

› Rapportage voor  
Ministerie van SZW

## **Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2010 en 2012 en Methodologie**

**TNO** innovation  
for life

7 februari 2014 ›

## Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2010 en 2012 en Methodologie

Rapport voor	Ministerie van SZW
Datum	7 februari 2014
Auteurs	K.O. Kraan M.H.J. van Zwieten J.M.A.F. Sanders C.W.J. Wevers
Projectnummer	051.03004/01.09
Rapportnummer	R10197 TNO 2014
Contact TNO	Karolus Kraan
Telefoon	088 866 52 40
E-mail	karolus.kraan@tno.nl

### Gezond Leven

Polarisavenue 151  
2132 JJ Hoofddorp  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T +31 88 866 61 00

F +31 88 866 87 95

[infodesk@tno.nl](mailto:infodesk@tno.nl)

Alle rechten voorbehouden.

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

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

Het ter inzage geven van onderliggend document aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

© 2014 TNO

## Inhoudsopgave

Management Summary .....	i
1 Duurzame inzetbaarheid: prioriteit in beeld .....	1
2 Het dashboard duurzame inzetbaarheid (DI) .....	3
2.1 Gebruikte databestanden .....	4
3 Duurzame inzetbaarheid in beeld 2010 tot 2012 .....	5
3.1 Duurzame inzetbaarheid in beeld .....	5
3.2 Effecten van ontzie- en stimuleringsmaatregelen op de arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid? .....	8
4 Duurzame inzetbaarheid van risicogroepen .....	10
4.1 Oudere werknemers .....	10
4.2 Laagopgeleiden .....	13
4.3 Werknemers met gezondheidsbeperkingen .....	15
4.4 Contractflexibiliteit .....	18
4.5 Conclusie duurzame inzetbaarheid risicogroepen .....	20
5 Duurzame inzetbaarheid in sectoren .....	23
5.1 Ontwikkeling pensioenleeftijd naar sector .....	23
5.2 DI-profielen per sector .....	23
5.2.1 Landbouw, bosbouw en visserij .....	24
5.2.2 Industrie .....	26
5.2.3 Bouwnijverheid .....	28
5.2.4 Handel .....	30
5.2.5 Horeca .....	32
5.2.6 Vervoer en communicatie .....	34
5.2.7 Financiële instellingen .....	36
5.2.8 Zakelijke dienstverlening .....	38
5.2.9 Openbaar bestuur en overheidsdiensten .....	40
5.2.10 Onderwijs .....	42
5.2.11 Gezondheids- en welzijnszorg .....	44
5.2.12 Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening .....	46
5.3 Conclusie sectoranalyse .....	48
6 Duurzame inzetbaarheid Nederland in Europees perspectief .....	52
Literatuur .....	54
Bijlage 1 Effect- en determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid .....	56
Bijlage 2 Operationalisering van de NEA-, WEA- en EWCS-indicatoren .....	59
Bijlage 3 Ontwikkeling tussen 2010 en 2012 in effecten en determinanten naar opleidingsniveau, leeftijd, gezondheidsbeperking resp. kwetsbare groepen en contractflexibiliteit .....	66

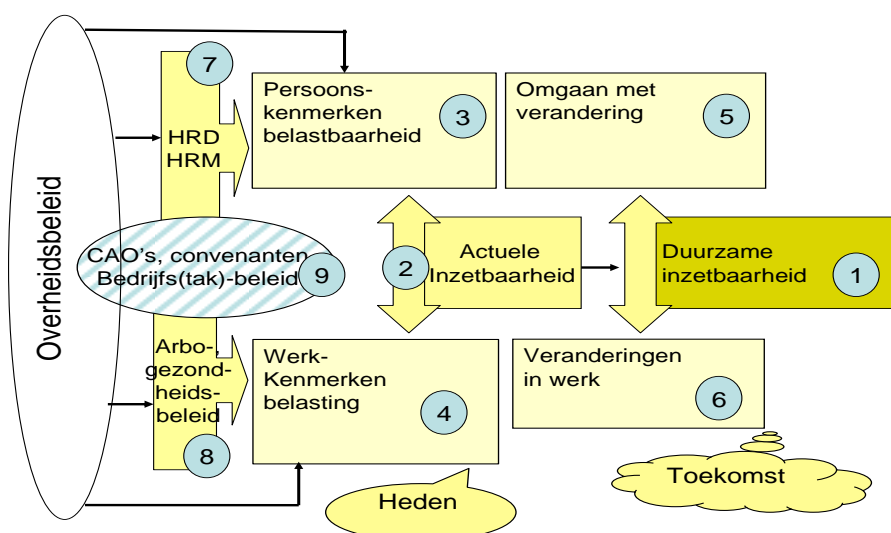
Bijlage 4 Effecten en determinanten in 2012 naar opleidingsniveau, leeftijd, gezondheidsbeperking resp. kwetsbare groepen en contractflexibiliteit .....	71
Bijlage 5 Ontwikkeling tussen 2010 en 2012 in effecten en determinanten naar sector.....	73
Bijlage 6 Effecten en determinanten in 2012 naar sector .....	82
Bijlage 7 Effecten en determinanten in 2010 Nederland vs. Overige EU-landen .....	85



## Management Summary

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

Dit rapport zet uiteen hoe TNO sinds 2010 de duurzame inzetbaarheid (DI) van werknemers en het DI-werkgeversbeleid monitort met een 'dashboard duurzame inzetbaarheid'. Het dashboard DI (Figuur 1) omvat een twintigtal indicatoren waarmee we duurzame inzetbaarheid monitoren. Het dashboard DI is primair ontwikkeld voor beleidsdoeleinden en bevat verschillende indicatoren op de drie speerpunten in het duurzame inzetbaarheidsbeleid van het ministerie van SZW - gezondheid, scholing/ontwikkeling en mobiliteit.



Figuur 1 Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoeleinden

Om te zien hoe de duurzame inzetbaarheid zich over de tijd ontwikkelt, is een periodieke informatieverzameling en analyse noodzakelijk. Met de gegevens die met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van eind 2012 beschikbaar zijn gekomen, kunnen we de situatie per eind 2010<sup>1</sup>, met die per eind 2012 vergelijken.

Omdat niet alleen het belangrijkste effect van beleid (verhoging arbeidsparticipatie), maar ook de belangrijkste beïnvloedende factoren (determinanten) in het model zijn opgenomen, kunnen de gekozen indicatoren aangrijpingspunten bieden voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Ook koepelorganisaties en organisaties van werkgevers en werknemers kunnen hier hun voordeel meedoen. Dit Dashboard DI of deze DI-monitor kan zo bijdragen aan de evaluatie van landelijk, maar ook sectoraal, duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

<sup>1</sup> Uitzondering vormen de effectindicatoren 'willen en kunnen doorwerken': voor deze indicatoren gebruikten we de NEA-metingen van 2011 en 2012. Reden is dat de vraagformulering van de NEA 2010 anders was dan die in 2011 en 2012 (cf. ook Bijlage 2).

### **Duurzame inzetbaarheid in beeld 2010 tot 2012 (hoofdstuk 3)**

Op de DI-effectindicatoren wijzen de gegevens op een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers aangeven te willen en kunnen doorwerken. Het verschil tussen 'willen' en 'kunnen' doorwerken werd bovendien kleiner. Ook de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd en de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers bleven stijgen. De WIA-instroomkans van 55-plussers ten opzichte van de verzekerde populatie van 55-plussers blijkt echter eveneens te zijn gestegen en ook de WW-uitstroomkans van 55-plussers verslechterde. 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.

Wat DI-determinantindicatoren betreft, oordelen werknemers en werkgevers over de actuele inzetbaarheid over het algemeen positief. Bovendien oordeelden werkgevers in 2012 vergeleken met werkgevers in 2010 positiever over de mate waarin hun personeel voldoende gekwalificeerd is. Daarentegen was er onder werknemers een afname te zien in de mate waarin men denkt gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden.

Op de indicatoren voor belastbaarheid geeft ongeveer een op de tien werknemers aan géén goede gezondheid te hebben en/of een verstoorde werk/privé balans. Wat betreft de arbeidsbelasting lijkt fysieke belasting bij vier op de vijf werknemers geen risicofactor te vormen voor duurzame inzetbaarheid. Hoge psychosociale arbeidsbelasting en het onvoldoende ervaren van regelmogelijkheden én sociale steun in het werk lijken in wat sterkere mate een arbeidsrisico te vormen.

Hoewel negen van de tien werknemers leermogelijkheden belangrijk vinden, is een geringer deel van de werkgevers tevreden over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren. Iets meer dan de helft van de werknemers heeft in de voorgaande twee jaar scholing gevolgd. Het werk veranderde ook: iets meer dan de helft van de werkgevers voerde veranderingen in de manier van werken door (procesinnovatie).

De dynamiek op de arbeidsmarkt lijkt aanzienlijk: ruim veertig procent werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever (een maat voor de 'externe mobiliteit').

Opvallend is dat slechts iets meer dan een kwart van de werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vindt voor de personeelsbezetting en slechts iets meer dan een derde maatregelen treft die gericht zijn op langer doorwerken van het personeel. Het treffen van stimuleringsmaatregelen blijkt onder werkgevers minder 'populair' dan het treffen van ontzietmaatregelen. Slechts een op de vijf werkgevers trof een of meer stimuleringsmaatregelen; ca. een derde trof een of meer ontzietmaatregelen en dan met name extra vrije dagen voor oudere werknemers. Dit aandeel bleef gelijk tussen 2010 en 2012. Ontzietmaatregelen kunnen onbedoeld bijdragen aan de negatieve stereotypering van oudere medewerkers, terwijl beleid voor ontwikkeling van loopbaanmogelijkheden dit juist tegen kan gaan.

#### *Effecten DI-beleid op arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid*

Analyse op de WEA-steekproef 2010 gekoppeld aan productiviteits- en werkgelegenheids(groei)gegevens van het CBS bracht aan het licht dat het treffen van DI-ontzietmaatregelen geen significant effect had op de werkgelegenheid een jaar later. Daarentegen toonden de analyses dat het (in sterkere mate) treffen van DI-stimuleringsmaatregelen een hoger werkgelegenheidsniveau een jaar later significant voorspelt. Op de arbeidsproductiviteit was er alleen een heel zwak maar niet significant positief effect.

## **Duurzame inzetbaarheid risicogroepen (hoofdstuk 4)**

Met de indicatoren uit het dashboard (Figuur 1) maakten we DI-profielen, waarmee werknemers uit risicogroepen, en organisaties met risicogroepen in dienst, en bedrijfssectoren vergeleken kunnen worden in de tijd.

Hoofdstuk 4 gaat in op de ontwikkeling in deze DI-profielen en de - resulterende - meest recente DI-profielen van vier belangrijke 'risicogroepen' (oudere werknemers, laag opgeleiden, werknemers met een gezondheidsbeperking en flexwerkers).

### *Oudere werknemers*

In het bijzonder 55-plussers laten tussen 2011 en 2012 een sterke toename zien in de gemiddelde leeftijd tot welke zij willen doorwerken. Tegelijkertijd trad tussen 2010 en 2012 echter ook een sterke toename op in het aandeel werknemers dat aangeeft niet te kunnen voldoen aan de huidige fysieke of psychische werkeisen (werkvermogen). Anno 2012 is de situatie dat van alle werknemers de oudere werknemers tot gemiddeld de hoogste leeftijd willen doorwerken. Oudere werknemers achten zichzelf ook het vaakst in staat om langer door te werken. Dit resultaat wordt deels verklaard door het 'healthy worker effect'. Dat wil zeggen dat vooral gezonde werknemers tot op hogere leeftijd aan het werk zijn. Ongezonde werknemers verlaten al eerder het arbeidsproces. Daarnaast hebben werknemers naarmate ze ouder worden een steeds beter beeld van hun laatste arbeidsjaren. De oudste leeftijdsgroep beoordeelt de eigen actuele inzetbaarheid echter relatief ongunstig, en geeft minder vaak aan een goede gezondheid te hebben. Ook op de indicatoren over het omgaan met verandering (leeroriëntatie en mobiliteit) scoren zij relatief laag. Niettemin vinden relatief veel werkgevers met veel 55-plussers in dienst het voor hun personeelsvoorziening belangrijk dat doorgewerkt wordt tot het pensioen.

### *Laag opgeleiden*

Het DI-profiel van laagopgeleiden laat zien dat werkgevers met de helft of meer laag opgeleiden in dienst in 2012 positiever oordelen over de kwalificaties van hun personeel dan in 2010. Deze werkgevers zijn echter minder tevreden over de bereidheid van hun personeel om nieuwe dingen te leren dan werkgevers met minder laag opgeleiden in dienst. Het percentage laag opgeleiden dat een opleiding of cursus heeft gevolgd voor het werk, blijkt ook relatief laag. Een mogelijke verklaring is dat laag opgeleiden leermogelijkheden in een baan ook minder belangrijk vinden. Uit het DI-profiel voor laag opgeleiden blijkt ten slotte dat laagopgeleiden een relatief hoge fysieke belasting rapporteren en minder vaak voldoende regelmatigheden én sociale steun ervaren.

### *Werknemers met gezondheidsbeperkingen*

Werkgevers met personeel uit kwetsbare groepen in dienst (mensen met gezondheidsbeperkingen, langdurig werklozen en voortijdig schoolverlaters) zijn in 2012 relatief vaker dan in 2010 tevreden over de leerbereidheid van het personeel. Deze bedrijven blijken ook meer DI-werkgeversbeleid te voeren: zij hebben relatief vaak maatregelen getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken. Ook blijken deze bedrijven vaker procesinnovaties door te voeren. De grotere 'actiebereidheid' kan zijn ingegeven door het feit dat bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst aangeven een kleiner aandeel van hun personeel voldoende gekwalificeerd te vinden voor het werk. Dat gevoel van urgentie zet mogelijk ook aan tot maatregelen.

Net als in 2010 steken werknemers met gezondheidsbeperkingen ook in 2012 op alle DI-indicatoren ongunstig af ten opzichte van werknemers zonder gezondheidsbeperkingen.

### *Contractflexibiliteit*

Tussen 2010 en 2012 zijn vooral organisaties met een grote flexibele schil positiever gaan oordelen over de mate waarin hun personeel voldoende gekwalificeerd is. Anno 2012 is nog steeds kenmerkend voor werknemers (i.c. 45-plussers) met een flexibel contract dat zij tot een gemiddeld hogere leeftijd willen doorwerken. Flexwerkers rapporteren nauwelijks meer psychosociale arbeidsbelasting dan vaste krachten, maar op regelmogelijkheden én sociale steun scoren zij ook in 2012 beduidend ongunstiger. Ook hebben flexwerkers aanmerkelijk minder vaak scholing gevolgd. Contracttypen met de minste baanzekerheid bieden dus ook de minste (formele) ontwikkelmogelijkheden, waardoor de duurzame inzetbaarheid onder druk lijkt te staan. Flexwerkers blijken leermogelijkheden overigens wel net zo belangrijk te vinden als vaste krachten. De gevonden verschillen lijken dus vooral een gevolg van een verschil aan door werkgevers aan flexwerkers geboden ontwikkelmogelijkheden. Een mogelijke verklaring is dat bedrijven met een grote flexibele schil het minder belangrijk vinden dat personeel tot de pensioengerechtigde leeftijd doorwerkt. Een punt van aandacht is het contrast tussen de flexwerkers die relatief lang willen doorwerken enerzijds en de bedrijven die veel met flexwerkers werken maar minder belang hechten aan langer doorwerken van het personeel anderzijds.

### **Duurzame inzetbaarheid in sectoren (hoofdstuk 5)**

Tussen 2006 en 2012 nam in alle sectoren de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan toe. Per sector is die toename van de gemiddelde pensioenleeftijd echter verschillend. In hoofdstuk 5 presenteren we DI-sectorprofielen. Uit deze sectorprofielen zijn mogelijke verklaringen te destilleren voor de verschillen in de ontwikkeling van de gemiddelde pensioenleeftijd in bedrijfssectoren.

#### *Landbouw, bosbouw en visserij*

De gemiddelde pensioenleeftijd in de landbouw is met 67 jaar het hoogst van alle sectoren. Tussen 2010 en 2012 is die gemiddelde pensioenleeftijd bovendien het sterkst gestegen: van 64,9 in 2010 naar 67 in 2012. Werknemers in deze sector zijn in 2012 minder optimistisch dan in 2010 en minder optimistisch dan andere werknemers over het vinden van ander werk. Wellicht mede daarom zijn werknemers in de landbouw de aanwezigheid van leermogelijkheden wel belangrijker gaan vinden, om de mogelijkheid te hebben bij te blijven. Werkgevers lijken bij medewerkers een toename van de wens om bij te blijven echter niet te herkennen: zij zijn juist minder tevreden geworden over de leerbereidheid van hun personeel. Mogelijk heeft daarmee te maken dat er steeds meer innovaties van productieprocessen worden doorgevoerd dan in 2010 het geval was. Daarmee is de noodzaak tot leren groter geworden. In 2012 vinden werkgevers hun personeel overigens meer dan in 2010 voldoende gekwalificeerd voor het werk. Dat wijst erop dat er tussen 2010 en 2012 ook voldoende onderhoud aan kwalificaties is geweest om te blijven voldoen aan de eisen die het werk in 2012 stelt. Relatief veel landbouwbedrijven geven ook aan maatregelen te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken. Risico's zijn er nog wel voor de gezondheid. In de landbouwsector kampen in 2012 meer werknemers dan in 2010 met psychosociale arbeidsbelasting. Ook de fysieke belasting blijft onverminderd hoog.

#### *Industrie*

In de industriesector ligt de gemiddelde pensioenleeftijd in 2012 op 63,3 jaar. Een toename van 1,2 jaar ten opzichte van 2010 wat een iets bovengemiddelde stijging betekent. De industriesector is vrij stabiel op de andere DI-indicatoren. Anno 2012 scoort de industrie vergeleken met de andere sectoren niettemin afwijkend op vier indicatoren. Werkgevers achten de actuele inzetbaarheid van hun personeel relatief laag, zij blijven relatief ontevreden over de leerbereidheid van het personeel, terwijl juist relatief veel industriële



bedrijven procesinnovaties hebben doorgevoerd. Veel werkgevers vinden het doorwerken van het personeel tot hun pensioen belangrijk. Daartoe worden echter niet opvallend meer maatregelen getroffen die gericht zijn op langer doorwerken van het personeel. Op dat vlak onderscheidt de industriector zich niet van andere sectoren.

### *Bouwnijverheid*

In de bouwsector is de gemiddelde pensioenleeftijd in 2012 62,5 jaar. Dat is relatief laag en vergelijkbaar met sectoren als openbaar bestuur en gezondheids- en welzijnszorg. Van 2010 tot 2012 nam de gemiddelde pensioenleeftijd met bijna één jaar toe (ongeveer overeenkomend met de gemiddelde stijging voor Nederland). Uit het DI-profiel blijkt ook dat ten opzichte van het jaar 2011 er in 2012 een toename was in de gemiddelde leeftijd tot welke 45-plussers in de bouwnijverheid willen doorwerken – en deze ontwikkeling was wat sterker aanwezig dan in de rest van de sectoren. Dat de economische crisis de bouwsector relatief hard heeft geraakt, zien we terug in het DI-profiel. Tussen 2010 en 2012 trad een relatief sterke afname op in het vertrouwen van werknemers dat ze gemakkelijk een andere baan kunnen vinden. We zien ook een sterke afname van het aandeel werknemers dat zegt te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen. Het percentage werknemers in de bouw dat leermogelijkheden in het werk belangrijk vindt, bleef gelijk terwijl in de rest van de sectoren juist een lichte toename optrad. Werkinhoudelijk leek echter van weinig verandering sprake: er was een afname van het aantal bedrijven dat procesinnovaties doorvoerde.

Ook ervoeren minder werknemers voldoende regelmogelijkheden én sociale steun. In 2012 is - uiteraard – nog steeds kenmerkend voor deze sector dat zware fysieke belasting een risico vormt. Deze factoren zouden kunnen de relatief lage gemiddelde pensioenleeftijd in de bouwsector verklaren. In de bouwsector vinden relatief veel werkgevers het doorwerken van het personeel tot het pensioen echter wel belangrijk voor de personele bezetting. Net als in de industriector uit zich dat vooralsnog echter niet in een ook groter aandeel bedrijven dat maatregelen treft gericht op langer doorwerken; dat aandeel bleef gelijk.

### *Handel*

De pensioenleeftijd was in de sector handel met 64,3 jaar relatief hoog in 2012 en ook de toename van de gemiddelde pensioenleeftijd is in de handel bovengemiddeld. In het DI-profiel is vooral de toename van de tevredenheid bij werkgevers over de leerbereidheid van het personeel opvallend. Ondanks dat wordt er in de sector echter ook anno 2012 nog relatief weinig deelgenomen aan scholing. Wel zien we veel arbeidsmobiliteit in de sector. Dit zou erop kunnen wijzen dat werknemers zich in deze sector vooral ontwikkelen door van baan te veranderen en minder door scholing. Een andere positieve ontwikkeling voor de duurzame inzetbaarheid is dat de fysieke belasting volgens werknemers is afgenomen.

### *Horeca*

De horeca heeft met 64,7 jaar een relatief hoge gemiddelde pensioenleeftijd. Dat personeel langer doorwerkt blijkt echter voor werkgevers in de horeca relatief onbelangrijk te zijn. Een aantal ontwikkelingen tussen 2010 en 2012 kan daaraan debet zijn. Zo zijn werkgevers minder tevreden geworden over de leerbereidheid van werknemers en vinden zij werknemers minder goed gekwalificeerd voor het huidige werk. Werknemers geven op hun beurt aan weinig regelmogelijkheden én weinig sociale steun in het werk te ervaren. Er is weinig aan scholing gedaan en de arbeidsmobiliteit blijft relatief hoog, hoewel die tussen 2010 en 2012 wel wat is afgenomen. Veel werknemers denken echter wel gemakkelijk elders een baan te kunnen vinden en zij ervaren een steeds betere werk-privé balans.

Bovenstaande past bij het beeld dat er relatief veel jongeren in de sector werken die een baan in de horeca als een tijdelijke of een bijbaan zien. Zowel werkgevers als werknemers

lijken om die redenen ook weinig in elkaar te investeren. Mogelijk draagt dat er ook aan bij dat de sector zich kenmerkt door teruglopende procesinnovaties.

#### *Vervoer en communicatie*

In de sector vervoer en communicatie is de gemiddelde pensioenleeftijd opgelopen tot 64 jaar. Dat betekent een forse stijging, want in 2010 was de gemiddelde pensioenleeftijd nog maar 62,4 jaar. Specifiek voor de sector vervoer en communicatie in 2012 zijn echter ook de lage scores op de indicatoren tevredenheid van werkgevers over de leerbereidheid van het personeel, en het aandeel bedrijven dat procesinnovatie doorvoerde. Mogelijk vormt toegenomen onvrede over de leerbereidheid van werknemers aanleiding voor bedrijven in de sector om de aandacht voor procesinnovaties verder terug te schroeven.

#### *Financiële instellingen*

In de financiële instellingen gaan werknemers gemiddeld met 63,3 jaar met pensioen. Een forse toename (1,5 jaar) ten opzichte van 2010. Eén van de oorzaken zou kunnen zijn dat maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken in de sector veel meer aandacht hebben gekregen. Het lijkt er ook op dat die maatregelen bij werknemers gehoor vinden. Werkgevers zijn in 2012 relatief tevreden over de leerbereidheid van het personeel, werknemers ervaren zelf ook voldoende regelmogelijkheden én sociale steun, en zij hebben relatief vaak scholing gevolgd. Ook zien we een toename in procesinnovaties. De financiële sector wordt nog wel gekenmerkt door een relatief lage arbeidsmobiliteit.

#### *Zakelijke dienstverlening*

In de zakelijke dienstverlening is de gemiddelde pensioenleeftijd relatief hoog en deze is tussen 2010 en 2012 met iets meer dan één jaar toegenomen, naar 64,5 jaar. Het DI-profiel voor deze sector voor 2012 laat zien dat de sector zich gunstig onderscheidt van andere sectoren. Werknemers denken tot relatief hoge leeftijd door te kunnen werken. Men ervaart voldoende regelmogelijkheden en steun en werkgevers zijn over het algemeen tevreden met de leerbereidheid van werknemers. In de zakelijke dienstverlening vond niettemin een afname plaats in de mate waarin procesinnovaties zijn doorgevoerd.

#### *Openbaar bestuur en overheidsdiensten*

Deze sector behoort tot de sectoren met de laagste gemiddelde pensioenleeftijd en de minst snel stijgende pensioenleeftijd. In 2010 ging men in het openbaar bestuur gemiddeld met 62 jaar met pensioen. In 2012 was dat 62,6 jaar. De inzetbaarheid van werknemers in deze sector verduurzaamt dus in relatief geringe mate. Verklaringen kunnen we zoeken in het resultaat dat werknemers in 2012 een stuk pessimistischer oordelen dan in 2010 over de eigen kansen op de arbeidsmarkt. Ook de arbeidsmobiliteit nam sterk af. Wel is er relatief veel scholingsdeelname in de sector.

#### *Onderwijs*

De sector onderwijs is een relatief stabiele sector als het om DI gaat. Tussen 2010 en 2012 nam de gemiddelde pensioenleeftijd met 0,5 jaar toe – overigens het minst van alle sectoren. Kenmerkend voor de sector is ook de relatief lage arbeidsmobiliteit. Veel onderwijsorganisaties geven aan innovaties in hun dienstverlening te hebben doorgevoerd. Dat heeft mogelijk ook een relatie met het relatief grote aantal werknemers dat tussen 2010 en 2012 een opleiding of cursus volgde voor het werk.

#### *Gezondheids- en welzijnszorg*

De sector gezondheids- en welzijnszorg heeft met 63,1 jaar een lage gemiddelde pensioenleeftijd in 2012 (62 jaar in 2010, wat neerkomt op een iets bovengemiddelde

stijging). In de sector troffen in 2012 wel meer werkgevers dan in 2010 maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken, terwijl in de rest van de sectoren deze ontwikkeling maar beperkt plaats had. Mogelijk heeft dat er mede toe bijgedragen dat de gemiddelde pensioenleeftijd tussen 2010 en 2012 met ruim een jaar is toegenomen. Kenmerkend voor de sector is daarbij wel dat 45-plussers aangeven tot een minder hoge leeftijd door te kunnen werken. Een verklaring kan zijn dat werknemers een relatief hoge fysieke arbeidsbelasting ervaren. Werkgevers in de zorg zijn relatief tevreden over het kwalificatieniveau van hun personeel. Er wordt daartoe ook veel aan scholing gedaan. Mogelijk geholpen door het passende kwalificatieniveau en de hoge scholingsdeelname blijkt de sector relatief veel procesinnovaties door te voeren.

#### *Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening*

De relatief hoge gemiddelde pensioenleeftijd in de sector cultuur, sport en recreatie van 63,6 jaar in 2010 is fors gestegen naar 65,5 jaar in 2012. De sector kende dan ook een relatief sterke toename van bedrijven die DI-beleid voeren. Een resultaat van dat beleid kan zijn dat relatief weinig werknemers van baan zijn veranderd, maar in staat zijn gesteld in de huidige baan te blijven werken. Opmerkelijk daarbij is wel dat bedrijven in deze sector zeggen relatief weinig belang te hechten aan langer doorwerken van hun personeel. Mogelijk is met een gemiddelde pensioenleeftijd van 65,5 jaar dat doel voor bedrijven ook al bereikt.

#### **Duurzame inzetbaarheid Nederland in Europees perspectief (hoofdstuk 6)**

In hoofdstuk 6 vergelijken we met gebruikmaking van Europese werknemersdata uit 2010 het DI-dashboard voor Nederland met het DI dashboard voor Europa. We kunnen een vergelijking maken op 11 van de 20 indicatoren. Nederland scoort in 2010 op alle 11 indicatoren voor duurzame inzetbaarheid gunstiger dan de overige 26 Europese lidstaten. Vergelijkingen tussen de afzonderlijke Europese lidstaten laten zien dat Nederland op zes indicatoren in de top drie van meest gunstig scorende landen staat. Nederland scoort het gunstigst op actuele inzetbaarheid (gemakkelijk andere baan denken te vinden) en fysieke belasting. Bij de indicatoren 'in staat zijn door te werken tot 60', werk-privé balans, psychosociale belasting en volgen van training scoort Nederland het op-een-na-gunstigst. Een Europese vergelijking op werkgeversdata bleek vooralsnog niet mogelijk.

#### **Onderzoeksrichtingen voor 2014**

We sluiten dit rapport af met enkele suggesties voor verder onderzoek op het terrein van duurzame inzetbaarheid:

- › Binnenkort komen *werkgeversdata* van de European Company Survey 2013 beschikbaar (terwijl het in het voorgaande Europese *werknemersdata* betrof). Het is interessant het werkgeversperspectief en beleid rond DI na te gaan en ook hierop een vergelijking te maken tussen Nederland en de andere EU-lidstaten.
- › Een andere onderzoeksvraag betreft de DI-situatie in de topsectoren. Deze valt in kaart te brengen met in 2013 door TNO uitgevoerde exercities op de NEA en WEA.
- › Ook is het interessant (cf. ook het betreffende blok in Figuur 1), en tot nog toe een omissie, om cao's van de sectoren onder de loep te nemen op DI: deze informatie zal in 2014 aan de NEA en WEA gekoppeld gaan worden.
- › Verdere analyses op gekoppelde data, zoals de analyses in hoofdstuk 4, kunnen helpen het DI-model, verder te valideren en verfijnen. Daarnaast kunnen veronderstelde relaties tussen de feitelijke pensioenleeftijd met determinantindicatoren voor dit doel getoetst worden.

# 1 Duurzame inzetbaarheid: prioriteit in beeld

*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, de lagere instroom van jongeren (ontgroening) - leidend tot een krimpende beroepsbevolking - en de toenemende levensverwachting. Alleen al over de periode 2010-2012 ging de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking van 40,2 jaar naar 40,6 jaar. Al met al zal een groter inactief deel van de bevolking steeds langer een beroep doen op de sociale zekerheid en pensioenvoorzieningen. Om deze oplopende druk op de sociale zekerheid te verminderen zijn de afgelopen jaren tal van maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, onder meer door de vervroegde uitstroom uit arbeid te beperken – bijv. in 2006 de afschaffing van de fiscale bijdrage aan VUT- en prepensioenregelingen en de verhoging van de fiscale arbeidskorting voor werkende ouderen om mensen te stimuleren langer aan het werk te blijven. Onlangs zijn VVD en PvdA in het kabinet Rutte-II overeengekomen de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd vanaf 2013 versneld te laten stijgen zodat deze in 2021 op 67 jaar komt te liggen (Arts & Otten, 2013). De bruto arbeidsparticipatie van de bevolking van 50 tot 65 jaar bedroeg in 2012 ruim 65 procent. Bij mannen daalde de arbeidsparticipatie van ruim 80 procent in het begin van de jaren zeventig naar 56 procent begin jaren negentig, mede door de komst van vervroegde uittreddingsregelingen. Daarna is de arbeidsparticipatie gestaag toegenomen tot bijna 77 procent in 2012. In de jaren zeventig en tachtig nam minder dan een op de vijf vrouwen van 50 tot 65 jaar deel aan de arbeidsmarkt. Vanaf begin jaren negentig is de arbeidsparticipatie van vrouwen in deze leeftijdsgroep fors gestegen, namelijk tot 54 procent in 2012 (Arts & Otten, 2013).

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

*Duurzame inzetbaarheid in de praktijk*

Ondanks het belang van duurzame inzetbaarheid en de langjarige ontwikkeling van het denken erover, lijken arbeidsorganisaties niet goed raad te weten met het idee van langer doorwerken. Slechts 27% van de bedrijven vond het in 2012 voor hun personeel bezetting van belang dat werknemers tot de "*pensioengerechtigde leeftijd*" doorwerken (WEA 2012). Dit lijkt wel een lichte stijging ten opzichte van 2010 toen 23% van de werkgevers aangaf dat ze het van belang vonden dat tot het "*65e levensjaar*" werd doorgewerkt.

Een AAVN-ledenenquête begin 2010 liet zien dat 59% van de werkgevers nog geen maatregelen heeft getroffen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Dit heeft mogelijk te maken met een ongunstige beeldvorming rond oudere werknemers, bij wie de paradox “langer leven, eerder afgeschreven” lijkt op te gaan. Werkgevers beoordelen 50-plussers weliswaar positiever dan 35-minners wat betreft sociale vaardigheden en betrouwbaarheid, maar duidelijk negatiever wat betreft scholingsbereidheid, creativiteit en belastbaarheid (Van Dalen 2006). Naast deze beeldvorming speelt ook een rol dat ouderen relatief duur zijn in loongerelateerde kosten. Opvallend is overigens dat Nederland in deze ‘negatieve stereotypering’ van ouderen in een onderzoek in zes Europese landen relatief ongunstig scoort (Van Dalen 2006). Oudere werkloze baanzoekenden vinden ook moeilijk ander werk. In 2009 kwam van de oudere werkzoekenden van 45-55 jaar een kwart weer aan de slag; bij de 60-plussers blijkt dit aandeel gedaald tot 7% (König e.a. 2011). Recente cijfers van het Centraal Bureau van de Statistiek tonen echter weer een opwaartse trend sinds 2010 en 2012 in de arbeidsparticipatie van werknemers 55 jaar en ouder (Figuur 1.1).



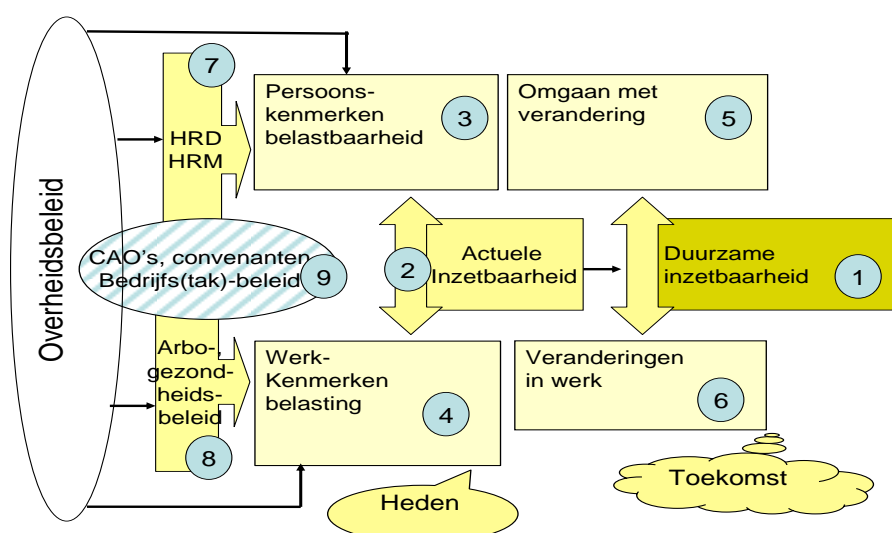
Figuur 1.1 Netto arbeidsparticipatie van 55-plussers (in procenten) (bron: CBS Statline/Kenniscentrum UWV, 2012)

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. Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de politieke agenda en tal van (beleids)maatregelen zijn aan de orde om deze te verbeteren. De volgende paragraaf bespreekt het model dat we hebben ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen en de ontwikkelingen te volgen door middel van een beperkt aantal indicatoren: *het 'dashboard duurzame inzetbaarheid (DI)'*.

