

TNO's Dashboard Monitoring Duurzame Inzetbaarheid (20-09-2011)

Auteurs: Cees Wevers, Karolus Kraan, Goedele Geuskens en Jos Sanders

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

1. Samenvatting

Deze bijdrage aan de Nederlandse Arbeidsmarktdag 2011 zet uiteen hoe de Duurzame Inzetbaarheid (DI) van werknemers en het DI-werkgeversbeleid in Nederland is te monitoren. Het hiervoor ontwikkelde 'dashboard duurzame inzetbaarheid' (figuur 1) omvat in een twintigtal indicatoren determinanten en effecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van het dashboard kunnen DI-profielen gemaakt worden waarmee groepen werknemers kunnen worden vergeleken op hun gemiddelde duurzame inzetbaarheid en de rol die werkgevers met hun beleid spelen bij het bevorderen daarvan, én waarmee vergelijkingen kunnen worden gemaakt tussen sectoren naar enerzijds duurzame inzetbaarheid van werknemers en anderzijds duurzame inzetbaarheidsbeleid van werkgevers. Als voorbeeld zijn in dit paper de DI profielen voor laagopgeleiden en voor de sectoren gezondheids- en welzijnzorg en financiële diensten uitgewerkt. Uit deze eerste profielen blijkt onder meer dat:

- De gezondheids- en welzijnsector heeft een relatief ongunstig duurzaam inzetbaarheidsprofiel. De financiële dienstverlening daarentegen heeft een gunstig profiel waar het gaat om duurzame inzetbaarheid.
- Laagopgeleiden minder gunstig scoren op vrijwel alle indicatoren van duurzame inzetbaarheid.

2. Duurzame inzetbaarheid: prioriteit in beleid

Wat verstaan we onder duurzame inzetbaarheid?

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

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

Duurzame inzetbaarheid in de praktijk

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

Duurzame inzetbaarheid is niet iets dat alleen bij oudere werknemers speelt, integendeel. Het gaat om het inzetbaar en productief blijven gedurende de hele loopbaan. En jong geleerd is ook hier oud gedaan. Het in beeld brengen van duurzame inzetbaarheid betreft dus de gehele beroepsbevolking. Sinds het advies van de commissie Bakker¹ en de maatschappelijke discussies over het verhogen van de pensioenleeftijd staat duurzame inzetbaarheid hoog op de politieke agenda en zijn tal van (beleids)maatregelen aan de orde om deze te verbeteren. De volgende paragraaf bespreekt een model om duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen en de ontwikkelingen te volgen door middel van een beperkt aantal indicatoren: *een ‘dashboard duurzame inzetbaarheid (DI)’*.

