

# MONITOR DUURZAME INZETBAARHEID

Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie



**TNO** innovation  
for life

APRIL 2016



# Monitor Duurzame Inzetbaarheid

Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie  
Rapportage voor het Ministerie van SZW

## **MONITOR DUURZAME INZETBAARHEID**

Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie  
Rapportage voor het Ministerie van SZW

### **TNO**

Schipholweg 77-89  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden

### **Auteurs**

Karolus Kraan  
Jos Sanders

### **Contact TNO**

Karolus Kraan  
088 86 65 240  
karolus.kraan@tno.nl

© TNO, 2016

**ISBN** 978-90-5986-473-3

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 het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

# INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>5</b>
<b>1 Duurzame inzetbaarheid: prioriteit in beleid</b>	<b>17</b>
<b>2 Het dashboard duurzame inzetbaarheid (DI)</b>	<b>21</b>
2.1 Gebruikte databestanden	22
<b>3 Duurzame inzetbaarheid in beeld en tijdseffecten</b>	<b>25</b>
3.1 Duurzame inzetbaarheid van 2010 tot 2014	25
3.2 Tijdseffecten van duurzame inzetbaarheid	30
<b>4 Duurzame inzetbaarheid van risicogroepen</b>	<b>33</b>
4.1 Oudere werknemers	34
4.2 Laagopgeleiden	36
4.3 Contractflexibiliteit	37
<b>5 Duurzame inzetbaarheid in sectoren</b>	<b>41</b>
5.1 Ontwikkeling pensioenleeftijd naar sector	41
5.2 DI-profielen per sector	42
5.2.1 Landbouw, bosbouw en visserij	42
5.2.2 Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	43
5.2.3 Bouwnijverheid	44
5.2.4 Handel	46
5.2.5 Vervoer en opslag	47
5.2.6 Horeca	48
5.2.7 Informatie en communicatie	50
5.2.8 Financiële instellingen	51
5.2.9 Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	52
5.2.10 Openbaar bestuur en overheidsdiensten	53
5.2.11 Onderwijs	54
5.2.12 Gezondheids- en welzijnszorg	56
5.2.13 Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	57
<b>Literatuur</b>	<b>59</b>

---

**Bijlage**

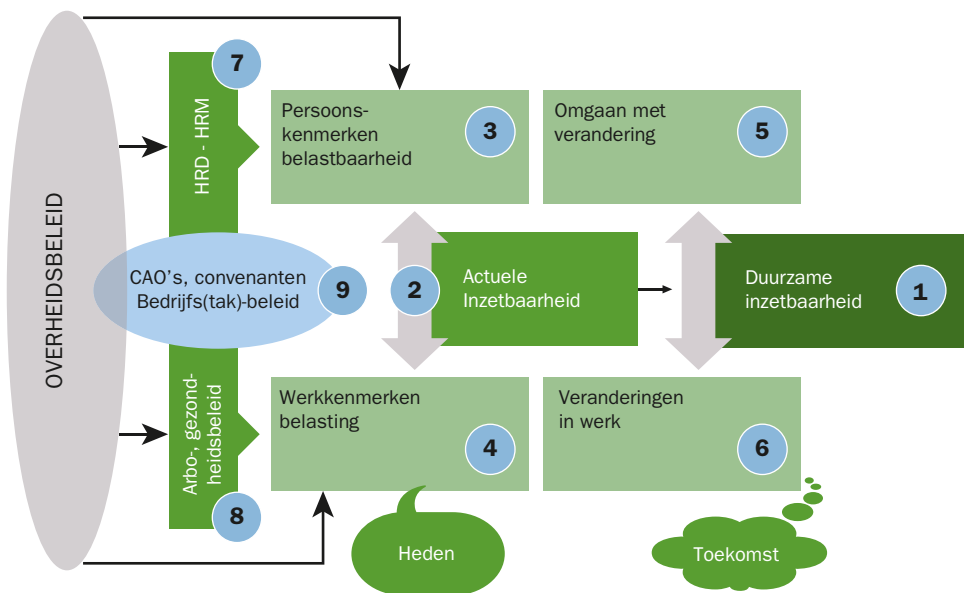
Bijlage 1	Effect- en determinantindicatoren van het model duurzame inzetbaarheid	61
Bijlage 2	Het DI-Dashboard geoperationaliseerd met de NEA en WEA en WEA-koppeling aan registraties arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid	67
Bijlage 3	Ontwikkeling tussen 2010, 2012 en 2014 in effecten en determinanten naar leeftijd, opleidingsniveau en contractflexibiliteit	77
Bijlage 4	Effecten en determinanten in 2014 naar leeftijd, opleidingsniveau en contractflexibiliteit	81
Bijlage 5	Ontwikkeling tussen 2010, 2012 en 2014 in effecten en determinanten naar sector	83
Bijlage 6	Effecten en determinanten in 2014 naar sector	89

---

# SAMENVATTING EN CONCLUSIES

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. 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 2014 zijn verzameld, kunnen we de situatie per eind 2010, met die per eind 2012 en 2014 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 branches en organisaties van werkgevers en werknemers kunnen hier hun voordeel mee doen. Dit Dashboard DI of deze DI-monitor kan zo bijdragen aan de monitoring en evaluatie van landelijk, maar ook sectoraal en regionaal duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

### **DUURZAME INZETBAARHEID IN BEELD EN TIJDSEFFECTEN (HOOFDSTUK 3)**

#### *Duurzame inzetbaarheid van 2010 tot 2014*

##### *DI-effectindicatoren.*

De scores op DI-effectindicatoren wijzen op een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke - oudere - werknemers willen doorwerken en zich daartoe in staat achten. In 2014 bedroeg de gemiddelde leeftijd tot welke 45-plussers wilden doorwerken, 64,3 jaar, terwijl deze in 2012 nog 63,8 jaar was. De leeftijd tot welke oudere werknemers zich in staat achten door te werken steeg in deze periode van 64,1 naar 64,5 jaar. 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 tussen 2010 en 2014. De WW-uitstroomkans met als reden werkhervatting verbeterde relatief sterk voor 55-plussers vergeleken met de WW-uitstroomkans van 55-minners. 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 deels dichterbij gekomen.

##### *DI-determinantindicatoren.*

Op de determinantindicatoren komt naar voren dat de mate waarin werknemers positief oordelen over de eigen inzetbaarheid ongeveer gelijk bleef in 2014 vergeleken met twee jaar eerder: 85% van de werknemers kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen. De mate waarin werkgevers hun personeel naar kwalificaties en ervaring voldoende toegerust achten voor het werk bleef stijgen; in 2014 is gemiddeld 90% van het personeelsbestand voldoende toegerust. Het aandeel werknemers dat de eigen externe arbeidsmarktpositie gunstig inschat liep terug. Bedroeg het in 2010 nog 62%, in 2014 was dat nog maar 53%. Op de indicatoren voor belastbaarheid geven in 2014 bijna twee op de tien werknemers aan



géén goede gezondheid te hebben<sup>1</sup>. Vergelijkbaar met 2010 en 2012 heeft in 2014 9% van de werknemers een verstoorde werk-privébalans.

Wat betreft de arbeidsbelasting en resources lijkt in 2014 fysieke belasting bij vier op de vijf werknemers geen risicofactor te vormen. Hoge psychosociale arbeidsbelasting en het onvoldoende ervaren van regelmogelijkheden én sociale steun in het werk lijken bij 44%, respectievelijk 48% een potentieel arbeidsrisico te vormen.

Op de dimensie 'omgaan met verandering' zien we dat 91% van de werknemers leermogelijkheden in het werk belangrijk vindt. Iets meer dan de helft van de werknemers heeft in de voorgaande twee jaar een opleiding of cursus ontvangen. Over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren heerst tevredenheid in bijna driekwart van de vestigingen. Het werk veranderde ook: iets meer dan de helft van de werkgevers voerde veranderingen door in de manier van werken (procesinnovatie).

De dynamiek op de arbeidsmarkt nam iets af maar lijkt nog steeds aanzienlijk: in 2014 werkte 39% van de werknemers minder dan vijf jaar bij de huidige werkgever.

Op de laatste twee indicatoren van het dashboard DI is opvallend dat, evenals voorgaande jaren, in 2014 nog steeds slechts een kwart van de werkgevers (27% van alle werknemers is hier in dienst) doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vindt voor de personeelsbezetting. Niettemin trof in het bedrijfsbeleid anno 2014 40% van de vestigingen (die 50% van de werknemers herbergen) maatregelen gericht op langer doorwerken van het personeel - een stijging ten opzichte van 2010 (32%) en 2012 (37%).

In de WEA is ook gevraagd naar het soort getroffen maatregelen gericht op langer doorwerken van het (gehele) personeel; deze zijn onder te verdelen in vijf ontziemaatregelen en vijf stimuleringsmaatregelen. Ontziemaatregelen zijn maatregelen die gericht zijn op het sparen van (oudere) werknemers. Stimuleringsmaatregelen zijn gericht op loopbaanontwikkeling. Het treffen van stimuleringsmaatregelen blijkt in de vestigingen minder 'populair' dan het treffen van ontziemaatregelen. In 2014 en eveneens in de eerdere jaren, zijn slechts in 15% van de vestigingen een of meer stimuleringsmaatregelen getroffen. In 2014 had 29% van de vestigingen een of meer ontziemaatregelen getroffen, wat een lichte afname is ten opzichte van 2010 (33%).

#### *Duurzame inzetbaarheid: effecten in de tijd*

De WEA-steekproef 2010 is gekoppeld aan werkgelegenheidsregistraties en productiviteits-surveys van het CBS. De resultaten toonden dat organisatorische maatregelen gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid een positieve invloed hebben op de organisatieprestaties (omvang van de werkgelegenheid). Organisatorische maatregelen gericht op het ontzien van werknemers niet, of doen dit potentieel. Dergelijke maatregelen zijn ook kostbaar. De afwezigheid van een negatief effect mag dus als gunstig worden beschouwd.

---

1. Vergelijking van het 2014-cijfer op de indicator gezondheid met de cijfers voor de jaren 2010 en 2012 is niet mogelijk door gewijzigde vraagformulering in de NEA-vragenlijst van 2014 (i.e. een methodetrendbreuk).

Verder kwam een positief effect naar voren van een participatief arboklimaat op de organisatieprestaties (i.c. arbeidsproductiviteit), en was er ook een positief effect op de organisatieprestaties (i.c. werkgelegenheid) van maatwerkruimte voor werkgever en werknemer om afspraken over training aan te passen aan de voorkeuren van de werknemer.

## DUURZAME INZETBAARHEID RISICOGROEPEN (HOOFDSTUK 4)

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid onderscheiden we in dit rapport drie belangrijke 'risicogroepen'. Voor die groepen brachten we ook de indicatorscores in kaart van het dashboard-DI (Figuur 1) over de jaren 2010-2014. Voor het jaar 2014 maakten we DI-profielen, die de meest recent stand van zaken geven voor de werknemers uit de risicogroepen en vestigingen met veel werknemers uit risicogroepen in dienst, in vergelijking met de referentiegroepen. De 'risicogroepen' waar we naar kijken, zijn oudere werknemers, laagopgeleiden en flexwerkers.

### *Oudere werknemers*

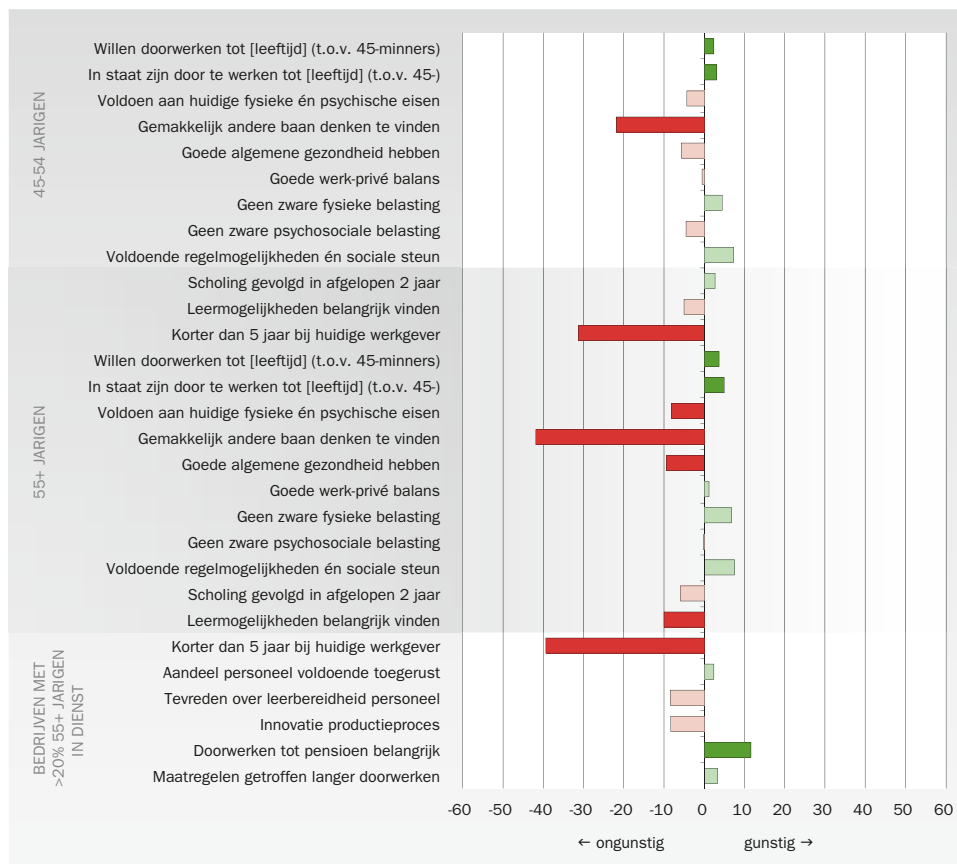
Zowel de 55-plussers als de 45-54-jarigen laten tussen 2012 en 2014 een relatief sterke toename zien in de gemiddelde leeftijd tot welke zij willen doorwerken: deze steeg onder de 55-plussers van 64,4 naar 64,8 jaar, en onder de 45-54-jarigen van 63,4 naar 63,9 jaar. Anno 2014 wilden de 55-plussers tot gemiddeld de hoogste leeftijd doorwerken (64,8 jaar), gevolgd door de 45-54-jarigen (63,9 jaar). Onder jongere werknemers was deze gewenste uittredeleeftijd 61,6 jaar.

Ook achten gemiddeld oudere werknemers zich in staat tot de hoogste leeftijd door te werken (65,2 jaar onder 55-plussers, 63,9 onder 45-jarigen en 60,9 onder werknemers tot 45 jaar). Op deze indicator waren de stijgingen in de leeftijdsgroepen minder sterk over de jaren.

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, en bepaalt dat uiteraard mede de relatief hoge gemiddelde leeftijden op de vragen naar de willen en kunnen doorwerken.

De oudste leeftijdsgroep (i.e. de 55-plussers) scoort niettemin zeer ongunstig op de indicatoren over de eigen actuele inzetbaarheid (Figuur 2; zie ook de hoofdtekst): het vertrouwen om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden, en het kunnen voldoen aan de fysieke of psychische eisen (werkvermogen). Het werkvermogen van deze leeftijdsgroep nam ook af tussen 2010 en 2014. Het lijkt erop dat deze groep mensen wel door wil, maar er steeds minder vertrouwen in heeft dat dat ook gaat lukken bij ongewijzigd werkvermogen. De gemiddelde leeftijd in deze groep steeg wel iets en daarmee mogelijk het optreden van meer chronische klachten, wat een gedeeltelijke verklaring kan zijn voor het afgenomen werkvermogen. Ook op de indicatoren over het omgaan met verandering (leeroriëntatie en mobiliteit) scoren met name de 55-plussers laag.

