de fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden? Bij welke gezondheidsproblemen belemmert zwaar werk de arbeidsparticipatie?
- » **Tijdsafhankelijkheid** in de relaties tussen werkvermogen, motivatie om te werken en transities in werkstatus: Er zijn aanwijzingen dat voorafgaande aan de transitie van betaalde arbeid naar vroegpensioen en werkloosheid sprake is van een gestage gezondheidsverslechtering over enkele jaren. Dergelijke informatie is van belang om de ‘window of opportunity’ vast te stellen voor interventies. Uit beschikbaar onderzoek is dit niet vast te stellen. In STREAM verwachten we hier meer duidelijkheid over te kunnen krijgen.

6.5 Monitoring van duurzame inzetbaarheid in 2011 en verder

Uiteindelijk kunnen we op basis van de NEA en de WEA 2010 een redelijk overzicht bieden m.b.t. de stand van duurzame inzetbaarheid in Nederland. Alhoewel we waarschijnlijk meer toepasselijk van een Monitor Langer Doorwerken moeten spreken. Met de toegevoegde vragen komt aanzienlijk meer informatie beschikbaar over duurzame inzetbaarheid en de determinanten daarvan dan voorheen beschikbaar was. De resultaten geven vanuit de focus van werkgevers en werknemers zicht op de stand van duurzame inzetbaarheid in Nederland in 2010. Uit de resultaten kunnen aanbevelingen worden gedaan voor versterking van duurzame inzetbaarheid op micro-, meso- en macroniveau.

Referenties

Aroneca P, Nunez I, Villanueva M. (2007). The effects of enhancing workers' employability on small and medium enterprises: Evidence from Spain. *Small Business Economics*, 29(1),191-120.

Bolweg JF. (1997). *De onmogelijkheid van consistent sociaal beleid*. Deventer: Kluwer.

Ceulenaere B, Deckers K, Siegert J, De Bruin G. (2009). *Langer doorwerken met beleid. Parels: goede praktijken van duurzame inzetbaarheid van werknemers*. Rotterdam: Ecorys.

De Cuyper N, De Witte H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 21 (4),475-492.

De Witte H. (1992). *Tussen optimisten en teruggetrokkenen. Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal profiel van langdurig werklozen en deelnemers aan de Weer-Werkactie in Vlaanderen*. Leuven: Hiva.

Forrier A, Sels L .(2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int J of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.

Fugate M, Kinicki AJ Ashforth BR. (2004). Employability A psycho- social construct, its dimensions and applications. *J of Vocational Behavior*, 65 (1),14-38.

Glazier B. (1990). L'Employabilité: Brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, 32(4), 575-584.

Grip A de. Sanders J. (2003). *Employability portfolio voor bedrijfssectoren en bedrijven*. Maastricht: ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt).

Haan EG de, Jong PR de, Vos PJ. (1994). *Flexibiliteit van de arbeid*. Amsterdam: Welboom.

Heijde CM van der, Heijden BIJM van der. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-479.

Lammeren C van. (1999). De veranderde betekenis van employability. *Gids voor de opleidingspraktijk*, 28,1-23.

Meijers F, Broeder S den. (1999). Loopbaanbegeleiding en employability. In: Schramme PWJ, ed. *Handboek effectief opleiden*. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie, p 11.7-4/01-16.

NEN. (2009). *Sturen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers*. Delft: NEN. Normontwerp NPR 6070.

Rothwell A. Arnold J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.

Schmid, G (2006) Social Risk Management through Transitional Labour Market, In: *Socio-Economic Review*, 4 (1), pp. 1-37.

Sociaal-Economische Raad. (2009). Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties. Den Haag: SER. Advies 2009/02.

Steemers FJ. (2010) Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen. Amsterdam: Sidestone Press. Proefschrift VU Amsterdam.

TNO. (2010). Innoveren met impact. TNO strategisch plan 2011-2014. Delft: TNO.

Versloot AM, Glaudé MT, Thijssen JGL. (1998). Employability: een pluriform arbeidsmarktfenomeen. Amsterdam: MaxGoote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.