## 2 Het dashboard duurzame inzetbaarheid (DI)

Het model om duurzame inzetbaarheid in beeld te brengen is door TNO in overleg met het ministerie van SZW ontwikkeld en baseert zich op de lopende survey-onderzoeken Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2010 en 2012 (Koppes e.a., 2011; 2013) en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010 en 2012 (Oeij e.a. 2011; 2013) en gegevens van CBS en UWV. De lezer die geïnteresseerd is in de achtergrondliteratuur verwijzen we naar het rapport 'Naar een Monitor voor duurzame inzetbaarheid' (2010)<sup>2</sup>. Onderhavig rapport behandelt de technische achtergrond en beschrijft de resultaten anno 2012. Daarbij wordt voor het totaal van de organisaties en werknemers in Nederland en per subgroep een vergelijking gemaakt met de situatie in 2010 (voor de resultaten van deze eerste meting uit 2010, zie: Kraan, Wevers, Geuskens & Sanders, 2011). Dit rapport presenteert tevens een vergelijking van het dashboard DI voor de situatie van werknemers in Nederland versus de werknemers in de rest van de landen van de Europese Unie. Voorts bevat dit rapport analyseresultaten over de relatie tussen het type beleid dat de werkgever voert gericht op langer doorwerken enerzijds en een 'harde' maat voor de werkgelegenheid anderzijds.

De factoren die duurzame inzetbaarheid beïnvloeden, bestaan uit een brede waaier van persoonskenmerken, gezondheidskenmerken, kennis en vaardigheden, (organisatie)kenmerken van het werk, bedrijfskenmerken en sociale en financiële factoren. De bedoeling van het dashboard DI is om met *een select aantal goed toegankelijke arbeidsgerelateerde indicatoren een meerdimensionaal beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemer en het bedrijfsbeleid daaromtrent*. Een sterke eigenschap van het model is dat het niet alleen beoogde effecten van beleid (duurzame inzetbaarheid, blok 1 in Figuur 2.1) omvat, maar ook *determinantindicatoren* dus voor beleid relevante beïnvloedende factoren (de overige blokken in Figuur 2.1).



Figuur 2.1 Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoeleinden

<sup>2</sup> Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K. & Venema, A., m.m.v. Blatter, B., Joling, C., Goudswaard, A., Geuskens, G. & Houtman, I. (2010). Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid. Hoofddorp: TNO.

## 2.1 Gebruikte databestanden

Naast UWV- en RWI-kengetallen in door derden beschreven onderzoeken, maken we in dit rapport vooral gebruik van de werknemerssurveys NEA en de werkgeverssurvey WEA.

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

Om het werkgeversperspectief te beschrijven hebben we gebruik gemaakt van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA). De WEA wordt tweejaarlijks afgenomen onder ca. 5.500 werkgeversvertegenwoordigers. De WEA bevat vragen over arbeidsomstandigheden, -tijden, -verhoudingen, en -voorwaarden, bedrijfsbeleid (sociale en technische innovatie), flexibilisering, personeelsbeleid, personeelskenmerken, bedrijfsresultaten en ziekteverzuim. De WEA wordt uitgevoerd door TNO.

Het slothoofdstuk van dit rapport reproduceert het dashboard DI van Nederland versus de overige 26 EU-lidstaten, gebaseerd op werknemersgegevens van de vijfde European Working Conditions Survey (EWCS 2010) (EUROFOUND, 2012). De ECWS van de European Foundation wordt om de vijf jaar in de Europese lidstaten uitgevoerd. De meest recente, vijfde editie dateert van 2010. De vragenlijst gaat in op onder meer de algemene context van de baan, werktijden, arbeidsorganisatie, salariering, arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's, cognitieve en psychosociale factoren, de balans tussen werk en privéleven, de toegang tot scholing. In 2010 zijn bijna 44 000 werkenden ondervraagd. Deze waren afkomstig uit 34 landen – EU27, Noorwegen, Kroatië, de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Turkije, Albanië, Montenegro en Kosovo. Bij de analyses is uitgegaan van EU27. Hierbij wordt uitgegaan van de 27 EU-lidstaten in 2010.

In Box 1 en 2, in Bijlage 1, worden de gebruikte indicatoren toegelicht, onderscheiden naar de effectindicatoren en determinantindicatoren. De effectindicatoren betreffen de zelf-aangegeven leeftijden tot welke men wil doorwerken, en tot welke men in staat is door te werken. De determinantindicatoren worden verondersteld dit te beïnvloeden (zie ook Kraan e.a., 2011 waarin we de aanwezigheid en sterkte van de relaties tussen de concepten (cross-sectioneel) analyseerden met de NEA 2010 en WEA 2010). Bijlage 2 beschrijft de gebruikte operationalisaties van de concepten, op basis van de NEA-, WEA- en EWCS-vragen. We merken op dat door de keuze van de gebruikte databestanden de situatie van werkenden die niet in loondienst zijn (zoals ZZP'ers en specifieke groepen flexwerkers), niet in het dashboard verwerkt is.

In het navolgende presenteren we de gemeten indicatorwaarden anno 2012 en vergelijken deze met 2010.

## 3 Duurzame inzetbaarheid in beeld 2010 tot 2012

### 3.1 Duurzame inzetbaarheid in beeld

In deze paragraaf presenteren we de resultaten op de indicatoren in het 'dashboard DI'. In Tabel 3.1 staan de effectindicatoren en in Tabel 3.2 de determinantindicatoren. Over de indicatoren zijn gegevens bekend over meerdere jaren.

Tabel 3.1 Ontwikkeling van de effectindicatoren DI in de periode 2010 – 2012 (Bron: NEA, CBS, Statline, UWV)

Effectindicatoren	2010	2011	2012
1. Willen doorwerken tot 65 bij 45-plussers 1bis. Willen doorwerken tot [leeftijd] bij 45-plussers	45,8% -	- 63,5	- 63,8
2. Kunnen doorwerken tot 65 bij 45-plussers 2bis. Kunnen doorwerken tot [leeftijd] bij 45-plussers	52,6% -	- 63,8	- 64,1
3. Feitelijke pensioenleeftijd (gemiddelde 55-plussers)	62,8	63,1	63,6
4. Netto arbeidsparticipatie van 55-plussers t.o.v. totaal arbeidsparticipatie	48,7% / 67,1%	51,0% / 67,2%	53,4% / 67,2%
5. Aandeel 55-plussers in WIA-instroom als % totaal instroom	27,4%	28,4%	30,0%
6. Aandeel 55-plussers in WW-uitstroom met reden werkherleving t.o.v. 55-minners	8,5%	10,0%	10,1%

Uit ons eerdere rapport met DI-resultaten (Kraan e.a., 2011) bleek al dat het aandeel werknemers dat wil en kan doorwerken sinds 2006 duidelijk steeg, waarbij het 'gat' tussen willen en kunnen doorwerken kleiner werd<sup>3</sup>. Ook de gegevens voor 2011 en 2012 wijzen op een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers aangeven te willen en kunnen doorwerken (de NEA-vraagstelling is van 2010 op 2011 gewijzigd) en verkleining van dit gat. Ook de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd bleef stijgen, naar 63,6 jaar in 2012 – een half jaar meer ten opzichte van 2011. Deze sterke stijging komt volgens het CBS overigens voornamelijk doordat in 2012 een grote groep 'babyboomers', geboren vlak na de Tweede Wereldoorlog, vorig jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikte. Maar een verdere stijging in de komende jaren wordt ook verwacht als gevolg van de (in 2006) veranderde wetgeving. Daarnaast is de netto arbeidsparticipatie<sup>4</sup> van 55-plussers gestegen. De WIA-instroomkans van 55-plussers ten opzichte van de verzekerde populatie van 55-plussers blijkt echter eveneens te stijgen. In absolute aantallen is dit nog ongunstiger, omdat het relatieve aandeel van 55-plussers in de beroepsbevolking toeneemt.<sup>5</sup> Ook de WW-uitstroomkans van 55-plussers is de laatste vier jaar verslechterd, na een duidelijke verbetering aan het begin van de eeuw. Wat deze laatste twee indicatoren betreft is het beleidsdoel van de Stichting van

<sup>3</sup> Bij het *kunnen* doorwerken ging het in de NEA-vragenlijsten tot en met jaargang 2010 om de vraag of men zich in staat acht het *huidige* werk tot het 65ste levensjaar voort te zetten; bij het *willen* doorwerken ging het om werkzaam blijven *in het algemeen*.

<sup>4</sup> Feitelijk werkzaam, in tegenstelling tot de bruto-participatie, waarbij ook de werkzoekenden worden meegerekend.

<sup>5</sup> In het UWV Kennisverslag 2013-3 wordt hier nader op ingegaan.



de Arbeid om de arbeidsparticipatie van 55-plussers niet meer fundamenteel te laten verschillen van die van jongere leeftijdsgroepen, dus niet dichterbij gekomen<sup>6</sup>.

De determinantindicatoren anno (2010 en) 2012 staan in Tabel 3.2. Werknemers en werkgevers schatten de inzetbaarheid ongeveer even groot in: 85% van de werknemers voldoet aan de taakeisen, volgens de werknemers zelf in 2012, en gemiddeld 90% van het personeel in de organisaties (vestigingen) is, volgens de werkgevers, wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende toegerust voor het werk. Daarentegen denkt in 2012 46% van de werknemers niet gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden (in 2010 38%). Ongeveer 10% van de werknemers geeft aan géén goede gezondheid te hebben en/of heeft een verstoorde werk/privé balans. Verder lijkt fysieke belasting bij 80% van de werknemers geen risicofactor te vormen voor duurzame inzetbaarheid, en psychosociale belasting geen risicofactor bij ongeveer 57% van de werknemers<sup>7</sup>, terwijl 49% voldoende regelmogelijkheden en sociale steun ervaart.

Hoewel 91% van de werknemers leermogelijkheden belangrijk vindt, is slechts 72% van de werkgevers tevreden over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren. Iets meer dan de helft van de werknemers heeft in de voorgaande twee jaar scholing gevolgd. Het werk veranderde ook: iets meer dan de helft van de werkgevers voerde veranderingen in de manier van werken door (procesinnovatie).

De dynamiek op de arbeidsmarkt lijkt aanzienlijk: ruim 40% werkt korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever (een maat voor de 'externe mobiliteit').

Tabel 3.2 Dashboard DI: determinantindicatoren in 2010 (NEA en WEA)

Determinantindicatoren DI			
		2010	2012
Actuele inzetbaarheid	7. Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen	87,1Δ	85,1∇
	8. Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever	61,6▲	54,1▼
	9. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust	86,1▼	89,8▲
Persoonskenmerken belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid	89,8	90,3
	11. Goede werk/privé balans	90,3∇	91,1Δ
Werkkenmerken: belasting, resources	12. Lichte fysieke belasting	78,5∇	79,6Δ
	13. Lichte psychosociale belasting	54,7∇	56,8Δ
	14. Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun	50,3Δ	48,6∇
Omgaan met verandering	15. Scholing in afgelopen 2 jaar	-- <sup>8</sup>	54,0%
	16. Leermogelijkheden belangrijk vinden	90,0∇	91,4Δ

<sup>6</sup> Stichting van de Arbeid. Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. juni 2011.

<sup>7</sup> Alle determinantindicatoren willen wij dezelfde systematiek geven: hoe hoger de waarde, hoe meer mensen een positief effect op duurzame inzetbaarheid mogen verwachten. Voor arbeidsomstandigheden werkt dit precies andersom als gebruikelijk bij arbeidsrisico's: er is niet gekeken naar het aantal mensen met zware fysieke en psychosociale belasting, maar juist naar het aantal mensen met een geringe belasting.

<sup>8</sup> De NEA-vraag naar scholing is in 2012 zodanig gewijzigd dat de gegevens voor 2010 en 2012 onvergelykbaar zijn.

Determinantindicatoren DI			
		2010	2012
	17. Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren	70,5%	71,6%
	18. Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	43,9 $\Delta$	41,5 $\nabla$
Veranderingen in werk	19. Bedrijf heeft innovaties in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd	53,2% $\Delta$	51,0% $\nabla$
Bedrijfsbeleid	20. Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting, volgens werkgever	-- <sup>9</sup>	26,8%
	21. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel	32,1% $\nabla$	36,6% $\Delta$

Opvallend is dat slechts 27% van de werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vindt voor de personeelsbezetting en slechts iets meer dan een derde maatregelen in het algemeen treft die hierop gericht zijn.

In de WEA is ook gevraagd naar het soort getroffen maatregelen gericht op langer doorwerken van het personeel. In tabel 3.3 staan verschillende maatregelen samengevat, onderverdeeld naar ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Het treffen van stimuleringsmaatregelen blijkt onder werkgevers minder 'populair' dan het treffen van ontziemaatregelen. Slechts 20% van de werkgevers trof een of meer stimuleringsmaatregelen; 34% trof een of meer ontziemaatregelen en dan met name extra vrije dagen voor oudere werknemers. Ten opzichte van 2010 was er wel een lichte afname: van 24% in 2010 naar 22% in 2012. Dat gold ook voor de maatregel Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT), van 10% naar 8%.

Ontziemaatregelen kunnen onbedoeld bijdragen aan de negatieve stereotypering van oudere medewerkers, terwijl beleid voor ontwikkeling van loopbaanmogelijkheden dit juist tegengaat.

Tabel 3.3 Percentage werkgevers dat aangeeft type maatregel te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken in 2010 en in 2012 (WEA-gegevens)<sup>10</sup>

<b>Ontziemaatregelen</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>Stimuleringsmaatregelen</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>
Extra vrije dagen bij oudere werknemers	24,0 $\Delta$	22,1 $\nabla$	Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	8,4	9,0
Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	14,6	15,6	Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	6,2	6,8
Taakverlichting of aanpassing takenpakket	9,7	10,6	Taakverbreding/ taakrotatie	4,1	4,0
Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT)	10,0 $\Delta$	7,6 $\nabla$	Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	3,5	3,9
Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegdienst	5,5	5,0	Omscholen naar een andere baan/functie	2,0	2,1

<sup>9</sup> De WEA-vraag is in 2012 zodanig gewijzigd dat de gegevens voor 2010 en 2012 onvergelijkbaar zijn.

<sup>10</sup> Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast).  $\Delta$ :  $p < 0,05$  (en  $\nabla$ ): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes  $\Delta$ : significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

<b>Ontziemaatregelen</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>Stimuleringsmaatregelen</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>
Totaal: minimaal één ontziemaatregel getroffen	34,0	34,3	Totaal: minimaal één stimuleringsmaatregel getroffen	19,5	19,8

	<b>2010</b>	<b>2012</b>
<b>Overige maatregelen</b>		
Aanpassing van de werkplek	7,5	8,2
Teruggang in salaris/in functie ('demotie')	1,9	1,7
<b>Geen maatregelen</b>		
Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	63,8	63,3

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 18% het in enige tot sterke mate eens in 2012 (20% in 2010; Klein Hesselink e.a. 2011). Dit geldt vooral voor de grotere organisatievestigingen vanaf vijftig werknemers (ca. 30%) en voor de sectoren openbaar bestuur (37%), onderwijs (26%), bouwnijverheid (26%) en horeca (25%). Met de stelling 'werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over werk en/of omgang met klanten' is 22% het eens en hier springen vooral sterk eruit: de grotere organisatievestigingen (46% en meer), de non-profitsector (32%) en de sector openbaar bestuur (50%) – gevolgd door de onderwijssector (34%).

### 3.2 Effecten van ontzie- en stimuleringsmaatregelen op de arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid?

TNO koppelde recent de WEA-steekproef 2010 aan registratiebestanden van het CBS met daarin productiviteits- en werkgelegenheidsgegevens (cf. Vergeer, Dhondt & Kraan, 2013). Deze registratiebestanden bevatten 'harde' CBS-cijfers over onder meer de werkgelegenheid van de bedrijven in verschillende jaren. Een analyse uitgevoerd voor onderhavig rapport bracht het effect van het treffen van ontzie- en stimuleringsmaatregelen in kaart op de werkgelegenheid.

De vijf ontziemaatregelen, die we bespraken in de vorige paragraaf, vormden een schaal met een betrouwbaarheid van ,67 (Cronbachs alpha), en de vijf stimuleringsmaatregelen een schaal met een betrouwbaarheid van ,63. Deze schalen relateerden we in multiële regressie-analyses aan het werkgelegenheidsniveau een jaar na de WEA-meting (2011). De analyse corrigeerde voor het niveau van de werkgelegenheid op baseline, dat wil zeggen in het jaar waarin in de WEA gevraagd was of en welke maatregelen getroffen waren (2010). Daarnaast corrigeerden we de analyse voor een groot aantal andere achtergrondvariabelen, zoals sector, arbeidsproductiviteit en sociaal-demografische kenmerken van het personeelsbestand. De resultaten van Model 2 uit Tabel 3.4 laten zien dat van het treffen van ontziemaatregelen er geen significant effect is op de werkgelegenheid een jaar later. Daarentegen tonen de analyses dat het (in sterkere mate) treffen van stimuleringsmaatregelen de werkgelegenheid een jaar later positief en significant voorspelt. Dit effect blijft overeind en wordt zelfs nog wat sterker ( $\beta=,03$ ;  $p<,001$ ) na correctie voor de interacties van de maatregelen met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand (Model 3).

Tot slot, we voerden deze analyses ook uit op het niveau van de arbeidsproductiviteit in 2011, die eveneens was te operationaliseren met de CBS-registraties. De arbeidsproductiviteit operationaliseerden we als de bruto toegevoegde waarde per fte. Van

beide typen maatregelen toonden de analyseresultaten zeer zwakke positieve ( $\beta=,03$ ), maar niet significante effecten op de arbeidsproductiviteit (resultaten niet in tabel opgenomen).

Tabel 3.4 Resultaten van de multi-pele regressieanalyses van de variabele aantal fte's 2011, gecorrigeerd voor het baseline-niveau 2010 (N=961)

	Aantal fte's 2011					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
Aantal fte's 2010	,97	***	,96	***	,96	***
Toegevoegde waarde per FTE 2009	,01		,01		,01	
Juridische structuur van bedrijf (zelfstandig=ref.):						
- hoofdkantoor	,03	***	,03	***	,03	***
- vestiging	,01		,01		,01	
- anders	,00		,00		,00	
Leeftijd bedrijf (log)	,01		,00		,00	
Sector (Bouwnijverheid=ref.):						
- Landbouw, bosbouw & visserij	,00		,00		,00	
- Industrie	,00		,00		,00	
- Handel	,00		,00		,00	
- Horeca	,01		,01		,01	
- Vervoer & communicatie	,01		,01		,01	
- Zakelijke dienstverlening	-,01		-,01		-,01	
- Financiële instellingen	-,01		-,01		-,01	
- Onderwijs	-,01		-,01		-,01	
- Gezondheids- & welzijnszorg	,01		,01		,01	
- Overige dienstverlening	,00		,00		,00	
PSA (werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld) belangrijk(ste) arbeidsrisico in bedrijf (0=nee; 1=ja)	,00		,00		,00	
Fysieke belasting (lichamelijke belasting en/of langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken) belangrijk(ste) arbeidsrisico in bedrijf (0=nee; 1=ja)	,00		,00		,00	
Percentage on-/laaggeschoolden	,00		,00		,00	
Percentage 45- t/m 54-jarigen	-,01		-,01		-,01	
Percentage 55-plussers	,00		-,01		,00	
Ontzietmaatregelen (aantal; range 0-5)			,01		,01	
Stimuleringsmaatregelen (aantal; range 0-5)			,02	**	,03	***
Ontzietmaatregelen * Percentage on-/laaggeschoolden					,00	
Stimuleringsregelen * Percentage on-/laaggeschoolden					,00	
Ontzietmaatregelen * Percentage 45-54-jarigen					,00	
Ontzietmaatregelen * Percentage 55-plussers					,00	
Stimuleringsregelen * Percentage 45-54-jarigen					-,02	**
Stimuleringsregelen * Percentage 55-plussers					,01	
R-kwadraat	,958	***	,959	***	,959	***
R-kwadraat Change			,001	***	,000	

\* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\* p < ,001.

## 4 Duurzame inzetbaarheid van risicogroepen

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid onderscheiden we vier belangrijke 'risicogroepen', naar leeftijdsgroep, opleidingsniveau, kwetsbare groepen (werknemers met gezondheidsbeperkingen) en contractflexibiliteit. Het dashboard DI kan in een grafisch profiel weergegeven worden om duidelijk te maken in hoeverre deze groep in 2012 afwijkt van die groep met dezelfde sociaal-demografische kenmerken in 2010, en in hoeverre deze groepen in 2012 afwijken van de andere werknemers op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van zo'n groep – en dus het verkleinen van deze verschillen – is immers het doel van beleidsmaatregelen voor deze groepen.

Dit hoofdstuk beschrijft het dashboard DI voor vier belangrijke 'risicogroepen' op het gebied van duurzame inzetbaarheid. We onderscheiden de volgende groepen (1) oudere werknemers, respectievelijk werkgevers met veel oudere werknemers in dienst, (2) laagopgeleide werknemers (in dienst), (3) werknemers met gezondheidsbeperkingen (in dienst) en (4) werknemers met een flexibel contract (in dienst).

Het dashboard DI visualiseren we per groep grafisch met profielen. Per paragraaf toont de eerste figuur in hoeverre de betreffende risicogroep in het jaar 2012 afwijkt van het jaar 2010 op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Vervolgens wordt in een figuur getoond in hoeverre in 2012 die risicogroep (nog) afwijkt van de werknemers die niet tot zo'n risicogroep behoren.

Het bovenste gedeelte van de figuren bevat indicatoren afkomstig uit de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden); het onderste gedeelte indicatoren afkomstig uit de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid). In de figuren waarin de jaren 2010 en 2012 met elkaar worden vergeleken zijn twee indicatoren door methodebreuk onvergelykbaar geworden en daarom achterwege gelaten (de formuleringen van de vragen over 'scholing gevolgd afgelopen 2 jaar' en 'doorwerken tot pensioengerechtigde leeftijd' waren gewijzigd in 2012). In de figuur met het DI-profiel 2012 komen deze indicatoren wel weer aan bod.

Voor de figuren geldt dat een scorebalk links van de 0-lijn betekent dat de score van de betreffende groep ongunstiger is dan die van de referentiegroep, rechts is de score gunstiger. Wanneer het verschil statistisch significant is, zijn de scorebalken gekleurd (de bijlagen presenteren de onderliggende, absolute percentages). Donker gekleurd betekent een significant en relevant verschil.<sup>11</sup> We bespreken hier de relevante verschillen. De gegevens waarop de figuren zijn gebaseerd, staan weergegeven in Bijlage 3 (ontwikkeling in de tijd) respectievelijk Bijlage 4 (2012-vergelijking).

### 4.1 Oudere werknemers

Figuur 4.1 toont het profiel van werknemers tussen de 45-54 jaar en 55-64 jaar in het jaar 2012 vergeleken met dat van werknemers tussen de 45-54 jaar en 55-64 jaar in het jaar 2010. De effectindicatoren willen en kunnen doorwerken betreffen de ontwikkeling van 2011 op 2012.

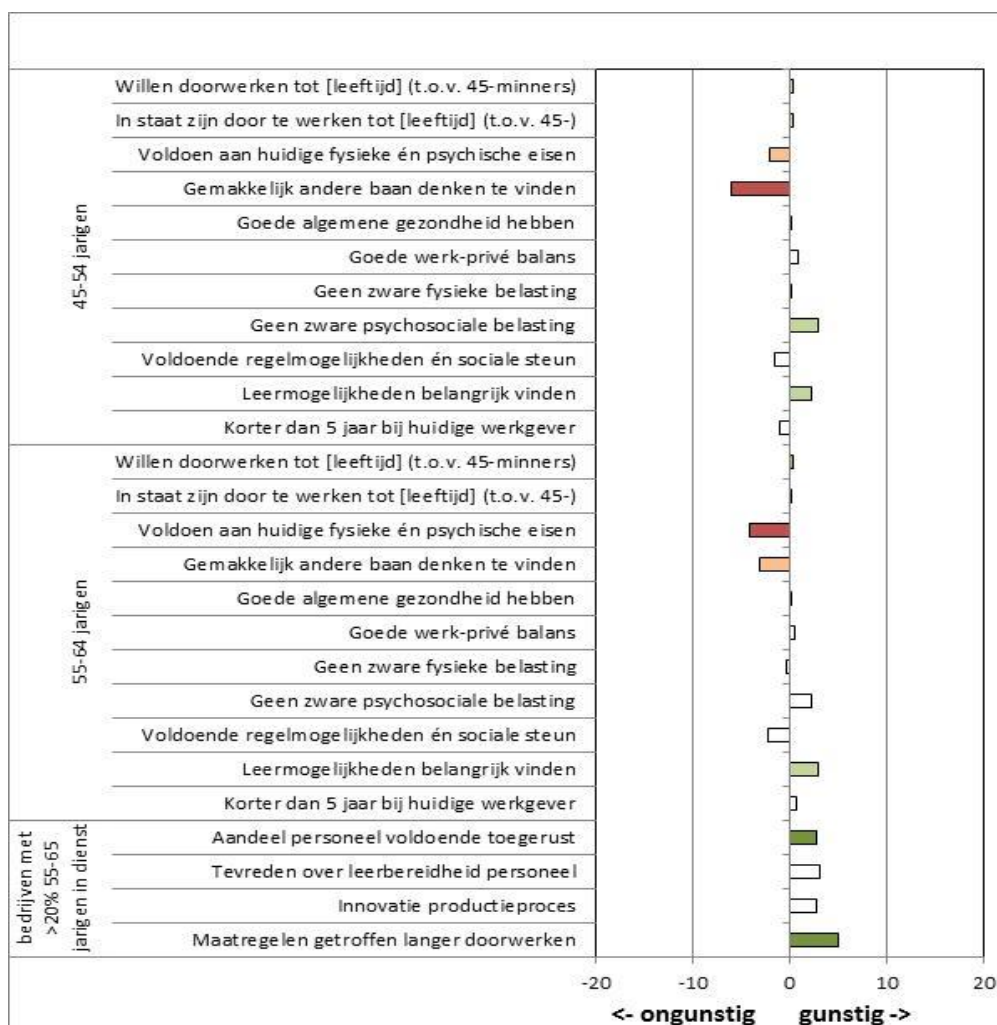
<sup>11</sup> Significant:  $p < 0,05$ ; significant en relevant  $p < 0,05$  en Cohen's  $d > 0,20$  in het geval van de 2012-vergelijking, en Cohen's  $d > 1,0$  in het geval van de 2010-2012-vergelijking.

In het bijzonder 55-plussers laten een sterke toename zien in de gemiddelde leeftijd tot welke zij willen doorwerken (van 64,0 jaar in 2011 naar 64,4 in 2012) - terwijl bij werknemers tot 45 jaar geen significante toename plaatsvond.

Uit de figuur blijkt ook dat (ook in vergelijking met de jongste leeftijdsgroep) onder de 55-plussers een relatief sterke toename optrad in het percentage werknemers dat aangeeft niet te kunnen voldoen aan de huidige fysieke én/of psychische werkeisen. Daarnaast denken met name werknemers tussen de 45-54 jaar, maar ook die van 55-64 jaar en ouder minder vaak gemakkelijk een andere baan te vinden ten opzichte van het jaar 2010 - maar dat was in nog sterkere mate het geval bij de jongere werknemers (tot en met 44 jaar).

Er is evenals bij de rest van de bedrijven een toename te zien voor de groep werkgevers met 20% of meer 55-plussers in de mate waarin het personeel voldoende gekwalificeerd wordt bevonden.

Terwijl in de overige bedrijven er juist wat een afname was in het aandeel innoverende bedrijven, trad bij de bedrijven met relatief veel ouderen in dienst een lichte toename op daarin (maar niet significant). Ook was er onder werkgevers met 20% of meer 55-plussers, evenals bij de andere bedrijven, een toename in de mate waarin maatregelen gericht op langer doorwerken werden getroffen.



Figuur 4.1 DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-64-jarigen in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst in 2012 met bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst in het jaar 2010. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

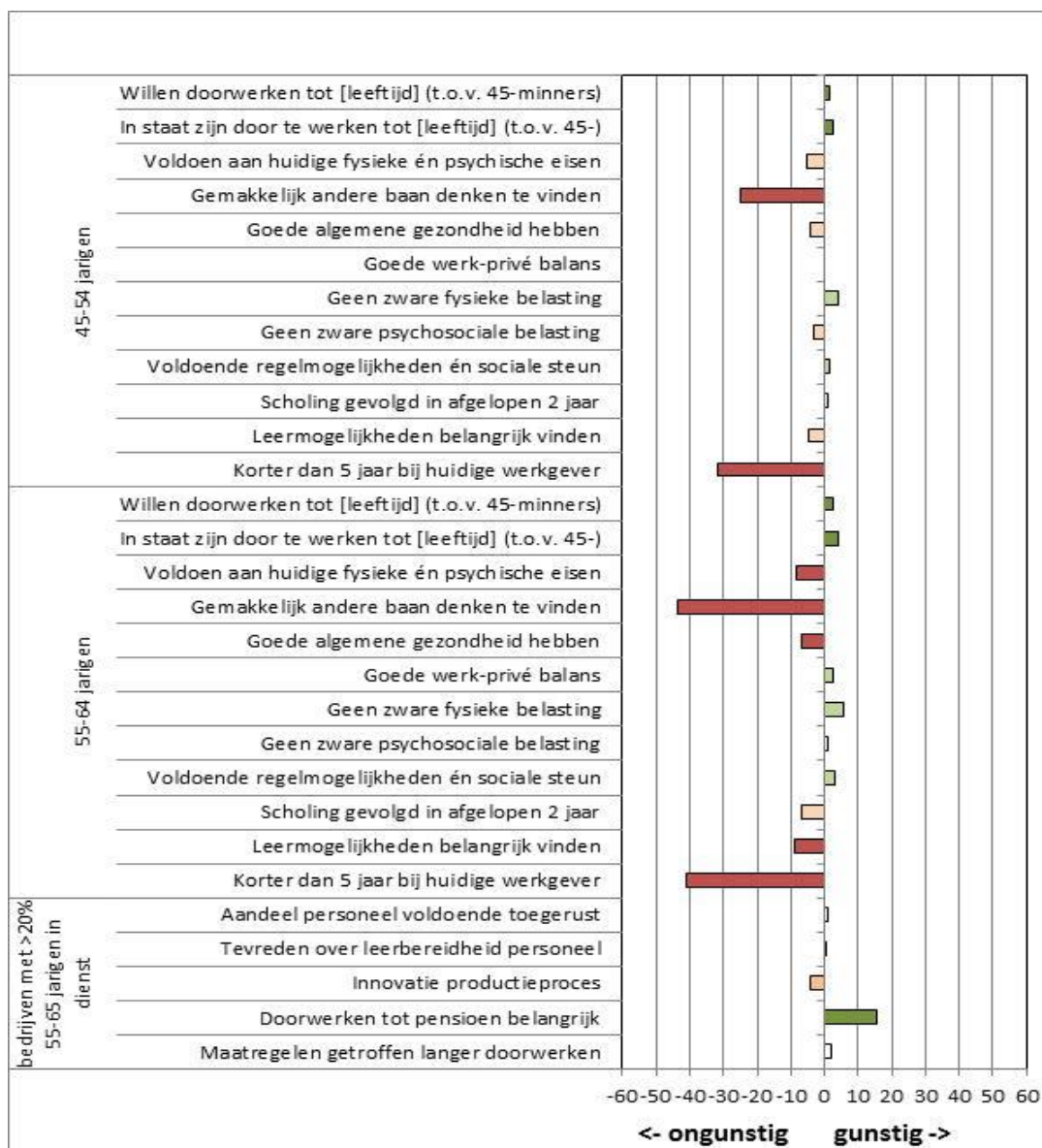
Figuur 4.2 presenteert in hoeverre *anno 2012* werknemers van 45 tot 54 jaar en van 55 tot 64 jaar (gegeven de voorgaande ontwikkelingen) afwijken van werknemers tot en met 44 jaar. Daarnaast vergelijkt deze figuur de bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst met bedrijven met minder dan 20% 55-plussers in dienst.

Oudere werknemers geven aan tot gemiddeld relatief hoge leeftijd te *willen doorwerken*, vergeleken met de jongere werknemers<sup>12</sup>. Dat geldt ook voor het *in staat zijn door te werken*. Dit wordt deels verklaard door het 'healthy worker effect'. Dat wil zeggen dat de gezonde werknemer het langer volhoudt en de ongezonde al eerder het arbeidsproces verlaten heeft. Daarnaast heeft het mogelijk te maken met het feit dat men zich bij het ouder worden een steeds beter beeld van de laatste arbeidsjaren kan voorstellen.

Wat betreft de eigen actuele inzetbaarheid blijkt er een groot verschil wat betreft het vertrouwen om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De oudste groep heeft hier het minste fiduciaire in. Ook geven zij in mindere mate aan *gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen*. Bovendien geven oudere werknemers en vooral de 55-plussers minder vaak aan een *goede gezondheid* te hebben dan de werknemers tot en met 44 jaar.

---

<sup>12</sup> In alle analyses heeft de effectvariabele kunnen en willen doorwerken betrekking op de werknemers van 45 jaar en ouder, behalve bij deze risisogroep waarbij 45-plussers vergeleken worden met 45-minners.



Figuur 4.2 DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-64-jarigen in 2012 in vergelijking met de werknemers jonger dan 45 jaar; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 20% of meer 55-plussers in dienst met de overige bedrijven. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

De indicatoren over het omgaan met verandering (leren en mobiliteit) laten duidelijke verschillen zien tussen de leeftijdsgroepen. Met name werknemers ouder dan 55 jaar vinden leermogelijkheden in het werk minder belangrijk. De mobiliteit is relatief laag bij de 45-54 jarigen en nog lager bij de 55-plussers.

Tenslotte vinden relatief veel werkgevers met meer dan 20% 55-plussers in dienst het voor hun personeelsvoorziening belangrijk dat doorgewerkt wordt tot het pensioen.