Wel vinden relatief veel werkgevers met veel 55-plussers in dienst het voor hun personeelsvoorziening belangrijk dat doorgewerkt wordt tot het pensioen – ondanks een afname tussen 2012 en 2014 op deze indicator.



**FIGUUR 2**

DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-64-jarigen in 2014 in vergelijking met de werknemers jonger dan 45 jaar; verschil uitgedrukt in procentpunten. 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).

### Laagopgeleiden

Anno 2014 heerst onder vestigingen met veel laag opgeleiden in dienst een relatief lage tevredenheid op de indicator over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren (Figuur 3). 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. Het werk veranderde ook relatief

weinig in vestigingen met veel laagopgeleiden in dienst: deze vestigingen voerden in de voorgaande twee jaar minder procesinnovatie door dan vestigingen met minder laagopgeleiden.

Uit het DI-profiel van 2014 blijkt ten slotte dat laagopgeleiden, zoals verwacht, een relatief hoge fysieke arbeidsbelasting hebben en minder vaak voldoende regelmogelijkheden én sociale steun ervaren. Met hoge psychosociale arbeidsbelasting hebben zij daarentegen minder te kampen.



**FIGUUR 3**

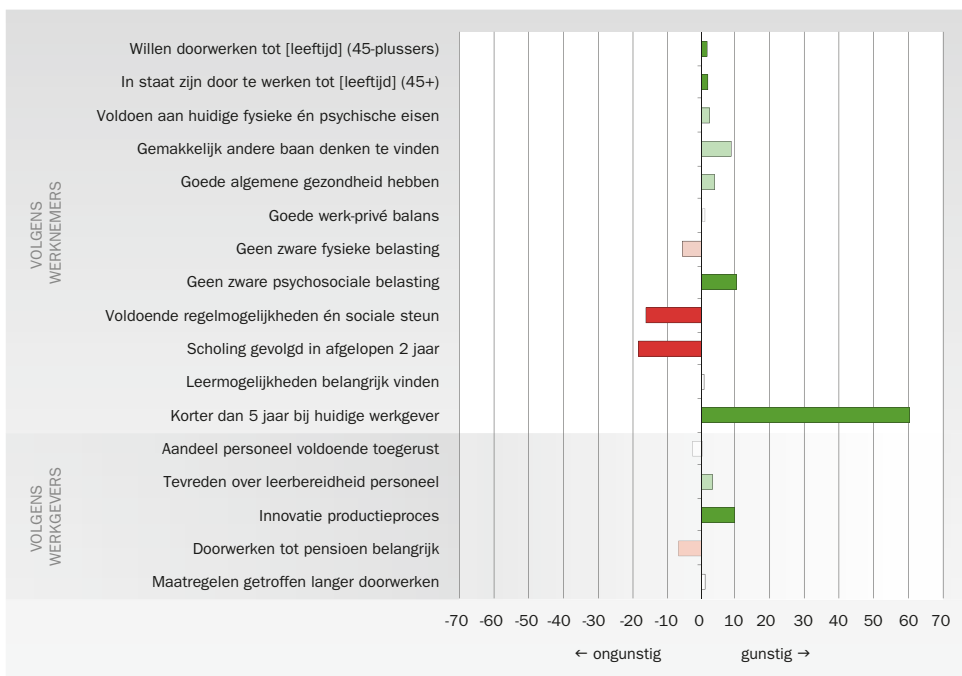
DI-profiel van laag opgeleide werknemers in 2014 vergeleken met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in procentpunten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 50% of meer laag opgeleiden in dienst met de overige bedrijven.

Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### Contractflexibiliteit

De gemiddelde leeftijd tot welke werknemers met een flexibel dienstverband zich in staat achten door te werken, nam relatief sterk toe tussen 2012 en 2014. In 2014 (Figuur 4) rapporteerden de flexkrachten op zowel willen als kunnen doorwerken hogere indicator-scores dan werknemers met een vast dienstverband (deze twee indicatorscores betreffen 45-plussers).

De afname sinds 2010 van de actuele inzetbaarheid (i.c. gemakkelijk een andere baan denken te vinden) zet zich onder flexwerkers relatief sterk door naar 2014. Hoewel veranderingen in werkprocessen (procesinnovatie) plaatsvonden bij relatief veel vestigingen met een grote flexibele schil, nam onder flexkrachten het percentage dat scholing ontving in de afgelopen twee jaar relatief sterk af. Vergeleken met werknemers met een vast contract hebben anno 2014 dan ook aanzienlijk minder flexwerkers in de voorgaande twee jaar scholing gevolgd, betaald door de werkgever. Contracttypen met de minste baanzekerheid bieden dus ook de minste (formele) ontwikkelmogelijkheden, waardoor de duurzame inzetbaarheid van flexwerkers onder druk lijkt te staan. Op de werkkenmerken scoren flexwerkers gunstiger op het aspect psychosociale arbeidsbelasting, maar ongunstiger op regelmogelijkheden én sociale steun.



**FIGUUR 4**

DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2014 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband; verschil uitgedrukt in procentpunten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 30% of meer werknemers met flexibel dienstverband met bedrijven minder dan 30% flexkrachten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

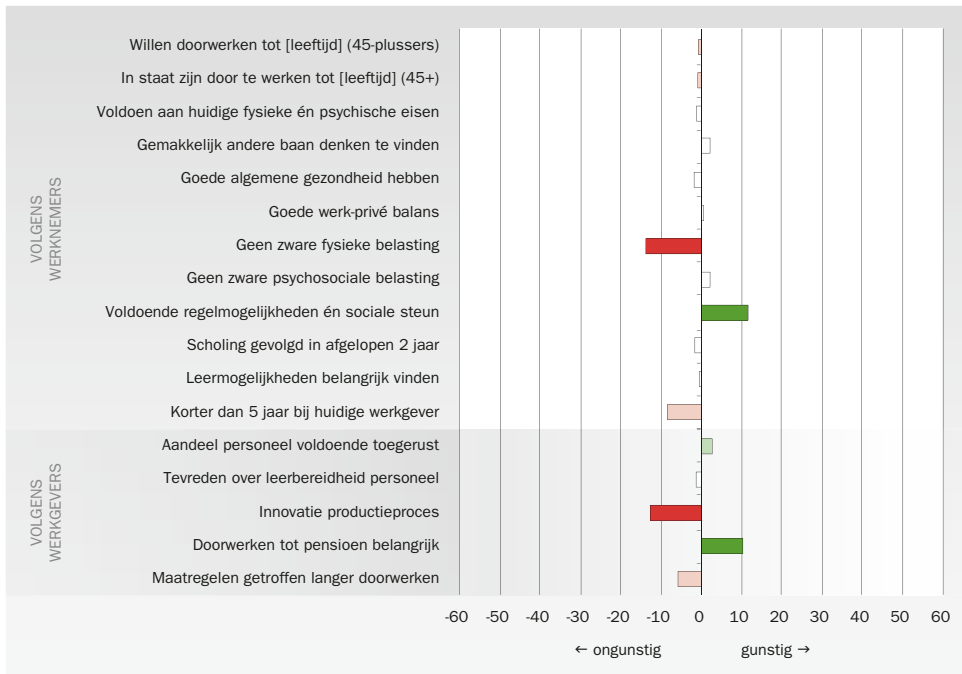
## DUURZAME INZETBAARHEID IN SECTOREN (HOOFDSTUK 5)

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, nam tussen 2010 en 2014 toe in alle sectoren. Per sector is die toename echter verschillend en verschillen ook andere DI-indicator scores. We lichten in deze samenvatting twee sectoren eruit: de bouwnijverheid en de gezondheids- en verzorgingszorg – relatief grote sectoren, waar ook relatief veel verandering plaatsvond op de indicatoren maar nog wel aandachtspunten aanwezig zijn. De hoofdtekst van dit rapport beschrijft de duurzame inzetbaarheid(strends) in ook de andere sectoren.

### *Bouwnijverheid*

De bouwsector heeft nog steeds een relatief lage gemiddelde pensioenleeftijd, maar tussen 2010 en 2014 trad hier wel een relatief sterke toename in op. De gemiddelde leeftijden tot welke oudere werknemers in de bouw willen en zich in staat achten tot doorwerken stegen ook relatief sterk. Hoewel er een afname was in het aandeel werkgevers dat doorwerken tot pensioen door het personeel belangrijk vindt voor de personeelsbezetting, vinden in 2014 nog steeds relatief velen dit belangrijk in vergelijking met werkgevers elders. Er was ook - en tegengesteld aan de algemene trend - een afname in het aandeel vestigingen in de bouw dat maatregelen trof voor langer doorwerken van het personeel.

In deze sector nam tussen 2010 en 2014 de tevredenheid over de leerbereidheid van het personeel aanzienlijk toe. De verschillen anno 2014 zijn vooral nog dat een relatief beperkt aantal bedrijven procesinnovatie doorvoerde. Daarnaast vormde uiteraard zware fysieke belasting een relatief groot arbeidsrisico. Regelmogelijkheden en sociale steun zijn daarentegen voldoende aanwezig voor een relatief groot deel van de werknemers.



**FIGUUR 5**

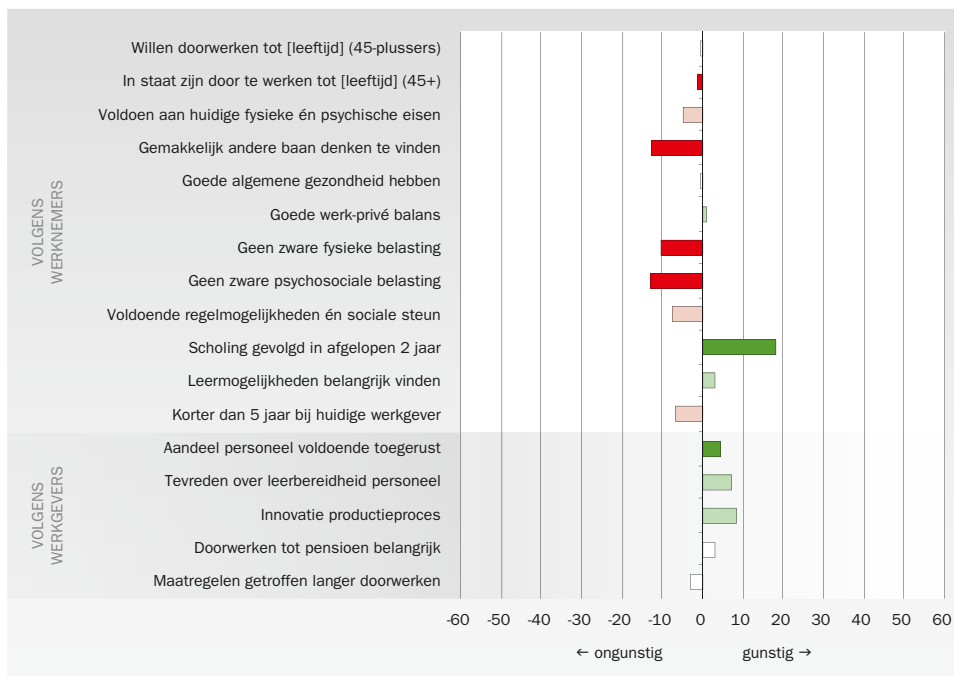
DI-sectorprofiel bouwnijverheid vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### Gezondheids- en welzijnszorg

Ook de gezondheids- en welzijnszorg heeft een lage gemiddelde pensioenleeftijd. Wel was hierin een relatief sterke toename tussen 2010 en 2014. Ook de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen doorwerken, steeg relatief sterk, maar anno 2014 ligt die nog altijd lager dan elders.

Hiervoor kan een verklaring zijn dat werknemers in deze sector de psychosociale en fysieke arbeidsbelasting als relatief ongunstig beoordelen; op de fysieke arbeidsbelasting was er bovendien een ongunstige ontwikkeling tussen 2010 en 2014.

De mobiliteit daalde relatief sterk. Kenmerkend is ook dat sinds 2010 minder werknemers aangeven dat zij gemakkelijk een andere baan zouden kunnen vinden. Relatief veel werknemers hebben scholing gevolgd in de afgelopen twee jaar, en werkgevers beoordelen een hoog aandeel van hun personeel als voldoende gekwalificeerd.



**FIGUUR 6**

DI-sectorprofiel gezondheids- en welzijnzorg vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. *Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).*

## ONDERZOEKSRICHTINGEN VOOR VERVOLG

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

- Binnenkort komen werknemersdata van de 6e EWCS (European Working Conditions Survey 2015) beschikbaar, terwijl ook de European Company Survey 2013 beschikbaar is. Het is interessant het werknemers- en werkgeversperspectief en beleid rond DI na te gaan in internationaal vergelijkend perspectief en daarbij Nederland af te zetten tegen andere (clusters van) EU-lidstaten.
- Naast de huidige indicator die we gebruiken voor de mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt (i.c. de 'proxy' of een werknemer korter dan vijf jaar in dienst is bij de huidige werkgever), zou voor de NEA van 2016 een indicator ontwikkeld kunnen worden die nauwer aansluit bij het concept mobiliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid.
- De huidige indicator voor het meten van veranderingen in werk wordt nu bevestigd op bedrijfsniveau met de vraag over procesinnovatie. Het is interessant daarnaast een indicator te ontwikkelen die meet in hoeverre mensen veranderingen in hun baan en taken ervaren. Vervolgens valt dat te relateren aan hun duurzame inzetbaarheid. Meer verande-



ringen, zonder dat daar scholing, taakontwerp of mobiliteit tegenover staan, leidt wellicht tot snel verlies van duurzame inzetbaarheid.

- Verdere analyses, zoals de analyses in hoofdstuk 3, op gekoppelde data met nieuwe jaarcijfers kunnen helpen het DI-model in de tijd, verder te valideren en verfijnen, en de effecten van de recessie inzichtelijk te maken.
- Tot slot dienen uiteraard methodetrendbreuken in de NEA- en WEA-indicatoren zoals die in 2014 waren opgenomen in de vragenlijsten, vermeden te worden in de nieuwe metingen van eind 2016. Dat maakt het mogelijk ook een volledige, vierde editie van de DI-monitor weer te geven, inclusief de trends op de indicatoren.



# 1 DUURZAME INZETBAARHEID: PRIORITEIT IN BELEID

## *Wat verstaan we onder duurzame inzetbaarheid?*

Duurzame inzetbaarheid van werkenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd. Inzetbaarheid heeft de afgelopen decennia een steeds bredere invulling gekregen en omvat naast arbeidsvaardigheden en competenties ook gezondheid en vitaliteit. Duurzame inzetbaarheid is daarbij niet simpel een eigenschap van werknemers. Er moet natuurlijk wel werk zijn om inzetbaar in te zijn. En de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten de gelegenheid bieden om vitaal en up-to-date te blijven in competenties en vaardigheden. Dat duurzame inzetbaarheid recent zoveel aandacht krijgt, heeft alles te maken met de vergrijzing van de beroepsbevolking, de lagere instroom van jongeren (ontgroening) - leidend tot een krimpende beroepsbevolking -, de toenemende levensverwachting en de verhoging van de pensioenleeftijd. Box 1.1 geeft een overzicht van de arbeidsparticipatie van diverse kwetsbare of 'risicogroepen' in de beroepsbevolking, zoals oudere werknemers en laagopgeleiden.