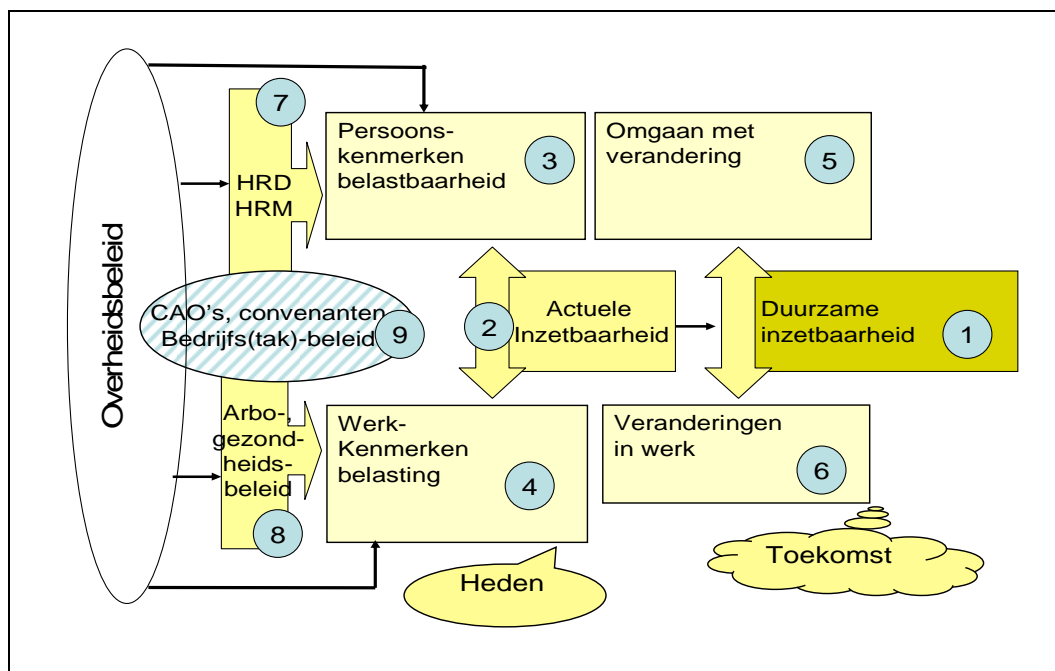
3. Het dashboard duurzame inzetbaarheid

Het model om duurzame inzetbaarheid in beeld te brengen is door TNO in overleg met het ministerie van SZW ontwikkeld en baseert zich primair op lopende survey-onderzoeken, zoals de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) van TNO en CBS en de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid) van TNO. Aanvullend worden gegevens gebruikt afkomstig van CBS en UWV.

De factoren die samenhangen met een duurzame inzetbaarheid bestaan uit een brede waaier van persoonskenmerken, gezondheidskenmerken, kennis en vaardigheden, (organisatie)kenmerken van het werk, bedrijfskenmerken en sociale en financiële factoren. De bedoeling van het dashboard DI is om met *een select aantal indicatoren een meerdimensionaal beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt en het beleid van werkgevers dat deze inzetbaarheid beoogt te verduurzamen*. Een sterke eigenschap van het model is dat het niet alleen beoogde *effecten* van beleid (duurzame inzetbaarheid) omvat, maar ook *determinantindicatoren* – voor beleid relevante en wellicht ook beïnvloedbare factoren (figuur 1).

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

Figuur 1: Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoelinden.



In het DI-model is de belangrijkste effectindicator feitelijk langer doorwerken, ofwel de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Toegespitst op de oudere beroepsbevolking kunnen we dit ook weergeven als de netto-arbeidsparticipatie van 55-plussers vergeleken met de participatie van de gehele potentiële beroepsbevolking². Daarnaast onderscheiden wij twee andere effectindicatoren, te weten: langer kunnen doorwerken en langer willen doorwerken bij 45-plussers. Ybema e.a. (2009) hebben vastgesteld dat kunnen en willen doorwerken voorspellend zijn voor uitstroom naar vroegpensioen. Deze indicator is daarmee een goede aanvulling op de feitelijke uittredeleeftijd. Naast de feitelijke pensioenleeftijd is het (zo gering mogelijk) vóórkomen van andere uittredepaden (WW, WIA, niet uitkeringsgerechtigd) eveneens een effectmaat voor duurzame inzetbaarheid. Om dit in beeld te brengen kiezen we voor de WIA-instroom van 55-plussers berekend op het totale aantal verzekerde 55-plussers. De instroom in WW en Bijstand is niet geschikt als effectindicator, omdat deze sterk conjunctuurafhankelijk is. De uitstroomkans uit de WW naar werk van 55-plussers kan wel als maat dienen, als we deze vergelijken met de uitstroomkans van 55-minners, zodat conjunctuurschommelingen zijn verdisconteerd.³ Box 1 vat de effectindicatoren nog eens kort samen, evenals de gebruikte databronnen.

De keuze van de NEA-determinantindicatoren is onderbouwd met analyses, die statistische verband en laten zien met de effectindicatoren langer kunnen en/of willen doorwerken, of omdat een indicator beleidsmatig zeer relevant is (i.c. scholing gevolgd). De gekozen WEA-indicatoren hangen statistisch samen met een positieve mening van de werkgever over de actuele inzetbaarheid van het personeel.

² De Stichting van de arbeid heeft onlangs als beleidsdoel geformuleerd dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers niet meer fundamenteel zal verschillen van die van jongere leeftijdsgroepen (Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, juni 2011).

³ Complicerende factor bij de interpretatie is dat de uitstroomkans eveneens sterk afhankelijk is van de verblijfsduur in de WW, die voor ouderen ook relatief langer is (König e.a. 2011).