## 4.2 Laagopgeleiden

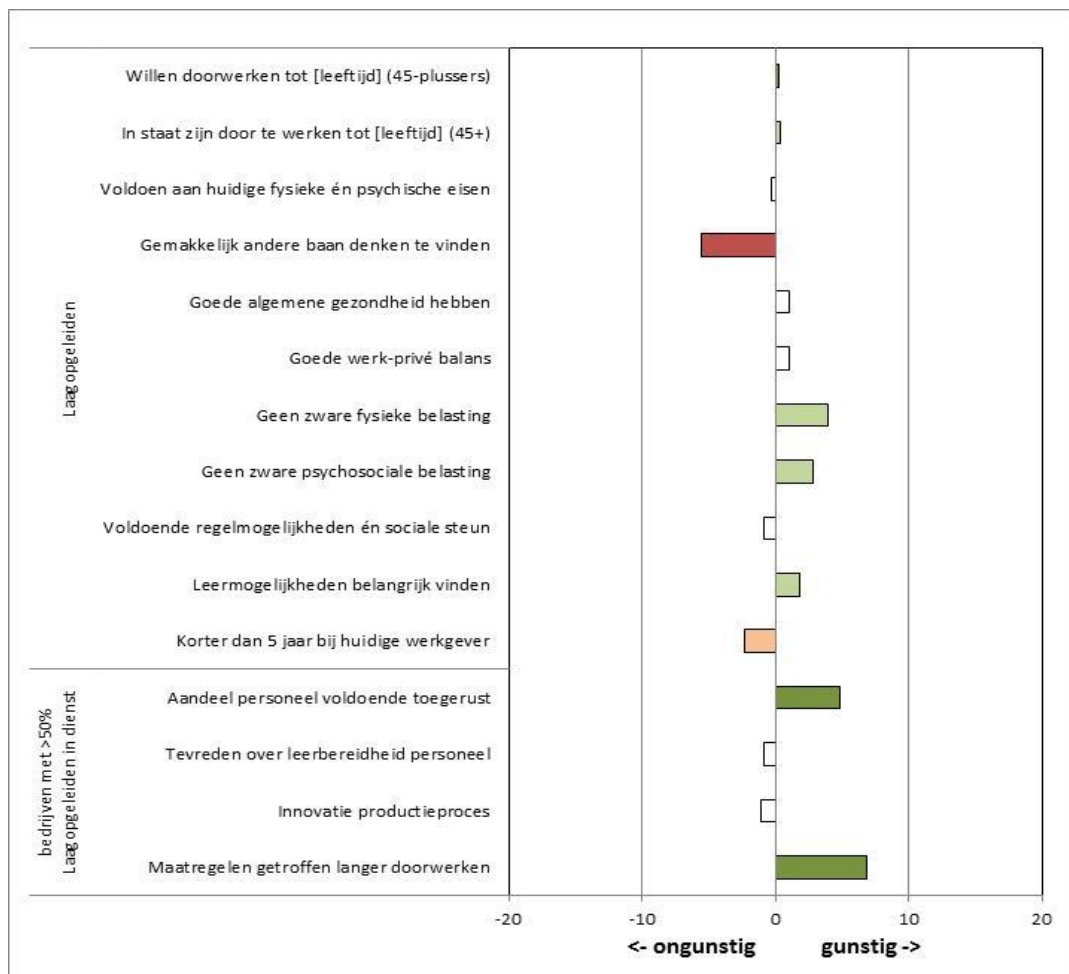
Figuur 4.3 toont het profiel van laag opgeleide werknemers en van bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst in het jaar 2012 vergeleken met het jaar 2010, respectievelijk voor de effectindicatoren 2011. Er was - evenals bij medewerkers met hogere



opleidingsniveaus - tussen 2011 en 2012 een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke laag opgeleiden (45-plussers) *willen doorwerken*. Er trad tussen 2010 en 2012 een afname op in het aandeel laag opgeleiden dat inschat gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden, maar deze ontwikkeling was nog wat sterker bij werknemers met een hoger opleidingsniveau. Onder met name werkgevers met 50% of meer laagopgeleiden in dienst zien we een toename op de indicator 'aandeel personeel voldoende toegerust voor het werk'.

Wat betreft de werkkenmerken rapporteren in 2012 wat minder laag opgeleide werknemers dan in 2010 een zware fysieke belasting – een ontwikkeling die afwezig was bij hoger opgeleide werknemers.

Het aandeel bedrijven met veel laag opgeleiden in dienst dat maatregelen trof gericht op langer doorwerken nam evenals onder de andere organisaties toe.

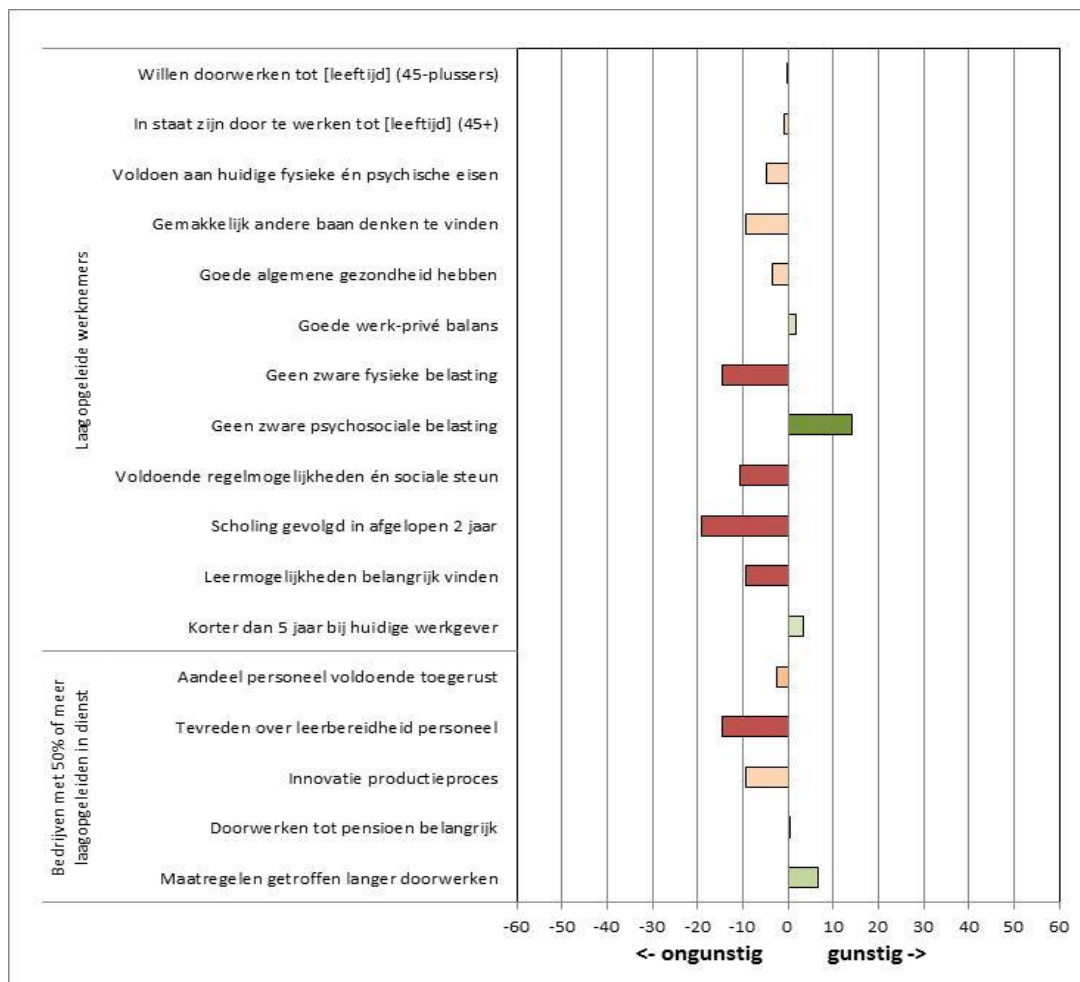


Figuur 4.3 DI-profiel van laag opgeleide werknemers in 2012 vergeleken met laag opgeleide werknemers in 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst in het jaar 2012 met het jaar 2010. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

In figuur 4.4 staat het profiel anno 2012 van laag opgeleide werknemers, vergeleken met de overige (middelbaar en hoog opgeleide) werknemers, en van bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst ten opzichte van bedrijven met minder dan 50% laag opgeleiden in dienst. Kenmerkend voor laag opgeleiden is een hogere fysieke arbeidsbelasting, en zij beschikken minder over voldoende regelmogelijkheden én sociale steun. Daarentegen hebben zij minder te kampen met psychosociale arbeidsbelasting.

De mate waarin laag opgeleiden in de voorgaande twee jaar een opleiding of cursus volgden voor hun werk, is relatief laag.

Hieraan mede debet kan zijn dat laag opgeleiden leermogelijkheden in een baan minder belangrijk vinden. Ook werkgevers met veel laag opgeleiden in dienst rapporteren een lagere tevredenheid op de indicator over de bereidheid van hun personeel om nieuwe dingen te leren.



Figuur 4.4 DI-profiel van laag opgeleide werknemers in 2012 vergeleken met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst met de overige bedrijven. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 4.3 Werknemers met gezondheidsbeperkingen

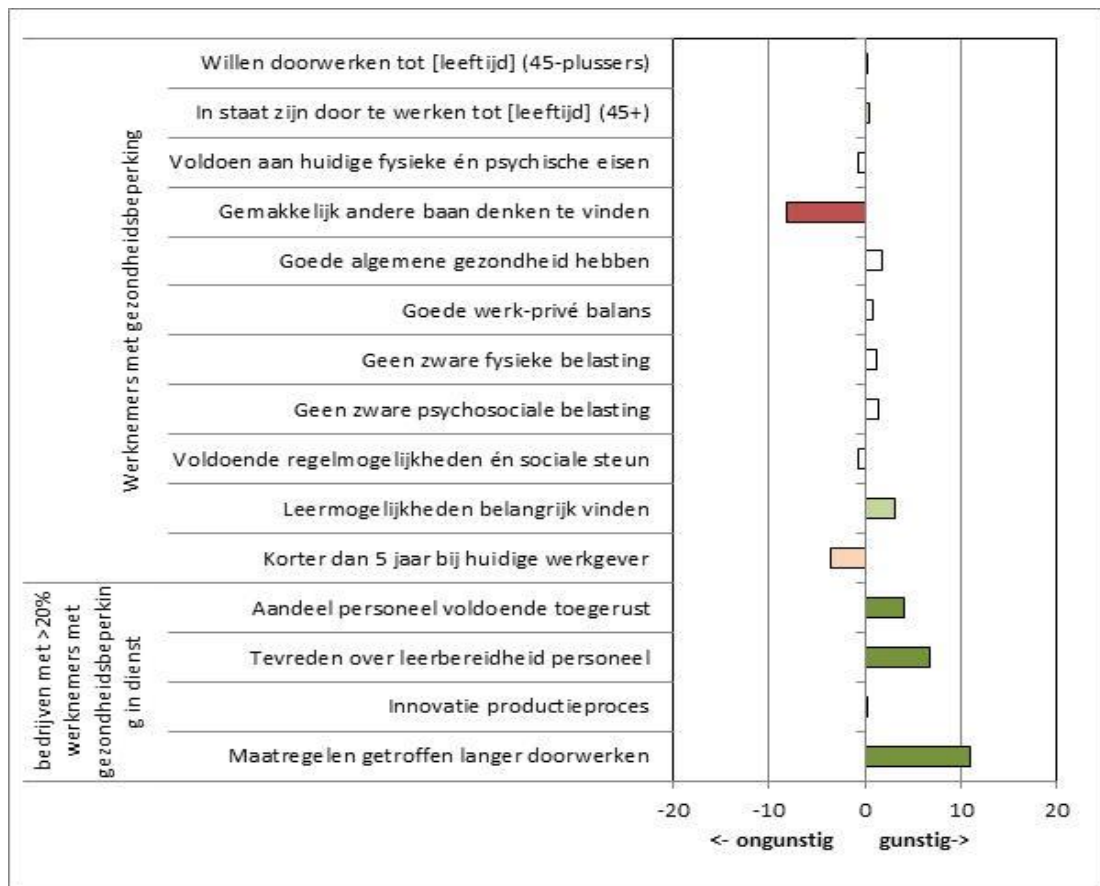
Figuur 4.5 toont het profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen in het jaar 2012 vergeleken met werknemers met gezondheidsbeperkingen in het jaar 2010 (2011) en van bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst in deze jaren<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> De definiëring van de doelgroep in de WEA is afwijkend van die in de NEA. In de WEA gaat het om het in dienst nemen en hebben van werknemers afkomstig uit kwetsbare groepen. Hieronder worden verstaan mensen met gezondheidsbeperkingen (zoals jong- of gedeeltelijk gehandicapten), langdurig werklozen en voortijdig schoolverlaters. We vergelijken hier bedrijven die één of meer werknemers uit de kwetsbare groepen bewust in dienst hebben met bedrijven waarbij dat niet het geval is.

Op de effectindicator willen doorwerken zien we bij werknemerspopulatie zonder gezondheidsbeperking een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke men door wil werken. Onder werknemers met een gezondheidsbeperking was deze toename wat kleiner en niet significant.

Daarentegen was er op de indicator gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische werkeisen in de 'gezonde' werknemerspopulatie een significante, zwakke ongunstige ontwikkeling ten opzichte van 2010, terwijl deze ontwikkeling in de groep met gezondheidsbeperking nagenoeg afwezig (en niet significant) was.

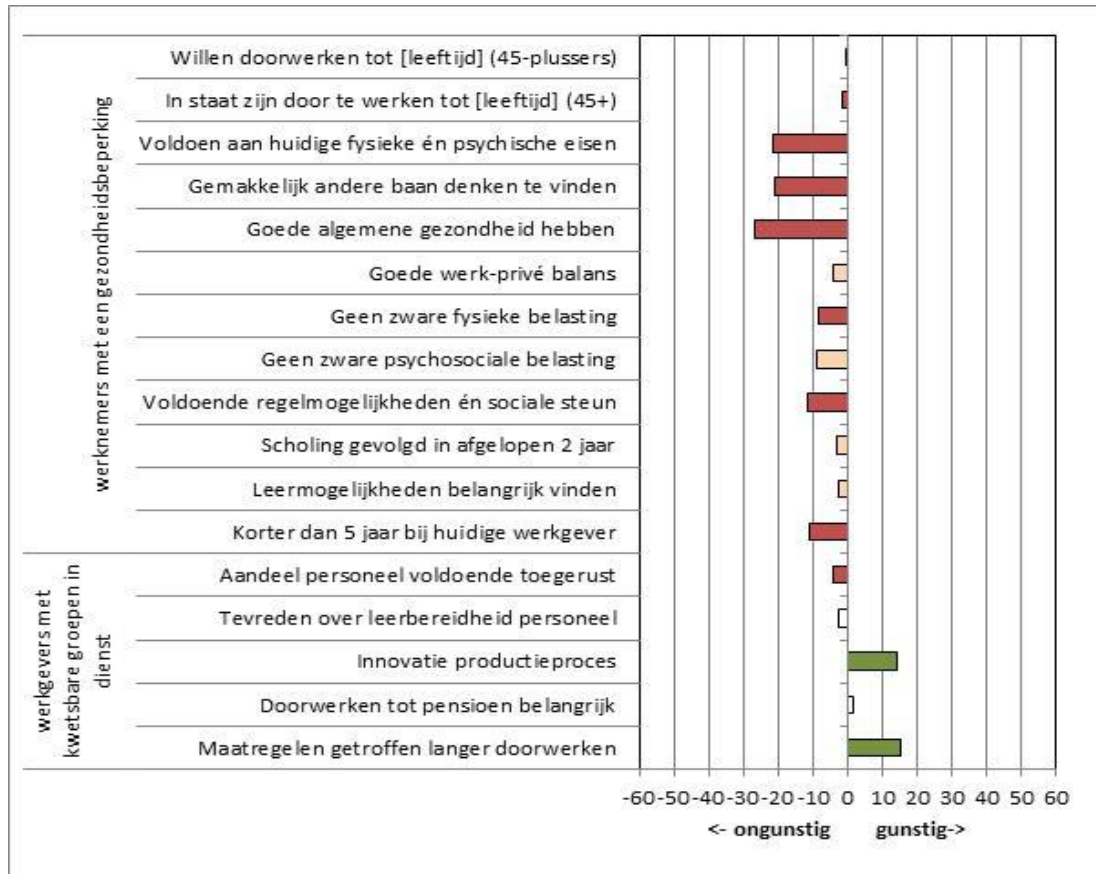
Werkgevers met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst rapporteren - in wat sterkere mate dan de overige werkgevers - een toename in het aandeel van hun personeel dat zij voldoende gekwalificeerd vinden voor het werk. Wat meer werknemers met een gezondheidsbeperking dan werknemers zonder zo'n aandoening zijn leermogelijkheden belangrijk gaan vinden. Werkgevers met personeel uit kwetsbare groepen zijn relatief vaker dan twee jaar daarvoor tevreden over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren; deze ontwikkeling was afwezig bij de overige bedrijven. Daarnaast is er een toename te zien van bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen dat maatregelen treft gericht op langer doorwerken van het personeel, en deze ontwikkeling was aanzienlijk sterker dan bij bedrijven zonder zulke groepen in dienst.



Figuur 4.5 DI-profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen in het jaar 2012 vergeleken met werknemers met gezondheidsbeperkingen in het jaar 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst in 2012 met 2010. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Figuur 4.6 toont het 2012-profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen vergeleken met dat van werknemers zonder gezondheidsbeperkingen.

Werknemers met gezondheidsbeperkingen scoren op *alle* indicatoren ongunstiger dan werknemers zonder gezondheidsbeperkingen (in iets mindere mate, maar wel significant op de indicatoren werk/privébalans, psychosociale arbeidsbelasting, scholing, en leermogelijkheden belangrijk vinden). Zo kenmerken werknemers met gezondheidsbeperkingen zich door een gemiddelde lagere leeftijd tot welke zij *willen* doorwerken. Dat geldt ook voor de leeftijd tot welke zij aangeven te *kunnen* doorwerken.



Figuur 4.6 DI-profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen in 2012 vergeleken met werknemers zonder gezondheidsbeperkingen; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met en zonder werknemers uit kwetsbare groepen in dienst. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Wat betreft hun actuele inzetbaarheid zien we onder werknemers met gezondheidsbeperkingen een relatief lage score op de mate waarin zij gemakkelijk voldoen aan de fysieke en psychische taakeisen, en zij rapporteren ongunstiger dan werknemers zonder gezondheidsbeperking op de mate waarin zij gemakkelijk een andere baan denken te kunnen vinden.

Ook bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst geven gemiddeld een lager percentage op voor het aandeel van het personeel dat voldoende gekwalificeerd is voor hun werk.

Niet onverwacht oordelen minder werknemers met gezondheidsbeperkingen dat hun gezondheid goed is en werknemers met gezondheidsbeperkingen scoren hun fysieke arbeidsbelasting relatief ongunstig. Daarnaast geven zij minder vaak aan te beschikken over

voldoende regelmogelijkheden én sociale steun. Hun mobiliteit op de arbeidsmarkt is eveneens relatief laag.

Daar staat tegenover dat relatief veel bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst procesinnovaties hebben doorgevoerd, en ook relatief veel bedrijven met kwetsbare groepen geven aan dat zij maatregelen hebben getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken.

#### 4.4 Contractflexibiliteit

Figuur 4.7 toont het DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband (i.e. een tijdelijk dienstverband, een uitzendcontract, een oproepcontract of een invalcontract) en organisaties met een grote *flexibele schil*<sup>14</sup> (30% of meer flexibel), voor het jaar 2012 vergeleken met het jaar 2010.

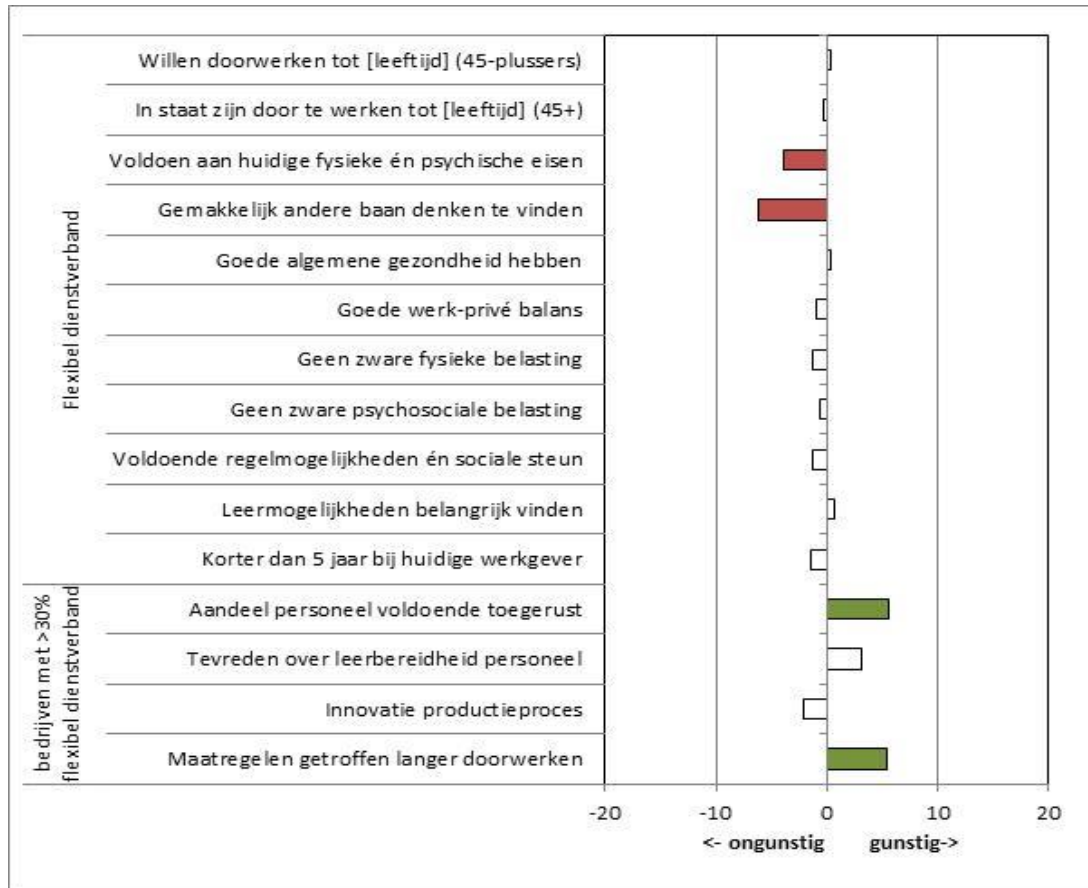
Op de effectindicator over de gemiddelde leeftijd tot welke men (45-plussers) zich in staat acht door te werken, tonen werknemers met een vast contract (of een tijdelijk contract met uitzicht op vast) een lichte stijging ten opzichte van 2011; onder de werknemers met een flexibel contract (45-plussers) is zo'n ontwikkeling afwezig - en is, hoewel niet significant, de richting juist naar een korter ingeschat werkzaam leven dat men aankan.

Werknemers met een flexibel contract in 2010 laten vergeleken met zulke werknemers in 2012 een afname zien op de scores op de twee actuele inzetbaarheidsindicatoren: kunnen voldoen aan huidige fysieke én psychische werkeisen, en gemakkelijk een andere baan denken te vinden. De afname op de indicator kunnen voldoen aan huidige fysieke én psychische werkeisen was bovendien wat sterker in de groepen werknemers met een flexibel contract dan die onder de groepen werknemers met een vast contract.

Daar staat tegenover dat organisaties met een grote flexibele schil in 2012 juist positiever oordeelden dan zulke organisaties in 2010 over de mate waarin hun personeel voldoende gekwalificeerd is voor het werk, en deze ontwikkeling was sterker dan bij organisaties zonder of met een kleine flexibele schil. Ook is er - evenals bij de minder flexibele organisaties - een positieve ontwikkeling te zien in het percentage organisaties dat maatregelen trof gericht op langer doorwerken.

---

<sup>14</sup> De omvang van de flexibele schil operationaliseerden we als het (totaal aan medewerkers met flexibele contracten) gedeeld op (totaal aan medewerkers met flexibele contracten plus het totaal aan medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd).

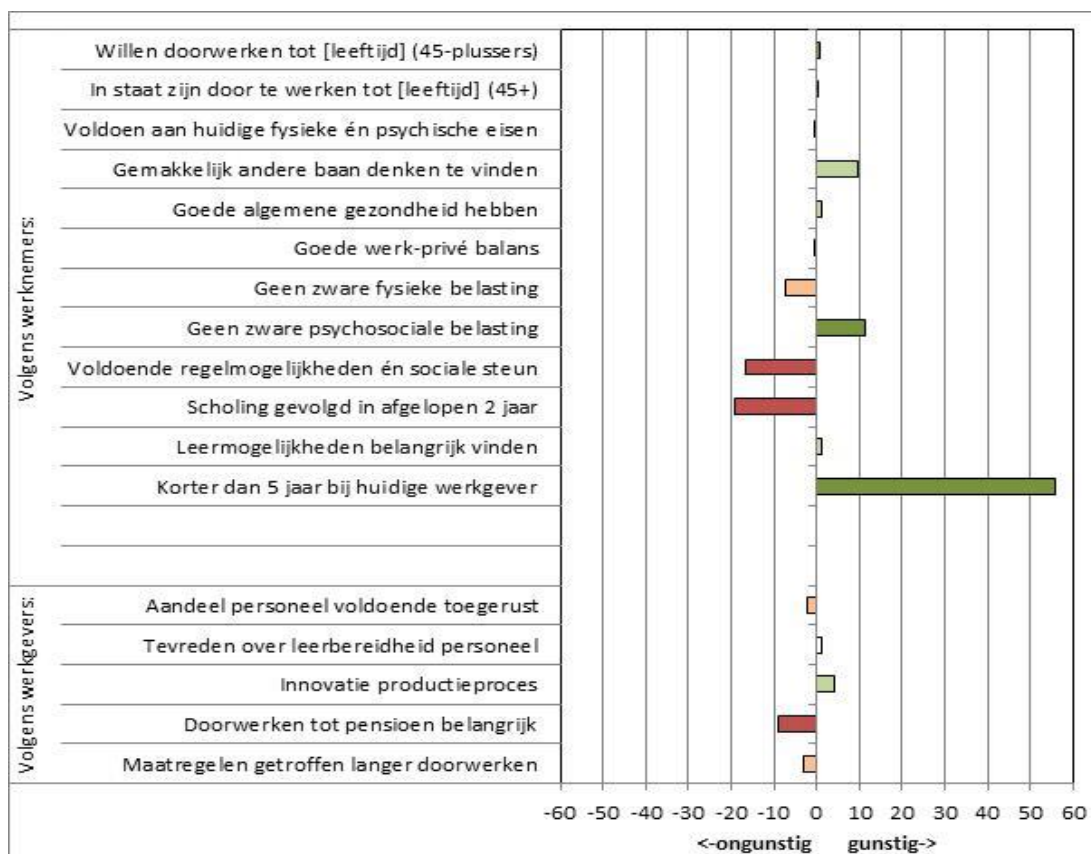


Figuur 4.7 DI-profiel van werknemers met flexibel dienstverband in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 30% of meer werknemers met een flexibel dienstverband in 2012 met 2010. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Figuur 4.8 geeft voor 2012 het DI-profiel voor werknemers met een flexibel contract ten opzichte van werknemers met een vast contract. Wat opvalt aan het profiel, is allereerst dat werknemers - i.c. 45-plussers - met een flexibel contract tot gemiddeld hogere leeftijd willen doorwerken dan werknemers met een vast contract.

Op belastende kenmerken van het werk scoren flexwerkers gunstiger op de aspecten psychosociale arbeidsbelasting, maar ongunstiger op regelmogelijkheden én sociale steun. Voorts hebben flexwerkers aanmerkelijk minder vaak scholing gevolgd in de voorgaande twee jaar dan werknemers met een vast contract. Flexwerkers blijken leermogelijkheden niettemin ongeveer net zo belangrijk te vinden als vaste krachten. Dat veel flexwerkers aangeven korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever te werken heeft tenslotte geen verbazing te wekken.

Het DI-profiel laat ten slotte nog zien dat bedrijven met een flexibele schil van 30% of groter, doorwerken van het personeel tot de pensioengerechtigde leeftijd minder belangrijk vinden dan bedrijven zonder of met een kleinere flexibele schil. Gezien de motivatie van juist de flexwerkers om langer door te werken én hun vertrouwen om daartoe ook daadwerkelijk in staat te zijn, is er op sectorniveau een contrast met het aandeel bedrijven dat veel met flexibele arbeid werkt – die zien het belang van langer doorwerken niet zo.



Figuur 4.8 DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2012 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband; verschil uitgedrukt in %-punten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 30% of meer werknemers met flexibel dienstverband met bedrijven met minder dan 30% van de werknemers met flexibel dienstverband. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

#### 4.5 Conclusie duurzame inzetbaarheid risicogroepen

Dit hoofdstuk ging in op de ontwikkeling in de DI-profielen en de - resulterende - meest recente DI-profielen van vier belangrijke 'risicogroepen'. We onderscheidde de volgende vier groepen (1) oudere werknemers, respectievelijk werkgevers met veel oudere werknemers in dienst, (2) laagopgeleide werknemers (in dienst), (3) werknemers met gezondheidsbeperkingen (in dienst) en (4) werknemers met een flexibel contract (in dienst). We vatten de kenmerkende bevindingen per groep samen.

##### Oudere werknemers

In het bijzonder 55-plussers laten een sterke toename zien tussen 2011 en 2012 in de gemiddelde leeftijd tot welke zij willen doorwerken. Maar er trad tussen 2010 en 2012 ook een sterke toename op in het percentage werknemers dat aangeeft niet te kunnen voldoen aan de huidige fysieke én/of psychische werkeisen. Daarnaast denken met name werknemers tussen de 45-54 jaar, maar ook die van 55-64 jaar en ouder minder vaak gemakkelijk een andere baan te vinden ten opzichte van het jaar 2010 - maar dat was in nog sterkere mate het geval bij de jongere werknemers (tot en met 44 jaar).

Anno 2012 is de resulterende situatie dat oudere werknemers tot gemiddeld de hoogste leeftijd *willen doorwerken*. Dat geldt ook voor het *in staat zijn door te werken*. Dit wordt deels verklaard door het 'healthy worker effect'. Dat wil zeggen dat de gezonde werknemer het langer volhoudt en de ongezonde al eerder het arbeidsproces verlaten heeft. Daarnaast

heeft het mogelijk te maken met het feit dat men zich bij het ouder worden een steeds beter beeld van de laatste arbeidsjaren kan voorstellen.

De oudste leeftijdsgroep heeft het minste fiduciaire in de eigen actuele inzetbaarheid – c.q. de indicatoren inschatting om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden en gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische werk-eisen. Bovendien geven oudere werknemers en vooral de 55-plussers minder vaak aan een goede gezondheid te hebben dan de werknemers tot en met 44 jaar.

Op de indicatoren over het omgaan met verandering (leren en mobiliteit) zien we dat werknemers ouder dan 55 jaar leermogelijkheden in het werk minder belangrijk vinden en dat de mobiliteit relatief laag is. Maar relatief veel werkgevers met meer dan 20% 55-plussers in dienst vinden het voor hun personeelsvoorziening belangrijk dat doorgewerkt wordt tot het pensioen.

### **Laagopgeleiden**

Onder met name werkgevers met 50% of meer laagopgeleiden in dienst zien we dat werkgevers in 2012 vergeleken met 2010 positiever oordelen over het aandeel personeel dat voldoende gekwalificeerd is voor het werk.

Anno 2012 is voor laagopgeleiden en de organisaties waarin zij vooral werken, nog steeds een hogere fysieke belasting, en minder vaak voldoende regelmogelijkheden én sociale steun. Psychosociale arbeidsbelasting vormt echter minder dan bij middelbaar en hoogopgeleiden een risico.

De mate waarin laag opgeleiden in de voorgaande twee jaar een opleiding of cursus volgden voor hun werk, is relatief laag. Hieraan mede debet kan zijn dat laag opgeleiden leermogelijkheden in een baan minder belangrijk vinden en daarom mogelijk minder actief scholingsmogelijkheden nagaan of benutten. Ook werkgevers met veel laag opgeleiden in dienst rapporteren een lagere tevredenheid op de indicator over de bereidheid van hun personeel om nieuwe dingen te leren.

### **Werknemers met gezondheidsbeperkingen**

Werkgevers met personeel uit kwetsbare groepen zijn in 2012 relatief vaker dan twee jaar daarvoor tevreden over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren. Daarnaast is er een toename te zien van het percentage bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen waar maatregelen worden getroffen gericht op langer doorwerken van het personeel, en de ontwikkeling op deze indicator van DI-werkgeversbeleid was aanzienlijk sterker dan bij bedrijven zonder kwetsbare groepen.

Ook anno 2012 scoren werknemers met gezondheidsbeperkingen op *alle* indicatoren relatief sterk ongunstig in vergelijking tot werknemers zonder gezondheidsbeperkingen (in iets mindere mate, maar wel significant op de indicatoren werk/privébalans, psychosociale arbeidsbelasting, scholing, en leermogelijkheden belangrijk vinden).

Bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst geven gemiddeld een lager percentage op voor het aandeel van het personeel waarvan de kwalificaties en ervaring voldoende zijn toegerust voor het werk. Daar staat tegenover dat relatief veel bedrijven met werknemers uit kwetsbare groepen in dienst procesinnovaties hebben doorgevoerd, en ook relatief veel bedrijven met kwetsbare groepen geven aan dat zij maatregelen hebben getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken.

### **Contractflexibiliteit**

Vergeleken met 2010 oordelen organisaties met een grote flexibele schil in 2012 relatief positief over de mate waarin hun personeel voldoende gekwalificeerd is voor het werk, en deze ontwikkeling was sterker dan bij organisaties zonder of met een kleine flexibele schil.



Anno 2012 is nog kenmerkend aan het DI-profiel voor werknemers (i.c. 45-plussers) met een flexibel contract ten opzichte van werknemers met een vast contract dat zij tot gemiddeld hogere leeftijd willen doorwerken. Op belastende kenmerken van het werk scoren flexwerkers gunstiger op de aspecten psychosociale arbeidsbelasting, maar ongunstiger op voldoende regelmogelijkheden én sociale steun. Voorts hebben flexwerkers aanmerkelijk minder vaak scholing gevolgd in de voorgaande twee jaar dan werknemers met een vast contract. Contracttypen met de minste baanzekerheid bieden dus ook de minste (formele) ontwikkelmogelijkheden, waardoor de duurzame inzetbaarheid onder druk lijkt te staan. Uit een recente studie naar de ontwikkelmogelijkheden van flexwerkers op basis van NEA-data (Van Wijk e.a., 2013) blijkt dat dit verschil in leer- en ontwikkelmogelijkheden tussen flexwerkers en vast personeel weliswaar voor een deel wordt verklaard door het gemiddeld lagere opleidingsniveau van flexwerkers, maar dat dit verschil - ook na correctie voor leeftijd en geslacht - significant is. Flexwerkers blijken leermogelijkheden niettemin ongeveer net zo belangrijk te vinden als vaste krachten. De gevonden verschillen lijken dus vooral een gevolg van een verschil aan geboden ontwikkelmogelijkheden. Dat flexwerkers veel vaker aangeven korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever te werken hoeft ten slotte geen verbazing te wekken.

Het DI-profiel van 2012 laat ten slotte nog zien dat relatief weinig bedrijven met een grote flexibele schil doorwerken van het personeel tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vinden. Gezien de motivatie van juist de flexwerkers om langer door te werken én hun vertrouwen om daartoe ook daadwerkelijk in staat te zijn, is er een contrast met het aandeel bedrijven dat veel met flexibele arbeid werkt – die zien het belang van langer doorwerken niet zo.

## 5 Duurzame inzetbaarheid in sectoren

### 5.1 Ontwikkeling pensioenleeftijd naar sector

Na de beschrijving van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemers en risicogroepen staan in dit hoofdstuk de verschillen tussen bedrijfssectoren centraal. Tabel 5.1 toont dat tussen 2006 en 2012 in alle sectoren – zij het in verschillende mate – de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, is toegenomen.