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, en de hervorming van de WAO.

Voorts is een groeiend aandeel van de beroepsbevolking flexwerker of zelfstandige zonder personeel (zzp), en op de lange termijn zal dit aandeel in de beroepsbevolking waarschijnlijk toenemen<sup>2</sup>. In 2014 gaat het om ruim één op de drie werkenden, in 2003 was dat nog minder dan een kwart (UWV, 2015<sup>3</sup>). De doorstroom van een flexibel naar een vast contract is de afgelopen vijf jaar minder geworden. Dit geldt voor zowel werknemers met een flexcontract als voor werklozen die vanuit de WW aan het werk gaan met een flexcontract. Werklozen die als uitzendkracht aan de slag gaan, stromen het minst door naar een vaste baan: slechts 1 op de 20 heeft na een jaar een vast contract.

---

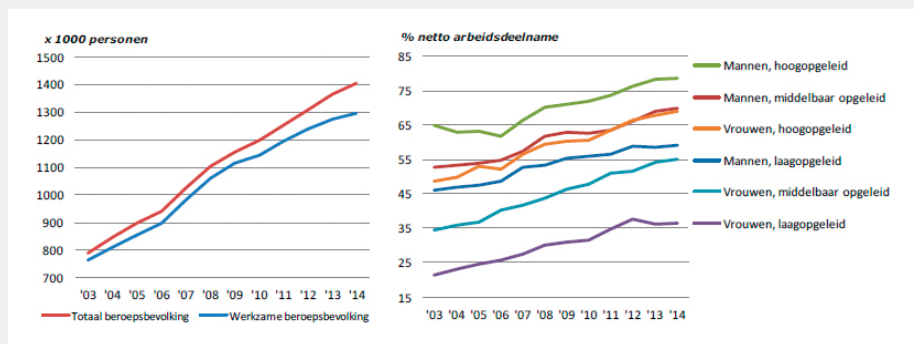
<sup>2</sup> Aalst, M. van der, Uitert, K. van (2014). Sectoren in beeld. UWV Amsterdam.

<sup>3</sup> UWV (2015). Flexwerk na de WW; Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid. Amsterdam: UWV.

### BOX 1.1

Ontwikkeling Arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar), totaal en naar sekse en opleidingsniveau (Bron: CBS, *Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer Leven, Langer Werken, 2012*).

De gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking steeg in de afgelopen twee decennia van 36,2 naar 41,4 (2012). Naar verwachting zal de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking tot 2050 blijven stijgen. De arbeidsmarktparticipatie van de Nederlandse 55-plussers is sinds de eeuwwisseling sterk verbeterd. Voornamelijk de beperking van de VUT-regelingen en de hervorming van de WAO dragen bij aan de sterke groei van de arbeidsparticipatie onder 55-plussers. Mensen werken nu tot op een hogere leeftijd. De gemiddelde uittreedleeftijd steeg van 61 jaar in 2006 naar 64,1 jaar in 2014. De werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar is tussen 2003 en 2014 met 70 procent gestegen van 760 duizend naar 1,3 miljoen. De netto arbeidsparticipatie steeg daarmee van 41,5% naar 59,9%. De gemiddelde netto arbeidsparticipatie van 15-74 jarigen was in 2014 64,9%. De arbeidsparticipatie van alle 55-plussers is verbeterd; van mannen en vrouwen en van hoog-, middelbaar en laagopgeleiden (figuur 1.1).



FIGUUR 1.1

(Werkzame) beroepsbevolking en netto arbeidsdeelname 55-64 jarigen, 2003-2014

Bron: CBS

De netto arbeidsparticipatie onder hoogopgeleiden ligt structureel hoger dan onder middelbaar opgeleiden en laagopgeleiden. Van 2003 tot 2014 steeg de netto arbeidsparticipatie van hoogopgeleide ouderen van 59,2% naar 74,7%, bij middelbaar opgeleide ouderen van 44,8% naar 62,8% en bij laagopgeleide ouderen van 31% naar 45,7%.

Met bovenstaande resultaten is Nederland in relatief korte tijd boven het OESO- en EU-gemiddelde uitgestegen. Achterblijvende arbeidsmobiliteit - die onder het OESO-gemiddelde ligt - en langdurige werkloosheid blijven stevige uitdagingen. Voor de toekomstige generaties is het minder gebruikelijk om hun hele leven bij één werkgever te werken; zij zullen vaker van werkgever wisselen. Daarnaast werken jongere generaties vaker in de dienstensector waar sowieso flexibiliteit belangrijk is.

#### Duurzame inzetbaarheid in de praktijk

Door verhoging van de pensioenleeftijd dienen werknemers langer aan het werk te blijven en daarmee 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.

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 een kwart van de bedrijven (27% van alle werknemers is hier in dienst) vond het in 2014 voor hun personele bezetting van belang dat werknemers tot de “pensioengerechtigde leeftijd” doorwerken (WEA 2014).

De WEA-survey laat ook zien dat 60% van de werkgevers (en deze herbergen 50% van de werknemers) geen maatregelen heeft getroffen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Dat 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.

Duurzame inzetbaarheid is niet iets dat alleen bij oudere werknemers speelt, integendeel. Het gaat om het inzetbaar en productief blijven gedurende de hele loopbaan (met name ook voor laag opgeleiden en flexwerkers). 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. Het volgende hoofdstuk en Bijlage 1 bespreken 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 (dashboard DI)’.

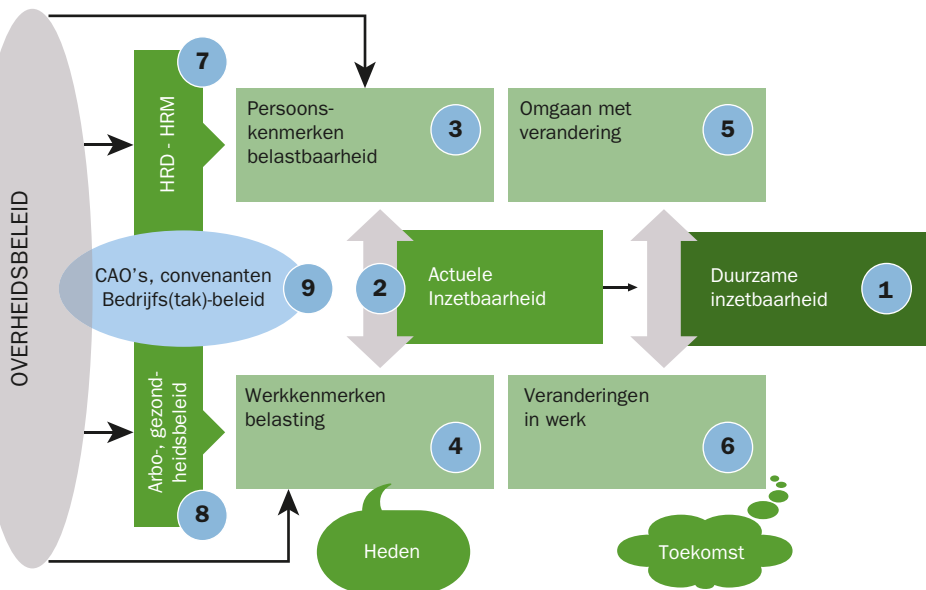


## 2 HET DASHBOARD DUURZAME INZETBAARHEID (DI)

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; Hoofman e.a., 2015) en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010, 2012 en 2014 (Oeij e.a. 2011; 2013; Van Emmerik, De Vroome, Van den Bossche & Kraan, 2014) 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' (Wevers e.a., 2010).

Onderhavig rapport behandelt de technische achtergrond van de DI-Monitor en beschrijft de resultaten anno 2014. Daarbij wordt voor het totaal van de organisaties en werknemers in Nederland en per subgroep ook een trendvergelijking gemaakt met de situatie in 2010 en 2012 (voor de resultaten van deze eerste metingen uit 2010 en 2012, zie: Kraan e.a., 2011, en Kraan e.a., 2013). Voorts bevat dit rapport analyseresultaten over de relatie tussen het type beleid dat de werkgever voert gericht op langer doorwerken enerzijds en 'harde' maten voor de werkgelegenheid en arbeidsproductiviteit 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 beleidsdoelinden.

## 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, en in 2014 zelfs bijna 38.000.

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 nu volgende hoofdstuk (en Box 1 en 2 in Bijlage 1) behandelt de concepten en indicatoren van het dashboard DI, en maakt daarbij een onderscheid naar de effectindicatoren en determinantindicatoren<sup>4</sup>. Bijlage 2 beschrijft de gebruikte operationalisaties van de concepten naar indicatoren, op basis van de NEA- en WEA-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 2014 en vergelijken deze met 2010 en 2012.

---

4 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.



# 3 DUURZAME INZETBAARHEID IN BEELD EN TIJDSEFFECTEN

## 3.1 DUURZAME INZETBAARHEID VAN 2010 TOT 2014

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; voor de WEA zijn dat de jaren 2010, 2012 en 2014. We presenteren en bespreken de verschillen voor deze jaarreeksen.

**TABEL 3.1**

Ontwikkeling van de effectindicatoren DI in de periode 2010 – 2014

(Bron: NEA, CBS Statline, UWV)

EFFECTINDICATOREN	2010	2012	2014	B (Beta) p
1. Willen doorwerken tot 65 bij 45- tot 65-jarigen	45,8%	-	-	-
1bis. Willen doorwerken tot [leeftijd] bij 45- tot 65-jarigen	-	63,8	64,3	0,505 (0,071)▲
2. Kunnen doorwerken tot 65 bij 45- tot 65-jarigen	52,6%	-	-	-
2bis. Kunnen doorwerken tot [leeftijd] bij 45- tot 65-jarigen	-	64,1	64,5	0,411 (0,043)△
3. Feitelijke pensioenleeftijd	62,8	63,5	64,1	
4. Netto arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen t.o.v. totaal netto arbeidsparticipatie 15- tot 65-jarigen	48,7%/67,1% = 72,6	53,4%/67,2% = 79,5	56,1%/65,7% = 85,4	-
5. Aandeel 55-plussers in WAO/WIA-instroom als % totaal instroom	29%	34%	38%	-
6. Aandeel 55-64-jarigen in WW-uitstroom met reden werkherhvatting t.o.v. 55-minners	4,1%	4,8%	5,4%	-

Uit onze eerdere rapporten met DI-resultaten (Kraan e.a., 2011; Kraan e.a., 2013) bleek al dat het aandeel - oudere - werknemers dat wil en kan doorwerken sinds 2006 duidelijk steeg. Ook de gegevens voor 2012 en 2014 wijzen op een toename in de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers met name aangeven te willen doorwerken - van gemiddeld 63,8 jaar in 2012 naar 64,3 in 2014. De gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich in staat achten door te kunnen werken, steeg over deze jaren iets minder sterk maar was in

2012 al wat hoger (64,1 jaar, en 64,5 in 2014); daarmee is het gat tussen willen en kunnen doorwerken dus nagenoeg verdwenen.

Ook de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd bleef stijgen, van 62,8 jaar in 2010, naar 63,5 in 2012, naar 64,1 jaar in 2014. Deze sterke stijging valt in belangrijke mate toe te schrijven aan het gegeven dat een grote groep 'babyboomers', geboren vlak na de Tweede Wereldoorlog, de pensioengerechtigde leeftijd bereikte en aan de (in 2006) veranderde wetgeving. Daarnaast is de netto arbeidsparticipatie<sup>5</sup> van 55-plussers gestegen.

Cijfers van het UWV laten zien dat de WIA-instroomkans van 55-plussers ten opzichte van de verzekerde populatie van 55-plussers echter eveneens blijkt te stijgen (indicator 5 in Tabel 3.1). In absolute aantallen is dit nog ongunstiger, omdat het relatieve aandeel van 55-plussers in de beroepsbevolking toeneemt<sup>6</sup>. De WW-uitstroomkans met als reden werkhervatting verbeterde relatief sterk voor 55-plussers vergeleken met de WW-uitstroomkans van 55-minners (indicator 6). 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 maar deels dichterbij gekomen<sup>7</sup>. Deze ontwikkelingen zijn wellicht deels toe te schrijven aan het gegeven dat oudere werknemers langer (moeten) doorwerken.

De determinantindicatoren anno 2010, 2012 en 2014 staan in Tabel 3.2<sup>8</sup>. De mate waarin werknemers positief oordelen over de eigen inzetbaarheid, bleef ongeveer gelijk in 2014 vergeleken met 2012: 85% van de werknemers kan voldoen aan de fysieke en psychische verkeisen. De positieve trend onder werkgevers in de mate waarin zij het personeel in hun vestiging wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende toegerust voor het werk vinden, bleef stijgen, van 86% van het personeel gemiddeld in 2010 naar 90% in 2014. Daarentegen nam het aandeel werknemers dat gemakkelijk een baan bij een andere werkgever verwacht te kunnen vinden (in 2010 62%) nog iets verder af tussen 2012 en 2014, naar 53% in 2014. Dit valt ongetwijfeld te verklaren uit het verloop van de economische recessie gedurende die jaren.

Kijkend naar de indicatoren voor belastbaarheid, komt naar voren dat in 2014 18% van de werknemers aangeeft géén goede gezondheid te hebben<sup>9</sup>. Vergelijkbaar met 2010 en 2012 heeft in 2014 9% van de werknemers een verstoorde werk/privé-balans.

Op de werkkenmerken belasting en resources lijkt in 2014 fysieke belasting bij 79% van de werknemers geen risicofactor te vormen voor duurzame inzetbaarheid, en psychosociale

5 Dit betreft de feitelijk werkzame personen, in tegenstelling tot de bruto-participatie, waarbij ook de werkzoekenden worden meegerekend.

6 De UWV-Kennisverslagen gaan hier nader op in.

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

8 De NEA-vragen naar gezondheid en scholing zijn in 2012, respectievelijk 2014 zodanig gewijzigd dat de gegevens voor met eerdere jaren onvergelijkbaar zijn.

9 Vergelijking van het 2014-cijfer op de indicator gezondheid met de cijfers voor de jaren 2010 en 2012 is niet mogelijk door gewijzigde vraagformulering in de NEA-vragenlijst van 2014 (i.e. een methodetrendbreuk).

belasting geen risicofactor bij 56% van de werknemers<sup>10</sup> terwijl 52% voldoende regelmogelijkheden en sociale steun ervaart. Deze niveaus op de werkkenmerken waren min of meer stabiel over de jaren 2010, 2012 en 2014.

Als we kijken naar de dimensie 'omgaan met verandering' zien we dat 91% van de werknemers leermogelijkheden belangrijk vindt, en 73% van de werkgevers tevreden is over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren. Slechts iets meer dan de helft van de werknemers heeft in de voorgaande twee jaar betaalde scholing gevolgd. Het werk veranderde ook: iets meer dan de helft van de werkgevers (53%) voerde veranderingen door in de manier van werken (procesinnovatie).

De dynamiek op de arbeidsmarkt nam iets af; in 2014 werkte 39% van de werknemers sinds minder dan vijf jaar bij de huidige werkgever (een proxy voor de 'externe mobiliteit').