Box 1: Effectindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid (*Blok 1 in figuur 2*)

Nr	Effect	Indicatoren	Bron
1	<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Willen doorwerken tot 65 bij 45-plussers 2. Kunnen doorwerken tot 65 bij 45-plussers 3. Feitelijke uittredeleeftijd 4. Netto-arbeidsparticipatie 55-plussers t.o.v. totaal participatie 5. WIA-instroom 55-plussers als percentage verzekerde populatie 6. WW-uitstroomkans naar werk 55-plussers tov 55-minners 	<p>NEA NEA CBS CBS UWV UWV</p>

Een belangrijke indicator voor duurzame inzetbaarheid (in de toekomst) is vanzelfsprekend de actuele inzetbaarheid (blok 2) of het werkvermogen van de werknemer. De NEA-vragen over de eigen fysieke en psychische ‘performance’ binnen de huidige baan en de verwachting gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden, zijn aangevuld met de mening van de werkgever (WEA) over de mate waarin het personeel voldoende is toegerust qua ervaring en kwalificaties. Bij de actuele inzetbaarheid gaat het om een goede ‘fit’ tussen enerzijds persoonskenmerken en belastbaarheid en anderzijds de werkkenmerken. Beide kanten zijn als determinant in het model opgenomen (Michigan groep; Kaplan 1983). Als persoonskenmerk (blok 3) speelt gezondheid een belangrijke rol. Deze blijkt sterk samen te hangen met inzetbaarheid en langer kunnen en willen doorwerken (Ybema e.a. 2009). Met de leeftijd stijgt het aandeel personen met een slechte gezondheid of chronische ziekte. Bovendien bestaan er grote verschillen in gezondheid tussen hoger en lager opgeleiden⁴. Naarmate meer vrouwen meer werken en (mantel)zorgtaken breder verdeeld worden, is het vermogen om werk- en privétaken te combineren een belangrijke factor in de inzetbaarheid geworden. Een disbalans in de werk- en privésituatie is een goede voorspeller voor ziekte en burnout met langdurige uitval (Allen e.a. 2000). Bij werkkenmerken (blok 4) brengen wij overeenkomstig bijvoorbeeld het Job Demands-Job Resources model (Bakker en Demerouti 2007) enerzijds de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting in beeld en anderzijds de ‘resources’ in de vorm van regelmogelijkheden en sociale steun in het werk.

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

⁴ In Nederland leven hoogopgeleide mannen en vrouwen vanaf de geboorte respectievelijk 19,2 en 20,6 jaar langer in een goed ervaren gezondheid dan laagopgeleiden. Ook op 65-jarige leeftijd bestaan er nog aanzienlijke verschillen tussen deze groepen, namelijk 7,5 respectievelijk 8,0 jaar (CBS Statline, 2009).

Blok 7 en 8 gaan over bedrijfsbeleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid. In de kern gaat het erom of werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vinden voor hun personeelsvoorziening en of werkgevers maatregelen treffen om dit mogelijk te maken.

De laatste determinant (9) behelst de bedrijfstak- en CAO-afspraken die formeel duurzame inzetbaarheid beogen te bevorderen. In het kader van deze eerste analyse van het DI-model laten we dit onderdeel buiten beschouwing. Afspraken tussen sociale partners zijn echter van groot belang voor de effectuering van duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Monitoring van de implementatie van deze afspraken verdient in de toekomst dan ook zeker aandacht.⁵ Overigens is door de keuze van de genoemde databestanden de situatie van werkenden die niet in loondienst zijn, zoals ZZP'ers en specifieke groepen flexwerkers, niet in het dashboard verwerkt. Box 2 vat de determinantindicatoren nog eens samen, en vermeldt ook de gebruikte databronnen.

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

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

4. Duurzame inzetbaarheid in beeld

In deze paragraaf geven we een eerste empirische invulling aan het dashboard duurzame inzetbaarheid, en presenteren we de meest recent gemeten indicatorwaarden. In tabel 1 staan de effectindicatoren en in tabel 2 de determinantindicatoren. Over de effectindicatoren zijn gegevens bekend over meerdere jaren.

⁵ Zie ook: Stichting van de Arbeid; Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. juni 2011 en de voorstellen van de Regering in het 'Vitaliteitspakket'.