Tabel 5.1 Gemiddelde pensioenleeftijd 55-plussers naar sector (bron: CBS Statline, peildata september-september van genoemde jaar; \* : voorlopige cijfers)

Sector	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Totaal alle sectoren	60,8	61,0	61,7	62,0	62,5	62,8	63,1	63,6
Landbouw en visserij	63,5	63,1	64,0	64,0	64,6	64,9	64,7	67,0
Winning van delfstoffen	59,1	60,8	61,3	61,6	62	61,2	62,5	63,2
Industrie	60,8	61,1	61,5	61,7	62	62,1	62,8	63,3
Energie- & waterleidingbedrijven	59,4	58,0	60,4	60,9	61,7	62,0	62,3	62,6
Bouwnijverheid	60,0	60,6	60,9	61,1	61,4	61,6	62,2	62,5
Handel en reparatie	61,6	62,2	62,4	62,7	63,1	63,0	63,7	64,3
Horeca	60,5	61,8	62,9	63,1	63,5	63,8	64,0	64,7
Vervoer, opslag & communicatie	60,1	60,0	61,4	61,9	62,3	62,4	63,3	64,0
Financiële instellingen	61,3	60,2	61,2	61,7	62,3	61,8	62,8	63,3
Zakelijke dienstverlening	61,9	62,0	62,8	62,9	63,5	63,4	63,8	64,5
Openbaar bestuur/overheidsdiensten	60,0	59,6	60,9	61,1	61,5	62,0	62,2	62,6
Onderwijs	60,6	60,9	61,6	61,8	62,5	62,7	62,9	63,2
Gezondheids- en welzijnszorg	60,4	60,4	60,5	60,9	61,4	62,0	62,4	63,1
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	61,6	61,6	62,9	62,8	63,6	63,6	64,9	65,5

De gemiddelde pensioenleeftijd in de landbouw, die al relatief hoog was in 2006, en in 2010 al ca. 65 jaar, bedroeg in 2012 67 jaar. Ook in de horeca, de handel en de zakelijke en overige dienstverlening is de pensioenleeftijd relatief hoog. We zien bij het openbaar bestuur en overheidsdiensten, in de bouwnijverheidssector en de gezondheids- en welzijnszorgsector relatief lage pensioenleeftijden. Mogelijk biedt de nu volgende sectoranalyse een verklaring voor deze verschillen.

### 5.2 DI-profielen per sector

De navolgende paragrafen beschrijven per sector de (andere) indicatoren van het dashboard DI. Per paragraaf toont de eerste figuur steeds in hoeverre de sector in het jaar 2012 afwijkt van 2010 op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Het bovenste gedeelte van de figuren bevat indicatoren afkomstig uit de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en het onderste gedeelte indicatoren afkomstig uit de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid). De daaropvolgende figuur toont in hoeverre de sector in 2012 nog afwijkt van de andere sectoren op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.

De grafische voorstelling is overeenkomstig aan die in het vorige hoofdstuk. In de tekst behandelen we voor de sector de resultaten voor zover die significant en relevant afwijken van de overige sectoren. De onderliggende, absolute percentages per sector staan weer weergegeven in de Bijlagen (5 en 6).

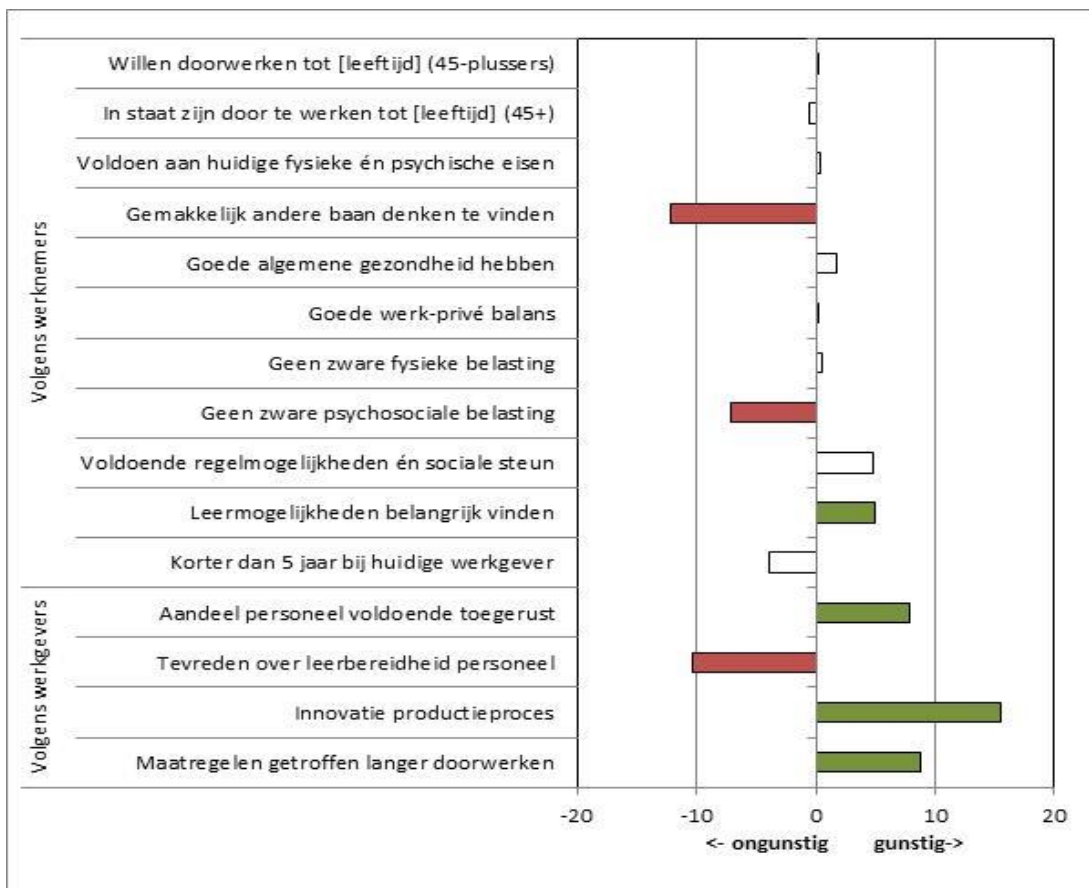
### 5.2.1 *Landbouw, bosbouw en visserij*

In tegenstelling tot de rest van de sectoren was er tussen 2011 en 2012 geen significante toename op de effectindicator willen doorwerken (Figuur 5.1); echter, in de vorige paragraaf zagen we al dat de feitelijke uittredeleeftijd in de landbouw al relatief hoog is. Hetzelfde geldt voor de effectindicator in staat zijn door te werken tot hoge leeftijd.

Werknemers in de landbouw denken in 2012 minder gemakkelijk een baan te vinden dan werknemers in deze sector in 2010, en deze ontwikkeling trad in sterkere mate op dan in de rest van de sectoren. In 2012 vinden werkgevers echter hun personeel in sterkere mate dan in 2010 voldoende gekwalificeerd voor het werk – en deze ontwikkeling trad in deze sector relatief sterk op.

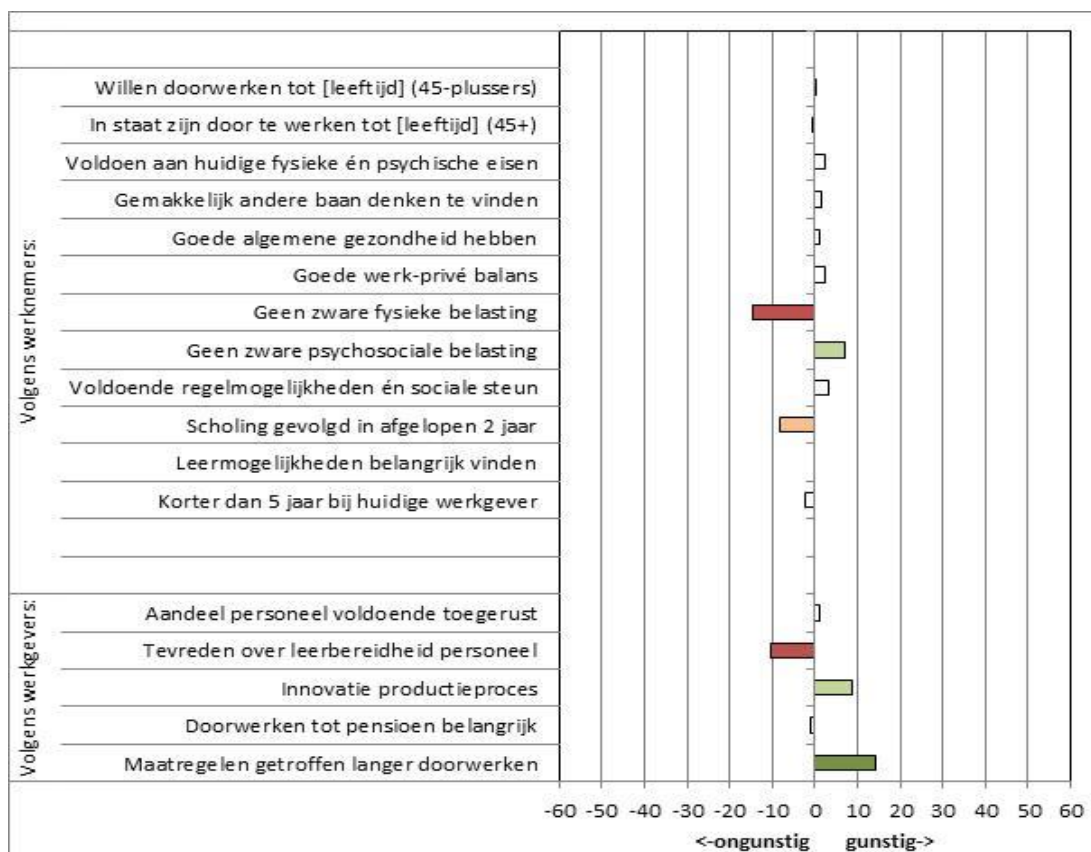
Wel kampen in deze sector in 2012 meer werknemers met psychosociale arbeidsbelasting – terwijl in de rest van de sectoren juist een lichte afname van dit risico werd gerapporteerd.

Voorts zijn werknemers in de landbouw de aanwezigheid van leermogelijkheden belangrijker gaan vinden, en dit was in sterkere mate het geval dan in de rest van de sectoren. De werkgevers zijn echter minder tevreden geworden over de leerbereidheid van het personeel ten opzichte van het jaar 2010, terwijl in de overige sectoren deze ontwikkeling juist licht positief was. Mogelijk heeft daarmee te maken dat innovatie van productieproces aanzienlijk vaker aan de orde was, terwijl in de rest van de sectoren juist een lichte afname in innovatie optrad. Vergeleken met 2010 troffen tenslotte meer werkgevers in de landbouw in 2012 maatregelen gericht op langer doorwerken; deze ontwikkeling was ook wat sterker dan in de rest van de sectoren.



Figuur 5.1 DI-sectorprofiel landbouw, bosbouw en visserij in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Anno 2012 verschilt de sector nog op het werkkenmerk fysieke belasting. Werkgevers geven relatief vaak aan ontevreden te zijn over de leerbereidheid van hun personeel. Relatief veel bedrijven in de landbouw geven aan maatregelen te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken.



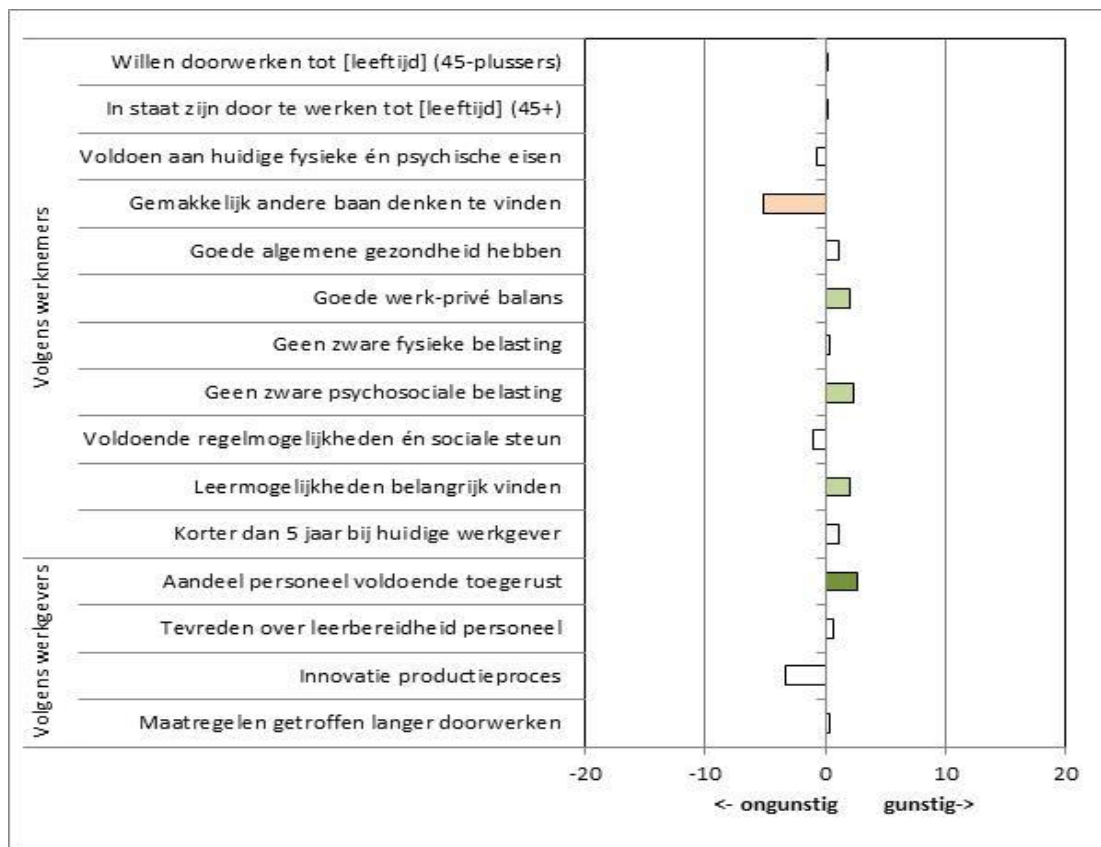
Figuur 5.2 DI-sectorprofiel landbouw, bosbouw en visserij vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.2 Industrie

Figuur 5.3 toont het profiel voor de sector industrie in 2012 vergeleken met de sector industrie in 2010. De sector is relatief stabiel gebleven. Overeenkomstig de rest van de sectoren was er wel een afname op de indicator 'gemakkelijk andere baan denken te vinden', maar deze afname was in deze sector iets zwakker. Voorts vinden werkgevers in de industrie in 2012 vergeleken met 2010 vooral een groter deel van hun personeel voldoende gekwalificeerd. Deze toename was bovendien wat sterker dan de toename op deze indicator in de rest van de sectoren.

Ook was er in deze sector een lichte toename op de indicator 'goede werk/privé balans' – waar deze ontwikkeling zwakker en niet significant was in de rest van de sectoren.

Het aandeel werknemers dat korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever werkt nam, hoewel niet significant, iets toe, terwijl in de rest van de sectoren de mobiliteit juist licht (en significant) afnam.

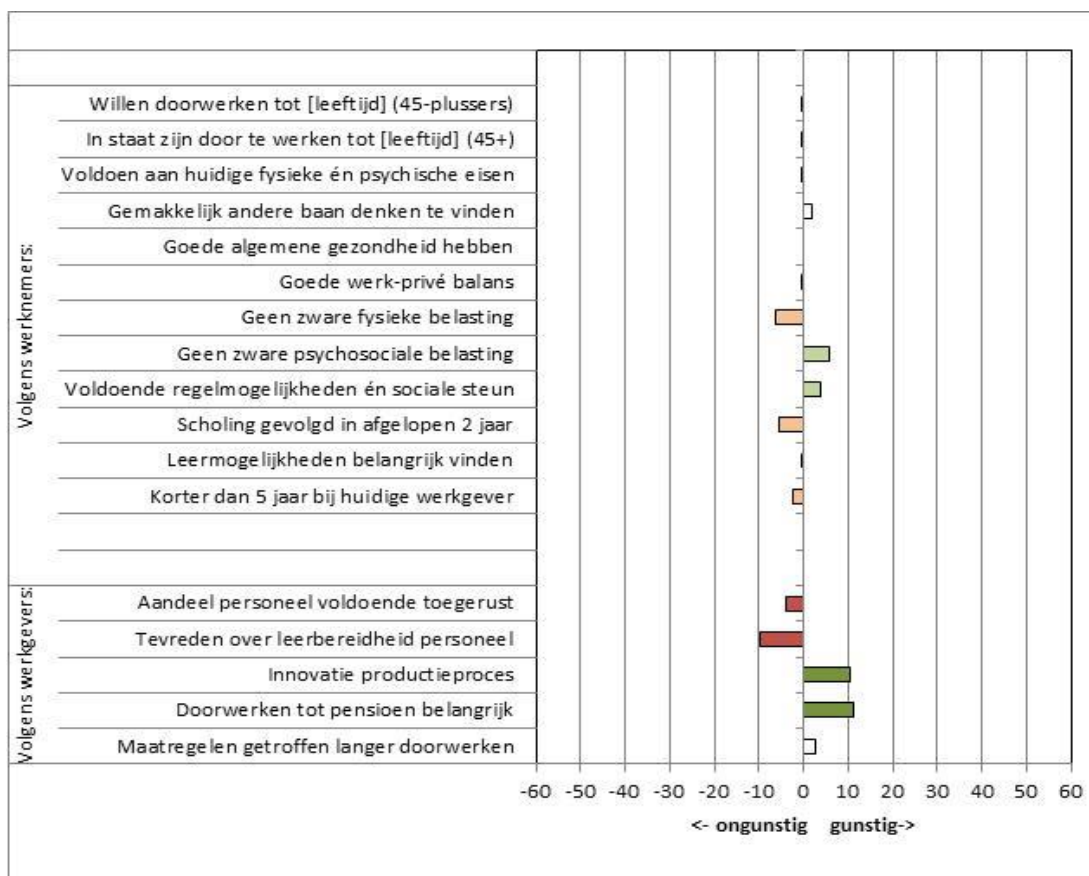


Figuur 5.3 DI-sectorprofiel industrie in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Anno 2012 scoort de industrie vergeleken met de andere sectoren vooral nog afwijkend op vier indicatoren, zoals gerapporteerd door de werkgevers.

Wat betreft de actuele inzetbaarheid komt naar voren dat zij het aandeel van hun personeel dat voldoende is toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring, relatief laag inschatten. Werkgevers zijn ook minder tevreden over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren, terwijl juist relatief veel industriële bedrijven procesinnovaties hebben doorgevoerd.

Tenslotte vinden verhoudingsgewijs veel werkgevers in de industriële sector het doorwerken van het personeel tot hun pensioen belangrijk.



Figuur 5.4 DI-sectorprofiel industrie in vergelijking met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

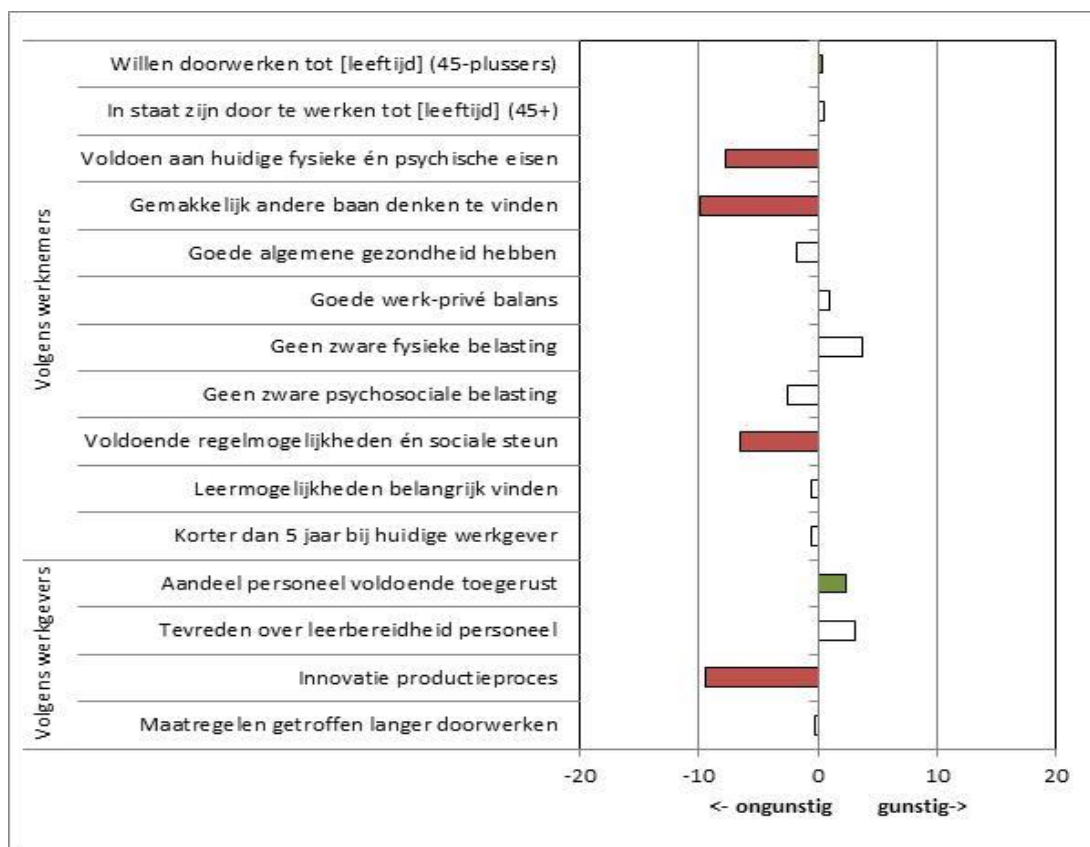
### 5.2.3 Bouwnijverheid

Figuur 5.5 geeft het profiel weer van de sector bouwnijverheid in 2012 vergeleken met de bouwnijverheid in 2010 (2011). Ten opzichte van het jaar 2011 is er een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke 45-plussers in de bouwnijverheid willen doorwerken – en deze ontwikkeling was wat sterker aanwezig dan in de rest van de sectoren.

Desondanks is er wel ten opzichte van 2010 een afname in het aandeel werknemers dat aangeeft aan de huidige fysieke én psychosociale werkeisen te kunnen voldoen (en een sterkere afname dan in de rest van de sectoren), en dat gemakkelijk een andere baan denkt te kunnen vinden (eveneens iets sterkere afname). Ten opzichte van het jaar 2010 rapporteren ook meer werknemers in de bouwnijverheid een afname op de indicator voldoende regelmogelijkheden én sociale steun, en deze ontwikkeling was bovendien sterker aanwezig dan in de rest van de sectoren.

Het percentage werknemers in de bouw dat leermogelijkheden in het werk belangrijk vindt, bleef gelijk terwijl in de rest van de sectoren juist een lichte toename optrad.

Werkgevers vinden in 2012 een groter deel van hun personeel voldoende toegerust voor het werk ten opzichte van 2010, maar deze ontwikkeling was er in wat zwakkere mate dan in de rest van de sectoren. Deze ontwikkeling ging gepaard met een vermindering van het percentage organisaties in deze sector die innovatie van het productieproces doorvoerden. In tegenstelling tot de algemene toename van het aandeel organisaties dat maatregelen trof voor langer doorwerken van het personeel, bleef in de bouwnijverheid dit aandeel gelijk.

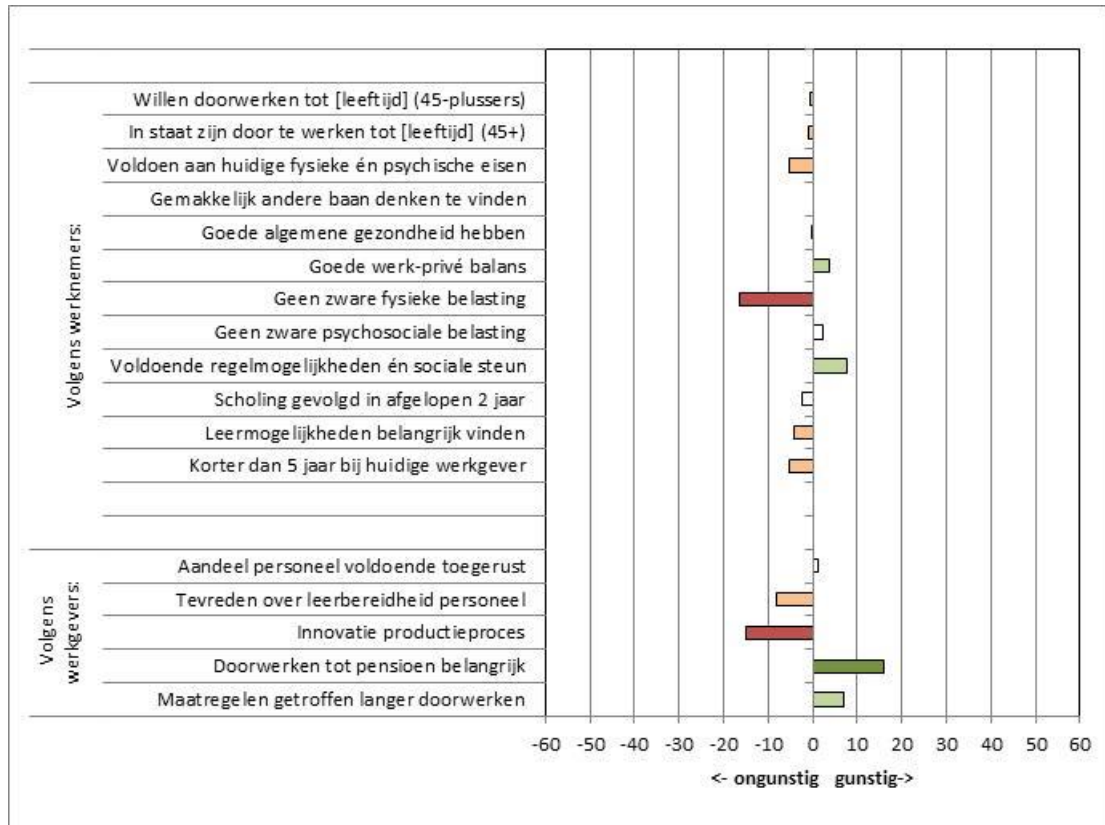


Figuur 5.5 DI-sectorprofiel bouwnijverheid in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Figuur 5.6 toont het DI-profiel van de bouwnijverheid voor 2012 – weer afgezet tegen de rest van de sectoren. De verschillen zijn vooral dat - uiteraard – zware fysieke belasting een risico vormt.

Verder voerde een relatief beperkt aantal bedrijven innovaties in het productieproces door. Verhoudingsgewijs vinden veel werkgevers in de bouwnijverheid doorwerken tot het pensioen belangrijk.





Figuur 5.6 DI-sectorprofiel bouwnijverheid vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

#### 5.2.4 Handel

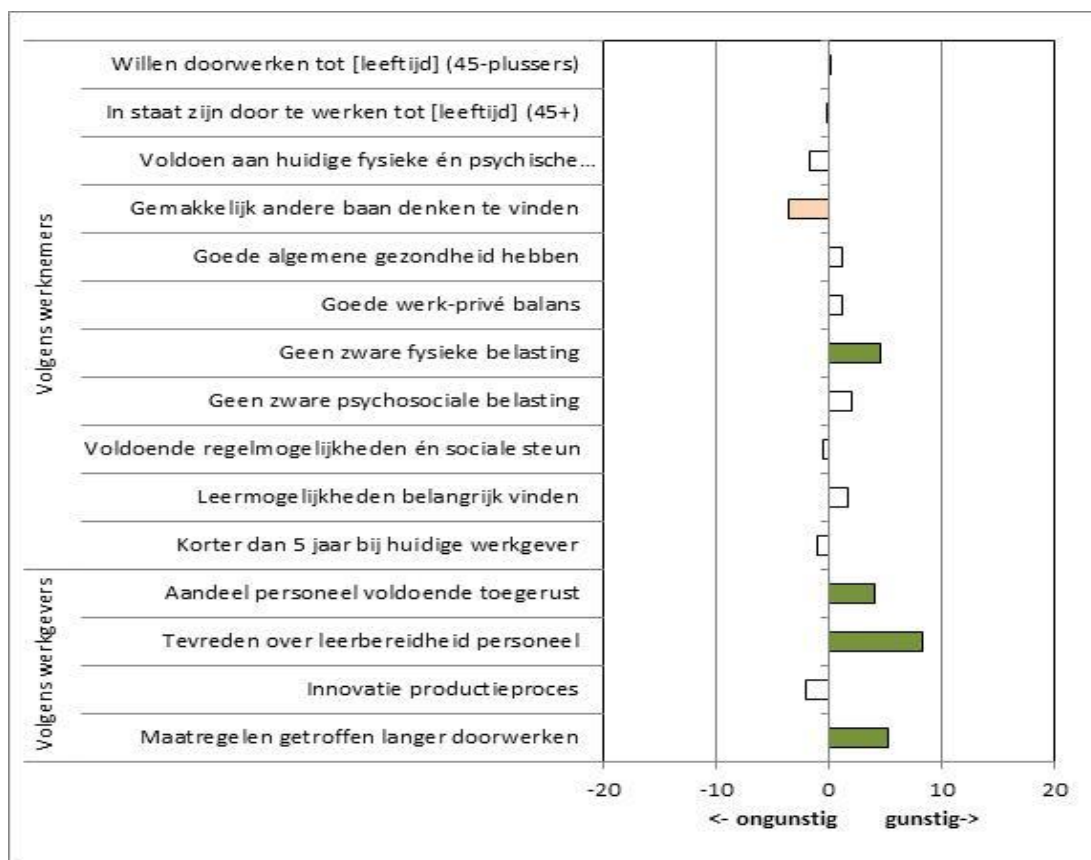
Figuur 5.7 toont het profiel voor de sector handel in 2012 vergeleken met de sector handel in 2010 (2011). Ten opzichte van 2011 trad in tegenstelling tot de algemene trend geen toename op in de opgegeven leeftijd tot welke werknemers zich gemiddeld in staat achten door te werken.

Er was enigszins een afname in het aandeel werknemers in de handel dat gemakkelijk een andere baan denkt te kunnen vinden - maar deze ontwikkeling was ongunstiger in de andere sectoren.

Er is - overeenkomstig de algemene trend - bij werkgevers een stijging te zien in de mate waarin ze vinden dat het personeel voldoende gekwalificeerd is. Meer werkgevers in 2012 dan in 2010 zijn ook tevreden over de leerbereidheid van het personeel – deze toename was afwezig onder de rest van de werkgevers.

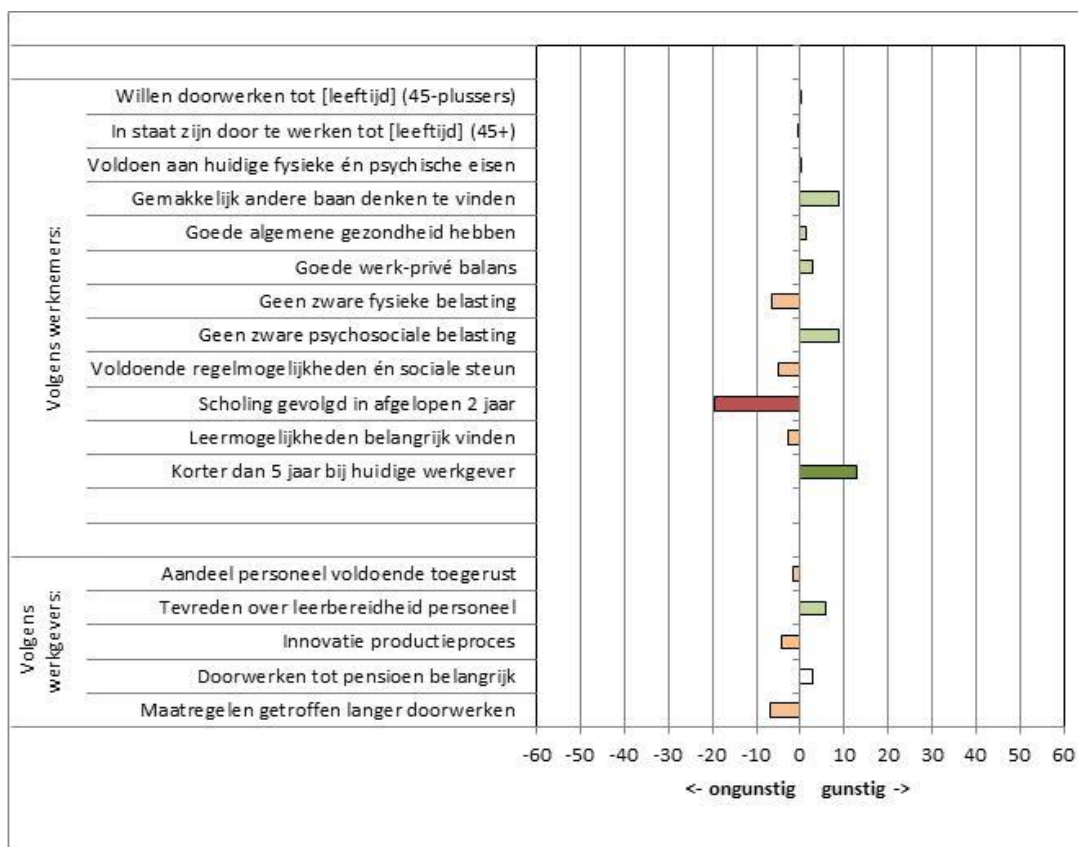
Eveneens specifiek voor deze sector was dat de fysieke arbeidsbelasting afnam volgens werknemers.

Daarnaast was ook in deze sector de algemene positieve ontwikkeling te zien dat meer werkgevers ten opzichte van het jaar 2010 maatregelen treffen om langer doorwerken mogelijk te maken.



Figuur 5.7 DI-sectorprofiel handel in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Anno 2012 is voor de sector handel vooral nog kenmerkend een laag percentage werknemers dat scholing heeft gevolgd in de afgelopen twee jaar (Figuur 5.8). Een verklaring hiervoor vormt mogelijk de mobiliteit die hoger is dan elders: relatief veel werknemers in de handel werken korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever.



Figuur 5.8 DI-sectorprofiel handel vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.5 Horeca

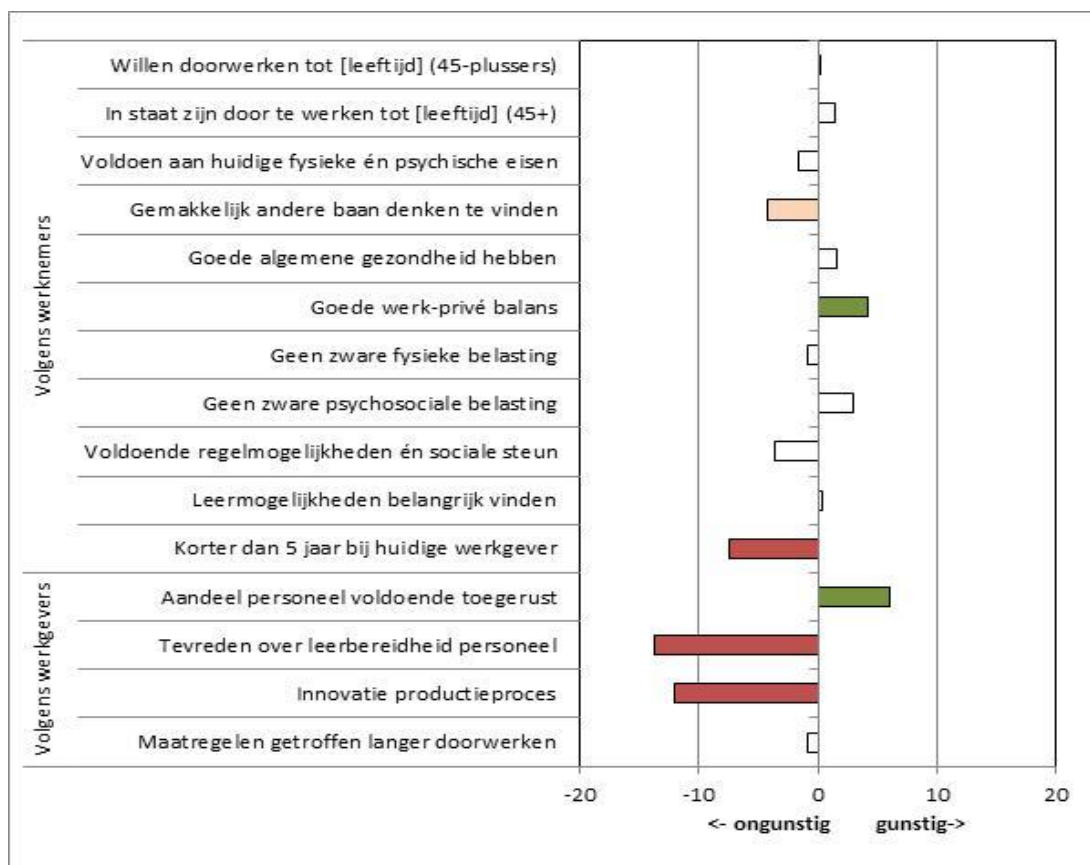
Figuur 5.9 toont het profiel voor de sector horeca in 2012 ten opzichte van 2010.