Op de laatste twee indicatoren van het dashboard DI is opvallend dat slechts een kwart van de werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vindt voor de personeelsbezetting. Niettemin trof in het bedrijfsbeleid anno 2014 40% van de vestigingen maatregelen gericht op langer doorwerken van het personeel; een stijging ten opzichte van 2010 (32%) en 2012 (37%).

---

<sup>10</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.

**TABEL 3.2**

Dashboard DI: determinantindicatoren in 2010, 2012 en 2014 (Bron: NEA en WEA)

DETERMINANTINDICATOREN DI	2010	2012	2014	B (Beta) p
<b>Actuele inzetbaarheid</b>				
Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen	87,1△	85,1▽	85,4▽	-0,8 (-0,018)▽
Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-3,9 (-0,064)▼
Aandeel van personeel voor werk toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring	86,1▼	89,8▲	90,0▲	+1,98 (+0,100)▲
<b>Persoonskenmerken: belastbaarheid</b>				
Goede algemene gezondheid (methodetrendbreuk 2010/'12 vs. '14)	-	-	82,1	-
Goede werk-privébalans	90,3▽	91,1△	90,8	0,2 (0,005)
<b>Werkenmerken: belasting, resources</b>				
Lichte fysieke belasting	78,5▽	79,6	79,4	0,4 (0,008)△
Lichte psychosociale belasting	54,7▽	56,8△	55,5	0,3 (0,005)
Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun	54,6△	52,6	51,8▽	-1,3 (-0,022)▽
<b>Omgaan met verandering</b>				
Scholing in afgelopen 2 jaar, betaald door werkgever	--	54,0△	52,5▽	-1,5 (-0,015)▽
Leermogelijkheden belangrijk vinden	90,0▽	91,4△	90,9	0,4 (0,011)△
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren	70,5▽	71,6	73,2△	+1,4 (+0,025)△
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	43,9△	41,5	39,4▽	-2,2 (-0,037)▽
<b>Veranderingen in werk</b>				
Bedrijf heeft innovaties in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd	53,3	51,1▽	53,1	-0,1 (-0,002)
<b>Bedrijfsbeleid</b>				
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting	24,0▽	26,8△	24,5	+0,3 (+0,005)
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel	32,1▼	36,6	39,9▲	+3,9 (+0,067)▲
Minimaal één ontsiemaatregel getroffen	32,9%△	33,1%△	29,1%▽	-1,9% (-0,033)▽
Minimaal één stimuleringsmaatregel getroffen	15,5%	15,6%	15,2%	-0,2% (-0,004)

**TABEL 3.3**

Percentage werkgevers dat in 2010, 2012 en 2014 aangeeft dat type maatregel te treffen om langer doorwerken mogelijk te maken (WEA-gegevens)<sup>11</sup> (vraagformulering: “Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?” [meerdere antwoorden mogelijk]).

ONTZIEMAATREGELEN	2010	2012	2014	B (β) p
Extra vrije dagen bij oudere werknemers	24,1% $\Delta$	22,2%	18,8% $\nabla$	-2,6% (-0,052) $\nabla$
Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis	14,6%	15,6% $\Delta$	12,2% $\nabla$	-1,2% (-0,028) $\nabla$
Taakverlichting of aanpassing takenpakket	9,8% $\nabla$	10,7%	11,8% $\Delta$	+1,0% (+0,027) $\Delta$
Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT)	10,0% $\blacktriangle$	7,7%	6,0% $\nabla$	-2,1% (-0,062) $\nabla$
Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	5,5%	5,0%	5,7%	+0,1% (+0,002)
Totaal: minimaal één ontziemaatregel getroffen	32,9% $\Delta$	33,1% $\Delta$	29,1% $\nabla$	-1,9% (-0,033) $\nabla$
STIMULERINGSMAATREGELEN	2010	2012	2014	B (β) p
Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	8,4%	9,0%	9,3%	+0,4% (+0,012)
Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	6,2%	6,9%	6,6%	+0,2% (+0,006)
Taakverbreding/ taakrotatie	4,1%	4,0%	3,6%	-0,3% (-0,011)
Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	3,5%	3,9%	3,4%	-0,0% (-0,002)
Omscholen naar een andere baan/functie	2,0%	2,1%	1,7%	-0,1% (-0,008)
Totaal: minimaal één stimuleringsmaatregel getroffen	15,5%	15,6%	15,2%	-0,2% (-0,004)
OVERIGE MAATREGELEN	2010	2012	2014	B (β) p
Aanpassing van de werkplek	7,5%	8,2% $\Delta$	5,6% $\nabla$	-0,9% (-0,029) $\nabla$
Teruggang in salaris/in functie ('demotie')	1,9%	1,8%	1,8%	-0,0% (-0,001)
Andere voorzieningen/maatregelen t.b.v. langer doorwerken (nieuw in WEA-2014)	--	--	6,8%	--
Geen maatregelen	63,7% $\Delta$	63,2%	60,7% $\nabla$	-1,5% (-0,025) $\nabla$

11 Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast).  $\blacktriangle$ :  $p < 0,05$  (en  $\nabla$ ): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), 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), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval ( $\beta$  = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

### 3.2 TIJDSEFFECTEN VAN DUURZAME INZETBAARHEID

#### *Soort getroffen maatregelen gericht op langer doorwerken van het personeel*

In de WEA is ook gevraagd naar het soort getroffen maatregelen gericht op langer doorwerken van het (gehele) personeel. In tabel 3.3 staan deze maatregelen onderverdeeld naar vijf ontzie- en vijf stimuleringsmaatregelen gericht op het langer doorwerken van het personeel. Het treffen van stimuleringsmaatregelen blijkt in de vestigingen minder 'populair' dan het treffen van ontziemaatregelen.

In 2014 en eveneens in de eerdere jaren, zijn slechts in 15% van de vestigingen een of meer stimuleringsmaatregelen getroffen (en hier werken 51% van de werknemers); de maatregel loopbaan- en/of functioneringsgesprekken kwam het meest voor (9%), gevolgd door stimulering van scholings- en/of cursusdeelname (7%).

In 2014 had 29% van de vestigingen een of meer ontziemaatregelen getroffen (en hier werken 71% van de werknemers), wat een lichte afname is ten opzichte van 2010 (33% van de vestigingen). Ten opzichte van 2010 en 2012 (ca. 33%) was hierin een lichte afname. Dat gold in het bijzonder voor de - meest voorkomende - ontziemaatregel 'Extra vrije dagen bij oudere werknemers': 24% in 2010, 22% in 2012 en 19% procent in 2014. De op een na meest getroffen ontziemaatregel betreft 'kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis' (12% in 2014; 16% in 2012). Ook toepassing van de maatregel deeltijd-VUT nam af van 10% naar 8% naar 6% in 2014.

De afname in ontziemaatregelen kunnen gunstig zijn, zoals ook in hoofdstuk 1 uiteengezet, omdat zij onbedoeld kunnen bijdragen aan de negatieve stereotypering van - oudere - medewerkers, terwijl beleid voor ontwikkeling van loopbaanmogelijkheden (stimuleringsmaatregelen) dit juist tegengaat.

#### *Effecten van ontzie- en stimuleringsmaatregelen en de overige DI-indicatoren op arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid*

TNO koppelde de WEA-steekproef 2010 aan registratiebestanden van het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS met daarin productiviteitssurveys en werkgelegenheidsregistraties (cf. Vergeer, Dhondt & Kraan, 2013). Deze surveys en registratiebestanden bevatten 'harde' cijfers over onder meer de loonsom, omzet en de werkgelegenheid van de bedrijven in verschillende jaren. Met een analyse uitgevoerd voor onderhavig rapport brachten we de effecten in kaart van de indicatoren in 2010 van het Dashboard DI (geoperationaliseerd met alleen de WEA) - waaronder het treffen van ontzie- en stimuleringsmaatregelen - op de arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid een jaar later (2011) (cf. ook Kraan & Sanders, 2015).

#### *Resultaten*

In Bijlage 2 tabel B2.3 en tabel B2.4 zijn de analyseresultaten opgenomen: tabel B2.3 geeft een overzicht van de beschrijvende statistieken (gemiddelden en standaarddeviaties) en de ruwe correlaties; tabel B2.4 de resultaten van de multi-pele lineaire regressieanalyses.



### *Effecten op het arbeidsproductiviteitsniveau in 2011*

Het niveau van de arbeidsproductiviteit op baseline verklaarde uiteraard een groot deel van de variantie (75%) van het arbeidsproductiviteitsniveau op follow-up. Als gevolg van deze 'stabiliteit' zijn er dus nog maar kleine (longitudinale) effecten mogelijk van de andere voorspellers. De analyses toonden de volgende resultaten. Van de andere voorspellers in het model had de aanwezigheid van regelmatig werkoverleg sec een negatief effect op de arbeidsproductiviteit. Daarentegen kwam naar voren dat als in de vestiging in sterkere mate overleg plaatsvindt met werknemers over arbo en verzuim, er een positief effect was op de arbeidsproductiviteit op follow-up. Het voeren van (een type) duurzame inzetbaarheidsbeleid, tot slot, had geen significant positief, maar ook geen negatief effect op de arbeidsproductiviteit.

### *Effecten op het werkgelegenheidsniveau in 2011*

Het werkgelegenheidsniveau op baseline (2010) biedt uiteraard een hoog percentage (97%) verklaarde variantie van het werkgelegenheidsniveau op follow-up (2011). De aanwezige ruimte voor maatwerkafspraken over training/opleiding had een positief voorspellend effect op de omvang van de werkgelegenheid in het bedrijf. Ook maatregelen gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid voorspelden het werkgelegenheidsniveau positief. Voorts was er een indicatie ( $p < 0,10$ ) dat ontsaaiemaatregelen de werkgelegenheid positief voorspellen.

Samenvattend, de resultaten toonden dat organisatorische maatregelen gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid een positieve invloed hebben op organisatieprestaties (omvang van de werkgelegenheid). Organisatorische maatregelen gericht op het ontzien van - oudere - werknemers deden dat niet of potentieel. Dergelijke maatregelen zijn ook kostbaar. De afwezigheid van een negatief effect mag dus als gunstig worden beschouwd.

Verder kwam een positief effect naar voren van een participatief arbo-klimaat op de organisatieprestaties (i.c. arbeidsproductiviteit), en er was ook een positief effect op de organisatieprestaties (i.c. werkgelegenheid) van maatwerkruimte voor werkgever en werknemer om afspraken over training aan te passen aan de voorkeuren van de werknemer (cf. Gründemann, Ybema & Sanders, 2014).

Ondanks de hoge 'stabiliteit' in het niveau van de organisatieprestatiematen van 2010 op 2011 (met name de omvang van de werkgelegenheid), zijn de resultaten relevant in het bijzonder gezien de ernstige economische crisis in de jaren van de studie.



## 4 DUURZAME INZETBAARHEID VAN RISICOGROEPEN

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid onderscheiden we drie belangrijke 'risicogroepen', naar leeftijdsgroep, opleidingsniveau en contractflexibiliteit. Voor deze groepen beschikken we over trendcijfers voor de jaren 2010, 2012 en 2014 voor vrijwel alle indicatoren. De indicatoren uit het dashboard DI kunnen eveneens in een grafisch profiel weergegeven worden om duidelijk te maken in hoeverre zo'n groep in 2014 afwijkt 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.

De drie belangrijke 'risicogroepen' die dit hoofdstuk beschrijft met het dashboard DI zijn de volgende groepen

- oudere werknemers (de groep 45-54-jarigen en de 55-plussers), respectievelijk werkgevers met veel oudere werknemers in dienst,
- laagopgeleide werknemers (in dienst) (d.w.z. vmbo of lager opleidingsniveau) en
- werknemers met een flexibel contract (in dienst).

Per paragraaf bespreken we eerst de trends voor de betreffende risicogroep over de periode 2010, 2012 en 2014 op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Vervolgens visualiseren we het dashboard DI per groep grafisch met het profiel van die groep. Dat laat in een oogopslag zien in hoeverre in 2014 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). Bij de trends over de jaren 2010, 2012 en 2014 zijn door methodebreuk (gewijzigde vraagformulering) sommige indicatoren onvergelijkbaar geworden en daarom achterwege gelaten in de bespreking van de trends. De formulering van de vraag over gezondheid wijkt in 2014 af van die in 2010 en 2012 en deze indicator laten we daarom buiten de trendanalyse. Voor de vragen over willen en kunnen doorwerken en scholing gevolgd afgelopen in de afgelopen twee jaar wijkt de vraagstelling in 2010 af van die van 2012 en 2014 en bespreken we alleen de verschillen tussen 2012 en 2014. In de figuren met de DI-profielen 2014 komen deze indicatoren uiteraard wel weer aan bod.

Voor de figuren geldt dat een scorebalk die uitslaat links van de 0-lijn betekent dat de score van de betreffende groep ongunstiger is dan die van de referentiegroep – naar rechts is de score gunstiger. Wanneer het verschil statistisch significant is, zijn de scorebalken gekleurd. Een donker gekleurde wijst op een significant en relevant verschil<sup>12</sup>. We bespreken hier de

---

12 Significant:  $p < 0,05$ ; significant en relevant  $p < 0,05$  en Cohen's  $d > 0,20$  in het geval van de 2014-vergelijking, en Cohen's  $d > ,10$  in het geval van de 2010-2012-2014-vergelijking.

relevante verschillen. De gegevens waarop de figuren zijn gebaseerd, staan weergegeven in Bijlage 3 (ontwikkeling in de tijd) respectievelijk Bijlage 4 (2014-vergelijking).

#### 4.1 OUDERE WERKNEMERS

Zowel de 55-plussers als de 45-54-jarigen laten een toename zien in de gemiddelde leeftijd tot welke zij willen doorwerken - terwijl bij werknemers tot 45 jaar geen significante toename plaatsvond. Op de indicator kunnen doorwerken was deze toename zwakker aanwezig.

Ook komt naar voren dat onder de 55-plussers tussen 2010 en 2014 een toename optrad in het percentage werknemers dat aangeeft niet te kunnen voldoen aan de huidige fysieke en/ of psychische eisen. Nadere inspectie van de data toont dat de gemiddelde leeftijd in deze groep wel iets steeg (van 58,3 jaar naar 58,9 jaar) en daarmee mogelijk het optreden van meer chronische klachten, wat een gedeeltelijke verklaring kan zijn voor het afgenomen werkvermogen. In 2014 denken in vergelijking met 2010 met name de jongere werknemers - en enigszins de 55-plussers - minder vaak gemakkelijk een andere baan te vinden. Bij de werknemers tussen de 45-54 jaar was deze trend afwezig.

In de vestigingen met 20% of meer 55-plussers in dienst trad tussen 2010 en 2014 een toename op in de mate waarin het personeel voldoende gekwalificeerd wordt bevonden; in de andere vestigingen was deze toename er vooral van 2010 op 2012 en stagneerde deze in 2014.

Hoewel er onder de vestigingen met 20% of meer 55-plussers een relatief sterke afname was in het aandeel dat doorwerken door het personeel tot het pensioen belangrijk acht voor de personeelsbezetting, was er overeenkomstig de trend in andere vestigingen wel een toename in het aandeel vestigingen dat maatregelen treft gericht op langer doorwerken van het personeel.

Figuur 4.1 presenteert in hoeverre anno 2014 werknemers van 45 tot 54 jaar en van 55 tot 64 jaar - na de voorgaande ontwikkelingen - nog 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.