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

Effectindicatoren	2000	2006	2010
1. Willen doorwerken tot 65 bij 45-plussers	-	26%	45%
2. Kunnen doorwerken tot 65 van 45-plussers	-	44%	53%
3. Feitelijke uittrede leeftijd	59 (incl. VUT)	61	62,7
4. Netto-participatie van 55-plussers t.o.v. totaal participatie	34% / 64%	39% / 64%	49% / 67%
5. WIA-instroom 55-plussers als % verzekerde populatie	-	0,61%	1,05%
6. WW-uitstroomkans naar werk van 55-plussers tov 55-minners	25% / 57%	38% / 56%	34% / 54%

Het blijkt dat het aandeel werknemers dat wil en kan doorwerken sinds 2006 duidelijk gestegen is, waarbij het 'gat' tussen willen en kunnen doorwerken kleiner is geworden. Ook de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd is in het laatste decennium sterk gestegen. Daarnaast is de netto-participatie van 55-plussers gestegen. De WIA-instroomkans van 55-plussers ten opzichte van de verzekerde populatie van 55-plussers blijkt echter te stijgen. In absolute aantallen is dit nog ongunstiger, omdat het relatieve aandeel van 55-plussers in de beroepsbevolking toeneemt.⁶ Ook de WW-uitstroomkans van 55-plussers is de laatste vier jaar iets verslechterd, na een duidelijke verbetering aan het begin van de eeuw. Wat deze laatste twee indicatoren betreft is het beleidsdoel van de Stichting van de Arbeid om de arbeidsparticipatie van 55-plussers niet meer fundamenteel te laten verschillen van die van jongere leeftijdsgroepen, dus niet dichterbij gekomen.⁷

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

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

⁶ In het UWV Kennisverslag 2011-II wordt hier nader op ingegaan.

⁷ Stichting van de Arbeid. Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. juni 2011.

De determinantindicatoren anno 2010 staan in tabel 2. Werknemers en werkgevers schatten de inzetbaarheid ongeveer even groot in: 87% van de werknemers voldoet aan de taakeisen. Daarentegen denkt bijna 40% van de werknemers niet gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Ongeveer 10% van de werknemers geeft aan geen goede gezondheid te hebben of heeft een verstoorde werk/privé balans. Verder lijkt fysieke belasting bij ongeveer 80% van de werknemers geen risicofactor te vormen voor duurzame inzetbaarheid, en psychosociale belasting geen risicofactor bij ongeveer 50% van de werknemers. Hoewel 90% van de werknemers leermogelijkheden belangrijk vindt, is slechts 70% van de werkgevers tevreden over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren. Bijna twee derde van de werknemers heeft scholing gevolgd.

De dynamiek op de arbeidsmarkt lijkt aanzienlijk: ruim 40% werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever en meer dan de helft van de werknemers is met veranderingen in het productie- of dienstverleningsproces geconfronteerd. Opvallend is dat slechts 23% van de werkgevers doorwerken belangrijk vindt voor de personeelsbezetting en slechts een derde maatregelen heeft getroffen. In de WEA is ook gevraagd naar de soort maatregelen bij de bedrijven. In tabel 3 staan de verschillende door werkgevers genoemde maatregelen samengevat, onderverdeeld naar ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Stimuleringsmaatregelen blijken minder populair dan ontziemaatregelen. Ontziemaatregelen kunnen onbedoeld bijdragen aan de negatieve stereotypering van oudere medewerkers, terwijl beleid voor ontwikkeling van loopbaanmogelijkheden dit juist tegengaat.