Werkgevers achten in 2012 gemiddeld genomen een hoger aandeel van hun personeel voldoende toegerust voor het werk - een ontwikkeling die in de horeca wat sterker was dan elders.

Het aandeel werknemers dat een goede werk/privé-balans rapporteert, nam in de horeca ook toe. Er was in deze sector een relatief sterke afname in de mobiliteit.

Aanzienlijk minder werkgevers dan in 2010 waren tevreden over de leerbereidheid van het personeel (een ontwikkeling die tegengesteld was aan die in de rest van de sectoren). Kenmerkend voor de horeca was ook dat innovatie van het productieproces ook bij minder werkgevers plaatsvond dan twee jaar eerder.

Bovendien, waar in andere sectoren een toename van organisaties met langer-doorwerkenmaatregelen plaatshad, was deze ontwikkeling in de horeca afwezig.

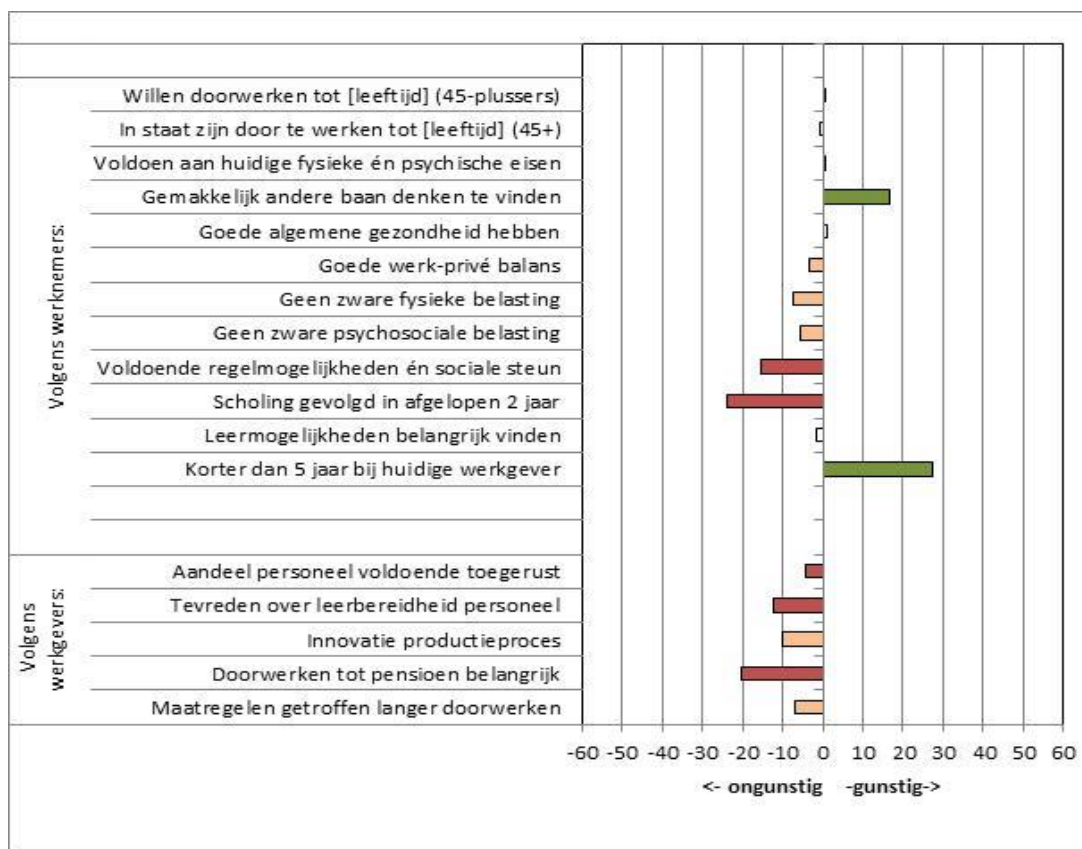


Figuur 5.9 DI-sectorprofiel horeca in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Ondanks deze ontwikkelingen is nog kenmerkend voor de horeca anno 2012 dat veel werknemers denken gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Daarentegen vinden werkgevers in mindere mate dan elders hun personeel voldoende gekwalificeerd.

De sector scoort ongunstig op regelmogelijkheden én sociale steun in het werk. Werknemers in de horeca hebben relatief weinig scholing gevolgd in de voorgaande twee jaar, maar de mobiliteit ligt hoog. Het past bij het beeld dat er relatief veel jongeren in de sector werken die een baan in de horeca als tijdelijk zien.

Verhoudingsgewijs veel werkgevers zijn ontevreden over de leerbereidheid van het personeel. Dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt door horecawerkgevers minder belangrijk geacht voor de personele bezetting.



Figuur 5.10 DI-sectorprofiel horeca vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

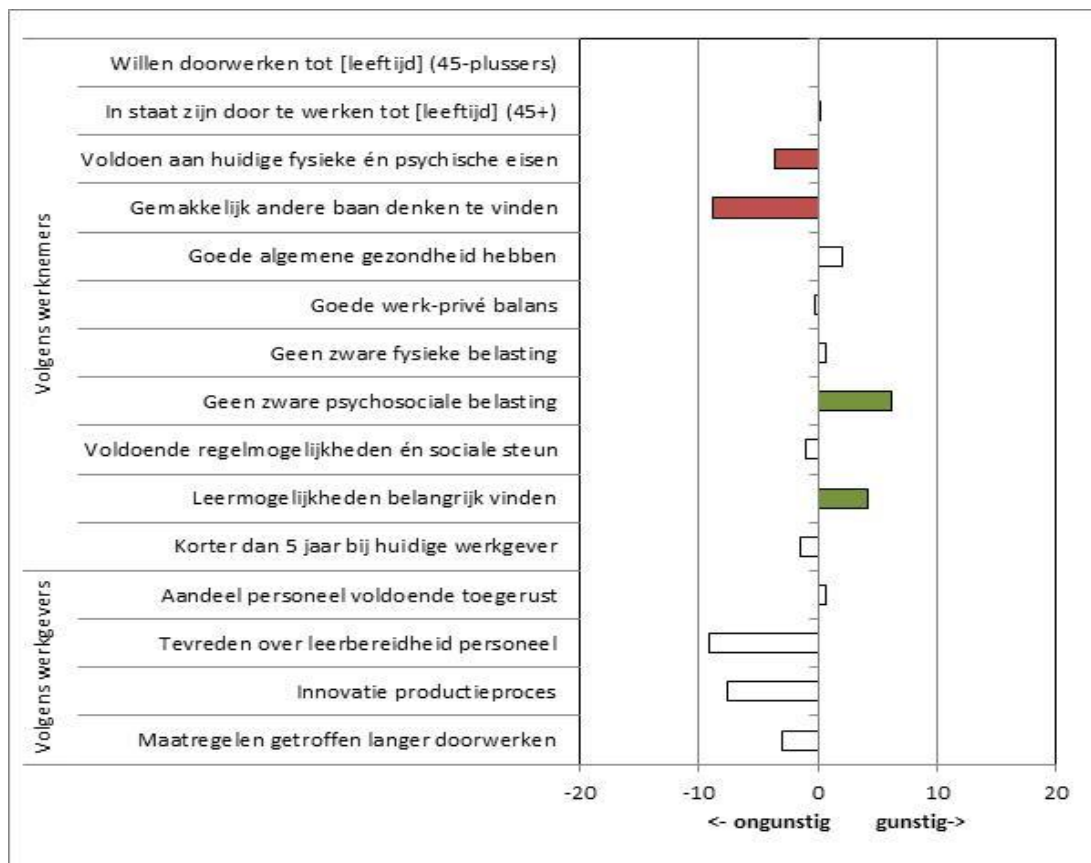
### 5.2.6 Vervoer en communicatie

In de sector vervoer en communicatie was tussen 2011 en 2012 geen – noemenswaardige toe-/afname - op de effectindicatoren willen en in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken; in de rest van de sectoren was zo'n toename er wel enigszins.

Van 2010 naar 2012 was er een ongunstige ontwikkeling in de actuele inzetbaarheid (Figuur 5.11): minder werknemers dachten gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden (terwijl deze ontwikkeling elders wat zwakker plaats had) en meer werknemers hadden (overeenkomstig de algemene trend) moeite te voldoen aan de fysieke én psychische eisen. Niettemin rapporteerde een lager percentage werknemers een zware psychosociale belasting; hoewel zwakker trad deze afname ook op in de rest van de sectoren.

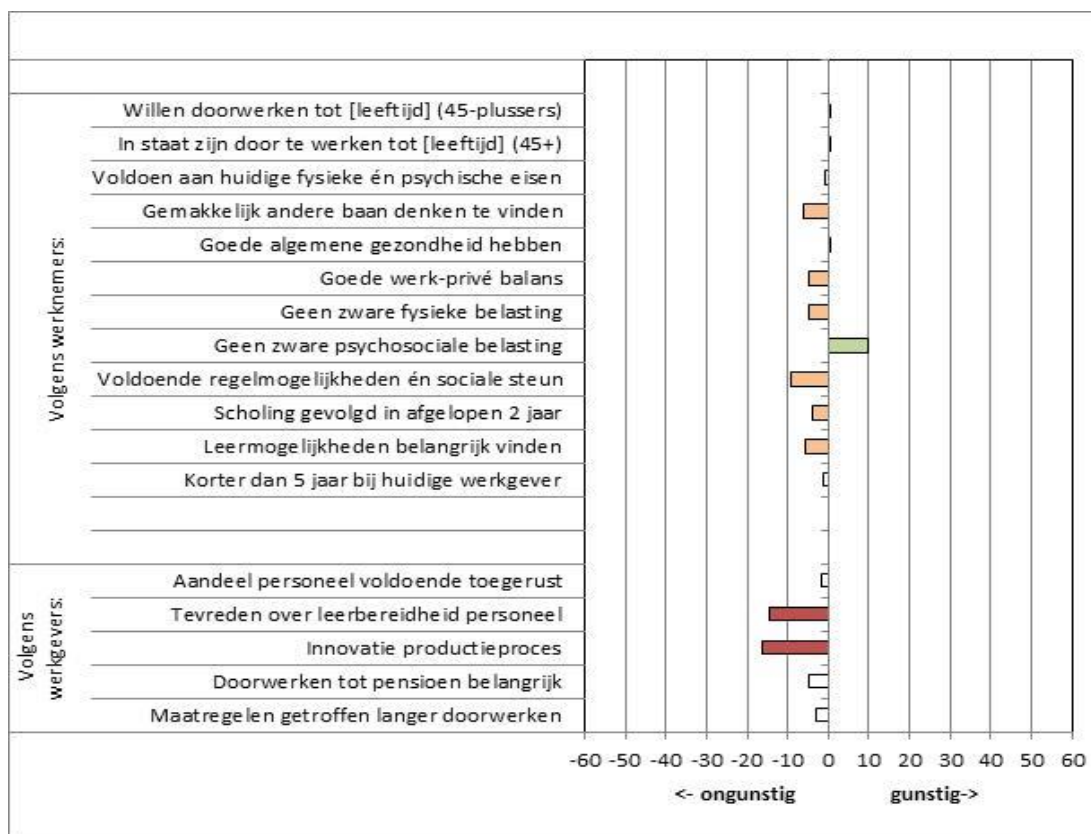
De mate waarin werkgevers hun personeel voldoende gekwalificeerd achten, bleef tussen 2010 en 2012 gelijk in deze sector, terwijl werkgevers elders juist gunstiger oordeelden in 2012 dan in 2010.

Tenslotte zijn meer werknemers in deze sector leermogelijkheden belangrijk gaan vinden (en in wat sterkere mate dan elders). Het percentage bedrijven dat maatregelen trof gericht op langer doorwerken, leek wat af te nemen (niet significant) - waar in de rest van de sectoren juist een toename plaats vond.



Figuur 11 DI-sectorprofiel vervoer en communicatie in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

In 2012 (nog) specifiek voor de sector vervoer en communicatie zijn de ongunstige scores op de indicatoren tevredenheid van werkgevers over de leerbereidheid van het personeel, en het aandeel bedrijven dat procesinnovatie doorvoerde.



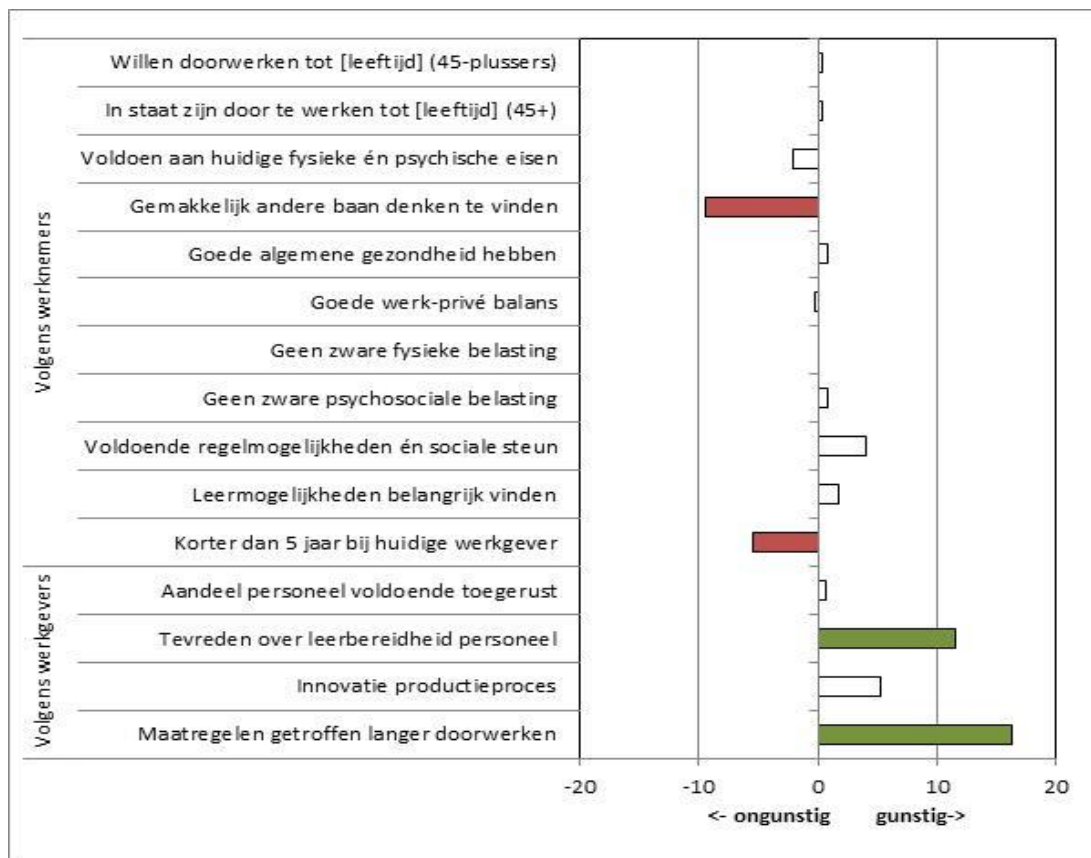
Figuur 12 DI-sectorprofiel vervoer en communicatie vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.7 Financiële instellingen

Figuur 5.13 geeft voor de financiële instellingen het verschil weer in de tijd. Overeenkomstig de algemene ontwikkeling, denken minder werknemers in 2012 dan in 2010 dat ze gemakkelijk een andere baan zullen kunnen vinden. De mobiliteit is in 2012 eveneens lager, en deze ontwikkeling trad sterker op dan in de rest van de sectoren.

In tegenstelling tot de ontwikkeling in de rest van de sectoren, nam het percentage van het personeel dat werkgevers wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende toegerust achten voor het werk, in deze sector nauwelijks toe (en niet significant). Meer werkgevers dan in 2010 zijn echter tevreden over de leerbereidheid van het personeel (terwijl deze ontwikkeling nagenoeg afwezig was in de rest van de sectoren).

In deze sector trof in 2012 ook een aanzienlijk groter aandeel organisaties dan in 2010 maatregelen gericht op langer doorwerken - en in sterkere mate dan in de rest van de sectoren.



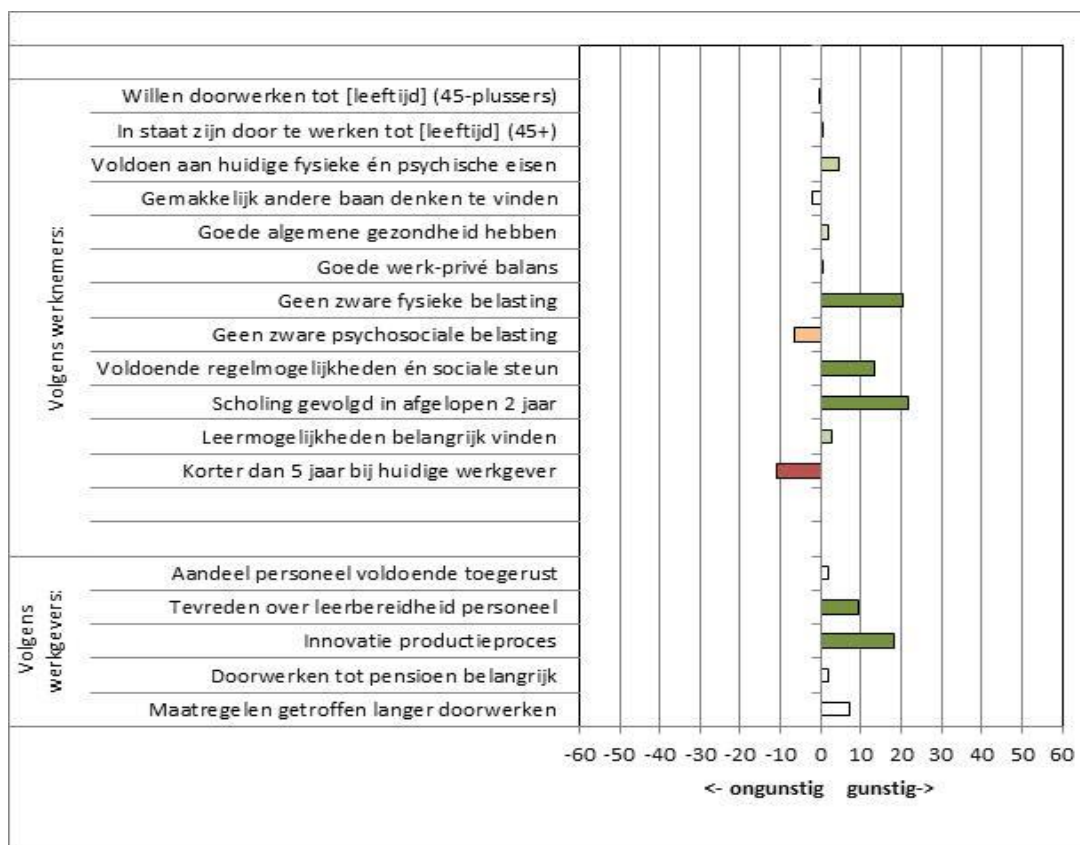
Figuur 5.13 DI-sectorprofiel financiële dienstverlening in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA 2010 en 2012), TNO (WEA 2010 en 2012)

Kenmerkend (nog) anno 2012 (Figuur 5.14) is dat fysieke belasting in deze sector, zoals verwacht, geen groot risico vormt, en dat de werknemers voldoende regelmogelijkheden én sociale steun ervaren.

Relatief veel werknemers in deze sector hebben scholing gevolgd in de voorgaande twee jaar. Volgens de werkgevers, zijn de werknemers ook bereid om nieuwe dingen te leren. Bovendien zijn in de financiële dienstverlening door relatief veel bedrijven innovaties in het proces/de dienstverlening doorgevoerd.

Vergeleken met de rest van de sectoren werken veel werknemers sinds langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever; daarmee is de mobiliteit laag.





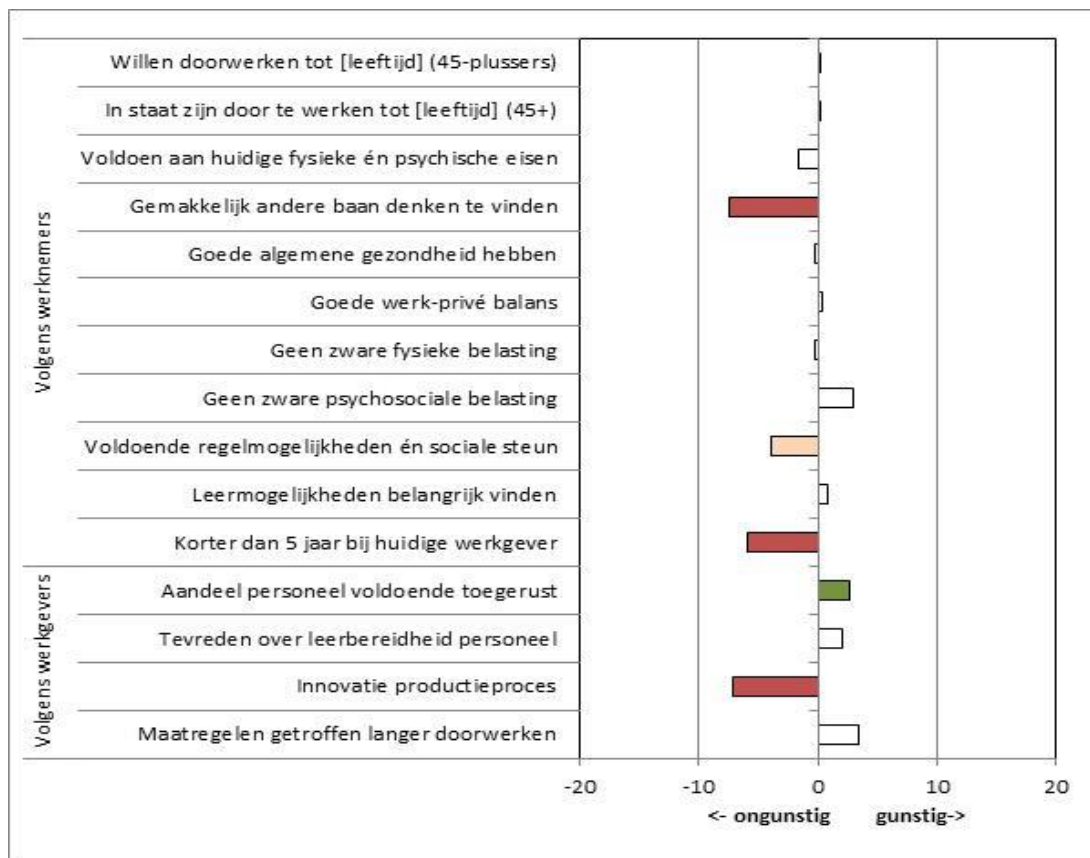
Figuur 5.14 DI-sectorprofiel financiële dienstverlening vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.8 Zakelijke dienstverlening

Figuur 5.15 toont het profiel voor de zakelijke dienstverlening in het jaar 2012 vergeleken met het jaar 2010. Overeenkomstig de algemene ontwikkeling, is dat er een positieve ontwikkeling optrad in de mate waarin werkgevers vinden dat het personeel voldoende toegerust is voor het werk. Daarentegen denken (in lijn met de algemene ontwikkeling) minder werknemers in 2012 dan in 2010 dat ze gemakkelijk een andere baan zullen kunnen vinden. De mobiliteit was in 2012 eveneens lager, en deze ontwikkeling trad wat sterker op dan in de rest van de sectoren.

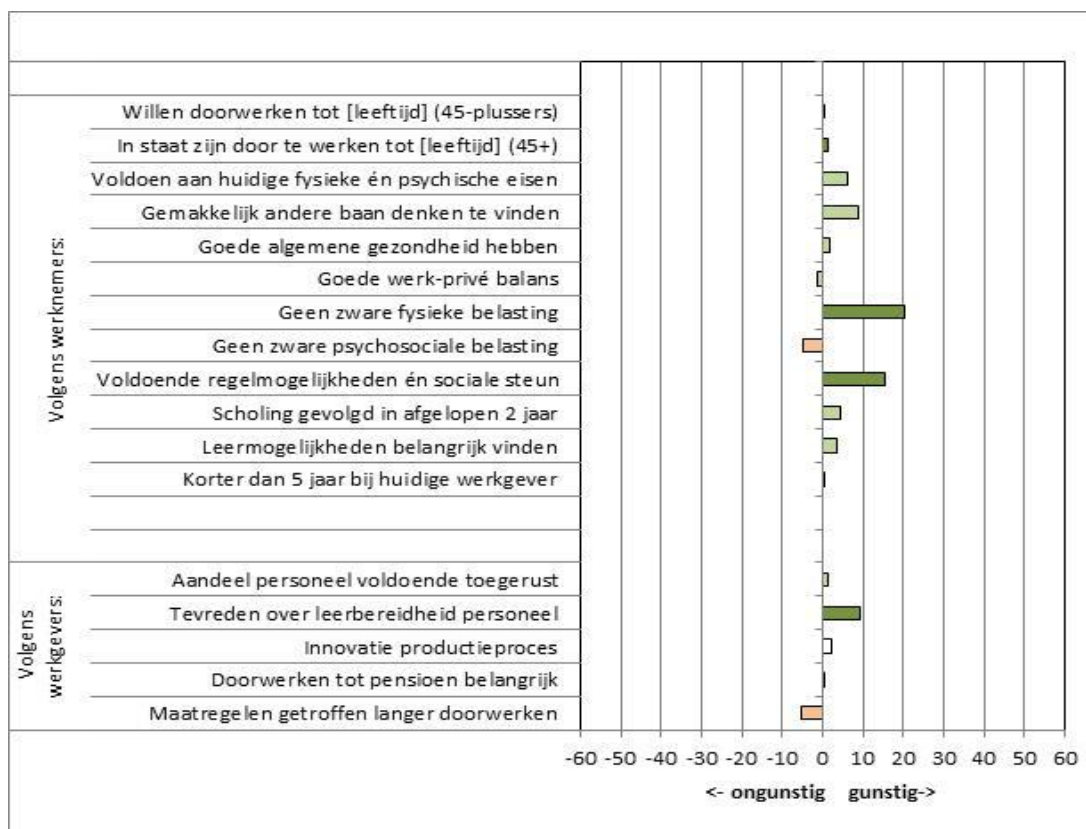
Voorts was er in wat sterkere mate dan elders een afname van het percentage werknemers met voldoende regelmogelijkheden en sociale steun.

Ook is er een afname ten opzichte van 2010 te zien in de mate waarin innovaties zijn doorgevoerd – terwijl deze afname in de rest van de sectoren niet significant was.



Figuur 5.15 DI-sectorprofiel zakelijke dienstverlening in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Als we het DI-profiel van de zakelijke dienstverlening anno 2012 vergelijken met dat van de rest van de sectoren (Figuur 5.16), dan vallen vooral een paar gunstige indicatorscores op. In de zakelijke dienstverlening achten 45-plussers zich tot gemiddeld hogere leeftijd in staat werkzaam te blijven. Maar zeer weinig werknemers kampen met zware fysieke arbeidsbelasting en relatief velen ervaren voldoende regelmogelijkheden en sociale steun. Aan werkgeverszijde is men content met de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren.

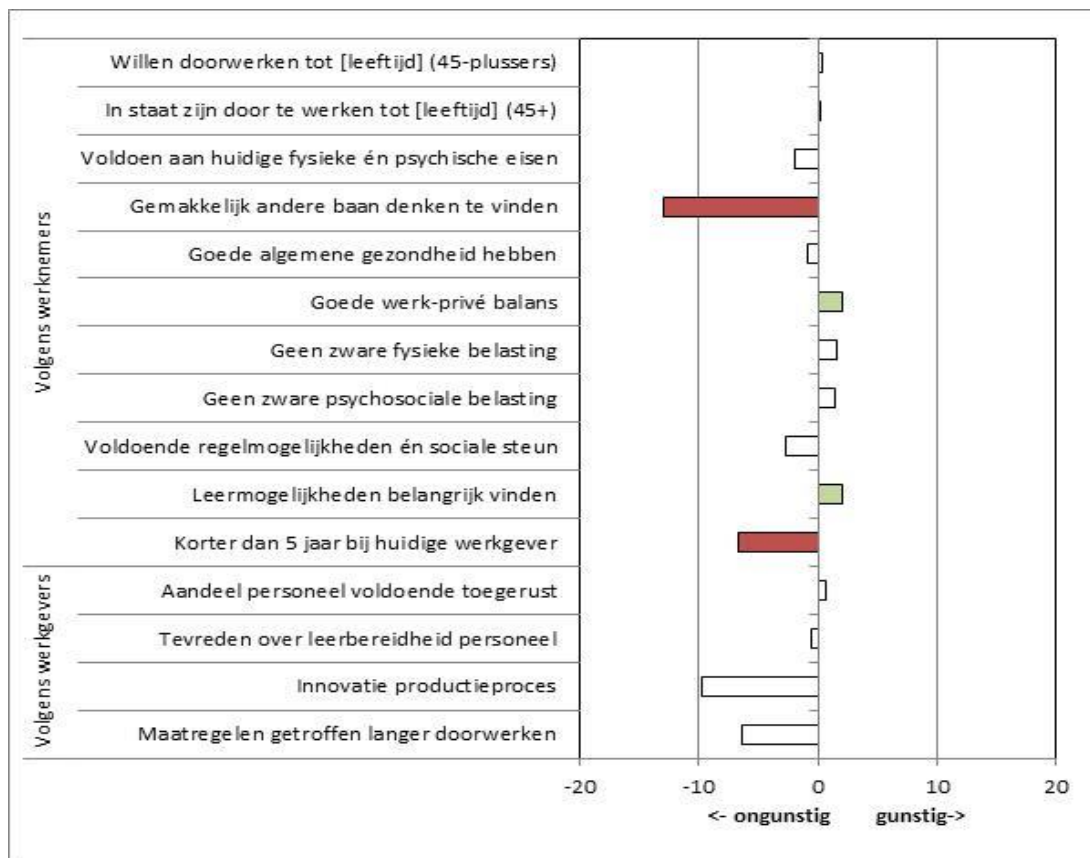


Figuur 5.16 DI-sectorprofiel zakelijke dienstverlening vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.9 Openbaar bestuur en overheidsdiensten

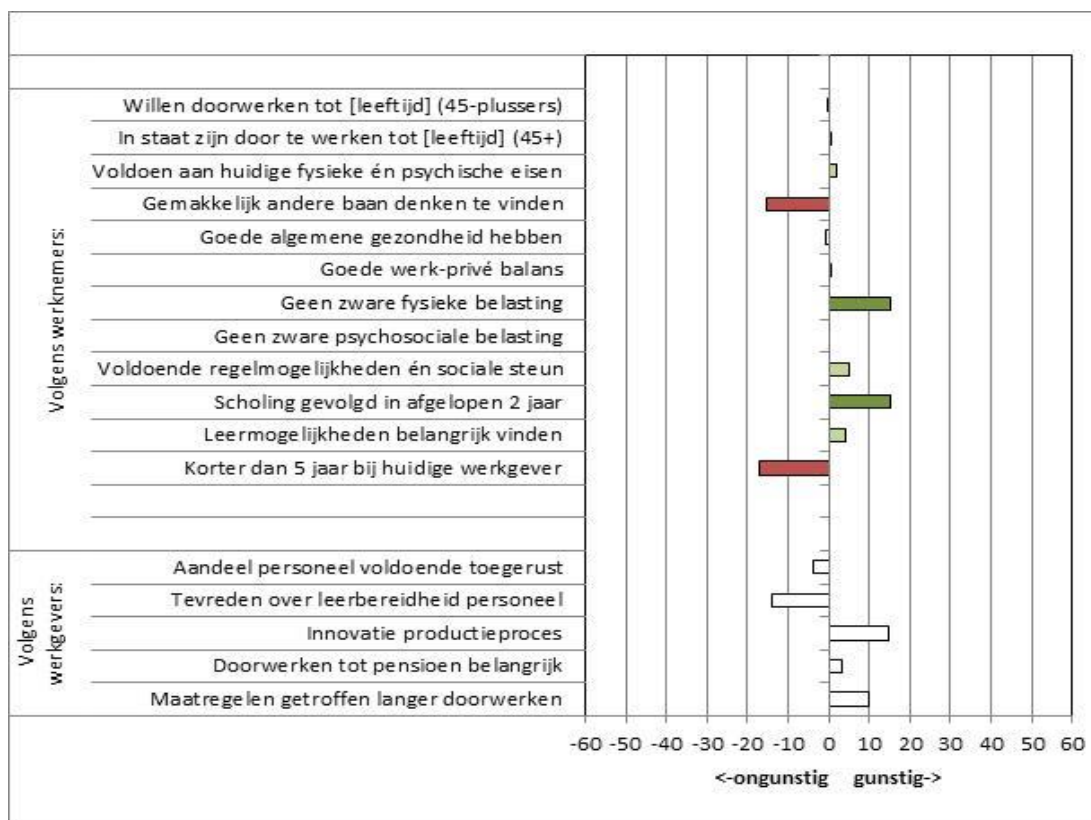
Figuur 5.17 toont het DI-profiel voor de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten voor het jaar 2012 vergeleken met het jaar 2010. In deze sector vond maar een zwakke, niet significante toename plaats in de mate waarin werkgevers hun personeel voor het werk voldoende toegerust vinden wat betreft kwalificaties en ervaring.

In sterkere mate dan elders, kent deze sector ook een afname van het percentage werknemers dat inschat gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De mobiliteit was in 2012 eveneens lager dan in 2010, en deze ontwikkeling trad sterker op dan in de rest van de sectoren.



Figuur 5.17 DI-sectorprofiel openbaar bestuur/overheidsdiensten in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Nog steeds en/of als gevolg van de zojuist genoemde ontwikkelingen sinds 2010 zijn anno 2012 kenmerkend voor de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten (Figuur 5.18) de lage score op de actuele inzetbaarheidsindicator 'gemakkelijk andere baan denken te kunnen vinden' en de lage mobiliteit. Wel rapporteren relatief veel werknemers dat zij scholing gevolgd hebben in de voorgaande twee jaar. Tenslotte kampt maar een laag percentage werknemers in deze sector met zware fysieke arbeidsbelasting.