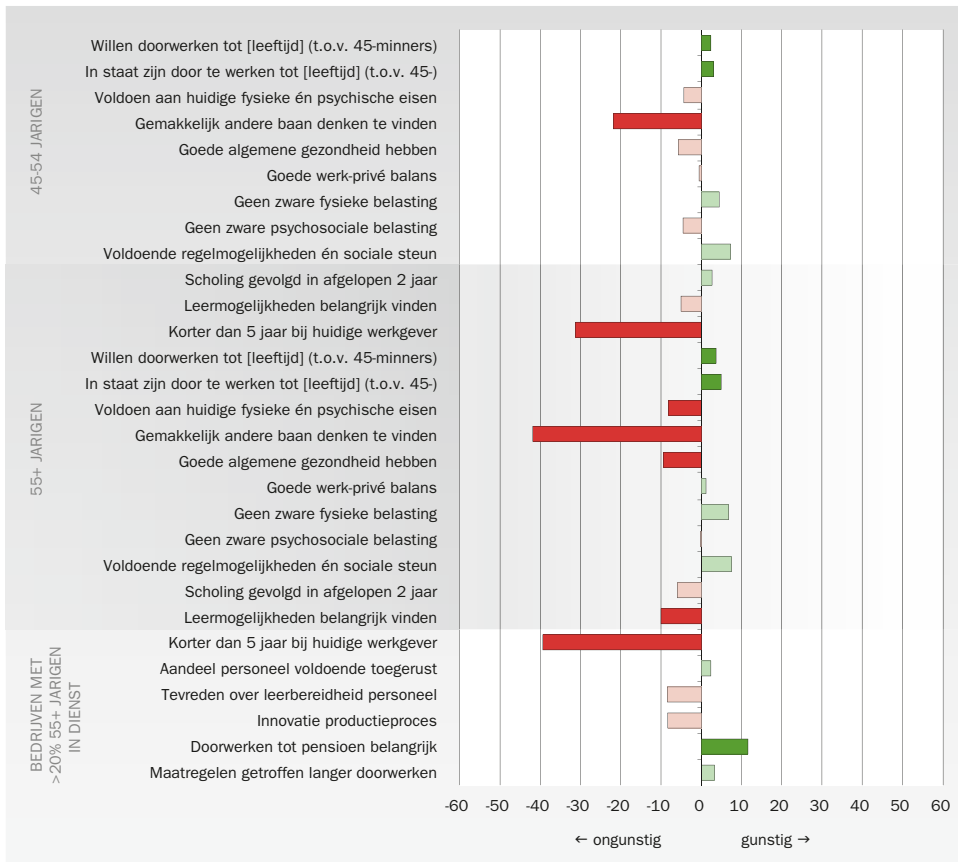
Oudere werknemers en met name de 55-plussers geven aan tot gemiddeld relatief hoge leeftijd te willen doorwerken, vergeleken met de jongere werknemers<sup>13</sup>. Dat geldt ook de leeftijd tot welke zij zich in staat achten door te werken. Dit wordt (hoewel 55-plussers een lagere score rapporteren op de algemene gezondheid dan werknemers tot 45 jaar) 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.

13 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.

Op de eigen actuele inzetbaarheid blijkt er een groot verschil in het vertrouwen om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De oudste groep werknemers heeft hier het minste fiducia in. Ook geven zij in mindere mate aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen.

De indicatoren over het omgaan met verandering (leren en mobiliteit) laten duidelijke verschillen zien tussen de leeftijdsgroepen. De werknemers van 55 jaar en ouder 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.



**FIGUUR 4.1**

DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-64-jarigen in 2014 in vergelijking met de werknemers jonger dan 45 jaar; verschil uitgedrukt in procentpunten. 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).

## 4.2 LAAGOPGELEIDEN

Evenals bij medewerkers met hogere opleidingsniveaus nam tussen 2012 en 2014 de gemiddelde leeftijd toe tot welke oudere laag opgeleiden willen doorwerken. Op zich in staat achten door te werken was de toename onder laag opgeleiden niet significant.

Wat betreft de werkkenmerken rapporteren in 2014 (evenals in 2010) wat minder laag opgeleide werknemers dan in 2012 dat zij geen zware fysieke belasting hebben. Dat geldt ook voor de psychosociale belasting, terwijl het aandeel werknemers met voldoende mogelijkheden en sociale steun ook licht bleef afnemen tussen 2010 en 2014.

Het aandeel laag opgeleiden dat in 2014 in de voorgaande twee jaar scholing ontving nam licht af en iets sterker dan onder de middelbaar en hoogopgeleiden. Waar onder de middelbaar en hoogopgeleiden een afname optrad in de mobiliteit was deze afname onder laagopgeleiden afwezig.

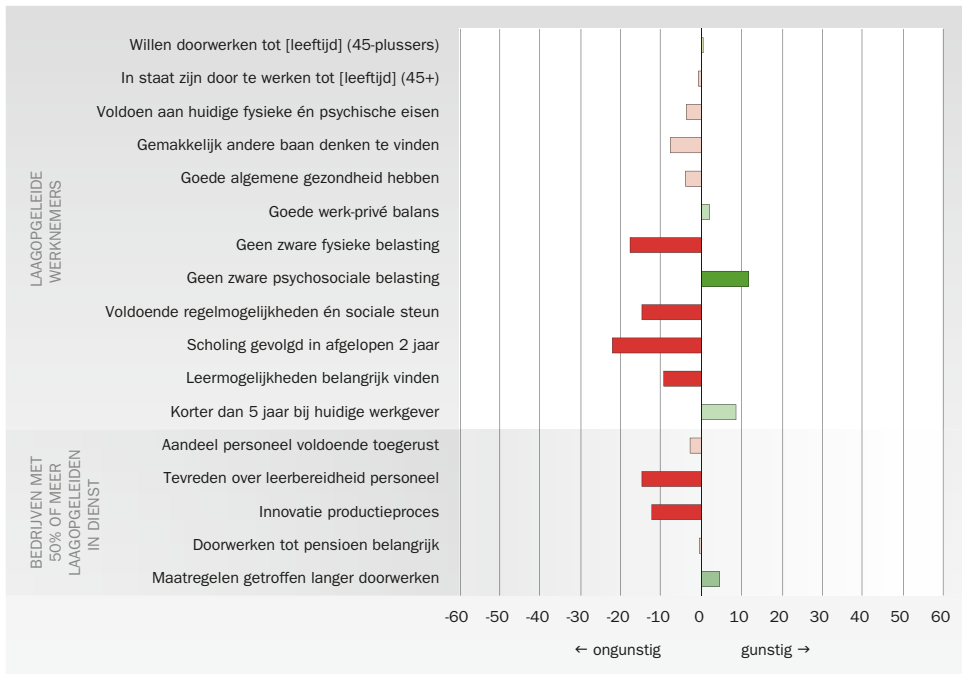
Het aandeel vestigingen met veel laagopgeleiden in dienst dat maatregelen trof gericht op langer doorwerken bleef vrijwel gelijk tussen 2012 en 2014 terwijl in de vestigingen met minder laagopgeleiden de algemene stijging van 2010 op 2012 wel doorzette van 2012 op 2014.

Figuur 4.2 laat het profiel anno 2014 zien 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 uiteraard een hogere fysieke arbeidsbelasting, en zij beschikken minder over voldoende mogelijkheden 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 ontvingen voor hun werk, is relatief laag.

Hieraan mede debet kan zijn dat laag opgeleiden leermogelijkheden in een baan minder belangrijk vinden. Ook in vestigingen met veel laag opgeleiden in dienst heerst een lagere tevredenheid op de indicator over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren. De vestigingen met veel laagopgeleiden in dienst voerden in de voorgaande twee jaar ook minder innovatie van het productie-/dienstverlening door dan de vestigingen waar minder laagopgeleiden werkzaam waren.



**FIGUUR 4.2**

DI-profiel van laag opgeleide werknemers in 2014 vergeleken met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in procentpunten. 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 CONTRACTFLEXIBILITEIT

Deze paragraaf vergelijkt - de trends tussen 2010 en 2014 in - het DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband (i.e. een tijdelijk dienstverband, een uitzendcontract, een oproepcontract of een invalcontract) en - het verschil tussen 2012 en 2014<sup>14</sup> in - het DI-profiel van vestigingen met een grote flexibele schil<sup>15</sup> (30% of meer flexibel).

Op de effectindicator over de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers met een flexibel dienstverband willen doorwerken trad geen significante toename op tussen 2012 en 2014, maar deze leeftijd was al relatief hoog (onder oudere werknemers met een vast dienstverband, waar deze leeftijd in 2012 lager lag, was er wel een significante toename). Op de indicator zich in staat achten door te werken tonen in 2014 oudere werknemers met een flexibel dienstverband een relatief sterke stijging ten opzichte van 2012.

14 Door een gewijzigde vraagstelling in de WEA na 2010 is de vergelijking voor de WEA-vestigingen alleen mogelijk voor de jaren 2012 en 2014.

15 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).

Onder werknemers met een flexibel contract zet de trend sinds 2010 door in 2014 in afname van de score op de actuele inzetbaarheidsindicator gemakkelijk een andere baan denken te vinden. Onder werknemers met een vast contract stabiliseerde in 2014 de trend na de afname van 2010 op 2012.

Op de werkkenmerken nam het aandeel werknemers met gemiddeld tot goede mogelijkheden en sociale steun, onder werknemers met een flexcontract iets sterker af tussen 2010 en 2014 dan onder de werknemers met een vast dienstverband.

Onder werknemers met een flexcontract nam het percentage relatief sterk af dat scholing ontving in de afgelopen twee jaar. Daarentegen vond procesinnovatie plaats bij relatief veel vestigingen met een grote flexibele schil - in tegenstelling tot de vestigingen zonder of met een kleine flexibele schil.

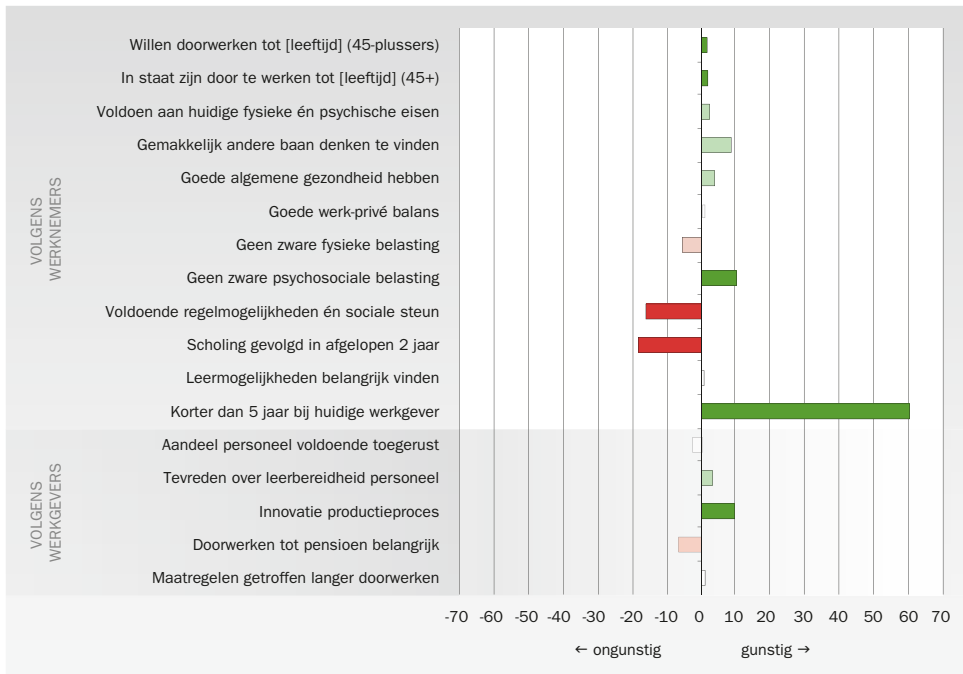
Overeenkomstig de trend onder werknemers met een vast contract nam de mobiliteit ook af: nog iets minder flexkrachten dan in de voorgaande jaren waren korter dan vijf jaar in dienst bij de huidige werkgever.

Ook is er - en wat sterker dan bij de vestigingen met een minder grote flexibele schil - een positieve ontwikkeling te zien in het percentage vestigingen dat maatregelen trof gericht op langer doorwerken, hoewel er overeenkomstig de algemene ontwikkeling een lichte afname was in het belang dat gehecht wordt voor de personeelsbezetting aan langer doorwerken van het personeel.

Figuur 4.3 geeft het DI-profiel voor 2014 weer. Wat opvalt aan het profiel, is allereerst dat oudere werknemers met een flexibel contract tot gemiddeld hogere leeftijd willen doorwerken en zich in staat achten door te werken dan oudere werknemers met een vast contract.

Op belastende kenmerken van het werk scoren flexwerkers gunstiger op het aspect psychosociale arbeidsbelasting, maar ongunstiger op regelmatigheid én sociale steun. Voorts hebben flexwerkers 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 vijf jaar bij de huidige werkgever te werken heeft tenslotte geen verbazing te wekken.





**FIGUUR 4.3**

DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2014 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband; verschil uitgedrukt in procentpunten. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken bedrijven met 30% of meer werknemers met flexibel dienstverband met bedrijven met minder dan 30% flexkrachten. *Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).*



# 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 6 toont dat tussen 2000 en 2014 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; SBI93-sectorindeling).

SECTOR	2000	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Totaal alle sectoren	60,8	61,0	62,8	63,1	63,6	63,9	64,1
Landbouw en visserij	63,5	63,1	64,9	64,7	67,0	66,4	66,2
Winning van delfstoffen	59,1	60,8	61,2	62,5	63,2	63,8	63,8
Industrie	60,8	61,1	62,1	62,8	63,3	63,7	63,9
Energie- en waterleidingbedrijven	59,4	58,0	62,0	62,3	62,6	62,9	63,0
Bouwnijverheid	60,0	60,6	61,6	62,2	62,5	63,0	63,4
Handel en reparatie	61,6	62,2	63,0	63,7	64,3	64,7	64,7
Horeca	60,5	61,8	63,8	64,0	64,7	64,8	64,9
Vervoer, opslag en communicatie	60,1	60,0	62,4	63,3	64,0	64,1	64,4
Financiële instellingen	61,3	60,2	61,8	62,8	63,3	63,3	63,3
Zakelijke dienstverlening	61,9	62,0	63,4	63,8	64,5	64,7	64,8
Openbaar bestuur en overheids-diensten	60,0	59,6	62,0	62,2	62,6	62,7	63,2
Onderwijs	60,6	60,9	62,7	62,9	63,2	63,4	63,5
Gezondheids- en welzijnszorg	60,4	60,4	62,0	62,4	63,1	63,3	63,6
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	61,6	61,6	63,6	64,9	65,5	65,9	66,1

Gemiddeld gingen 55-plussers in 2014 met pensioen op de leeftijd van 64,1 jaar; dat was in 2010 nog 62,8 jaar. De gemiddelde pensioenleeftijd in de landbouw, die al hoog was in 2010 (64,9 jaar), bedroeg in 2014 66,2 jaar. Ook de sector milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening had in 2014 een hoge gemiddelde pensioenleeftijd. De horeca, de handel en de zakelijke dienstverlening hebben in 2014 ook bovengemiddelde pensioenleef-

tijden. We zien bij de sectoren energie- en waterleidingbedrijven, bouwnijverheid, financiële instellingen, overheid, onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg de laagste gemiddelde pensioenleeftijden.