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

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

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

5. Duurzame inzetbaarheid in sectoren

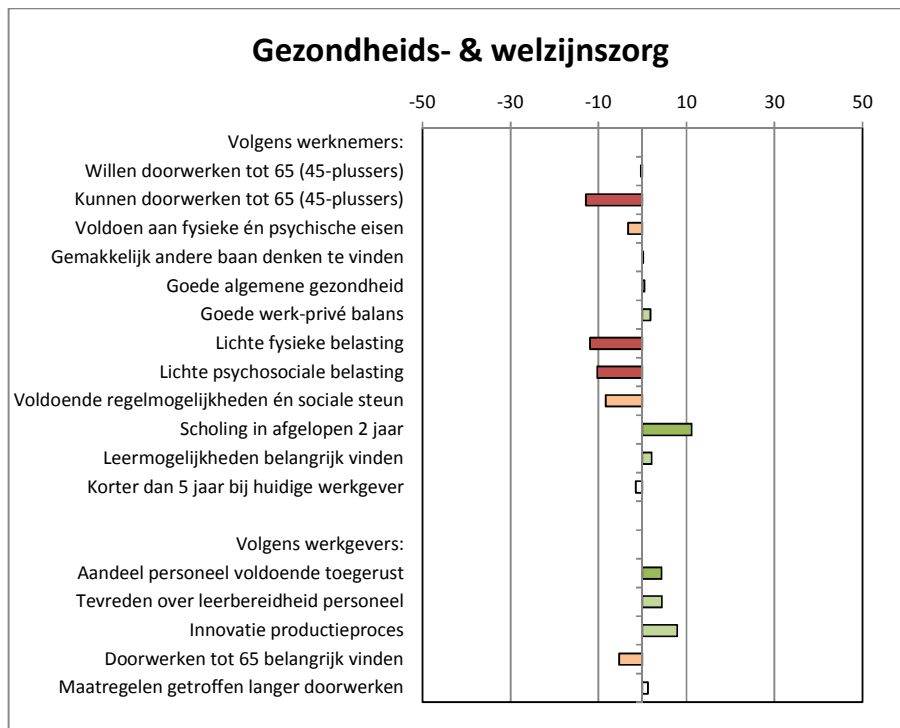
5.1 DI-profielen per sector

In de navolgende sectoranalyse vergelijken we met het dashboard duurzame inzetbaarheid de scores van twee bedrijfssectoren gezondheids- en welzijnszorg en financiële diensten met die van de overige bedrijfssectoren. Voor de overige bedrijfssectoren zijn dergelijke profielen uiteraard ook te produceren.

Gezondheids- en welzijnszorg (16,4% van de werknemers in Nederland)

Hoewel het willen doorwerken in de sector praktisch op het gemiddelde ligt, is men topscorer wat betreft het geringe aantal 45-plussers dat zich in staat acht door te werken tot 65. Slechts 42,4% acht zich hiertoe in staat. Over de actuele inzetbaarheid is men wat minder gunstig gestemd wat betreft het voldoen aan de taakeisen. De werkgevers zijn relatief tevreden: zij geven een hoog aandeel op van personeel dat voldoende is toegerust in kwalificaties en ervaring. De arbeidsbelasting is ongunstig. Het aantal medewerkers dat geen zware fysieke belasting én geen zware psychosociale belasting aangeeft is significant geringer dan in de overige sectoren. Bovendien geven minder medewerkers dan gemiddeld goede regelmogelijkheden en sociale steun aan. Wat betreft het omgaan met veranderingen zeggen wat meer medewerkers dat zij leermogelijkheden belangrijk vinden. Zij hebben ook vaker scholing gevolgd. Meer werkgevers dan gemiddeld zijn tevreden met de bereidheid van het personeel nieuwe dingen te leren. Zij geven ook vaker aan innovaties in de dienstverlening te hebben doorgevoerd. Minder werkgevers dan gemiddeld geven aan doorwerken tot 65 belangrijk te vinden, maar het treffen van maatregelen daaromtrent ligt praktisch op het gemiddelde.

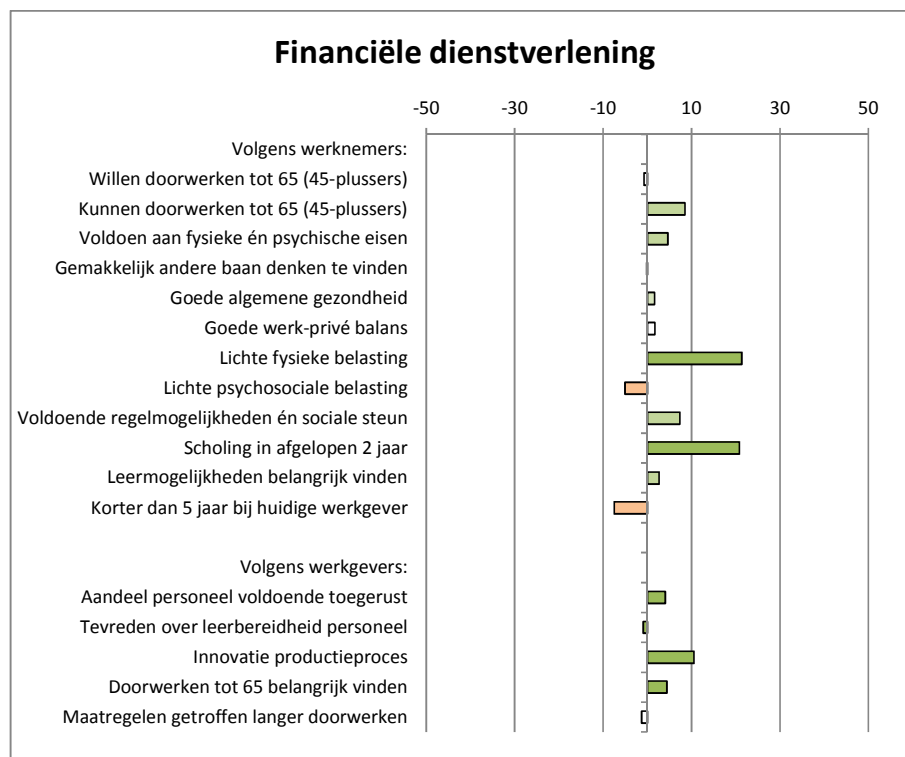
Figuur 2: DI Sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Gegevens afkomstig van NEA en van de WEA (de onderste 5 indicatoren).