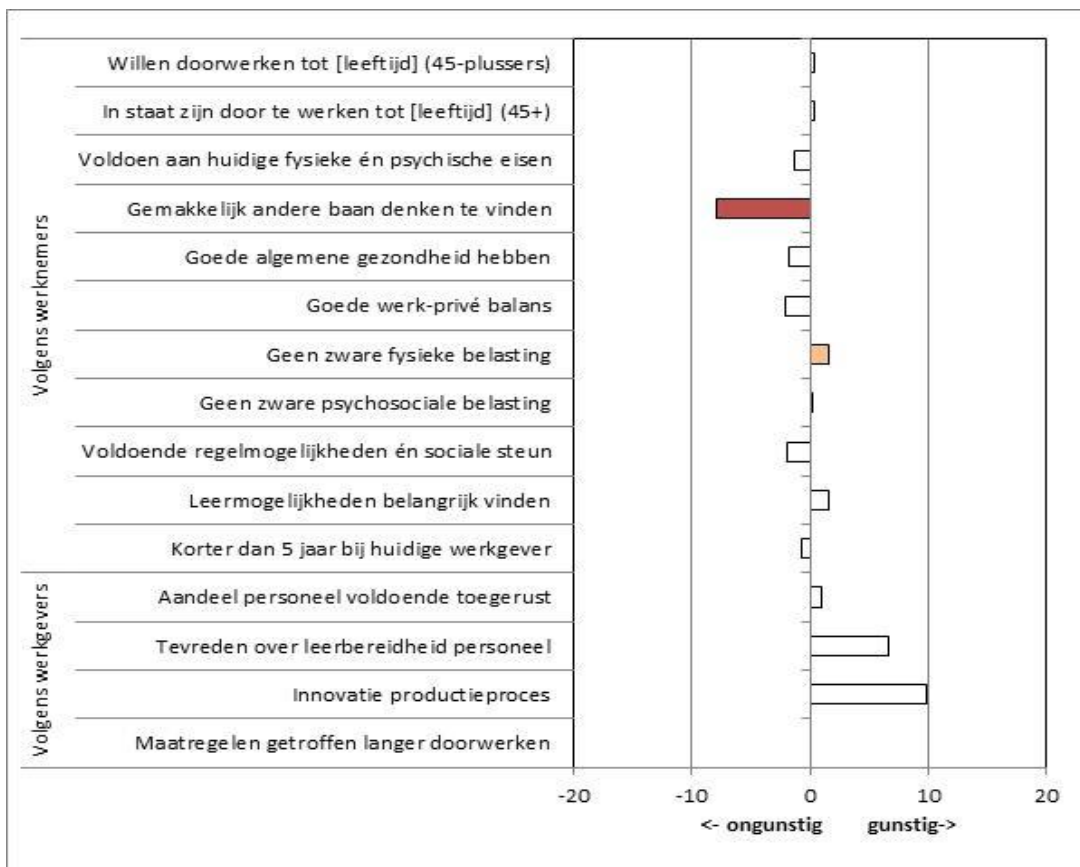


Figuur 5.18 DI-sectorprofiel openbaar bestuur en overheidsdiensten in vergelijking met de overige sectoren; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.10 Onderwijs

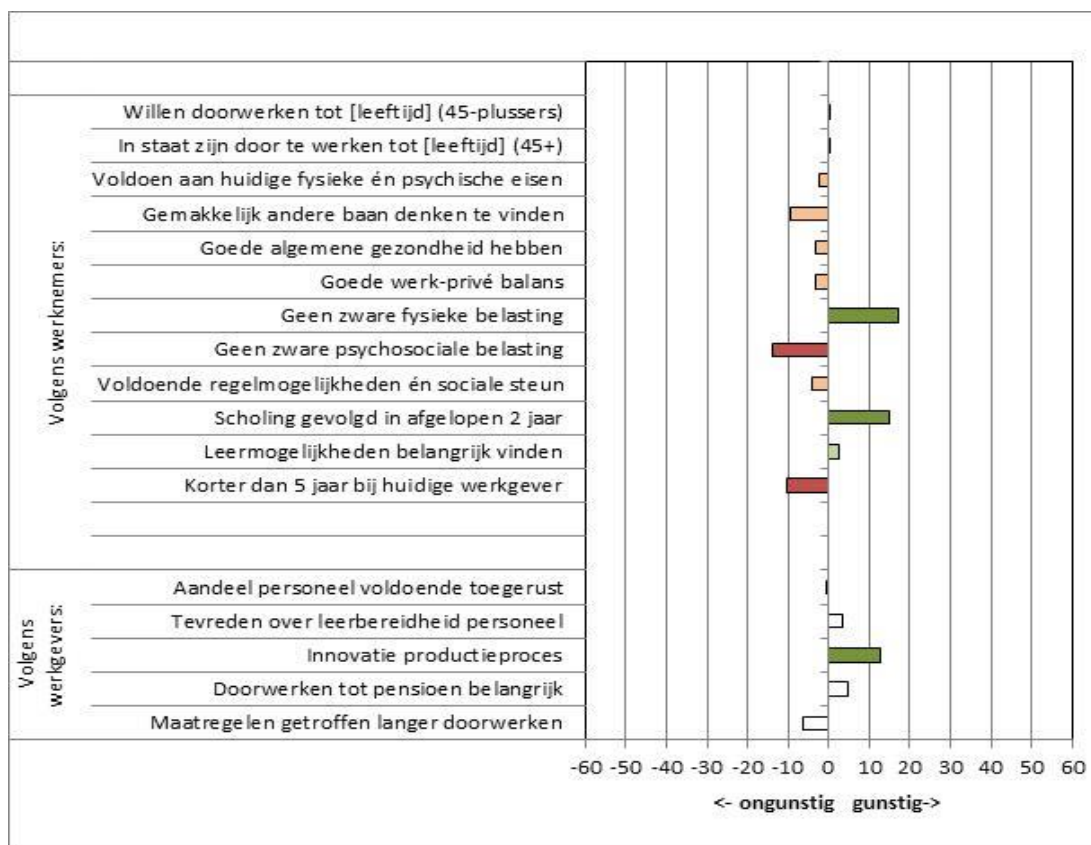
Figuur 5.19 laat de verschillen zien tussen 2012 en 2010 voor de sector onderwijs. Vergelijkbaar met het algemene beeld, was er een afname van het percentage werknemers dat denkt gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden.

Het percentage organisaties in de onderwijssector dat maatregelen treft gericht op langer doorwerken, bleef gelijk, terwijl dit percentage wat toenam in de rest van de sectoren.



Figuur 5.19 DI-sectorprofiel onderwijs in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Zoals Figuur 5.20 vervolgens illustreert, scoort de overheidssector in 2012 gunstig wat betreft fysieke arbeidsbelasting, maar ongunstig op psychosociale arbeidsbelasting. De mobiliteit is relatief laag. In de onderwijssector geven veel organisaties aan innovaties in de dienstverlening te hebben doorgevoerd. Dit gaat gepaard met veel werknemers die in de voorgaande twee jaar een opleiding of cursus volgden voor hun werk.

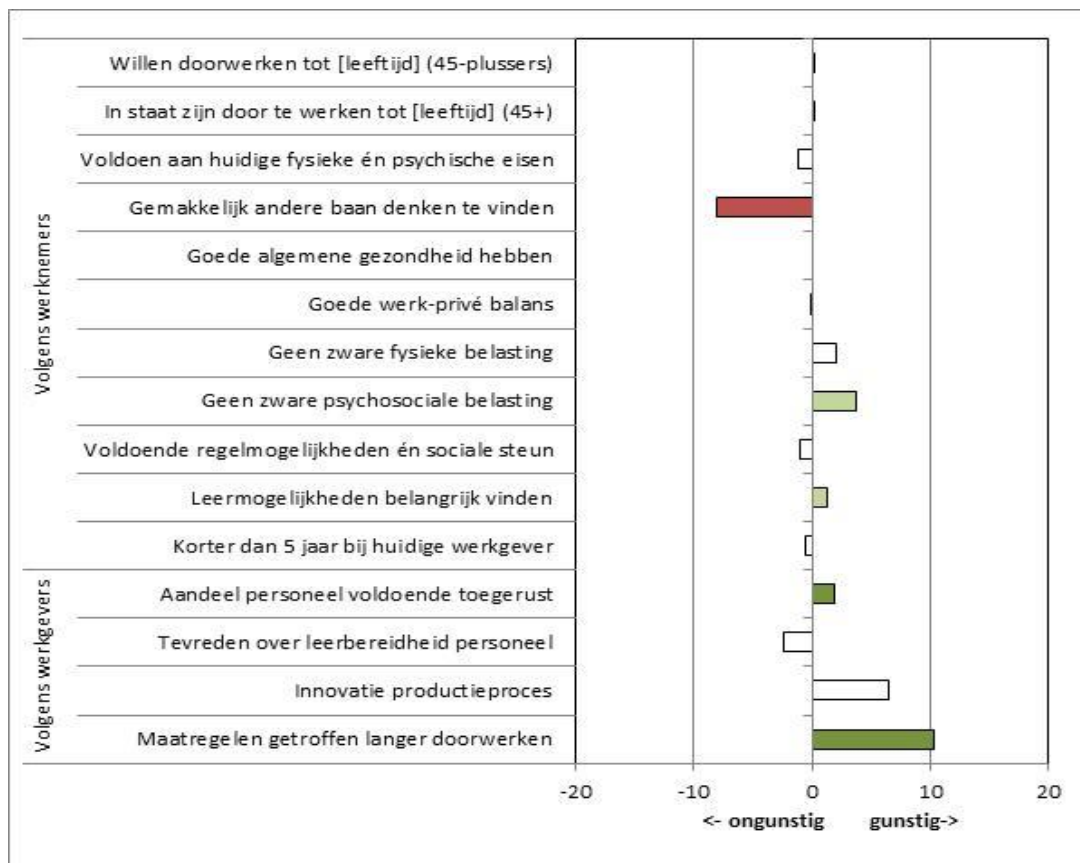


Figuur 5.20 DI-sectorprofiel onderwijs vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.11 Gezondheids- en welzijnszorg

Figuur 5.21 toont de ontwikkeling in het DI-profiel van de sector gezondheids- en welzijnszorg. Wat zwakker dan de ontwikkeling elders, vonden in deze sector in 2012 vergeleken met 2010 werkgevers een groter deel van hun personeel voldoende toegerust voor het werk. Daarentegen waren er in deze sector - evenals elders - minder werknemers die inschatten gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden.

In deze sector troffen in 2012 meer werkgevers dan in 2010 maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken, terwijl in de rest van de sectoren deze ontwikkeling maar beperkt plaats had.

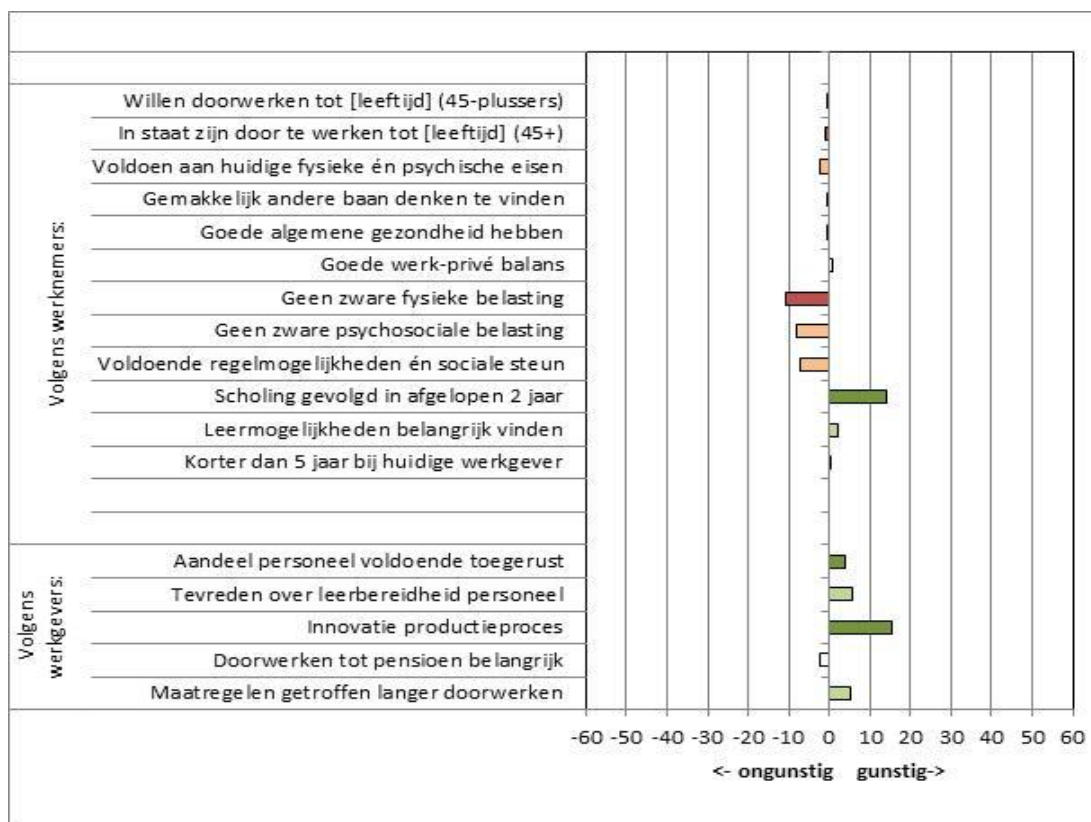


Figuur 5.21 DI-sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Kenmerkend voor de sector anno 2012 (Figuur 5.22), is dat vergeleken met 45-plussers elders werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg zeggen gemiddeld tot minder hoge leeftijd door te kunnen werken. Hiervoor kan een verklaring zijn dat werknemers in deze sector de fysieke arbeidsbelasting ongunstiger beoordelen dan werknemers elders.

De werkgevers beoordelen een relatief hoog aandeel van hun personeel als voldoende toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring. Verhoudingsgewijs veel werknemers hebben ook scholing gevolgd, en veel werkgevers in de sector hebben proces-/dienstverleningsinnovaties doorgevoerd.





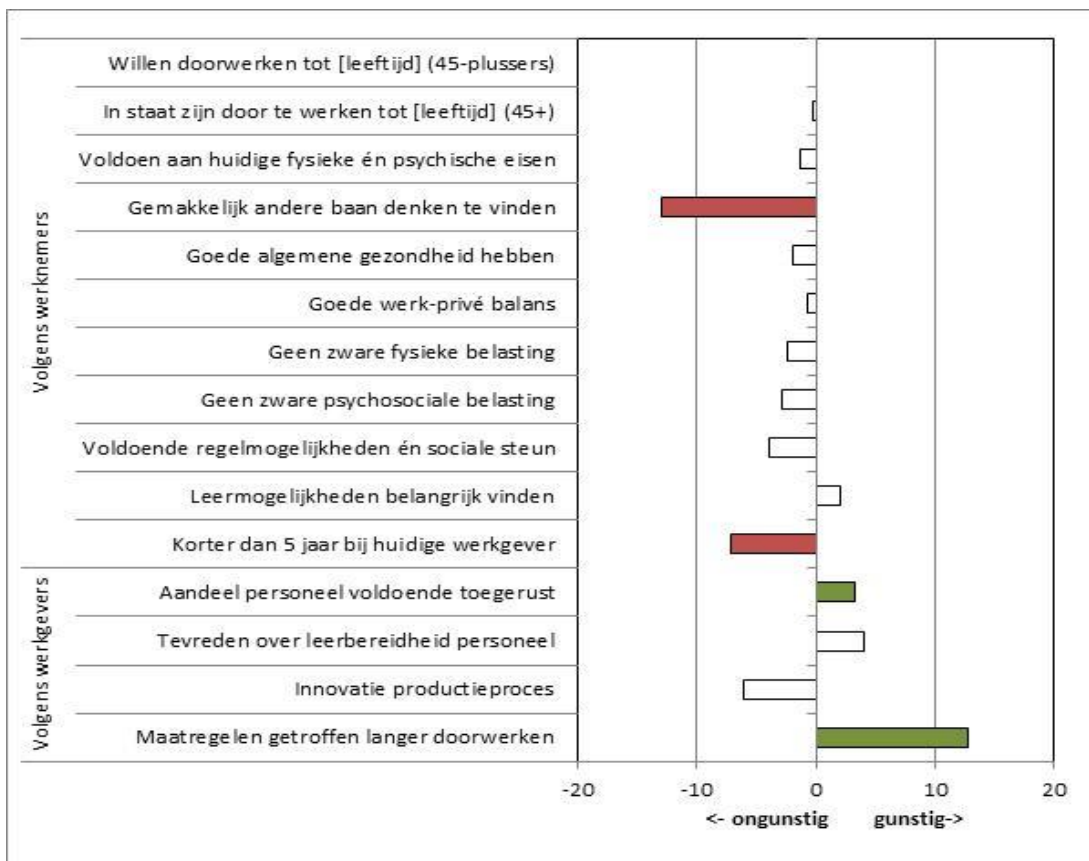
Figuur 5.22 DI-sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg vergeleken met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.2.12 Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening

Deze sector omvat veel verschillende soorten bedrijven en instellingen<sup>15</sup>. Kenmerkend voor de scores op de effectindicatoren willen en in staat zijn door te werken tot gemiddeld hoge leeftijd is dat geen significante toe-/afname optrad tussen 2011 en 2012 (Figuur 5.23). Zo'n ontwikkeling was er wel in enige mate in de rest van de sectoren. Wel overeenkomstig was de ontwikkeling dat werkgevers in 2012 vergeleken met 2010 een gemiddeld hoger percentage van hun personeel voldoende gekwalificeerd achtten.

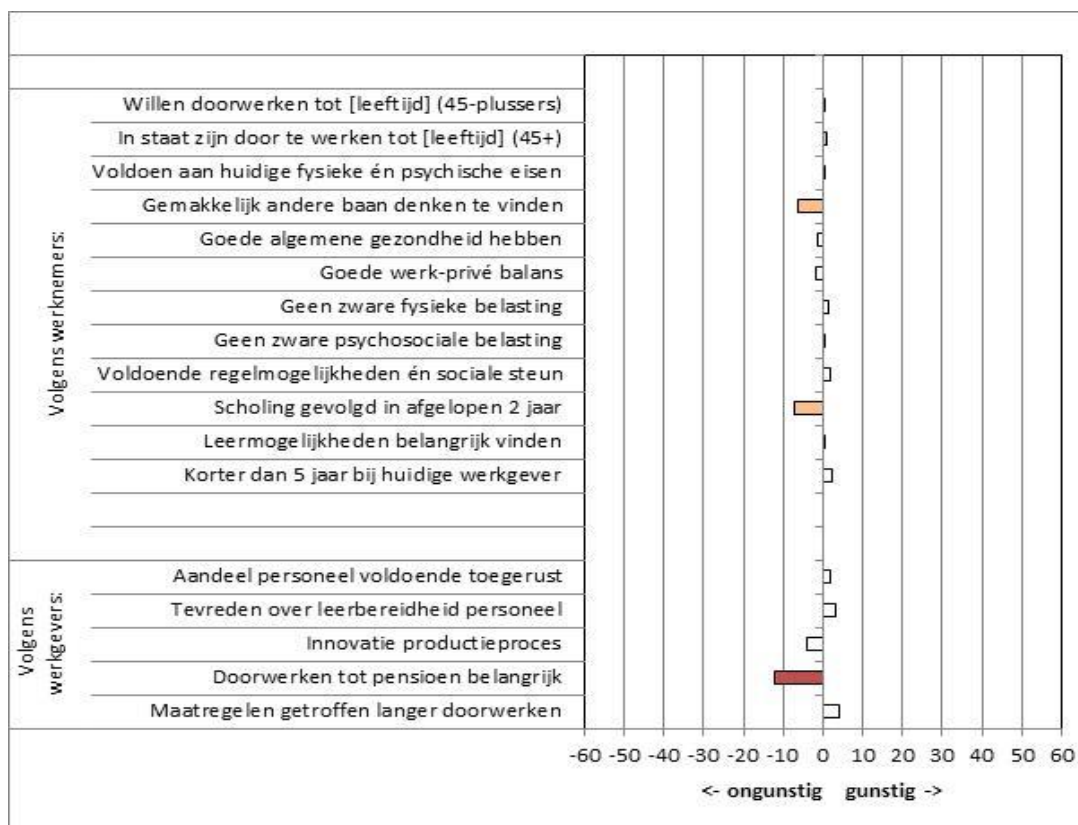
Er was in deze sector een sterke afname tussen 2010 en 2012 in het percentage medewerkers dat verwacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Ook nam de mobiliteit af. Beide ontwikkelingen waren in deze sector sterker aanwezig dan elders. Tot slot kende de sector een toename in het percentage bedrijven dat maatregelen treft om langer doorwerken mogelijk te maken, en deze toename was sterker dan elders.

<sup>15</sup> Het betreft een zeer heterogene groep: van milieu- en afvalverwerkingsbedrijven tot omroeporganisaties en culturele instellingen en van sport en recreatie tot kappers en crematoria.



Figuur 5.23 DI-sectorprofiel overige dienstverlening in 2012 vergeleken met 2010; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

Mede als gevolg van de ontwikkeling op de indicatoren sinds 2010, kent de sector anno 2012 een weinig specifiek DI-profiel (Figuur 5.24). Het enige relatief grote verschil is de lage score op de indicator 'Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden'.



Figuur 5.24 DI-sectorprofiel overige dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren in 2012; verschil uitgedrukt in %-punten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA)

### 5.3 Conclusie sectoranalyse

Tussen 2006 en 2012 nam in alle sectoren – zij het in verschillende mate – de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan toe. De gemiddelde pensioenleeftijd in de landbouw was al relatief hoog in 2006, en bedroeg in 2012 67 jaar. Ook in de horeca, de handel en de zakelijke en overige dienstverlening is de pensioenleeftijd relatief hoog. Het openbaar bestuur en overheidsdiensten, de bouwnijverheid en de gezondheids- en welzijnszorgsector hebben de laagste pensioenleeftijden. De DI-indicator scores kunnen hiervoor een verklaring bieden.

#### Landbouw, bosbouw en visserij

In tegenstelling tot de rest van de sectoren was er tussen 2011 en 2012 geen significante toename op de effectindicatoren willen doorwerken en in staat zijn door te werken. Echter, de feitelijke uittredeleeftijd in de landbouw was dus al relatief hoog.

Vergeleken met 2010 en nog sterker dan het geval was in de rest van de sectoren denken in 2012 werknemers in deze sector minder gemakkelijk een baan te vinden. In 2012 vinden werkgevers echter hun personeel in sterkere mate dan in 2010 voldoende gekwalificeerd voor het werk - en ook deze algemene ontwikkeling trad in deze sector relatief sterk op.

Wel specifiek voor deze sector is dat in 2012 meer werknemers kampen met psychosociale arbeidsbelasting – terwijl in de rest van de sectoren juist een lichte afname van dit risico werd gerapporteerd.

Voorts zijn werknemers in de landbouw de aanwezigheid van leermogelijkheden belangrijker gaan vinden, en dit was in sterkere mate het geval dan in de rest van de sectoren. De

werkgevers zijn echter minder tevreden geworden over de leerbereidheid van het personeel ten opzichte van het jaar 2010, terwijl in de overige sectoren deze ontwikkeling juist licht positief was. Mogelijk heeft daarmee te maken dat innovatie van productieproces aanzienlijk meer aan de orde was, terwijl in de overige sector juist een lichte afname in innovatie optrad. Anno 2012 is nog steeds kenmerkend voor de sector een hoge fysieke belasting. Werkgevers geven relatief vaak aan ontevreden te zijn over de leerbereidheid van hun personeel. Relatief veel bedrijven in de landbouw in 2012 geven aan maatregelen te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken.

### **Industrie**

De sector is relatief stabiel gebleven op de DI-indicatoren. Anno 2012 scoort de industrie vergeleken met de andere sectoren vooral nog afwijkend op vier indicatoren, zoals gerapporteerd door de werkgevers. Zij achten de actuele inzetbaarheid van hun personeel relatief laag in. Werkgevers zijn ook minder tevreden over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren, terwijl juist relatief veel industriële bedrijven procesinnovaties hebben doorgevoerd. Tenslotte vinden verhoudingsgewijs veel industriële werkgevers het doorwerken van het personeel tot hun pensioen belangrijk.

### **Bouwnijverheid**

Ten opzichte van 2010 was er in 2012 een relatief laag aandeel werknemers dat aangeeft aan de huidige fysieke én psychosociale werkeisen te kunnen voldoen - en de afname was sterker dan in de rest van de sectoren, en – ook op een andere indicator voor actuele inzetbaarheid, namelijk de inschatting gemakkelijk een andere baan kunnen vinden (eveneens iets sterkere afname dan in de rest van de sectoren). Ten opzichte van het jaar 2010 rapporteren ook meer werknemers in de bouwnijverheid een afname op de indicator voldoende regelmogelijkheden én sociale steun, en ook deze ontwikkeling was sterker aanwezig dan in de rest van de sectoren.

Deze ontwikkeling ging gepaard met een afname van organisaties die een procesinnovatie doorvoerden. Het aandeel organisaties dat maatregelen trof voor langer doorwerken van het personeel, bleef in de bouwnijverheid gelijk, in tegenstelling tot de algemene toename op deze indicator elders.

De sector bouwnijverheid verschilt in 2012 (nog) van de rest - uiteraard – in de zin dat zware fysieke arbeidsbelasting een risico vormt. Procesinnovatie is relatief beperkt in de bouwnijverheid. Tenslotte vinden meer dan elders werkgevers in de bouwnijverheid doorwerken van het personeel tot het pensioen belangrijk.

### **Handel**

Ten opzichte van 2011 trad in tegenstelling tot de algemene trend geen toename op in de opgegeven leeftijd tot welke werknemers zich gemiddeld in staat achten door te werken.

Specifiek voor de sector is dat meer werkgevers in 2012 dan in 2010 tevreden zijn over de leerbereidheid van het personeel, en dat de fysieke arbeidsbelasting afnam volgens werknemers.

Anno 2012 is voor de sector handel vooral nog kenmerkend een laag percentage werknemers dat scholing heeft gevolgd in de afgelopen twee jaar. Een verklaring hiervoor vormt mogelijk de relatief hoge arbeidsmarktmobiliteit.

### **Horeca**

Specifiek voor de sector was dat de werk/privé-balans relatief sterk toenam tussen 2010 en 2012. Daarentegen daalde in deze sector de arbeidsmarktmobiliteit relatief sterk. Aanzienlijk minder werkgevers dan in 2010 waren in 2012 tevreden over de leerbereidheid van het personeel - een ontwikkeling die tegengesteld was aan die in de rest van de sectoren. Maar

kenmerkend voor de horeca was ook dat procesinnovatie bij minder werkgevers plaatsvond dan tevoren. Het aantal organisaties dat langer doorwerkenmaatregelen trof, bleef in de horeca ongewijzigd, terwijl in de rest van de organisaties juist een toename optrad.

Kenmerkend voor de horeca anno 2012 is dat veel werknemers denken gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Daarentegen vinden werkgevers in mindere mate dan elders hun personeel voldoende gekwalificeerd. De sector scoort ongunstig op regelmogelijkheden én sociale steun in het werk. Werknemers in de horeca hebben relatief weinig scholing gevolgd in de voorgaande twee jaar, maar de mobiliteit – mede als gevolg van de ontwikkeling sinds 2010 was hoog.

Het past bij het beeld dat er relatief veel jongeren in de sector werken die een baan in de horeca als tijdelijk zien. Als gevolg van de ontwikkelingen sinds 2010 zijn in 2012 zijn verhoudingsgewijs veel werkgevers ontevreden over de leerbereidheid van het personeel. Dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt door horecawerkgevers minder belangrijk geacht.

### **Vervoer en communicatie**

De mate waarin werkgevers hun personeel voldoende gekwalificeerd achten, bleef tussen 2010 en 2012 gelijk in deze sector, terwijl werkgevers elders juist gunstiger oordeelden in 2012.

Specifiek voor de sector vervoer en communicatie in 2012 zijn de ongunstige scores op de indicatoren tevredenheid van werkgevers over de leerbereidheid van het personeel, en het aandeel bedrijven dat procesinnovatie doorvoerde.

### **Financiële instellingen**

In tegenstelling tot de ontwikkeling in de rest van de sectoren, nam het percentage van het personeel dat werkgevers voldoende gekwalificeerd vinden, in deze sector nauwelijks (en niet significant) toe tussen 2010 en 2012. De mobiliteit onder werknemers in financiële instellingen was in 2012 ook lager dan in 2010 – een ontwikkeling die sterker optrad dan elders. Meer werkgevers dan in 2010 zijn echter tevreden over de leerbereidheid van het personeel (terwijl deze ontwikkeling nagenoeg afwezig was in de meeste andere sectoren). In deze sector trof in 2012 ook een aanzienlijk groter aandeel organisaties dan in 2010 maatregelen gericht op langer doorwerken - en in sterkere mate dan in de rest van de sectoren.

Kenmerkend (nog) anno 2012 is dat fysieke belasting in deze sector, zoals verwacht, geen groot risico vormt, en dat de werknemers voldoende regelmogelijkheden én sociale steun ervaren. Relatief veel werknemers in deze sector hebben scholing gevolgd in de voorgaande twee jaar. Over de leerbereidheid van het personeel zijn – als gevolg van genoemde ontwikkeling – werkgevers relatief tevreden. Bovendien zijn in de financiële dienstverlening door relatief veel bedrijven innovaties in het proces/de dienstverlening doorgevoerd. De arbeidsmarktmobiliteit was in 2012 relatief laag.

### **Zakelijke dienstverlening**

Er vond een afname ten opzichte van 2010 plaats in de mate waarin innovaties zijn doorgevoerd – terwijl deze afname in de rest van de sectoren over het algemeen niet significant was.

Anno 2012 vertoont het DI-profiel vergeleken met de rest van de sectoren vooral een paar gunstige indicatorscores. In de zakelijke dienstverlening achten 45-plussers zich tot gemiddeld hogere leeftijd in staat werkzaam te blijven. Maar zeer weinig werknemers kampen met zware fysieke arbeidsbelasting en relatief velen ervaren voldoende regelmogelijkheden en sociale steun. Aan werkgeverszijde is men content met de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren.

### **Openbaar bestuur en overheidsdiensten**

In deze sector vond tegengesteld aan de algemene ontwikkeling maar een zwakke, niet significante toename plaats in de mate waarin werkgevers hun personeel voldoende gekwalificeerd vinden.

In sterkere mate dan elders, kent deze sector ook een afname van het percentage werknemers dat inschat gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De mobiliteit was in 2012 eveneens lager dan in 2010, en deze ontwikkeling trad sterker op dan in de rest van de sectoren.

Dientengevolge zijn anno 2012 kenmerkend voor de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten de lage score op de actuele inzetbaarheidsindicator 'gemakkelijk andere baan denken te kunnen vinden' en de lage mobiliteit. Relatief veel werknemers rapporteren dat zij scholing gevolgd hebben in de voorgaande twee jaar. Tenslotte kampt maar een laag percentage werknemers in deze sector met zware fysieke arbeidsbelasting.

### **Onderwijs**

De sector bleef relatief stabiel tussen 2010 en 2012. Kenmerkend voor de sector (anno 2012) is de relatief lage mobiliteit. Veel organisaties geven aan innovaties in de dienstverlening te hebben doorgevoerd. Dit gaat gepaard met relatief veel werknemers die in de voorgaande twee jaar een opleiding of cursus volgden voor hun werk.

### **Gezondheids- en welzijnszorg**

In deze sector troffen in 2012 meer werkgevers dan in 2010 maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken, terwijl in de rest van de sectoren deze ontwikkeling maar beperkt plaats had.

Kenmerkend voor de sector anno 2012, is dat vergeleken met 45-plussers elders werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg zeggen gemiddeld tot minder hoge leeftijd door te kunnen werken. Hiervoor kan een verklaring zijn dat werknemers in deze sector de fysieke arbeidsbelasting relatief ongunstig beoordelen. Werkgevers in de zorg beoordelen een relatief hoog aandeel van hun personeel als voldoende gekwalificeerd. Verhoudingsgewijs veel werknemers hebben ook scholing gevolgd. Daarbij hebben veel werkgevers ook proces-/dienstverleningsinnovaties doorgevoerd.

### **Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening**

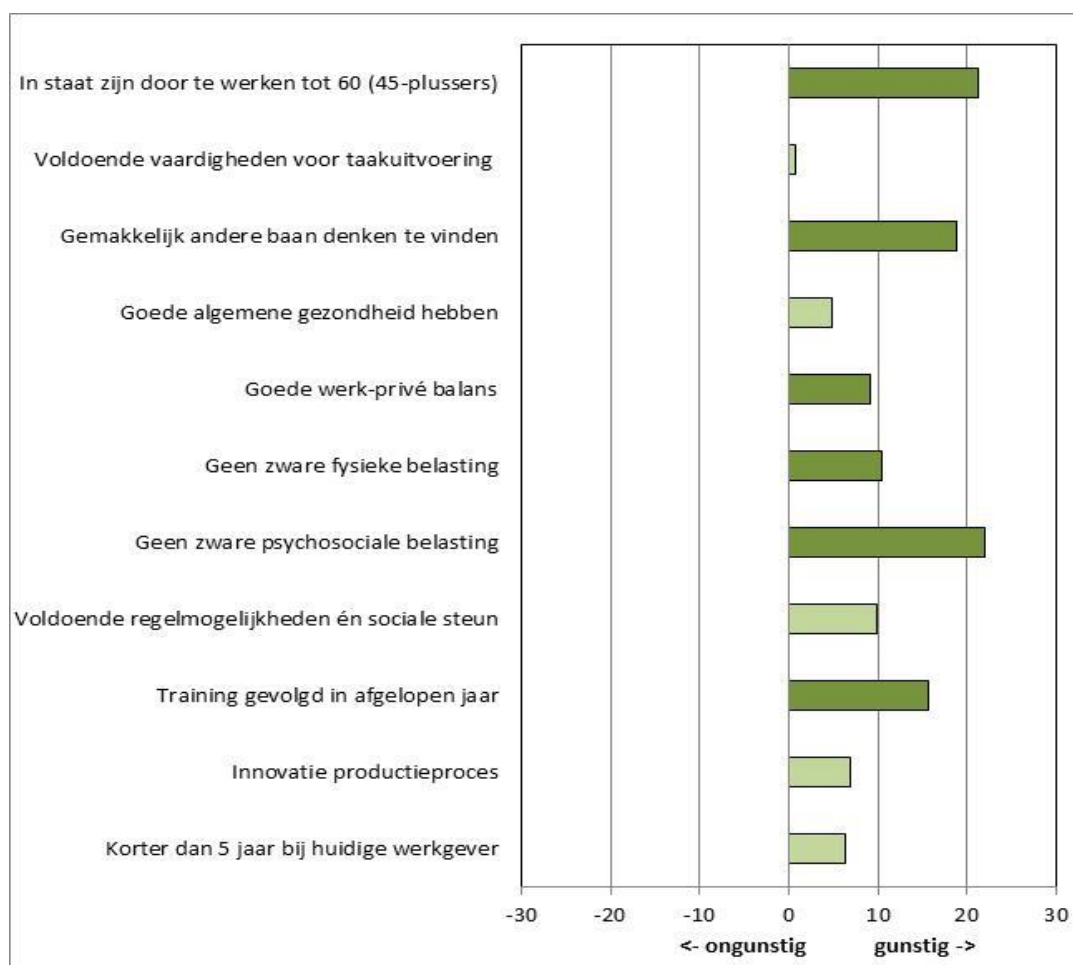
Er was in deze sector een relatief sterke afname tussen 2010 en 2012 in het percentage medewerkers dat verwacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Ook nam de mobiliteit relatief sterk af. Tot slot kende de sector een relatief sterke toename in het percentage bedrijven dat maatregelen treft om langer doorwerken mogelijk te maken.

Anno 2012 is het enige grote verschil met andere sectoren nog het relatief lage belang voor de personele bezetting dat werkgevers toekennen aan doorwerken tot het pensioen.