## 5.2 DI-PROFIELEN PER SECTOR

De navolgende paragrafen beschrijven per sector de andere indicatoren van het dashboard DI. Per paragraaf bespreken we steeds eerst de trend in de sector op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid (zie ook de inleiding op hoofdstuk 4) en vervolgens in hoeverre de sector in het jaar 2014 (nog) afwijkt op de indicatoren. In de tekst behandelen we voor de sector de resultaten voor zover die significant en relevant afwijken van de algemene trend. De onderliggende, absolute percentages per sector staan weer weergegeven in Bijlagen 5 en 6. Voor de figuren geldt weer dat een scorebalk die uitslaat links van de 0-lijn betekent dat de score van de betreffende groep ongunstiger is dan die van de referentiegroep – naar rechts is de score gunstiger. Wanneer het verschil statistisch significant is, zijn de scorebalken gekleurd. Een donker gekleurde wijst op een significant en relevant verschil<sup>16</sup>. We bespreken hier de relevante verschillen.

### 5.2.1 Landbouw, bosbouw en visserij

In tegenstelling tot de algemene trend in de sectoren was er tussen 2012 en 2014 geen significante toename op de effectindicator willen doorwerken; 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, hoewel daarop wel een (niet-significante) afname optrad in tegenstelling tot de algemene trend.

De mobiliteit in de sector was met name in 2014 hoog: 9 procentpunt meer werknemers - te weten 52 procent - dan in 2012 waren sinds korter dan vijf jaar in dienst. Daarentegen was de algemene trend in de sectoren juist een afname in de mobiliteit.

Vergeleken met 2010 trad er overeenkomstig de algemene trend in 2012 en 2014 een toename op in de mate waarin werkgevers hun personeel voldoende gekwalificeerd vonden voor het werk. In deze sector hebben in 2014 echter aanzienlijk minder werknemers in de voorgaande twee jaar een cursus of opleiding gevolgd dan in 2012 (een afname met ruim 12 procentpunt naar 26 procent van de werknemers) – terwijl in de rest van de sectoren maar een lichte afname werd gerapporteerd (1,5 procentpunt naar nog steeds ruim de helft van het personeel). Het percentage vestigingen dat innovatie van het productieproces doorvoerde in de voorgaande twee jaar, nam echter toe, en sterker dan de algemene trend.

Vergeleken met 2010 trof in (2012 en) 2014 een groot aandeel van de werkgevers in de landbouw maatregelen gericht op langer doorwerken, terwijl deze ontwikkeling elders wat meer geleidelijk optrad waarbij in 2014 het aandeel vestigingen met DI-beleid nog steeds tien procentpunt lager was dan in de landbouw.

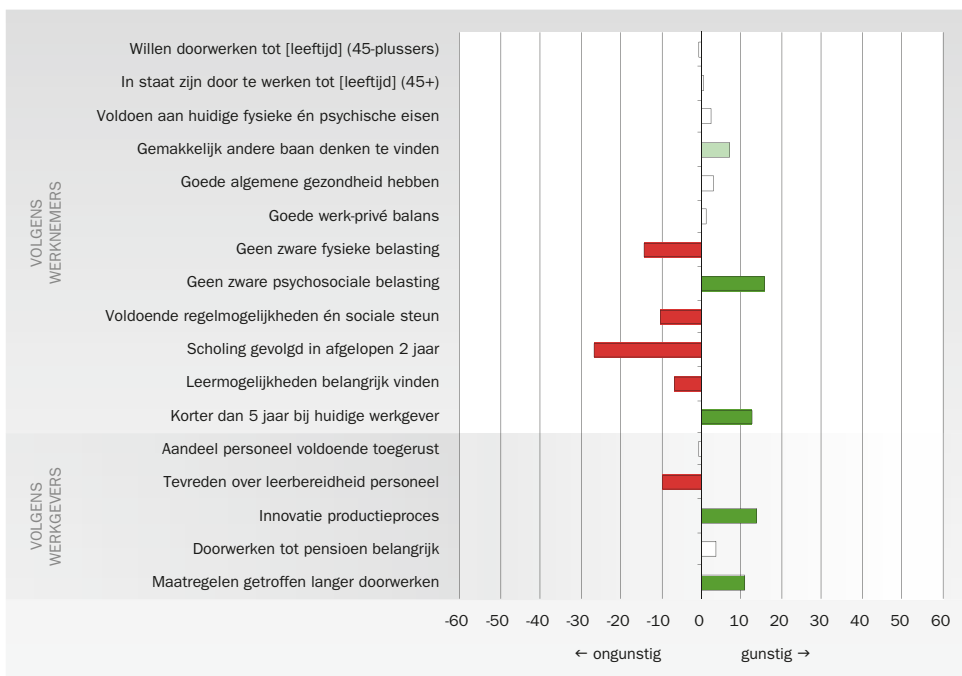
16 Significant:  $p < 0,05$ ; significant en relevant  $p < 0,05$  en Cohen's  $d > 0,20$  in het geval van de 2014-vergelijking, en Cohen's  $d > ,10$  in het geval van de 2010-2012-2014-vergelijking.

Anno 2014 verschilt de sector nog ongunstig op de werkkenmerken fysieke belasting en de aanwezigheid van regelmogelijkheden en sociale steun (Figuur 5.1). Het werkkenmerk psychosociale belasting scoort daarentegen gunstig.

De mobiliteit onder werknemers was relatief hoog.

De mate waarin in deze sector in 2014 werknemers in de voorgaande twee jaar scholing kregen, is laag vergeleken met het totaal van de andere sectoren. Relatief weinig werknemers vinden leermogelijkheden ook een belangrijk aspect van het werk. Ook werkgevers geven relatief vaak aan ontevreden te zijn over de leerbereidheid van hun personeel, terwijl in de sector relatief veel innovatie van het productieproces voorkwam.

Tot slot geven relatief veel bedrijven in de landbouw aan maatregelen te hebben getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken.



**FIGUUR 5.1**

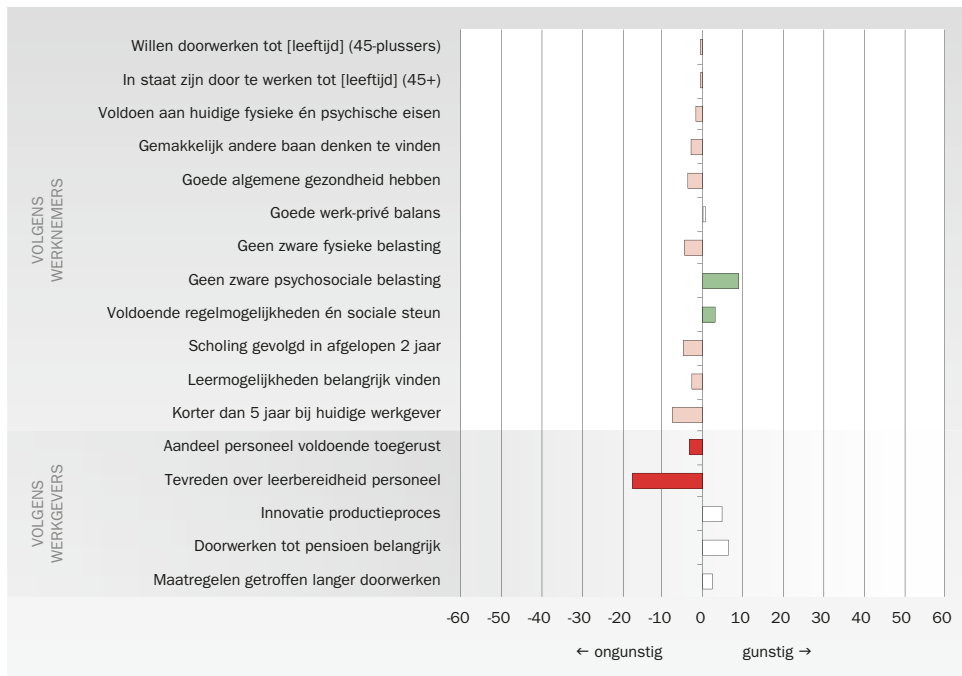
DI-sectorprofiel landbouw, bosbouw en visserij vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.2 Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)

De sector is relatief stabiel gebleven. De sector kende tussen 2010 en 2014 wel een relatief sterke toename in de feitelijke pensioenleeftijd. Overeenkomstig de algemene trend was er ook een toename van 2012 op 2014 op de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen doorwerken.

Evenals onder het totaal van de vestigingen, zien we over de jaren 2010, 2012 en 2014 een toename in de mate waarin het personeel voldoende gekwalificeerd wordt gevonden voor het werk. Maar relatief veel werkgevers vonden doorwerken door het personeel tot het pensioen voor de personeelsbezetting in 2014 minder belangrijk dan in 2012.

Anno 2014 scoort de industrie vergeleken met de andere sectoren vooral nog afwijkend op twee indicatoren, zoals gerapporteerd door de werkgevers (Figuur 5.2). Op de actuele inzetbaarheid zien we 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.



**FIGUUR 5.2**

DI-sectorprofiel industrie in vergelijking met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.3 Bouwnijverheid

De bouwsector behoort, zoals de tabel aan het begin van dit hoofdstuk toonde, is een van de sectoren waar de feitelijke uittredeleeftijd in 2014 nog relatief laag is (63,4 jaar). Wel trad tussen 2010 en 2014 een relatief sterke toename (namelijk met 1,8 jaar) hierin op. De gemiddelde leeftijden tot welke oudere werknemers in de bouw willen en zich in staat achten tot doorwerken stegen ook relatief sterk – sterker dan de algemene trend (maar omdat in de bouw de feitelijke uittredeleeftijd relatief laag was er dus wellicht nog veel ruimte voor toename).

Het aandeel werknemers dat verwacht gemakkelijk een andere baan denkt te vinden, bleef vergeleken met 2010, in 2014 op het lage niveau van 2012; deze trend was in de bouw iets sterker dan de algemene trend.

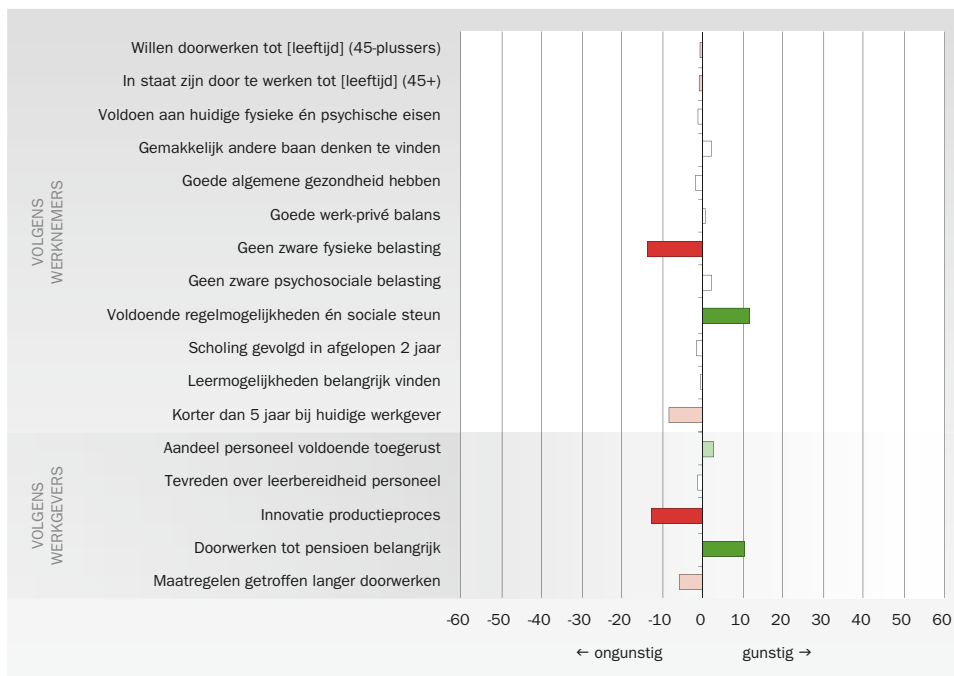
In 2014 rapporteerden iets meer werknemers in de bouw dan in 2012 dat zij geen goede werk-privébalans hebben.

Ook het aandeel werknemers dat aangaf geen zware psychosociale belasting te hebben nam licht af; op fysieke belasting was er juist een lichte toename in gunstige richting – naar minder werknemers met zware fysieke belasting.

Het percentage werknemers in de bouw dat leermogelijkheden in het werk belangrijk vindt, bleef licht stijgen. De mate waarin werkgevers hun personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren vinden voor het werk, bleef - vergelijkbaar met de algemene trend - toenemen over de jaren 2010, 2012 en 2014. Ook nam de tevredenheid over de leerbereidheid van het personeel aanzienlijk toe.

Daarentegen - en tegengesteld aan de algemene trend - was er in 2014 vergeleken met 2012 een afname in het aandeel vestigingen in de bouw dat maatregelen trof voor langer doorwerken van het personeel. Doorwerken tot pensioen door het personeel vonden werkgevers in 2014 ook minder belangrijk dan twee jaar eerder.

Figuur 5.3 toont het DI-profiel van de bouwnijverheid voor 2014 - weer afgezet tegen de rest van de sectoren (Figuur 5.3). De verschillen zijn vooral dat - uiteraard - zware fysieke belasting een relatief groot arbeidsrisico vormt. Regelmogelijkheden en sociale steun zijn daarentegen voldoende aanwezig voor een relatief groot deel van de werknemers. Een relatief beperkt aantal bedrijven voerde procesinnovatie door. Verhoudingsgewijs vinden veel werkgevers in de bouwnijverheid doorwerken tot het pensioen belangrijk voor de personeelsbezetting.



**FIGUUR 5.3**

DI-sectorprofiel bouwnijverheid vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

#### 5.2.4 Handel

De handelssector behoort tot de sectoren waarin tussen 2010 en 2014 een relatief sterke toename (namelijk met 1,7 jaar) optrad in de gemiddelde pensioenleeftijd (maar zoals de tabel aan het begin van dit hoofdstuk toonde is de feitelijke uittredeleeftijd in deze sector nog relatief laag). De gemiddelde leeftijden tot welke oudere werknemers willen en met name denken te kunnen doorwerken stegen eveneens relatief sterk van 2012 op 2014 - sterker dan de algemene trend.

Vergeleken met 2012, nam het aandeel werknemers zonder zware fysieke belasting licht af in 2014, terug naar het niveau van 2010. Ook nam het aandeel werknemers zonder zware psychosociale belasting in 2014 licht af vergeleken met 2012. Overeenkomstig de algemene trend trad er tussen 2010 en 2014 ook een afname op in het aandeel werknemers met gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun.

Er is - vergelijkbaar met de algemene trend - ook bij de werkgevers in de handel een stijging tussen 2010 en 2014 in de mate waarin ze vinden dat het personeel voldoende gekwalificeerd is; het niveau van 2014 is min of meer vergelijkbaar met dat van 2012, en hoger dan dat van 2010.

Daarnaast was in deze sector in relatief sterke mate de algemene trend te zien dat sinds 2010 meer werkgevers in 2014 maatregelen hadden getroffen om langer doorwerken mogelijk te maken.



Anno 2014 is voor de sector handel vooral nog kenmerkend dat verhoudingsgewijs veel werknemers denken gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden (Figuur 5.4). Van de werkkenmerken scoort fysieke belasting ongunstig.