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

De sector financiële instellingen onderscheidt door het relatief hoge aantal 45-plus werknemers dat zegt te kunnen doorwerken: 60,9%. Ook in de actuele inzetbaarheid scoort de sector hoger: 91,6% van de werknemers geeft aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische taakeisen. De werkgevers zijn het hier mee eens. Zij geven het hoogste aandeel op van personeel dat voldoende is toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring: 90,2%. Praktisch alle werknemers in de sector melden de afwezigheid van fysieke belasting (99,1%) en men geeft relatief vaker voldoende regelmogelijkheden en sociale steun aan. Wel is meer sprake van psychosociale belasting. De werknemers in de sector hebben relatief vaak de afgelopen 2 jaar scholing gevolgd. De sector is topscorer op dit gebied, met 83,2% van de werknemers. De mobiliteit is hoog: meer dan gemiddeld is men korter dan 5 jaar in dienst. In de financiële dienstverlening zijn significant door meer bedrijven innovaties doorgevoerd.

Figuur 3: DI- sectorprofiel financiële dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Gegevens afkomstig van de NEA en WEA (de onderste vijf indicatoren).



5.2 Conclusie sectoranalyse

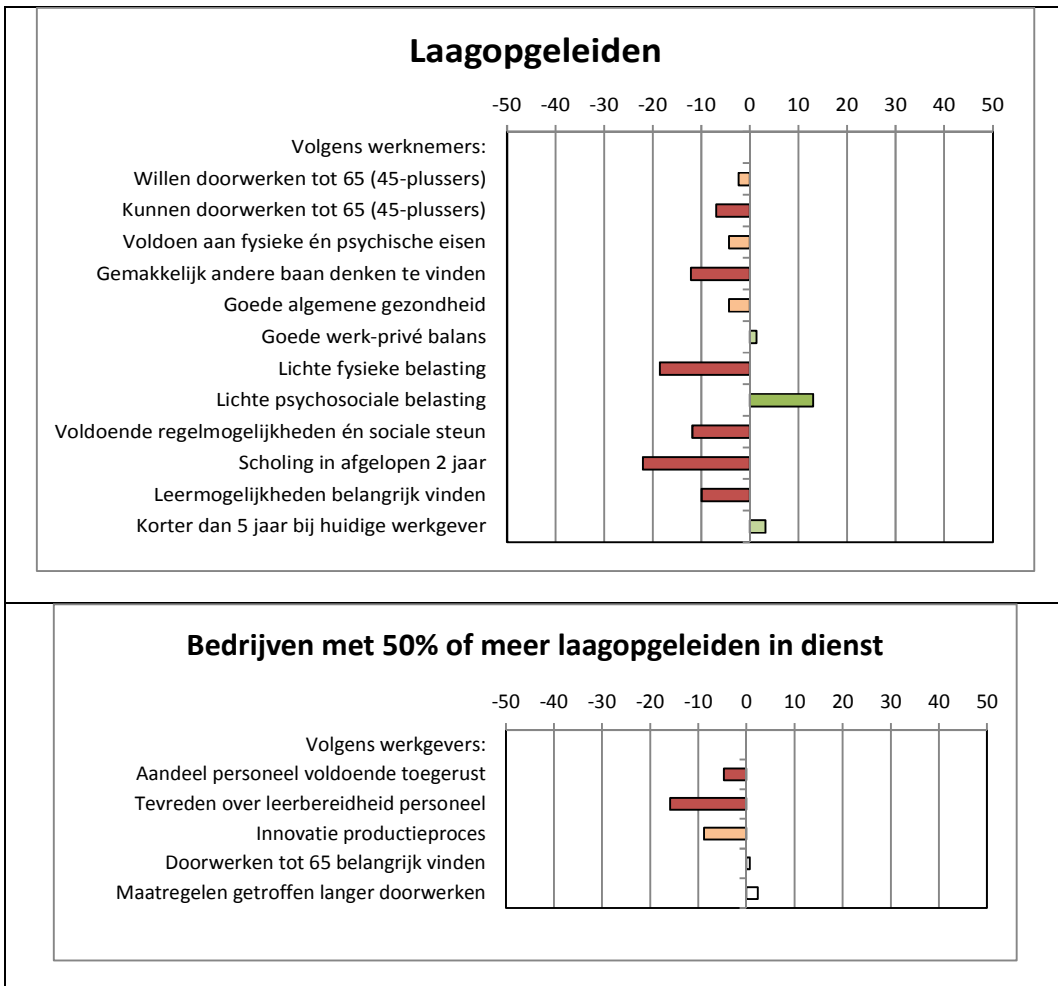
We gaan ervan uit dat sectoren met ongunstige scores op de DI-indicatoren met bovendien nog weinig bedrijfsbeleid de grootste risico's lopen in hun personeelsvoorziening in de toekomst. De gezondheids- en welzijnssector lijkt zich zorgen te moeten maken over de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Werkgevers zijn weliswaar tevreden over de actuele inzetbaarheid van de werknemers, maar werknemers stoppen op relatief jonge leeftijd met werken (62.1 jaar) en de 45-plussers geven het minst vaak van alle sectoren aan niet te kunnen doorwerken in de huidige functie tot het 65e (42,4%). Daarnaast behoort de sector zowel wat betreft de fysieke als de psychosociale belasting tot de sectoren met de zwaarste arbeidsbelasting. De financiële dienstverlening heeft juist