## 6 Duurzame inzetbaarheid Nederland in Europees perspectief

Dit hoofdstuk tot slot beschrijft het dashboard DI van Nederland in Europees perspectief. We doen dit weer aan de hand van een DI-profiel. De figuur toont in hoeverre Nederland afwijkt van de overige EU-lidstaten op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. De indicatoren zijn afkomstig uit de European Working Conditions Survey 2010, waarin werknemers zijn bevroegd. Een aantal indicatoren waarover de DI-profielen in de voorgaande hoofdstukken (o.b.v. NEA en WEA) wel informatie bevatten, viel overigens niet te operationaliseren met de EWCS (Bijlage 2). Dit betreft uiteraard vooral indicatoren zoals gemeten onder werkgevers - met de WEA - in de voorgaande hoofdstukken.

Uit Figuur 6.1 (en Bijlage 7) blijkt dat Nederland op alle indicatoren voor duurzame inzetbaarheid gunstiger scoort dan de overige 26 Europese lidstaten tezamen. Nederland scoort met name gunstiger op de indicatoren 'In staat zijn door te werken tot 60', 'Gemakkelijk andere baan denken te vinden', 'Goede werk-privé balans', 'Geen zware fysieke belasting', 'Geen zware psychosociale belasting' en 'Training gevolgd in afgelopen jaar'.



Figuur 6.1 DI-profiel Nederland vergeleken met de overige (26) EU-lidstaten. Bron: EWCS

Als we de 27 Europese lidstaten vervolgens onderling met elkaar vergelijken, blijkt op zes (uit elf) indicatoren Nederland voor te komen in de top drie van meest gunstig scorende landen (Tabel 6.1 en Bijlage 7).

Nederland is daarbij het gunstigst scorende land op de indicatoren 'Gemakkelijk andere baan denken te vinden' en 'Geen zware fysieke belasting'. Bij de indicatoren 'In staat zijn door te werken tot 60', 'Goede werk-privé balans', 'Geen zware psychosociale belasting' en 'Training gevolgd in afgelopen jaar' scoort Nederland het op-een-na-gunstigst.

Tabel 6.1 Top-drie EU-landen per DI-indicator (Bron: data EWCS 2010)

DI-indicator	Ranking 1	Ranking 2	Ranking 3
In staat zijn door te werken tot 60 (45-plussers)	Ierland (87,1)	<b>Nederland</b> (86,7)	Zweden (83,4)
Voldoende vaardigheden voor taakuitvoering	Portugal (92,6)	Ierland (92,3)	Verenigd Koninkrijk (92,0)
Gemakkelijk andere baan denken te vinden	<b>Nederland</b> (50,2)	Denemarken (46,7)	Finland (45,6)
Goede werk-privé balans	Denemarken (93,8)	<b>Nederland</b> (91,1)	Verenigd Koninkrijk (87,3)
Geen zware fysieke belasting	<b>Nederland</b> (73,5)	Cyprus (70,4)	Luxemburg (67,9)
Geen zware psychosociale belasting	Finland (72,4)	<b>Nederland</b> (68,2)	Portugal (67,3)
Voldoende regelmogelijkheden én sociale steun	Malta (84,7)	Denemarken (80,0)	Finland (77,4)
Training gevolgd in afgelopen jaar	Finland (54,3)	<b>Nederland</b> (51,6)	Slovenië (50,8)
Goede algemene gezondheid hebben	Ierland (93,4)	Griekenland (89,1)	Denemarken (86,9)
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever	Denemarken (52,7)	Letland (52,1)	Spanje (51,1)
Innovatie productieproces	Finland (59,5)	Zweden (59,3)	Malta (54,7)

Ondanks dit gunstige overall beeld bleek er, zoals de analyses in de eerdere hoofdstukken duidelijk maakten, in Nederland diversiteit in risico's als we uitsplitsen naar een aantal werknemersgroepen en sectoren. Daarnaast traden er, zoals gerapporteerd, in Nederland ontwikkelingen op sinds 2010 – het jaar van de meest recente, EWCS. Binnenkort komen de werkgeversdata van de European Company Survey 2013 beschikbaar en is het interessant het werkgeversperspectief en beleid rond DI na te gaan.



## Literatuur

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Arts, K. & Otten, F. (2013). Stijgende arbeidsparticipatie en minder uittreding bij ouderen. *Sociaaleconomische trends 2013, oktober (04)*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309 – 328.
- Berkhout E. & Berg, E van den. (2010). *Bridging the Gap. International database on employment and adaptable labor*. Amsterdam; SEO Economic Research.
- Cörvers, F., Euwals, R. & Grip, A. de (red.) (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.
- Cohen (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Taylor & Francis.
- Dalen, E.-J. van (2006). *Goed werkgeverschap in internationaal perspectief; onder de vlag van maatschappelijk verantwoord ondernemen*. Assen: Van Gorcum b.v.
- EUROFOUND (2012). *Fifth European Working Conditions Survey - Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euwals, R., Mooij, R. de & Vuuren, D. van (2009). Van ouderenparticipatie naar -allocatie, *Economisch Statistische Berichten*, 94 (4559), 262-165.
- French, J.R.P., Rogers, W. & Cobb, S. (1981). A model of person-environment fit. In: L. Levi (Ed.) *Society, stress and disease*, 4, 39-44. New York; Oxford University Press.
- Illmarinen, J. (2009). Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 35 (1), 1-5.
- Kaplan, S. (1983). A model of person-environment compatibility. *Environment and Behaviour*, 15, 311-332.
- Kenniscentrum UWV (2012). *UWV-Kennisverslag, 2012-3*. UWV.
- Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag, 2013-3*. UWV.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K., Oeij, P., Vroome, E. de & Zwieten, M. van (2011). *WEA 2010; Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen*. Hoofddorp: TNO.

- König, T., Berg, P. van den & Haar, D. ter (2011). *Ouderen zonder baan één jaar later. Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen van 45 tot 65 jaar 2008 en inkomstenbronnen van alle ouderen van 45 tot 65 jaar in 2006 – 2008*. Den Haag: RWI.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010; Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten M.H.J. van & Bossche S.N.J. van den (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Wevers, C., Geuskens, G. & Sanders, J. (2011). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2010 en Methodologie*. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Sanders, J. & Wevers, C. (2013). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid; Verdiepende analyses DI-profielen 2010 en nieuwe resultaten*. Werkdocument. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Bossche, S. van den & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010; Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Oeij P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Goudswaard, A. & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp, TNO.
- RWI (2011). *Arbeidsmarktanalyse 2011*. Den Haag; Raad voor Werk en Inkomen.
- Vergeer, R., Dhondt, S. & Kraan, K.O. (2013). *Kwaliteit van de Arbeid, Preventieve en Curatieve Arbomaatregelen, en Productiviteit; Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden: naar een robuuster bestand*. Vertrouwelijk TNO-rapport R13118 voor SZW. Hoofddorp: TNO.
- Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K. & Venema, A., m.m.v. Blatter, B., Joling, C., Goudswaard, A., Geuskens, G. & Houtman, I. (2010). *Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO.
- Van Wijk, E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooij-de Bode, H., & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In R. Van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering*, pp. 47-58. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

## Bijlage 1 Effect- en determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid

Box 1 Effectindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid (Blok 1 in figuur 2.1)

Nr	Effect	Indicatoren	Bron
1	<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	1. Willen doorwerken tot [leeftijd] bij 45-plussers 2. Kunnen doorwerken tot [leeftijd] bij 45-plussers 3. Feitelijke pensioenleeftijd 4. Netto arbeidsparticipatie 55-plussers t.o.v. totaal participatie 5. Aandeel 55-plussers in WIA-instroom als % totaal instroom 6. Aandeel 55-plussers in WW-uitstroom met reden werkhervatting t.o.v. 55-minners	NEA NEA CBS CBS UWV CBS
<p>In het DI-model is de belangrijkste effectindicator <i>feitelijk langer doorwerken</i>, ofwel de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Toegesplitst op de oudere beroepsbevolking kunnen we dit ook weergeven als de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers vergeleken met de participatie van de gehele potentiële beroepsbevolking<sup>16</sup>. Daarnaast onderscheiden wij twee andere effectindicatoren, te weten: <i>langer kunnen doorwerken</i> en <i>langer willen doorwerken</i> bij 45-plussers. Bij het <i>kunnen</i> doorwerken gaat het om de vraag tot welke leeftijd men denkt - lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten; bij <i>willen</i> doorwerken gaat het om de vraag tot welke leeftijd men wil doorgaan met werken. 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 pensioenleeftijd. Naast de feitelijke pensioenleeftijd is het (zo gering mogelijk) vóórkomen van andere uitredepaden (WW, WIA, niet uitkeringsgerechtigd) eveneens een effectmaat voor duurzame inzetbaarheid. Om dit in beeld te brengen kiezen we voor de WIA-instroom van 55-plussers berekend op het totale aantal instromers. De <i>instroom</i> in WW en Bijstand is ongeschikt als effectindicator, omdat deze sterk conjunctuurafhankelijk is. De <i>uitstroom</i> uit de WW naar werk van 55-plussers kan wel als maat dienen als we deze vergelijken met de uitstroom van 55-minners, zodat conjunctuurschommelingen zijn verdisconteerd.<sup>17</sup></p>			

Box 2 Determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid (Blok 2-9 in figuur 2.1)

	Determinant	Indicatoren	
2	Actuele inzetbaarheid	7. Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen 8. Gemakkelijk andere baan denken te vinden 9. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust	NEA NEA WEA
3	Persoonskenmerken/ belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid 11. Goede werk/privé balans	NEA NEA
4	Werkenmerken: belasting en resources	12. Lichte fysieke belasting 13. Lichte psychosociale belasting 14. Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun	NEA NEA NEA

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup> 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).

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 innovatie in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd	WEA
7	Bedrijfsbeleid	20. Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting 21. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel	WEA WEA
9	Bedrijfstakbeleid	P.M. Analyse CAO-bepalingen	-

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

Belangrijke indicator voor duurzame inzetbaarheid (in de toekomst) is vanzelfsprekend de *actuele* inzetbaarheid (blok 2) of het werkvermogen van de werknemer (Illmarinen, 2009). De NEA-vragen over de eigen fysieke en psychische 'performance' binnen de huidige baan en de verwachting wel een andere baan te kunnen vinden, is aangevuld met de mening van de werkgever (WEA) in hoeverre het personeel voldoende is toegerust qua ervaring en kwalificaties. Bij de actuele inzetbaarheid gaat het om een goede 'fit' tussen enerzijds persoonskenmerken en belastbaarheid en anderzijds de werkkenmerken (e.g. French e.a., 1981). Beide kanten zijn als determinant in het model opgenomen (Michigan groep; Kaplan 1983). Als persoonskenmerk (blok 3) speelt gezondheid een belangrijke rol. Deze blijkt sterk samen te hangen met inzetbaarheid en langer kunnen en willen doorwerken (Illmarinen, 2009; Ybema e.a., 2009). Met de leeftijd stijgt het aandeel personen met een slechte gezondheid of chronische ziekte. Bovendien bestaan er grote verschillen in gezondheid tussen hoger en lager opgeleiden<sup>18</sup>. 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 werkgevoordeel 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 samengeball: 'heeft het bedrijf in de afgelopen twee jaar een nieuw of belangrijk verbeterd productie- of dienstverleningsproces ingevoerd'.

Blok 7 en 8 gaan over bedrijfsbeleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid. In de kern gaat het erom

<sup>18</sup> 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).

of werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vinden voor hun personeelsvoorziening en of werkgevers maatregelen treffen om dit mogelijk te maken. De laatste determinant (9) behelst institutionele aspecten zoals bedrijfstak- en CAO-afspraken, die formeel duurzame inzetbaarheid beogen te bevorderen. Onder andere Euwals e.a. (2009) wijzen op het grote belang van dergelijke institutionele arbeidsmarktfactoren voor inzetbaarheid en langer doorwerken. Vooralsnog hebben wij geen mogelijkheden gezien de impact van deze factoren via indicatoren op een eenvoudige wijze in het model te verwerken. Monitoring van de implementatie van deze afspraken verdient in de toekomst dan ook zeker aandacht.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Zie ook: Stichting van de Arbeid; Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. juni 2011 en de voorstellen van de Regering in het 'Vitaliteitspakket'.

## Bijlage 2 Operationalisering van de NEA-, WEA- en EWCS-indicatoren

Tabel B2.1 Modelindicatoren en operationalisering met NEA-2012-, WEA-2012- en EWCS-2010-vragen

Nr	Indicatoren		Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
	Effectindicatoren			
1	Duurzame inzetbaarheid	1. Willen doorwerken tot [jaar] (onder 45-plussers) (NEA)	Tot welke leeftijd <i>wilt</i> u doorgaan met werken? (Tot mijn ..ste jaar) (gemiddelde) [In 2010: Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven? (% ja (versus nee/weet niet))]	Q75 Denkt u dat u uw huidige werk nog zal kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent? 1 – ja, ik denk van wel 2 – nee, ik denk van niet 3 – (niet suggereren) nee, ik zou het niet willen (% 'ja, ik denk van wel')
		2. Kunnen door werken tot [jaar] (onder 45-plussers) (NEA)	Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? (Tot mijn ..ste jaar) (gemiddelde) [In 2010: Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten? (% ja (versus nee/weet niet))]	
N	Determinantindicatoren			
2	Actuele inzetbaarheid	7. Gemakkelijk voldoen aan psychische en fysieke taakeisen (NEA)	(Samenstelling op basis van twee items) Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt (1=Helemaal niet mee eens-4=Helemaal mee eens) (% op beide '(helemaal) mee eens')	

Nr	Indicatoren		Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
		8. Gemakkelijk andere baan denken te vinden (NEA)	Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (1=Helemaal niet mee eens-4=Helemaal mee eens) (% '(helemaal) mee eens')	Q77 In welke mate gaat u al dan niet akkoord met de volgende uitspraken over sommige aspecten van uw werk? F – Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn een baan te vinden met een vergelijkbaar salaris 5 sterk mee eens 4 mee eens 3 niet mee eens of mee oneens 2 mee oneens 1 sterk mee oneens (% '(sterk) mee eens')
		9. Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust (WEA)	Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?	Q60 Welke van de volgende mogelijkheden beschrijft het best uw vaardigheden in uw eigen werk?  1 – Ik heb verdere training nodig om mijn taken goed te doen. 2 – Mijn huidige vaardigheden komen goed overeen met mijn taken. 3 – Ik heb de vaardigheid om een meer eisend takenpakket aan te kunnen. (% 'Mijn huidige vaardigheden komen goed overeen met mijn taken / Ik heb de vaardigheid om een meer eisend takenpakket aan te kunnen')

Nr	Indicatoren		Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
3	Persoonskenmerken/ belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid (NEA)	Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid? (%Goed/Zeer goed/Uitstekend (versus Matig/Slecht))	Q68 Hoe is uw gezondheid in het algemeen? Zou u zeggen dat deze ... 1 – Zeer goed is 2 – Goed is 3 – Redelijk is 4 – Slecht is 5 – Zeer slecht is (% '(zeer) goed')
		11. Goede werk/privé balans (NEA)	Samenstelling op basis van twee items: Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (% Nee, nooit/Een enkele keer op beide items (versus Ja, (zeer) vaak, op een/beide items))	Q41 Valt uw werkschema in het algemeen heel goed, goed, niet zo goed of helemaal niet goed samen met uw sociale en familiale verplichtingen buiten uw werk? 1 – heel goed 2 – goed 3 – niet heel goed 4 – helemaal niet goed ..... (% '(heel) goed')
4	Werkenmerken: belasting en resources	12. Lichte fysieke belasting (NEA)	Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten? (% Nee/Ja, soms (versus Ja, regelmatig))	Q24 In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde baan...? B – het optillen of verplaatsen van mensen C – zware lasten dragen of verplaatsen 1 altijd 2 bijna altijd 3 ongeveer 3/4 van de tijd 4 ongeveer de helft van de tijd 5 ongeveer 1/4 van de tijd 6 bijna nooit



Nr	Indicatoren		Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
				7 nooit (% Q24b = 6 of 7 én Q24c = 6 of 7)
		13. Lichte psychosociale belasting (NEA)	<p>Niet te hoge kwantitatieve taakbelasting (Schaal op basis van vier items: )</p> <p>Moet u erg snel werken?</p> <p>Moet u heel veel werk doen?</p> <p>Moet u extra hard werken?</p> <p>Is uw werk hectisch?</p> <p>(1=Nooit – 4=Altijd) (% score =&lt; 2.5)</p> <p>én:</p> <p>Lage Emotionele zwaarte v/h werk (Schaal op basis van drie items: )</p> <p>Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?</p> <p>Is uw werk emotioneel veeleisend?</p> <p>Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?</p> <p>(1=Nooit – 4=Altijd) (% score (gemiddeld) =&lt; 2)</p>	<p>Q45 Kunt u me zeggen of het soms nodig is ...</p> <p>A – heel snel te werken</p> <p>B– werken met strakke deadlines</p> <p>1 altijd</p> <p>2 bijna altijd</p> <p>3 ongeveer 3/4 van de tijd</p> <p>4 ongeveer de helft van de tijd</p> <p>5 ongeveer 1/4 van de tijd</p> <p>6 bijna nooit</p> <p>7 nooit</p> <p>Q51 Kies voor elk van de volgende uitspraken het antwoord dat het beste overeenkomt met uw werksituatie</p> <p>M – U raakt emotioneel betrokken bij uw werk</p> <p>1 Altijd</p> <p>2 Meestal</p> <p>3 Soms</p> <p>4 Zelden</p> <p>5 nooit</p> <p>(% gemiddelde van Q45a en Q45b &gt;= 3, én</p> <p>Q51m = 3, 4 of 5)</p>

Nr	Indicatoren	Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
		<p>14. Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden én sociale steun (NEA)</p> <p>(Redelijk) Goede regelmogelijkheden (Schaal op basis van vijf items: )</p> <p>Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?</p> <p>Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?</p> <p>Kunt u zelf uw werktempo regelen?</p> <p>Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?</p> <p>Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? (1=Nee – 3=Ja, regelmatig)(% score &gt; 2.2)</p> <p>én</p> <p>(Redelijk) Veel Sociale steun van de leidinggevende (Schaal op basis van vier items:)</p> <p>Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers</p> <p>Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg</p> <p>Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen</p> <p>Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken</p> <p>(1=Helemaal niet mee eens-4=Helemaal mee eens) (% score (gemiddeld) &gt; 2.67)</p>	<p>Q50 Heeft u de mogelijkheid om ... te kiezen of te veranderen?</p> <p>A – de volgorde van uw taken</p> <p>B – uw werkmethodes</p> <p>C – uw werkritme of tempo</p> <p>1 ja</p> <p>2 nee</p> <p>Q51 Kies voor elk van de volgende uitspraken het antwoord dat het beste overeenkomt met uw werksituatie</p> <p>B Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u</p> <p>1 Altijd</p> <p>2 Meestal</p> <p>3 Soms</p> <p>4 Zelden</p> <p>5 nooit</p> <p>(% 2 of 3 items van q50a, q50b en q50c = ja én Q51m = 3, 4 of 5)</p>

Nr	Indicatoren		Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
5	Omgaan met verandering	15. Scholing in afgelopen 2 jaar (NEA)	Heeft u in <i>de afgelopen 2 jaar</i> een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? (% ja) [In 2010: Heeft u in uw bedrijf in de laatste 2 jaar aan een in-/externe opleiding of cursus meegedaan? (% ja)]	Q61 Hebt U de laatste 12 maanden een training van een van de volgende types gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren of niet? A – Training betaald of voorzien door uw werkgever, of door uzelf als u zelfstandige bent 1 ja 2 nee (% ja)
		16. Leermogelijkheden belangrijk vinden (NEA)	Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan? - Mogelijkheid om te leren (1=Niet belangrijk-3=Heel belangrijk) (%(Heel) Belangrijk)	
		17. Teverden over bereidheid personeel om nieuwe dingen te leren (WEA)	Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun: Bereidheid nieuwe dingen te leren (% in (zeer) sterke mate)	
		18. Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) (NEA)	Sinds hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? (% tot 5 jaar)	Q12 Hoeveel jaar werkt u al in dit bedrijf of deze organisatie? (% tot 5 jaar)
6	Veranderingen in werk	19. Innovatie productieproces (WEA)	Heeft dit bedrijf in de afgelopen 2 jaar... een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten? (% ja)	Q15 Hebben zich in de laatste drie jaar de volgende veranderingen voorgedaan op uw huidige werkplek die van invloed waren op uw onmiddellijke werkomgeving? A – Er werden nieuwe processen of technologieën geïntroduceerd 1 ja 2 nee (% ja)

Nr	Indicatoren		Vraagitems NEA; WEA	Vraagitems EWCS
7	Bedrijfsbeleid	20. Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting (WEA)	Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken? (% ja (versus nee/weet niet)) [In 2010: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken? (% ja (versus nee/weet niet))]	
		21. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (WEA)	In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken (1=helemaal oneens-5=helemaal eens) (% (helemaal) eens)	

## Bijlage 3 Ontwikkeling tussen 2010 en 2012 in effecten en determinanten naar opleidingsniveau, leeftijd, gezondheidsbeperking resp. kwetsbare groepen en contractflexibiliteit

**Tabel B3.1 Percentages en gemiddelden - Ontwikkeling tussen 2010 en 2012 van effecten en determinanten - afkomstig uit de NEA - naar opleidingsniveau, leeftijdsgroep, werknemers met gezondheidsbeperking en flexibel dienstverband**

*Noot.* Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

	Totaal		t/m 44-jarigen		45-54-jarigen		55-64-jarigen		Middelbaar/hoog opgeleiden		Laag opgeleiden (<=VBO)		Geen gezondheidsbeperking		Wel gezondheidsbeperking		Vast/uitzicht op vast dienstverband		Tijdelijk dienstverband/uitzend-/oproep-/invalkracht	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<b>Jaar:</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling] [Gemiddelde] [N=14.672]</b>	63,5▼	63,8▲	61,7	61,8	63,1▼	63,4▲	64,0▼	64,4▲	63,6▼	63,8▲	63,4▼	63,7▲	63,6▼	63,9▲	63,2	63,4	63,5▼	63,7▲	64,1	64,5
<b>Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling] [Gemiddelde] [N=13.191]</b>	63,8▼	64,1▲	60,3▼	60,7▲	63,1▼	63,5▲	64,7▼	64,9▲	64,0▼	64,3▲	63,1▼	63,5▲	64,2▼	64,5▲	62,3▼	62,7▲	63,7▼	64,0▲	64,5	64,2
	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>
<b>Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=48.663] [% zowel psychisch als fysiek]</b>	87,1▲	85,1▼	88,9▲	87,7▼	84,8▲	82,7▼	83,4▲	79,3▼	88,2▲	86,4▼	83,9▲	81,7▼	91,6▲	89,4▼	68,5	67,9	87,1▲	85,4▼	88,6▲	84,7▼
<b>Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=48.346] [% (helemaal) mee eens]</b>	61,6▲	54,1▼	75,2▲	67,0▼	48,3▲	42,2▼	26,7▲	23,5▼	64,8▲	56,5▼	52,7▲	47,1▼	65,5▲	58,2▼	45,6▲	37,5▼	61,2▲	53,0▼	68,7▲	62,5▼
<b>Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=48.788] [% uitstekend/zeer goed/goed]</b>	89,8	90,3	91,6▼	92,4▲	88,2	88,3	85,3	85,5	91,0	91,2	86,7	87,8	95,3	95,4	67,0	68,8	90,1	90,3	91,1	91,5
<b>Goede werk/privé balans [N=48.671] [% nee, nooit/ja, enkele keer]</b>	90,3▼	91,1▲	90,0▼	90,7▲	89,8	90,7	92,5	93,0	89,9▼	90,7▲	91,3	92,3	91,3▼	92,0▲	86,7	87,6	90,1▼	91,1▲	91,7	90,8

	Totaal		t/m 44-jarigen		45-54-jarigen		55-64-jarigen		Middelbaar/hoog opgeleiden		Laag opgeleiden (<=VBO)		Geen gezondheidsbeperking		Wel gezondheidsbeperking		Vast/uitzicht op vast dienstverband		Tijdelijk dienstverband/uitzend-/oproep-/invalkracht	
<i>Jaar:</i>	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<b>Geen zware fysieke belasting [N=48.534] [% nee/ja soms]</b>	78,5∇	79,6Δ	76,0∇	77,7Δ	81,5	81,6	83,9	83,5	83,4	83,5	64,9∇	68,8Δ	80,4∇	81,2Δ	71,5	72,8	79,0∇	80,6Δ	74,8	73,5
<b>Geen zware psychosociale belasting [N=48.876] [% laag/middel en laag/middel]</b>	54,7∇	56,8Δ	55,7∇	57,5Δ	51,2∇	54,2Δ	56,3	58,5	51,2∇	53,1Δ	64,3∇	67,1Δ	56,1∇	58,5Δ	48,0	49,5	52,6∇	54,9Δ	67,0	66,3
<b>Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=48.997] [% middel/hoog en middel/hoog]</b>	50,3Δ	48,6∇	49,4Δ	47,7∇	50,9	49,4	52,9	50,7	53,4Δ	51,4∇	41,6	40,7	53,0Δ	50,9∇	40,1	39,5	52,4Δ	51,1∇	35,9	34,7
<b>Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=48.631] [% (heel) belangrijk]</b>	90,0∇	91,4Δ	93,1∇	93,9Δ	87,2∇	89,4Δ	81,9∇	84,8Δ	92,6∇	93,8Δ	82,7∇	84,5Δ	91,0∇	91,9Δ	86,1∇	89,2Δ	89,9∇	91,3Δ	91,9	92,5
<b>Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=48.528] [% tot 5 jaar]</b>	43,9Δ	41,5∇	58,6Δ	55,8∇	25,1	24,1	14,0	14,6	43,0Δ	40,6∇	46,3Δ	44,0∇	45,7Δ	43,7∇	36,5Δ	32,9∇	37,7Δ	33,4∇	90,6	89,2

**Tabel B3.2 Percentages en gemiddelden - ontwikkeling tussen 2010 en 2012 van determinanten - afkomstig uit de WEA - naar aandeel laagopgeleid personeel (maximaal LBO, MAVO, VMBO); aandeel personeel in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder, naar 'kwetsbare groepen in dienst genomen', en naar aandeel personeel met flexibel dienstverband ('flexschil').**

*Noot.* Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

	Totaal		Minder dan 50% laag opgeleid personeel		50% of meer laag opgeleid personeel		Minder dan 20% personeel $\geq$ 55 jaar		20% personeel of meer $\geq$ 55 jaar		Geen personeel kwetsbare groepen bewust in dienst		Personeel kwetsbare groepen bewust in dienst genomen		Flexschil max. 30%		Flexschil groter dan 30%	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
<b>Jaar:</b>	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
<b>Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde]</b>	86,1▼	89,8▲	88,5▼	90,5▲	83,3▼	88,1▲	86,0▼	89,3▲	87,3▼	90,1▲	87,2▼	90,8▲	82,3▼	86,4▲	87,5▼	90,2▲	82,6▼	88,1▲
<b>Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [% in (zeer) sterke mate]</b>	70,5	71,6	75,3	76,7	63,0	62,1	70,9	71,1	68,6	71,7	72,6	72,1	62,7▼	69,4▲	71,6	70,6	68,4	71,6
<b>Innovatie productieproces [N=9.808] [% ja]</b>	53,2Δ	51,0▽	58,3	55,8	47,6	46,5	56,3Δ	53,5▽	46,4	49,2	50,5Δ	48,0▽	62,1	62,2	52,2	50,6	56,7	54,6
<b>Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [% (Helemaal) eens]</b>	32,1▽	36,6Δ	30,6▼	35,3▲	35,3▼	42,1▲	32,1▼	37,1▲	34,0▼	39,0▲	30,7▽	33,6Δ	37,6▼	48,6▲	32,4▼	39,4▲	31,1▼	36,5▲

**Tabel B3.3 Trendanalyse - 2010 en 2012 effecten en determinanten naar opleiding, leeftijd, kwetsbare groepen/gezondheidsbeperking en contractflexibiliteit**

*Noot.* ▲: p<0,05, ▲▲: p<0,01, ▲▲▲: p<0,001 (en ▼): significant positieve (negatieve) coëfficiënten (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988). Trendanalyse: β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt p = significantie.

	Jaar (2011; 2012)	t/m 44-jarigen	45-54-jarigen	t/m 44-jarigen	55-64-jarigen	Middelbaar/ hoog opgeleiden	Laag opgeleiden	Geen gezondheids- beperking	Gezondheids- beperking	Vast/uitzicht op dienstverband	Tijdelijk dienstverband/ uitzend- /oproep- /invalkracht
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling]	+0,011Δ	+0,006	+0,031▲▲	+0,006	+0,065▲▲▲	+0,037▲▲▲	+0,053▲▲	+0,048▲▲▲	+0,018	+0,038▲▲▲	+0,055
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling]	+0,020▲▲▲	+0,019▲▲	+0,034▲▲	+0,019▲▲	+0,035▲	+0,031▲▲	+0,036▲	+0,035▲▲▲	+0,048▲▲	+0,035▲▲▲	-0,029
	Jaar (2010; 2012)										
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen	-0,028▼▼▼	-0,019▼▼	-0,028▼▼	-0,019▼▼	-0,053▼▼▼	-0,027▼▼▼	-0,029▼▼	-0,037▼▼▼	-0,006	-0,025▼▼▼	-0,057▼▼▼
Gemakkelijk andere baan denken te vinden	-0,076▼▼▼	-0,090▼▼▼	-0,061▼▼▼	-0,090▼▼▼	-0,037▼▼	-0,085▼▼▼	-0,056▼▼▼	-0,075▼▼▼	-0,082▼▼▼	-0,083▼▼▼	-0,065▼▼▼
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben	+0,008	+0,016▲▲	+0,001	+0,016▲▲	+0,003	+0,004	+0,017	+0,004	+0,019	+0,004	+0,006
Goede werk/privé balans	+0,013▲▲	+0,012▲	+0,015	+0,012▲	+0,010	+0,012▲	+0,017	+0,012▲	+0,013	+0,016▲▲▲	-0,015
Geen zware fysieke belasting	+0,013▲▲	+0,021▲▲▲	+0,000	+0,021▲▲▲	-0,006	+0,001	+0,042▲▲▲	+0,011▲	+0,015	+0,020▲▲▲	-0,015
Geen zware psychosociale belasting	+0,022▲▲▲	+0,018▲▲	+0,030▲▲	+0,018▲▲	+0,022	+0,019▲▲▲	+0,030▲▲▲	+0,024▲▲▲	+0,014	+0,023▲▲▲	-0,008
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun	-0,017▼▼▼	-0,018▼▼	-0,015	-0,018▼▼	-0,022	-0,021▼▼▼	-0,009	-0,021▼▼▼	-0,006	-0,013▼▼	-0,013



	Jaar (2011; 2012)	t/m 44-jarigen	45-54-jarigen	t/m 44-jarigen	55-64-jarigen	Middelbaar/ hoog opgeleiden	Laag opgeleiden	Geen gezondheids- beperking	Gezondheids- beperking	Vast/uitzicht op dienstverband	Tijdelijk dienstverband/ uitzend- /oproep- /invalkracht
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
<b>Leermogelijkheden belangrijk vinden Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)</b>	+0,024▲▲▲	+0,017▲▲	+0,035▲▲▲	+0,017▲▲	+0,039▲▲▲	+0,024▲▲▲	+0,025▲▲	+0,017▲▲▲	+0,047▲▲▲	+0,024▲▲▲	+0,010
	-0,024▽▽▽	-0,028▽▽▽	-0,012	-0,028▽▽▽	+0,009	-0,025▽▽▽	-0,023▽	-0,020▽▽▽	-0,037▽▽▽	-0,045▽▽▽	-0,023

	Jaar (2010; 2012)	Minder dan 50% laag opgeleiden in dienst	50% of meer laag opgeleiden (max. LBO/MAVO/VMBO)	Minder dan 20% 55-plussers in dienst	20% of meer 55- plussers	Geen personen in dienst (genomen) uit kwetsbare groepen	Personen in dienst (genomen) uit kwetsbare groepen	Flexschil tot 30%	Flexschil groter dan 30%
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
<b>Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust</b>	+0,111▲▲▲	+0,070▲▲▲	+0,140▲▲▲	+0,105▲▲▲	+0,083▲▲▲	+0,107▲▲▲	+0,132▲▲▲	+0,081▲▲▲	+0,158▲▲▲
<b>Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren</b>	+0,012	+0,016	-0,010	+0,002	+0,033	-0,005	+0,070▲▲▲	-0,010	+0,034
<b>Innovatie productieproces</b>	-0,022▽	-0,025	-0,011	-0,028▽	+0,028	-0,025▽	+0,002	-0,015	-0,021
<b>Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel</b>	+0,047▲▲▲	+0,051▲▲▲	+0,069▲▲▲	+0,052▲▲▲	+0,051▲	+0,031▲▲	+0,111▲▲▲	+0,072▲▲▲	+0,056▲▲

## Bijlage 4 Effecten en determinanten in 2012 naar opleidingsniveau, leeftijd, gezondheidsbeperking resp. kwetsbare groepen en contractflexibiliteit

Tabel B4.1 Effecten en determinanten in 2012 - afkomstig uit de NEA- naar opleidingsniveau, leeftijdsgroep, werknemers met gezondheidsbeperking en flexibel dienstverband

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20 (Cohen, 1988).

	Totaal	Rest	Laag (<=VBO)	t/m 44-jarigen	45-54-jarigen	t/m 44-jarigen	55-64-jarigen	Geen gezondheidsbeperking	Wel gezondheidsbeperking	Vast/uitzicht op vast dienstverband	Tijdelijk dienstverband/uitzend-/oproep-/invalkracht
Willen doorwerken tot [leeftijd] [Gemiddelde] [N=17.464 45+'ers]	63,8 (45+'ers)	63,8	63,7	61,8▼	63,4▲	61,8▼	64,4▲	63,9Δ	63,4▼	63,7▼	64,5▲
Kunnen doorwerken tot [leeftijd] [Gemiddelde] [N=16.574 45+'ers]	64,1 (45+'ers)	64,3Δ	63,5▼	60,7▼	63,5▲	60,7▼	64,9▲	64,5▲	62,7▼	64,0	64,2
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische eisen [N=25.086] [% zowel psychisch als fysiek]	85,1	86,4Δ	81,7▼	87,7Δ	82,7▼	87,7▲	79,3▼	89,4▲	67,9▼	85,4	84,7
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=24.903] [% (helemaal) mee eens]	54,1	56,5Δ	47,1▼	67,0▲	42,2▼	67,0▲	23,5▼	58,2▲	37,5▼	53,0▼	62,5Δ
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=25.130] [% uitstekend/zeer goed/goed]	90,3	91,2Δ	87,8▼	92,4Δ	88,3▼	92,4▲	85,5▼	95,4▲	68,8▼	90,3▼	91,5Δ
Goede werk/privé balans [N=24.967] [% nee, nooit/ja, enkele keer]	91,1	90,7▼	92,3Δ	90,7	90,7	90,7▼	93,0Δ	92,0Δ	87,6▼	91,1	90,8
Geen zware fysieke belasting [N=24.949] [% nee/ja soms]	79,6	83,5▲	68,8▼	77,7▼	81,6Δ	77,7▼	83,5Δ	81,2▲	72,8▼	80,6Δ	73,5▼
Geen zware psychosociale belasting [N=25.193] [% laag/middel en laag/middel]	56,8	53,1▼	67,1▲	57,5Δ	54,2▼	57,5	58,5	58,5Δ	49,5▼	54,9▼	66,3▲
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=25.217] [% middel/hoog en middel/hoog]	48,6	51,4▲	40,7▼	47,7▼	49,4Δ	47,7▼	50,7Δ	50,9▲	39,5▼	51,1▲	34,7▼
Scholing gevolgd afgelopen 2 jaar [N=24.931] [% ja]	54,0	59,0▲	39,8▼	54,9	55,7	54,9Δ	48,0▼	54,7Δ	51,6▼	57,0▲	38,0▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=24.978] [% (heel) belangrijk]	91,4	93,8▲	84,5▼	93,9Δ	89,4▼	93,9▲	84,8▼	91,9Δ	89,2▼	91,3▼	92,5Δ

	Totaal	Rest	Laag (<=VBO)	t/m 44-jarigen	45-54-jarigen	t/m 44-jarigen	55-64-jarigen	Geen gezondheidsbeperking	Wel gezondheidsbeperking	Vast/uitzicht op vast dienstverband	Tijdelijk dienstverband/uitzend-/oproep-/invalkracht
Willen doorwerken tot [leeftijd] [Gemiddelde] [N=17.464 45+'ers]	63,8 (45+'ers)	63,8	63,7	61,8▼	63,4▲	61,8▼	64,4▲	63,9△	63,4▽	63,7▼	64,5▲
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=25.047] [% tot 5 jaar]	41,5	40,6▽	44,0△	55,8▲	24,1▼	55,8▲	14,6▼	43,7▲	32,9▼	33,4▼	89,2▲

Tabel B4.2 Determinanten in 2012 – afkomstig uit de WEA – naar aandeel laagopgeleid personeel (maximaal LBO, MAVO, VMBO); aandeel personeel in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder, naar ‘kwetsbare groepen in dienst genomen’, en naar aandeel personeel met flexibel dienstverband (‘flexschil’)

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen’s d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen’s d effectgrootte is kleiner dan 0,20 (Cohen, 1988).