Een relatief laag percentage werknemers heeft scholing ontvangen in de afgelopen twee jaar. 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 5.4**

DI-sectorprofiel handel vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.5 Vervoer en opslag

Ook in de sector vervoer en opslag nam tussen 2012 en 2014 de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen en – met name – zich in staat achten door te werken toe. Van 2012 op 2014 was er overeenkomstig de algemene trend een gunstige ontwikkeling in de actuele inzetbaarheid: werkgevers vonden hun personeel gemiddeld beter toegerust voor het werk.

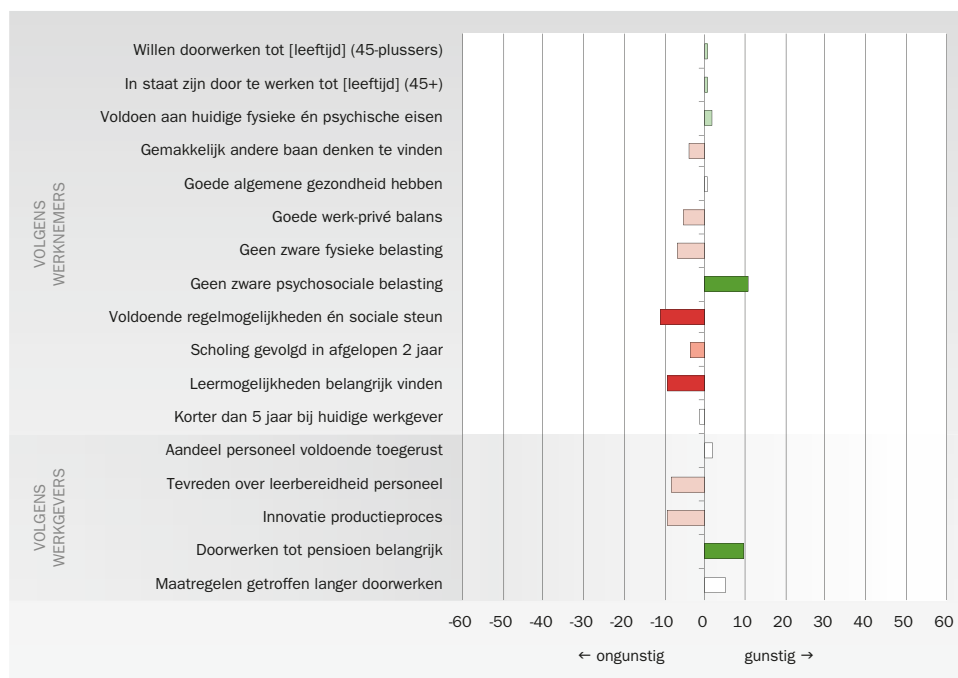
Kenmerkend voor deze sector is dat in 2014 meer werkgevers dan in 2012 tevreden waren over de bereidheid van hun personeel nieuwe dingen te leren. Dat is te meer gunstig gezien de toename in het aandeel vestigingen dat innovatie van het productieproces doorvoerde in de voorgaande twee jaar (na een dip hierin in 2012 kwam het innovatieniveau weer terug op het niveau van 2010). Er was van 2012 op 2014 ook een aanzienlijke toename in het percentage

vestigingen dat doorwerken tot pensioen door het personeel belangrijk vindt voor de personeelsbezetting; deze trend was afwezig genomen over het totaal van de sectoren.

In 2014 (nog) specifiek voor de sector vervoer en opslag is de gunstige score op het aandeel werknemers zonder zware psychosociale belasting (Figuur 5.5). Daar staat een ongunstige score tegenover op de aanwezigheid van regelmogelijkheden en sociale steun.

Vergeleken met de andere sectoren vinden relatief weinig werknemers leermogelijkheden belangrijk in het werk.

Ook in 2014 hechten relatief veel werkgevers in de sector voor de personeelsbezetting belang aan langer doorwerken van het personeel.



**FIGUUR 5.5**

DI-sectorprofiel vervoer en opslag vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.6 Horeca

De horeca heeft zoals we aan het begin van dit hoofdstuk toonden, in 2014 een bovengemiddelde pensioenleeftijd. Tegengesteld aan de algemene trend zien we tussen 2012 en 2014 in de horecasector geen toename op de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen of zich in staat achten door te werken.

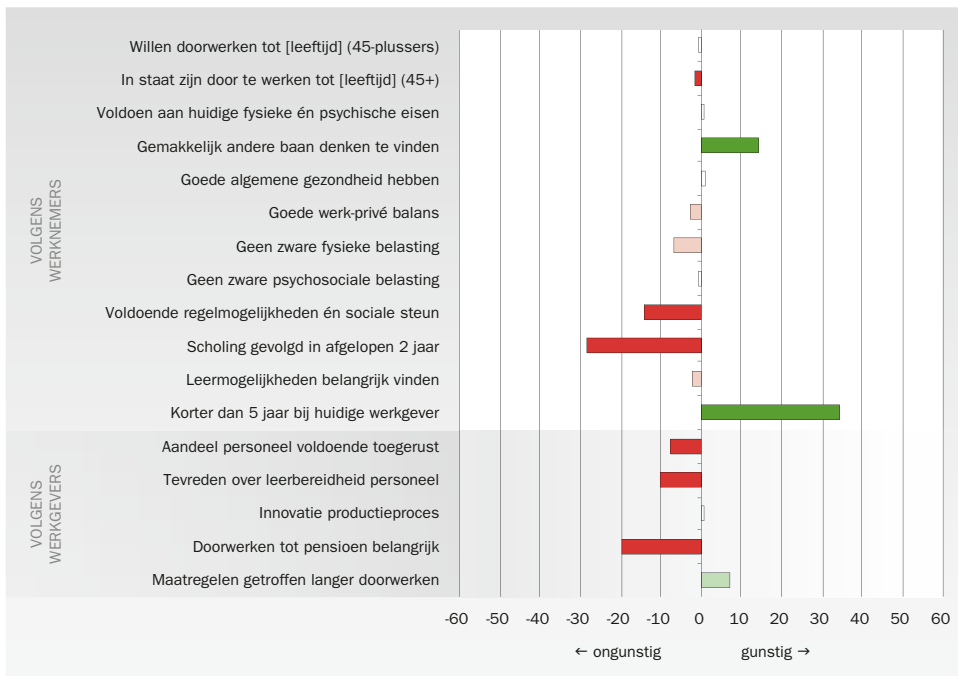
Het percentage werknemers met zware psychosociale belasting nam af tussen 2010 en 2014.

In 2014 ontvingen werknemers minder scholing dan in 2012. Daarnaast nam het aandeel werknemers dat korter dan vijf jaar in dienst was, toe van 2012 op 2014 (toename van de mobiliteit). Het past bij het beeld dat er relatief veel jongeren in de sector werken die een baan in de horeca als tijdelijk zien.

Kenmerkend voor deze sector is ook dat in 2014 in weer meer vestigingen - en vergelijkbaar met 2010 - innovatie van het productie-/dienstverleningsproces werd gerapporteerd dan in 2012.

Aanzienlijk sterker dan de algemene trend was er een toename van 2012 op 2014 in het aandeel vestigingen met maatregelen gericht op langer doorwerken van het personeel.

In 2014 (nog) kenmerkend voor de sector horeca is de lage gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers zich in staat achten door te werken (Figuur 5.6).



**FIGUUR 5.6**

DI-sectorprofiel horeca vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Verder denken verhoudingsgewijs veel werknemers gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De mobiliteit is ook hoger dan elders: relatief veel werknemers in de horeca werken korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever. Dat vormt er mogelijk mede een reden voor dat een relatief laag percentage werknemers scholing heeft ontvangen in de afgelopen twee jaar. De werkgevers achten een relatief groot deel van hun personeel onvoldoende gekwalifi-

ceerd en ervaren voor het werk, en zijn relatief ontevreden over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren.

Op de werkkenmerken is er een relatief groot aandeel werknemers dat over onvoldoende regelmogelijkheden en sociale steun beschikt.

Werkgevers vinden voor de personeelsbezetting doorwerken tot het pensioen door het personeel relatief onbelangrijk.

### 5.2.7 *Informatie en communicatie*

Kenmerkend voor de informatie- en communicatiesector is de toename van 2012 op 2014 in het aandeel werknemers dat verwacht gemakkelijk een andere baan te vinden, al is de situatie nog niet terug op het niveau van 2010.

De mobiliteit (i.c. korter dan 5 jaar in dienst bij de huidige werkgever) bleef echter gelijk aan die in 2012, nadat die na 2010 flink was afgenomen.

Overeenkomstig de algemene trend nam ook volgens werkgevers sinds 2010 de actuele inzetbaarheid toe: werkgevers vonden hun personeel meer en meer gemiddeld beter toegerust voor het werk.

Kenmerkend voor deze sector is ook dat in 2014 in weer meer vestigingen innovatie van het productie-/dienstverleningsproces werd gerapporteerd, na een terugval in 2012.

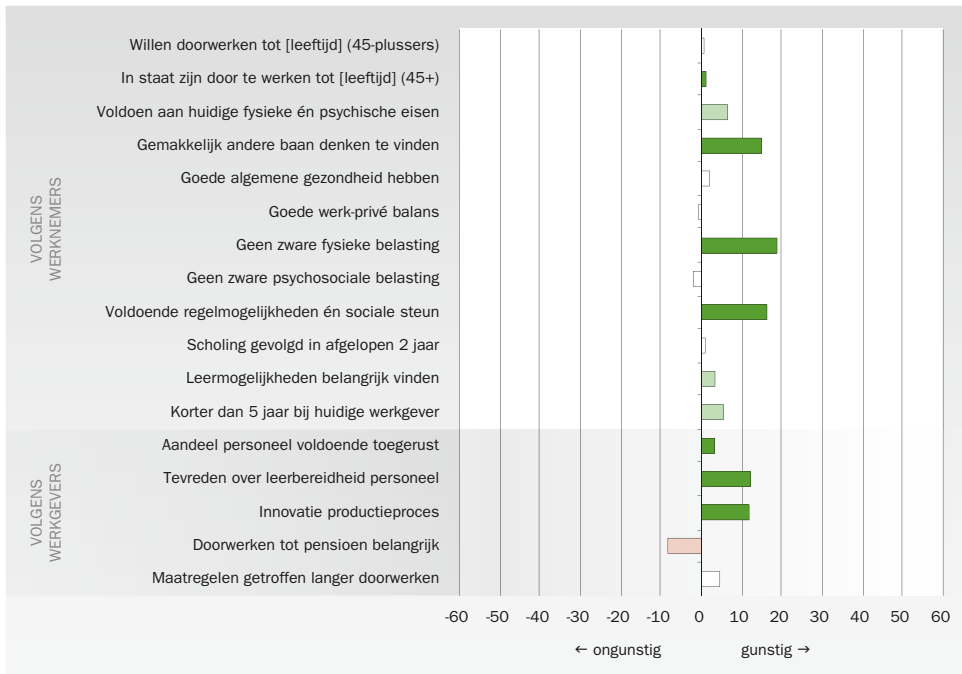
Er was van 2012 op 2014 ook een aanzienlijke toename in het percentage vestigingen dat doorwerken tot pensioen door het personeel belangrijk vindt voor de personeelsbezetting; deze trend was afwezig genomen over het totaal van de sectoren.

In 2014 (nog) kenmerkend voor de informatie- en communicatiesector is de relatief hoge gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers zich in staat achten door te werken (Figuur 5.7).

Verder denken verhoudingsgewijs veel werknemers gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden.

Zware fysieke belasting vormt uiteraard nauwelijks een arbeidsrisico in deze sector. Relatief veel werknemers in deze sector beschikken ook over voldoende regelmogelijkheden en sociale steun.

De werkgevers achten een relatief groot deel van hun personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor het werk, en zijn daarnaast relatief tevreden over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren. Van innovatie van het productie-/dienstverleningsproces was ook veelvuldig sprake.



**FIGUUR 5.7**

DI-sectorprofiel sector Informatie en communicatie vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.8 Financiële instellingen

De sector financiële instellingen behoort in 2014 tot de sectoren met de laagste gemiddelde pensioenleeftijden. Wel was er van 2012 op 2014 een relatief sterke toename op de indicator willen doorwerken.

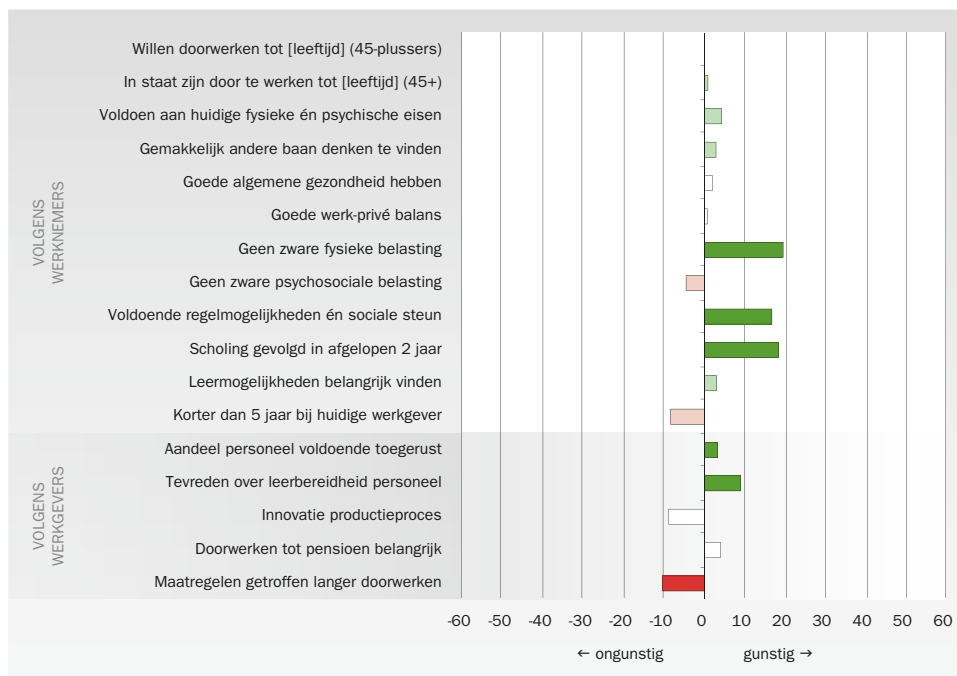
De mate waarin werkgevers in 2014 tevreden zijn over de leerbereidheid van het personeel bleef verder toenemen (terwijl deze ontwikkeling nagenoeg afwezig was in de rest van de sectoren). Het aandeel vestigingen waar innovatie van het productieproces plaatshad, was in 2014 aanzienlijk minder dan in 2010 en 2012.

In deze sector troffen in 2014 ook aanzienlijk minder vestigingen dan in 2012 maatregelen gericht op langer doorwerken; daarmee is de sector op deze indicator weer terug op het relatief lage niveau van 2010.

(Nog) kenmerkend anno 2014 (Figuur 5.8) is dat fysieke belasting in de financiële instellingen uiteraard nauwelijks een arbeidsrisico vormt, en dat de werknemers voldoende regelmatigheid 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, en achten ze een relatief groot deel van hun personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor het werk.

Het aandeel vestigingen met maatregelen gericht op langer doorwerken van het personeel is relatief laag onder de financiële instellingen.



**FIGUUR 5.8**

DI-sectorprofiel financiële dienstverlening vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.9 Zakelijke dienstverlening/onroerend goed

Ook de zakelijke dienstverlening heeft in 2014 een bovengemiddelde pensioenleeftijd. De gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen doorwerken, steeg maar zwak van 2012 op 2014. Er was wel een relatief sterke toename in de leeftijd tot welke zij zich in staat achten door te kunnen werken.