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

6. Duurzame inzetbaarheid van risicogroepen: laagopgeleiden

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn er in principe drie belangrijke ‘risicogroepen’: oudere werknemers, laagopgeleide werknemers en werknemers met gezondheidsbeperkingen. We beperken ons in dit paper tot de laagopgeleiden. In figuur 3 staat het profiel van de laagopgeleide werknemers, vergeleken met de overige (middelbaar en hoog opgeleide) werknemers. De indicatoren afkomstig uit de WEA betreffen de vergelijking van bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst ten opzichte van bedrijven met minder dan 50% laagopgeleiden in dienst. Minder dan de overige werknemers willen laagopgeleiden doorwerken tot 65, maar groter is nog het verschil voor kunnen doorwerken: 36,6% van de werknemers met VBO- of een lagere opleiding tegen 55,4% zegt door te kunnen werken tot 65.

Figuur 4: DI-profiel van laag opgeleide werknemers in vergelijking met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met meer dan 50% laag opgeleiden in dienst met de overige bedrijven.



Wat betreft de eigen inzetbaarheid zijn laag opgeleiden minder zeker of ze voldoen aan de taakeisen en vooral of ze een andere baan zouden kunnen vinden. Werkgevers met veel laagopgeleiden in dienst zijn wat de actuele inzetbaarheid betreft ook minder vaak tevreden dan werkgevers met weinig laag opgeleiden in dienst: zij rapporteren een lager aandeel van hun personeel waarvan de kwalificaties en ervaring voldoende zijn toegerust voor het werk. Hun gezondheid beoordelen laag opgeleiden minder gunstig en de werk/privé balans juist iets gunstiger.