	Totaal	Minder dan 50% laag opgeleid personeel	50% of meer laag opgeleid personeel	Minder dan 20% personeel $\geq$ 55 jaar	20% personeel of meer $\geq$ 55 jaar	Geen personeel kwetsbare groepen bewust in dienst	Personeel kwetsbare groepen bewust in dienst genomen	Flexschil max.30%	Flexschil groter dan 30%
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=4.555]	89,8	90,5△	88,1▽	89,3	90,1	90,8▲	86,4▼	90,2△	88,1▽
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=5.010] [% in (zeer) sterke mate]	71,6	76,7▲	62,1▼	71,1	71,7	72,1	69,4	70,6	71,6
Innovatie productieproces [N=4.733] [% ja]	51,0	55,8△	46,5▽	53,5△	49,2▽	48,0▼	62,2▲	50,6▽	54,6△
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=5.215] [% ja]	26,8	26,8	27,2	23,4▼	38,8▲	26,5	28,1	30,7▲	21,8▼
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.163] [% (helemaal) eens]	36,6	35,3▽	42,1△	37,1	39,0	33,6▼	48,6▲	39,4△	36,5▽

## Bijlage 5 Ontwikkeling tussen 2010 en 2012 in effecten en determinanten naar sector

Tabel B5.1 Percentages en gemiddelden - ontwikkeling tussen 2010 (2011) en 2012 van effecten en determinanten - afkomstig uit de NEA - naar sector

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

	Totaal		Landbouw, bosbouw & visserij		Industrie		Bouwnijverheid		Handel		Horeca		Vervoer & communicatie		Financiële instellingen		Zakelijke dienstverlening		Overheid		Onderwijs		Gezondheids- & welzijnszorg		Overige dienstverlening	
	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12
<b>Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling] [Gemiddelde] [N=14.672; 45-plussers]</b>	63,5▼	63,8▲	63,9	64,0	63,2	63,4	62,8▼	63,2▲	63,6	63,8	63,8	64,0	63,9	63,9	63,1	63,4	64,1	64,2	63,3	63,6	63,8	64,1	63,5▼	63,7▲	64,2	64,2
<b>Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling] [Gemiddelde] [N=13.191; 45-plussers]</b>	63,8▼	64,1▲	64,5	63,9	63,8	63,9	62,7	63,2	63,9	63,8	62,1	63,5	64,0	64,1	64,1	64,5	65,0	65,1	64,2	64,3	63,9	64,3	63,1	63,3	64,9	64,7
	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12
<b>Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=48.663] [% zowel psychisch als fysiek]</b>	87,1▲	85,1▼	87,2	87,6	85,7	85,0	88,1▲	80,3▼	87,3	85,5	87,4	85,8	88,3▲	84,6▼	91,6	89,5	92,5	90,9	89,1	87,2	84,4	83,0	84,5	83,3	87,1	85,7
<b>Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=48.346] [% (helemaal) mee eens]</b>	61,6▲	54,1▼	68,0▲	55,8▼	60,8▲	55,7▼	64,1▲	54,2▼	65,5▲	62,0▼	74,4▲	70,2▼	57,2▲	48,4▼	61,5▲	52,0▼	69,8▲	62,3▼	52,9▲	40,0▼	53,3▲	45,4▼	61,8▲	53,8▼	61,2▲	48,2▼
<b>Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=48.788] [% uitstekend/zeer goed/goed]</b>	89,8	90,3	89,6	91,4	89,3	90,4	92,0	90,2	90,3	91,5	89,8	91,4	89,0	91,0	91,5	92,3	92,2	92,0	90,6	89,7	89,1	87,3	90,3	90,3	91,1	89,2
<b>Goede werk/privé balans [N=48.671] [% nee, nooit/ja, enkele keer]</b>	90,3▼	91,1▲	93,2	93,3	88,9▼	90,9▲	93,7	94,6	92,5	93,7	83,8▼	88,0▲	86,7	86,4	91,9	91,7	89,4	89,7	89,7▼	91,7▲	90,0	87,9	91,8	91,7	90,0	89,3

	Totaal		Landbouw, bosbouw & visserij		Industrie		Bouwnijverheid		Handel		Horeca		Vervoer & communicatie		Financiële instellingen		Zakelijke dienstverlening		Overheid		Onderwijs		Gezondheids- & welzijnszorg		Overige dienstverlening	
	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12	'11	'12
<b>Geen zware fysieke belasting</b> [N=48.534] [% nee/ja soms]	78,5	79,6	64,9	65,4	73,7	74,1	60,2	63,9	69,3	73,8	73,3	72,5	74,3	74,9	99,1	99,1	98,5	98,3	91,8	93,4	93,8	95,4	68,7	70,7	83,1	80,7
<b>Geen zware psychosociale belasting</b> [N=48.876] [% laag/middel en laag/middel]	54,7	56,8	70,5	63,3	59,3	61,6	61,2	58,7	62,3	64,3	48,5	51,4	59,6	65,8	49,6	50,4	49,2	52,2	55,1	56,5	43,2	43,4	46,0	49,7	59,4	56,6
<b>Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun</b> [N=48.997] [% middel/hoog en middel/hoog]	50,3	48,6	47,1	51,9	52,9	51,9	62,4	55,9	44,7	44,1	37,7	34,0	41,0	40,0	57,5	61,6	66,8	62,9	55,9	53,2	46,6	44,6	43,5	42,5	54,2	50,3
<b>Leermogelijkheden belangrijk vinden</b> [N=48.631] [% (heel) belangrijk]	90,0	91,4	86,6	91,5	89,2	91,3	88,1	87,5	87,4	89,0	89,5	89,9	82,1	86,3	92,6	94,3	94,1	94,9	93,2	95,2	92,1	93,7	91,8	93,1	90,2	92,2
<b>Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)</b> [N=48.528] [% tot 5 jaar]	43,9	41,5	43,3	39,4	38,4	39,5	37,3	36,7	54,0	52,9	75,2	67,8	41,9	40,4	36,6	31,1	48,0	42,1	32,5	25,8	32,5	31,8	42,5	42,0	51,1	43,9

**Tabel B5.2 Percentages en gemiddelden - ontwikkeling tussen 2010 en 2012 van determinanten - afkomstig uit de WEA - naar sector**

*Noot.* Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

	Totaal		Landbouw, bosbouw & visserij		Industrie		Bouwnijverheid		Handel		Horeca		Vervoer & communicatie		Financiële instellingen		Zakelijke dienstverlening		Overheid		Onderwijs		Gezondheids- & welzijnszorg		Overige dienstverlening	
	Jaar:	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10	'12	'10
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde]	86,1▼	89,8▲	82,9▼	90,8▲	83,4▼	86,1▲	88,6▼	90,9▲	84,5▼	88,6▲	80,0▼	86,0▲	87,5	88,1	91,1	91,8	88,3▼	90,9▲	85,3	85,9	88,7	89,6	91,4▼	93,3▲	88,2▼	91,5▲
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [ in (zeer) sterke mate]	70,5	71,6	72,6▲	62,2▼	62,0	62,6	61,1	64,2	67,8▼	76,0▲	73,9▲	60,2▼	66,7	57,6	69,2▼	80,7▲	77,1	79,1	58,2	57,7	68,1	74,8	79,1	76,7	70,6	74,7
Innovatie productieproces [N=9.808] [ ja]	53,2Δ	51,0▼	43,4▼	58,9▲	63,9	60,6	46,8▲	37,3▼	49,8	47,7	54,0▲	41,9▼	42,9	35,3	63,5	68,8	60,0▲	52,8▼	75,5	65,8	53,5	63,4	59,0	65,4	53,2	47,1
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [ (Helemaal) eens]	32,1▼	36,6Δ	40,6▼	49,4▲	38,7	39,1	43,2	42,9	26,1▼	31,4▲	31,2	30,3	36,8	33,8	27,5▼	43,7▲	29,0	32,4	53,0	46,6	30,4	30,4	31,3▼	41,6▲	27,6▼	40,3▲

**Tabel B5.3 Trendanalyse – ontwikkeling 2010 en 2012 effecten en determinanten naar sector**

Noot. ▲: p<0,05, ▲▲: p<0,01, ▲▲▲: p<0,001 (en ▼): significant positieve (negatieve) coëfficiënten (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988). Trendanalyse: β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt p = significantie.

	Jaar (2011; 2012)	rest	Landbouw, bosbouw en visserij	rest	Industrie	rest	Bouwnijverhei d	rest	Handel	rest	Horeca	rest	Vervoer & communicatie
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011- 2012- ontwikkeling]	+0,041▲▲▲	+0,039▲▲▲	+0,011	+0,037▲▲▲	+0,039	+0,036▲▲▲	+0,077▲	+0,038▲▲▲	+0,038	+0,038▲▲▲	+0,024	+0,041▲▲▲	-0,009
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011- 2012- ontwikkeling]	+0,033▲▲▲	+0,030▲▲▲	-0,063	+0,031▲▲	+0,014	+0,026▲▲	+0,072	+0,031▲▲▲	-0,012	+0,027▲▲	+0,110	+0,030▲▲▲	+0,007
	Jaar (2010; 2012)												
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen	-0,028▼▼▼	-0,028▼▼▼	+0,006	-0,031▼▼▼	-0,011	-0,023▼▼▼	-0,106▼▼▼	-0,028▼▼▼	-0,026	-0,028▼▼▼	-0,024	-0,027▼▼▼	-0,055▼▼▼
Gemakkelijk andere baan denken te vinden	-0,076▼▼▼	-0,074▼▼▼	-0,125▼▼▼	-0,079▼▼▼	-0,052▼▼▼	-0,074▼▼▼	-0,101▼▼▼	-0,081▼▼▼	-0,036▼▼	-0,077▼▼▼	-0,046▼	-0,075▼▼▼	-0,089▼▼▼
Een goede/uitsteken de algemene gezondheid hebben	+0,008	+0,007	+0,031	+0,006	+0,018	+0,009▲	-0,031	+0,006	+0,020	+0,006	+0,028	+0,006	+0,034
Goede werk/privé balans	+0,013▲▲	+0,013▲▲	+0,002	+0,009	+0,034▲▲	+0,012▲▲	+0,020	+0,011▲	+0,022	+0,010▲	+0,061▲▲▲	+0,014▲▲	-0,004
Geen zware fysieke belasting	+0,013▲▲	+0,012▲▲	+0,005	+0,014▲▲	+0,004	+0,011▲	+0,038	+0,007	+0,050▲▲▲	+0,013▲▲	-0,009	+0,012▲▲	+0,007
Geen zware psychosociale belasting	+0,022▲▲▲	+0,023▲▲▲	-0,077▼	+0,020▲▲▲	+0,024	+0,023▲▲▲	-0,026	+0,021▲▲▲	+0,021	+0,021▲▲▲	+0,029	+0,019▲▲▲	+0,065▲▲▲

	Jaar (2011; 2012)	rest	Landbouw, bosbouw en visserij	rest	Industrie	rest	Bouwnijverhei d	rest	Handel	rest	Horeca	rest	Vervoer & communicatie
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011- 2012- ontwikkeling]	+0,041▲▲▲	+0,039▲▲▲	+0,011	+0,037▲▲▲	+0,039	+0,036▲▲▲	+0,077▲	+0,038▲▲▲	+0,038	+0,038▲▲▲	+0,024	+0,041▲▲▲	-0,009
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011- 2012- ontwikkeling]	+0,033▲▲▲	+0,030▲▲▲	-0,063	+0,031▲▲	+0,014	+0,026▲▲	+0,072	+0,031▲▲▲	-0,012	+0,027▲▲	+0,110	+0,030▲▲▲	+0,007
Gemiddeld tot goede regelmogelijkhe den en sociale steun	-0,017▽▽▽	-0,020▽▽▽	+0,048	-0,020▽▽▽	-0,010	-0,016▽▽▽	-0,066▼▼	-0,020▽▽▽	-0,005	-0,017▽▽▽	-0,038	-0,019▽▽▽	-0,010
Leermogelijkhe den belangrijk vinden	+0,024▲▲▲	+0,024▲▲▲	+0,078▲	+0,023▲▲▲	+0,035▲▲	+0,027▲▲▲	-0,008	+0,025▲▲▲	+0,024	+0,026▲▲▲	+0,006	+0,023▲▲▲	+0,058▲▲
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	-0,024▽▽▽	-0,022▽▽▽	-0,040	-0,028▽▽▽	+0,012	-0,023▽▽▽	-0,006	-0,024▽▽▽	-0,011	-0,021▽▽▽	-0,082▼▼▼	-0,023▽▽▽	-0,015

(Tabel B5.3 vervolgd)

	Jaar (2010/11; 2012)	rest	Landbouw, bosbouw en visserij	rest	Industrie	rest	Bouwnijverhei d	rest	Handel	rest	Horeca	rest	Vervoer & communica tie
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust	+0,111▲▲▲	+0,095▲▲▲	+0,232▲▲▲	+0,112▲▲▲	+0,086▲	+0,113▲▲▲	+0,087▲	+0,111▲▲▲	+0,112▲▲▲	+0,108▲▲▲	+0,149▲▲▲	+0,115▲▲▲	+0,017



	Jaar (2010/11; 2012)	rest	Landbouw, bosbouw en visserij	rest	Industrie	rest	Bouwnijverhei d	rest	Handel	rest	Horeca	rest	Vervoer & communica tie
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren	+0,012	+0,026Δ	-0,110▼▼▼	+0,011	+0,005	+0,009	+0,031	-0,013	+0,090▲▲▲	+0,025Δ	-0,146▼▼▼	+0,016	-0,094
Innovatie productieproc es	-0,022∇	-0,042∇∇∇	+0,153▲▲▲	-0,021∇	-0,033	-0,016	-0,097▼▼▼	-0,023	-0,021	-0,013	-0,121▼▼▼	-0,020	-0,078
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel	+0,047ΔΔΔ	+0,044ΔΔΔ	+0,088▲▲	+0,051▲▲▲	+0,004	+0,053▲▲ ▲	-0,003	+0,044ΔΔΔ	+0,059▲▲	+0,052▲▲▲	-0,010	+0,051▲▲▲	-0,031

(Tabel B5.3 vervolgd)

	Jaar (2011; 2012)	rest	Financiële instellingen	rest	Zakelijke dienstverleni ng	rest	Overheid	rest	Onderwijs	rest	Gezondheid s- en welzijnszorg	rest	Overige dienstverleni ng
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012- ontwikkeling]	+0,041ΔΔΔ	+0,038ΔΔΔ	+0,041	+0,040ΔΔΔ	+0,015	+0,037ΔΔΔ	+0,047	+0,037ΔΔΔ	+0,048	+0,038ΔΔΔ	+0,039Δ	+0,039ΔΔΔ	+0,007
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012- ontwikkeling]	+0,033ΔΔΔ	+0,028ΔΔ	+0,050	+0,029ΔΔ	+0,013	+0,030ΔΔ	+0,013	+0,027ΔΔ	+0,044	+0,030ΔΔ	+0,023	+0,030ΔΔΔ	-0,021
	Jaar (2010; 2012)												
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen	-0,028∇∇∇	-0,027∇∇∇	-0,036	-0,027∇∇∇	-0,030	-0,028∇∇∇	-0,030	-0,029∇∇∇	-0,019	-0,030∇∇∇	-0,017	-0,028∇∇∇	-0,021

	Jaar (2011; 2012)	rest	Financiële instellingen	rest	Zakelijke dienstverlening	rest	Overheid	rest	Onderwijs	rest	Gezondheid s- en welzijnszorg	rest	Overige dienstverlening
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling]	+0,041△△△	+0,038△△△	+0,041	+0,040△△△	+0,015	+0,037△△△	+0,047	+0,037△△△	+0,048	+0,038△△△	+0,039△	+0,039△△△	+0,007
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012-ontwikkeling]	+0,033△△△	+0,028△△	+0,050	+0,029△△	+0,013	+0,030△△	+0,013	+0,027△△	+0,044	+0,030△△	+0,023	+0,030△△△	-0,021
Gemakkelijk andere baan denken te vinden	-0,076▽▽▽ ▽	-0,075▽▽▽ ▽	-0,096▽▽▽ ▽	-0,075▽▽▽ ▽	-0,079▽▽▽ ▽	-0,071▽▽▽ ▽	-0,129▽▽▽ ▽	-0,075▽▽▽ ▽	-0,080▽▽▽ ▽	-0,074▽▽▽ ▽	-0,081▽▽▽ ▽	-0,074▽▽▽ ▽	-0,130▽▽▽ ▽
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben	+0,008	+0,007	+0,015	+0,008	-0,002	+0,009	-0,015	+0,010△	-0,027	+0,009	-0,001	+0,008	-0,032
Goede werk/privé balans	+0,013△△	+0,013△△	-0,004	+0,013△△	+0,005	+0,011△	+0,035△	+0,016△△△	-0,033	+0,015△△	-0,002	+0,013△△	-0,012
Geen zware fysieke belasting	+0,013△△	+0,014△△	+0,004	+0,014△△	-0,007	+0,012△	+0,031	+0,011△	+0,035△	+0,011△	+0,021	+0,013△△	-0,031
Geen zware psychosociale belasting	+0,022△△△	+0,021△△△	+0,007	+0,020△△△	+0,029	+0,022△△△	+0,014	+0,023△△△	+0,002	+0,018△△△	+0,038△△△	+0,022△△△	-0,029
Gemiddeld tot goede mogelijkheden en sociale steun	-0,017▽▽▽	-0,020▽▽▽	+0,041	-0,016▽▽	-0,041▽▽	-0,018▽▽▽	-0,027	-0,018▽▽▽	-0,019	-0,020▽▽▽	-0,010	-0,018▽▽▽	-0,038
Leermogelijkheden belangrijk vinden	+0,024△△△	+0,025△△△	+0,035	+0,026△△△	+0,016	+0,024△△△	+0,044△△	+0,024△△△	+0,031	+0,025△△△	+0,024△	+0,024△△△	+0,036

	Jaar (2011; 2012)	rest	Financiële instellingen	rest	Zakelijke dienstverlening	rest	Overheid	rest	Onderwijs	rest	Gezondheid s- en welzijnszorg	rest	Overige dienstverlening
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012- ontwikkeling]	+0,041▲▲▲	+0,038▲▲▲	+0,041	+0,040▲▲▲	+0,015	+0,037▲▲▲	+0,047	+0,037▲▲▲	+0,048	+0,038▲▲▲	+0,039▲	+0,039▲▲▲	+0,007
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [2011-2012- ontwikkeling]	+0,033▲▲▲	+0,028▲▲	+0,050	+0,029▲▲	+0,013	+0,030▲▲	+0,013	+0,027▲▲	+0,044	+0,030▲▲	+0,023	+0,030▲▲▲	-0,021
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	-0,024▼▼▼	-0,021▼▼▼	-0,059▼	-0,019▼▼▼	-0,059▼▼▼	-0,019▼▼▼	-0,074▼▼▼	-0,023▼▼▼	-0,008	-0,026▼▼▼	-0,005	-0,021▼▼▼	-0,072▼

(Tabel B5.3 vervolgd)

	Jaar (2010/11; 2012)	rest	Financiële instellingen	rest	Zakelijke dienstverlening	rest	Overheid	rest	Onderwijs	rest	Gezondheid s- en welzijnszorg	rest	Overige dienstverlening
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust	+0,111▲▲▲	+0,113▲▲▲	+0,024	+0,116▲▲▲	+0,085▲▲▲	+0,111▲▲▲	+0,027	+0,112▲▲▲	+0,032	+0,112▲▲▲	+0,076▲	+0,111▲▲▲	+0,107▲
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren	+0,012	+0,008	+0,132▲	+0,008	+0,024	+0,012	-0,005	+0,011	+0,074	+0,013	-0,029	+0,009	+0,046
Innovatie productiepro ces	-0,022▼	-0,024▼	+0,057	-0,010	-0,073▼▼	-0,022▼	-0,107	-0,024▼	+0,100	-0,029▼▼	+0,066	-0,019	-0,061

	Jaar (2010/11; 2012)	rest	Financiële instellingen	rest	Zakelijke dienstverlenin g	rest	Overhei d	rest	Onderwi js	rest	Gezondheid s- en welzijnszorg	rest	Overige dienstverlenin g
	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p	β p
<b>Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel</b>	+0,047△△△	+0,044△△△	+0,169▲▲	+0,050▲▲▲	+0,038	+0,048△△△	-0,063	+0,048△△△	+0,000	+0,042△△△	+0,107▲▲	+0,041△△△	+0,135▲▲▲

## Bijlage 6 Effecten en determinanten in 2012 naar sector

**Tabel B6.1 Effecten en determinanten in 2012 – afkomstig uit de NEA – naar sector**

*Noot.* Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. (Cohen, 1988). (Cohen, 1988).

	Totaal	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige dienstverlening
Willen doorwerken tot [leeftijd] [Gemiddelde; alleen 45+'ers] [N=17.464 45+'ers]	63,8	64,0	63,4▼	63,2▼	63,8	64,0	63,9	63,4	64,2Δ	63,6	64,1Δ	63,7	64,2Δ
Kunnen doorwerken tot [leeftijd] [Gemiddelde alleen 45+'ers] [N=16.574 45+'ers]	64,1	63,9	63,9	63,2▼	63,8	63,5	64,1	64,5	65,1▲	64,3	64,3	63,3▼	64,7Δ
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=25.086] [% zowel psychisch als fysiek]	85,1%	87,6%	85,0%	80,3%▼	85,5%	85,8%	84,6%	89,5%Δ	90,9%Δ	87,2%Δ	83,0%▼	83,3%▼	85,7%
Gemakkelijk andere baan vinden te vinden [N=24.903] [% (helemaal) mee eens]	54,1%	55,8%	55,7%	54,2%	62,0%Δ	70,2%▲	48,4%▼	52,0%	62,3%Δ	40,0%▼	45,4%▼	53,8%	48,2%▼
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=25.130] [% uitstekend/zeer goed/goed]	90,3%	91,4%	90,4%	90,2%	91,5%Δ	91,4%	91,0%	92,3%Δ	92,0%Δ	89,7%	87,3%▼	90,3%	89,2%

	Totaal	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige dienstverlening
<b>Goede werk/privé balans [N=24.967] [% nee, nooit/ja, enkele keer]</b>	91,1%	93,3%	90,9%	94,6%Δ	93,7%Δ	88,0%∇	86,4%∇	91,7%	89,7%∇	91,7%	87,9%∇	91,7%	89,3%
<b>Geen zware fysieke belasting [N=24.949] [% nee/ja soms]</b>	79,6%	65,4%▼	74,1%∇	63,9%▼	73,8%∇	72,5%∇	74,9%∇	99,1%▲	98,3%▲	93,4%▲	95,4%▲	70,7%▼	80,7%
<b>Geen zware psychosociale belasting [N=25.193] [% laag/middel en laag/middel]</b>	56,8%	63,3%Δ	61,6%Δ	58,7%	64,3%Δ	51,4%∇	65,8%Δ	50,4%∇	52,2%∇	56,5%	43,4%▼	49,7%∇	56,6%
<b>Gemiddeld tot goede mogelijkheden en sociale steun [N=25.217] [% middel/hoog en middel/hoog]</b>	48,6%	51,9%	51,9%Δ	55,9%Δ	44,1%∇	34,0%▼	40,0%∇	61,6%▲	62,9%▲	53,2%Δ	44,6%∇	42,5%∇	50,3%
<b>Scholing gevolgd afgelopen 2 jaar [N=24.931] [% ja]</b>	54,0%	46,1%∇	49,6%∇	52,1%	37,0%▼	31,6%▼	50,4%∇	75,3%▲	58,4%Δ	68,4%▲	67,9%▲	65,8%▲	47,2%∇
<b>Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=24.978] [% (heel) belangrijk]</b>	91,4%	91,5%	91,3%	87,5%∇	89,0%∇	89,9%	86,3%∇	94,3%Δ	94,9%Δ	95,2%Δ	93,7%Δ	93,1%Δ	92,2%
<b>Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=25.047] [% tot 5 jaar]</b>	41,5%	39,4%	39,5%∇	36,7%∇	52,9%▲	67,8%▲	40,4%	31,1%▼	42,1%	25,8%▼	31,8%▼	42,0%	43,9%

**Tabel B6.2 Determinanten in 2012 – afkomstig uit de WEA – naar sector**

*Noot.* Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20 (Cohen, 1988).

	Totaal	Landbouw, bosbouw & visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- & welzijnzorg	Overige dienstverlening
<b>Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=4.555]</b>	89,8	90,8	86,1▼	90,9	88,6▽	86,0▼	88,1	91,8	90,9Δ	85,9	89,6	93,3▲	91,5
<b>Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=5.010] [% in (zeer) sterke mate]</b>	71,6%	62,2%▼	62,6%▼	64,2%▽	76,0%Δ	60,2%▼	57,6%▼	80,7%▲	79,1%▲	57,7%	74,8%	76,7%Δ	74,7%
<b>Innovatie productieproces [N=4.733] [% ja]</b>	51,0%	58,9%Δ	60,6%▲	37,3%▼	47,7%▽	41,9%▽	35,3%▼	68,8%▲	52,8%	65,8%	63,4%▲	65,4%▲	47,1%
<b>Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=5.215] [% ja]</b>	26,8%	25,9%	37,3%▲	41,4%▲	28,8%	8,2%▼	22,3%	28,4%	27,2%	30,2%	31,3%	24,6%	15,5%▼
<b>Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.163] [% (helemaal) eens]</b>	36,6%	49,4%▲	39,1%	42,9%Δ	31,4%▽	30,3%▽	33,8%	43,7%	32,4%▽	46,6%	30,4%	41,6%Δ	40,3%

## Bijlage 7 Effecten en determinanten in 2010 Nederland vs. Overige EU-landen

Tabel B7.1 Effecten en determinanten in 2010 – afkomstig uit de EWCS – naar land

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: subgroep vs overige cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20 (Cohen, 1988).

	EU27	Belgium	Bulgaria	Czech Republic	Denmark	Germany	Estonia	Greece	Spain	France	Ireland	Italy	Cyprus	Latvia	Lithuania
Kunnen door werken tot 60 [% ja: denkt huidige werk nog te zullen kunnen uitoefenen op 60e] (onder 45-plussers)	66,2	59,0▼	56,0▼	58,8	80,7▲	78,9▲	68,1	46,3▼	56,7	51,2▼	87,1▲	61,7	70,9Δ	70,9Δ	61,8
Aanwezige vaardigheden voor het werk [% vaardigheden komen goed overeen met taken / vaardigheid om een meer eisend takenpakket aan te kunnen]	87,0	89,8Δ	91,9Δ	82,1▼	85,1	77,6▼	78,6▼	89,7Δ	89,3Δ	91,4Δ	92,3Δ	89,8Δ	89,3	86,5	79,9▼
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (sterk) mee eens: bij verlies van mijn werk of nemen ontslag, gemakkelijk baan vinden met vergelijkbaar salaris]	32,2	42,5▲	20,6▼	28,5	46,7▲	23,3▼	19,8▼	25,7▼	24,4▼	41,1▲	18,2▼	27,9▼	22,7▼	17,4▼	14,5▼
Algemene gezondheid [% (zeer) goede gezondheid]	79,2	82,5Δ	79,4	75,8	86,9▲	78,2	53,2▼	89,1▲	85,8▲	75,9	93,4▲	78,5	84,9Δ	46,9▼	64,3▼
Werk-/privébalans [% werkschema valt (heel) goed samen met sociale en familiale verplichtingen buiten werk]	82,3	84,8Δ	78,4▼	80,2	93,8▲	83,8	80,1	72,1▼	75,7▼	78,5▼	86,9Δ	76,2▼	82,7	75,1▼	73,7▼
Fysieke belasting [% (bijna) nooit optillen/verplaatsen van mensen & (bijna) nooit zware lasten dragen/verplaatsen]	63,5	63,1	65,9	57,6▼	68,7Δ	63,0	56,5▼	65,0	67,0Δ	56,4▼	63,7	67,6Δ	70,4Δ	57,3▼	60,2
Psychosociale belasting [% lage kwantitatieve én lage emotionele belasting]	47,1	57,3Δ	47,5	35,7▼	62,8▲	38,3▼	62,1▲	47,1	42,4▼	42,7▼	58,8Δ	52,3	38,0▼	50,1	38,3▼
Regelmogelijkheden en sociale	54,3	56,0▼	42,9▼	59,5	80,0▲	46,6▼	67,4Δ	48,2▼	55,6	51,2▼	58,2	53,0▼	52,3▼	68,3▲	61,8Δ



	EU27	Belgium	Bulgaria	Czech Republic	Denmark	Germany	Estonia	Greece	Spain	France	Ireland	Italy	Cyprus	Latvia	Lithuania
steun [% (redelijk) goede regelmogelijkheden en (redelijk) veel sociale steun van de leidinggevende]															
Training gevolgd betaald of voorzien door werkgever [% ja]	36,6	39,1▲	9,7▼	49,0▲	45,1▲	37,6	38,4	17,7▼	33,7	26,2▼	46,1▲	28,7▼	32,2▼	30,1▼	25,4▼
Aantal jaar werkzaam in bedrijf/organisatie [% korter dan 5 jaar]	41,8	38,9▼	49,4▲	39,4	52,7▲	32,8▼	46,6▲	37,8▼	51,1▲	37,9▼	44,6	34,2▼	44,4	52,1▲	46,4▲
In laatste drie jaar nieuwe processen of technologieën geïntroduceerd op werkplek die van invloed waren op onmiddellijke werkomgeving [% ja]	42,0	45,6▲	22,4▼	39,3▼	54,4▲	45,6▲	44,7	33,2▼	40,4	36,5▼	47,1▲	34,2▼	46,3	42,8	43,5

(Tabel B7.1 vervolgd)

	EU27	Luxembourg	Hungary	Malta	Netherlands	Austria	Poland	Portugal	Romania	Slovenia	Slovakia	Finland	Sweden	United Kingdom
Kunnen door werken tot 60 [% ja: denkt huidige werk nog te zullen kunnen uitoefenen op 60e] (onder 45-plussers)	66,2	54,0▼	48,6▼	71,3▲	86,7▲	57,7	51,3▼	44,5▼	65,0	26,9▼	52,6▼	78,2▲	83,4▲	78,8▲
Aanwezige vaardigheden voor het werk [% vaardigheden komen goed overeen met taken / vaardigheid om een meer eisend takenpakket aan te kunnen]	87,0	84,6▼	84,6▼	87,1	87,8	77,0▼	86,6	92,6▲	91,9▲	88,2	82,3▼	88,0	88,2	92,0▲
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (sterk) mee eens: bij verlies van mijn werk of nemen ontslag, gemakkelijk baan vinden met vergelijkbaar salaris]	32,2	31,1	14,6▼	36,6▲	50,2▲	31,0	39,9▲	19,1▼	19,0▼	32,8	21,8▼	45,6▲	43,7▲	44,1▲
Algemene gezondheid [% (zeer) goede gezondheid]	79,2	80,9▲	67,8▼	86,5▲	83,8▲	77,7	77,7	64,4▼	70,8▼	71,1▼	64,4▼	77,8	78,7	86,7▲

	EU27	Luxembourg	Hungary	Malta	Netherlands	Austria	Poland	Portugal	Romania	Slovenia	Slovakia	Finland	Sweden	United Kingdom
Werk-/privébalans [% werkschema valt (heel) goed samen met sociale en familiale verplichtingen buiten werk]	82,3	84,4	79,7	80,7	91,1▲	86,6Δ	85,0Δ	80,6	86,1Δ	74,5▼	86,3Δ	85,7Δ	85,9Δ	87,3Δ
Fysieke belasting [% (bijna) nooit optillen/verplaatsen van mensen & (bijna) nooit zware lasten dragen/verplaatsen]	63,5	67,9Δ	64,1	58,1▼	73,5▲	60,1	66,7Δ	67,5Δ	67,2Δ	65,5	59,2▼	58,2▼	60,1	61,4
Psychosociale belasting [% lage kwantitatieve én lage emotionele belasting]	47,1	37,0▼	38,3▼	59,0Δ	68,2▲	38,7▼	28,2▼	67,3▲	39,4▼	57,8Δ	56,8Δ	72,4▲	56,1Δ	59,1Δ
Regelmogelijkheden en sociale steun [% (redelijk) goede regelmogelijkheden en (redelijk) veel sociale steun van de leidinggevende]	54,3	57,9	59,6	84,7▲	63,7Δ	49,6▼	50,3▼	56,2	48,0▼	60,0	51,0▼	77,4▲	65,3Δ	61,5Δ
Training gevolgd betaald of voorzien door werkgever [% ja]	36,6	37,7	28,9▼	34,7	51,6▲	41,5Δ	37,7	32,9▼	24,3▼	50,8▲	38,2	54,3▲	50,2▲	49,3▲
Aantal jaar werkzaam in bedrijf/organisatie [% korter dan 5 jaar]	41,8	32,6▼	48,3Δ	42,7	48,0Δ	35,8▼	50,8Δ	41,0	45,8Δ	30,9▼	45,9Δ	41,0	39,0	48,6Δ
In laatste drie jaar nieuwe processen of technologieën geïntroduceerd op werkplek die van invloed waren op onmiddellijke werkomgeving [% ja]	42,0	49,3Δ	36,5▼	54,7▲	48,7Δ	45,9	28,7▼	42,8	32,3▼	39,3▼	44,7	59,5▲	59,3▲	52,3Δ

**Gezond Leven**

Polarisavenue 151  
2132 JJ Hoofddorp  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

T +31 88 866 61 00  
F +31 88 866 87 95

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)  
[infodesk@tno.nl](mailto:infodesk@tno.nl)

Handelsregisternummer 27376655

**TNO.NL**