Op arbeidsbelasting op het werk scoren laagopgeleiden relatief ongunstig. Niet alleen geven laagopgeleiden vaker een zware fysieke belasting aan, maar ook ervaren zij minder regelmogelijkheden en sociale steun dan hoger opgeleiden: dit scheelt 19 procentpunten (41,6% versus 60,5%). Daartegenover staat dat hun psychosociale belasting gemiddeld genomen lichter is. De indicatoren die omgaan met verandering weergeven (leren en mobiliteit) laten duidelijke verschillen zien tussen laag en hoog opgeleiden. Laag opgeleiden vinden leermogelijkheden minder vaak belangrijk en hebben minder vaak scholing gevolgd in de afgelopen twee jaar. Dit laatste scheelt 30 procentpunten (46,8% versus 76,7%). Bedrijven met veel laag opgeleiden in dienst zijn minder vaak tevreden over de bereidheid van hun personeel om nieuwe dingen te leren. Ondanks het feit dat bedrijven met veel laagopgeleiden in dienst minder tevreden zijn over de inzetbaarheid en leerbereidheid van hun personeel, treft men niet meer maatregelen om inzetbaarheid van laagopgeleide werknemers te vergroten. Laagopgeleiden scoren al met al iets ongunstiger op effect- én determinantindicatoren voor duurzame inzetbaarheid.

7. Slotbeschouwing

Duurzame inzetbaarheid wordt door veel factoren beïnvloed die over de hele loopbaan bekeken ook nog een wisselende uitwerking kunnen hebben. Het zijn de snelle en voortgaande veranderingen op de arbeidsmarkt die duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema maken. Omdat duurzame inzetbaarheid aan zoveel (beleids)prikkels blootstaat is het voor beleidsdoeleinden nuttig een handzaam 'dashboard duurzame inzetbaarheid' te ontwerpen. Een dergelijk dashboard met een beperkt aantal kernindicatoren (toegesplitst op het terrein van arbeid) kan op landelijk niveau ontwikkelingen en trends in duurzame inzetbaarheid in beeld brengen. Door niet alleen het belangrijkste effect van beleid (verhoging arbeidsparticipatie), maar ook de belangrijkste beïnvloedende factoren (determinanten) in het model op te nemen, kunnen de gekozen indicatoren aangrijpingspunten bieden voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid en de evaluatie van dat beleid. Ook koepelorganisaties en organisaties van werkgevers en werknemers kunnen hier hun voordeel mee doen. Het 'dashboard DI', zoals gepresenteerd in dit paper, biedt een overall beeld van duurzame inzetbaarheid en van het werkgeversbeleid gericht op verduurzaming van de inzetbaarheid van werkend Nederland. De belangrijkste conclusies die we op basis van deze eerste empirische invulling van het dashboard duurzame inzetbaarheid kunnen trekken zijn, dat:

- werkgevers nog weinig belang lijken te hechten aan duurzame inzetbaarheid;
- het percentage werkgevers dat maatregelen neemt om langer doorwerken mogelijk te maken, relatief laag is.
- de nadruk in het werkgeversbeleid rondom langer doorwerken blijft liggen op ontsiemaatregelen in plaats van op stimuleringsmaatregelen.
- de gezondheids- en welzijnszorg relatief grote risico's voor duurzaam inzetbaarheid kent, terwijl de financiële dienstverlening juist een gunstig profiel vertoont.
- laagopgeleiden op veel indicatoren van het dashboard duurzame inzetbaarheid relatief ongunstig scoren.

In dit paper zijn de eerste resultaten van het monitoring model DI gepresenteerd. Verdere analyses zijn uiteraard mogelijk. Te denken valt aan de interessante relatie en wisselwerking tussen enerzijds de mate van innovatie in een bedrijf en anderzijds de inzetbaarheid en leerbereidheid van het personeel. Daarnaast zijn nog analyses wenselijk om na te gaan hoe opleidingsniveau (een van de belangrijkste determinanten op de arbeidsmarkt) de sectoranalyse beïnvloedt. Ook de hier veronderstelde verbanden van leeftijd en gezondheid of de aanwezigheid van een arbeidshandicap op DI-profiel van de horeca zou nog verder kunnen worden uitgediept.

Bovendien, om te onderzoeken hoe de duurzame inzetbaarheid zich over de tijd ontwikkelt, is een periodieke informatieverzameling en analyse gewenst. De drie speerpunten in het beleid van het ministerie van SZW – gezondheid, scholing/ontwikkeling en mobiliteit – sluiten goed aan bij de relatief ongunstige scores van bijvoorbeeld de laagopgeleiden en bij de geconstateerde risicofactoren in bijvoorbeeld de gezondheidszorg, maar ook de financiële dienstensector en mogelijk ook andere bedrijfssectoren. De DI-monitor zou op deze manier in de (nabije) toekomst bij kunnen dragen aan de monitoring en evaluatie van duurzaam inzetbaarheidsbeleid in Nederland.