De mobiliteit daalde sinds 2010 relatief sterk, en wat sterker dan de algemene trend.

Overeenkomstig de algemene trend, zij het iets zwakker, was er een toename sinds 2010 in de mate waarin werkgevers vinden dat het personeel voldoende toegerust is voor het werk. Ook werden zij meer tevreden, en sterker dan de algemene trend, over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren. Kenmerkend voor deze sector is ook dat in 2014 in weer meer vestigingen - en vergelijkbaar met 2010 - innovatie van het productie-/dienstverleningsproces werd gerapporteerd dan in 2012.

Ondanks dat kenmerkend was voor deze sector dat minder vestigingen sinds 2010 doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting, troffen - overeenkomstig

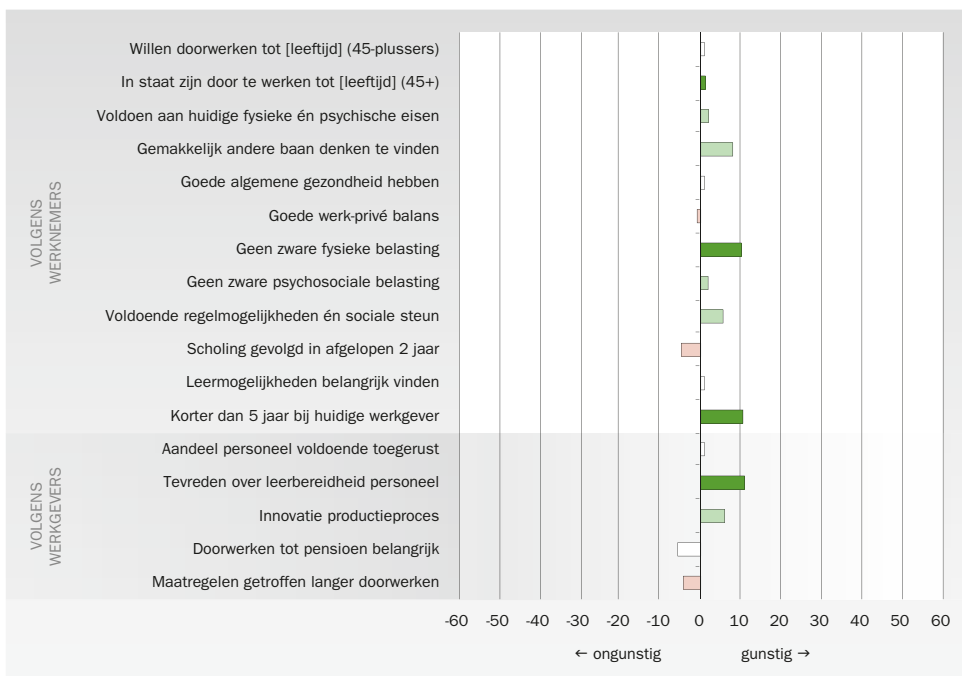
de algemene trend - ook in deze sector sinds 2010 meer vestigingen maatregelen gericht op langer doorwerken.

Als we het DI-profiel van de zakelijke dienstverlening anno 2014 vergelijken met dat van de rest van de sectoren (Figuur 5.9), dan vallen vooral een paar gunstige indicatorscores op. In de zakelijke dienstverlening achten oudere werknemers zich tot gemiddeld hogere leeftijd in staat werkzaam te blijven.

De mobiliteit onder werknemers was relatief hoog.

Op de arbeidsrisico's kampen zeer weinig werknemers met zware fysieke arbeidsbelasting.

Verder is men aan werkgeverszijde content met de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren.



**FIGUUR 5.9**

DI-sectorprofiel zakelijke dienstverlening vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

### 5.2.10 Openbaar bestuur en overheidsdiensten

De overheidssector behoort in 2014 tot de sectoren met een lage gemiddelde pensioenleeftijd. Maar de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen doorwerken, steeg van 2012 op 2014. Ook was er een toename in de leeftijd tot welke zij zich in staat achten door te kunnen werken; beide ontwikkelingen waren iets sterker dan de algemene trend. De mobi-

liteit daarentegen daalde sinds 2010 relatief sterk. Overeenkomstig de algemene trend dachten ook minder werknemers sinds 2010 dat zij gemakkelijk andere baan zouden vinden. Er was een gunstige ontwikkeling op de fysieke arbeidsbelasting: het aandeel werknemers zonder zware belasting was ook in 2014 weer hoger dan in eerdere jaren.

In 2014 zijn (nog) kenmerkend voor de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten (Figuur 5.10) 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, terwijl ook sprake is van voldoende regelmogelijkheden en sociale steun.



**FIGUUR 5.10**

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

### 5.2.11 Onderwijs

De onderwijssector behoort in 2014 tot de sectoren met een lage gemiddelde pensioenleeftijd. De leeftijd tot welke oudere werknemers willen en zich in staat acht door te werken nam - overeenkomstig de algemene trend - wel toe tussen 2012 en 2014.



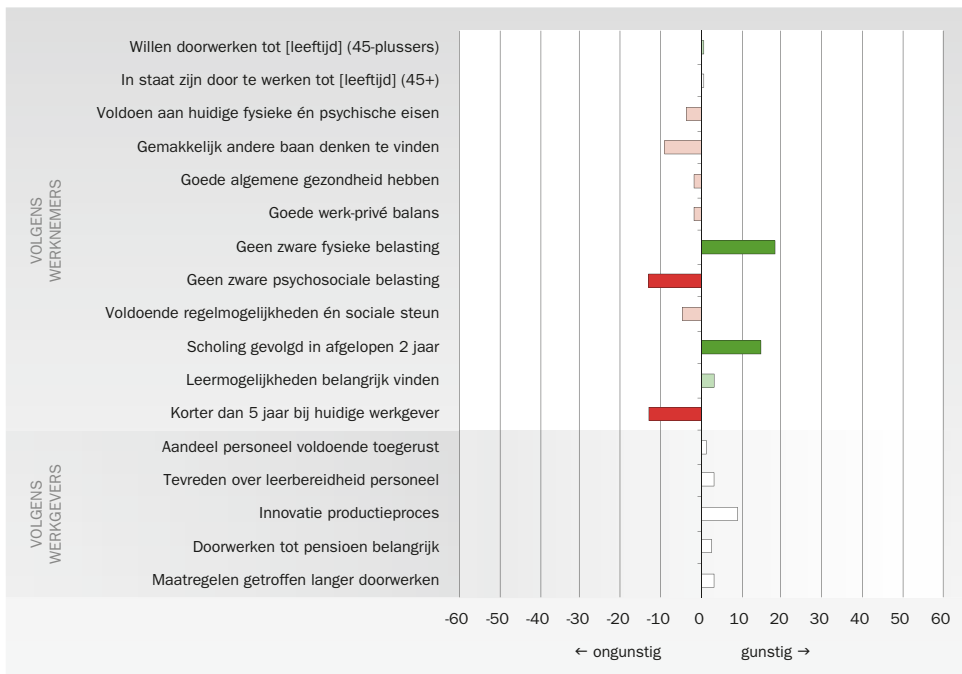
Kenmerkend voor de sector is dat - iets sterker dan de algemene trend - sinds 2010 minder werknemers aangeven gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische werkeisen.

Zoals in de meeste sectoren verwachtten ook minder werknemers in het onderwijs dan in eerdere jaren dat zij gemakkelijk een andere baan zouden vinden.

Het aandeel werknemers zonder zware fysieke belasting nam toe sinds 2010, terwijl het aandeel werknemers dat aangeeft gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun te hebben, licht bleef afnemen. Beide ontwikkelingen zijn overeenkomstig de algemene trend.

Kenmerkend voor deze sector is de aanzienlijke stijging van 2012 op 2014 in het percentage vestigingen dat maatregelen treft gericht op langer doorwerken (van 2010 op 2012 bleef dit gelijk, terwijl de algemene trend een lichte, geleidelijke stijging was tussen 2010 en 2014).

Zoals Figuur 5.11 vervolgens illustreert, scoort de onderwijssector in 2014 gunstig op de indicator fysieke arbeidsbelasting, maar ongunstig op de psychosociale arbeidsbelasting. De mobiliteit is relatief laag, en veel werknemers in de sector hebben in de voorgaande twee jaar een opleiding of cursus gevolgd voor hun werk.



**FIGUUR 5.11**

DI-sectorprofiel onderwijs vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

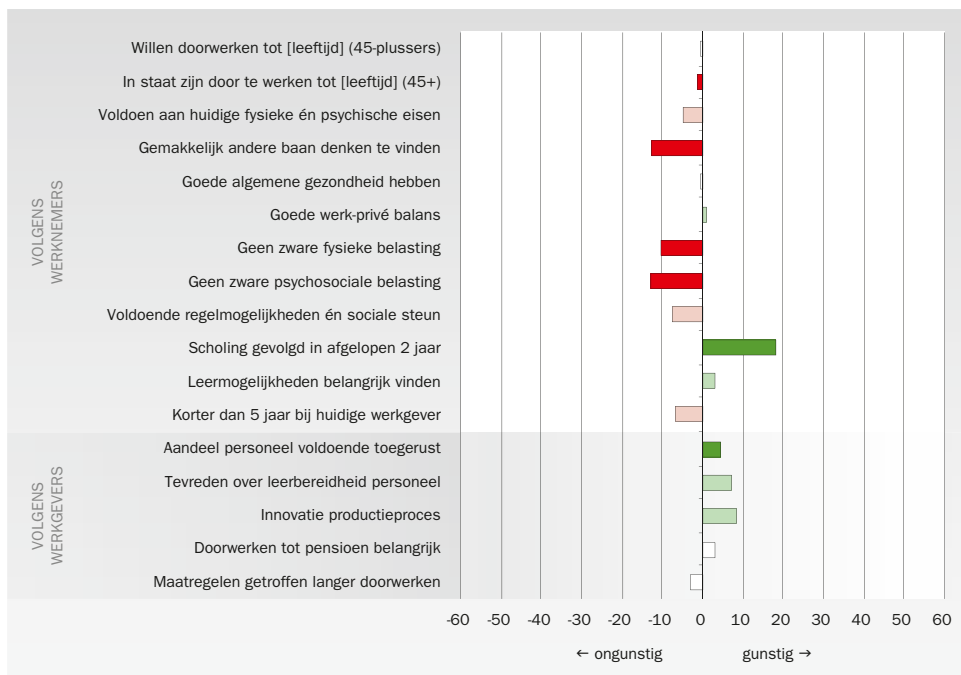
### 5.2.12 Gezondheids- en welzijnszorg

Ook de gezondheids- en welzijnszorg behoort in 2014 tot de sectoren met een lage gemiddelde pensioenleeftijd (63,6 jaar). Wel was hierin ten opzichte van 2010 een relatief sterke toename (namelijk met 1,6 jaar).

Ook de gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen doorwerken, steeg van 2012 op 2014 - licht sterker dan de algemene trend. De mobiliteit daarentegen daalde sinds 2010 relatief sterk. Kenmerkend voor de sector is dat - iets sterker dan de algemene trend - sinds 2010 minder werknemers aangeven gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische werkeisen. In sterke mate kenmerkend dat in deze sector sinds 2010 minder werknemers dachten dat zij gemakkelijk een andere baan zouden vinden.

Het aandeel werknemers zonder zware fysieke belasting was ook in 2014 weer iets hoger dan in 2010 en 2012, terwijl het aandeel werknemers dat aangeeft gemiddeld tot goede regel mogelijkheden en sociale steun te hebben, licht bleef afnemen. Beide ontwikkelingen waren overeenkomstig de algemene trend.

De relatief sterke stijging van 2010 op 2012 in het aandeel vestigingen waar doorwerken tot pensioen belangrijk werd gevonden voor de personeelsbezetting, nam zelfs nog iets toe.



**FIGUUR 5.12**

DI-sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg vergeleken met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).

Kenmerkend voor de sector anno 2014 is dat oudere werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg zeggen gemiddeld tot minder hoge leeftijd door te kunnen werken (Figuur 5.12). Hiervoor kan een verklaring zijn dat werknemers in deze sector de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting relatief ongunstig beoordelen. Werkgevers in de zorg beoordelen een relatief hoog aandeel van hun personeel als voldoende gekwalificeerd. Relatief veel werknemers hebben ook een scholing gevolgd in de afgelopen twee jaar.

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

Deze sector omvat veel verschillende soorten bedrijven en instellingen<sup>17</sup>. De gemiddelde pensioenleeftijd in 2014 was hoog (66,1 jaar), en kende van alle sectoren bovendien de sterkste stijging tussen 2010 (63,6 jaar) en 2014.

De gemiddelde leeftijd tot welke oudere werknemers willen doorwerken, steeg van 2012 op 2014 - en in licht sterkere mate dan de algemene trend. Iets sterker dan de algemene trend geven sinds 2010 minder werknemers aan dat zij gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische werkeisen.

Ook deze sector kende de ontwikkeling van een afname tussen 2010 en 2014 in het percentage werknemers dat verwacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Ook nam de mobiliteit relatief sterk af.

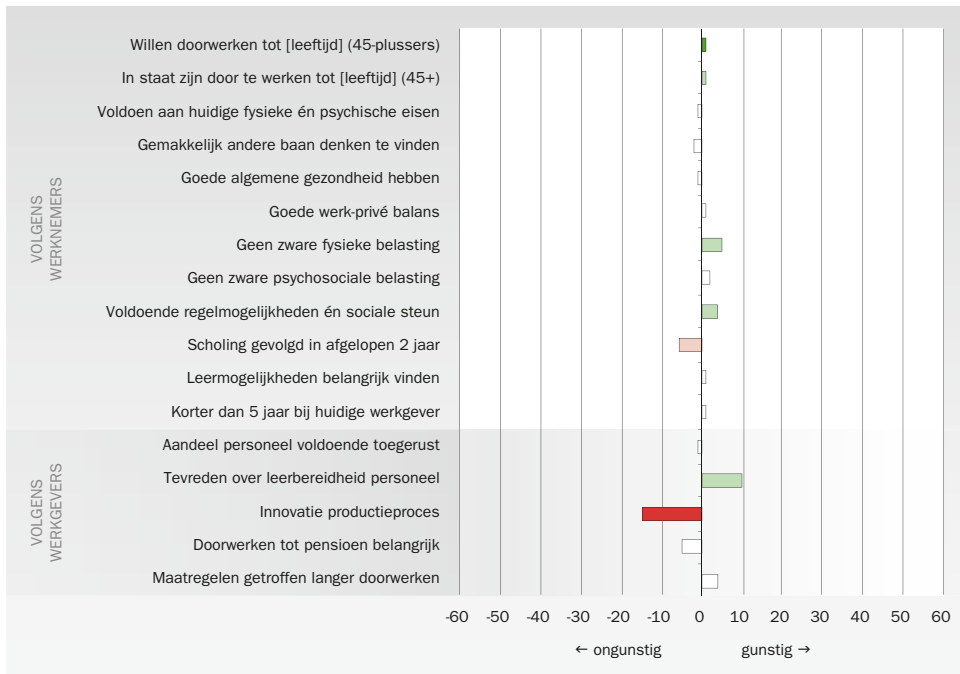
De tevredenheid over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren bleef relatief sterk toenemen. Het percentage vestigingen die een innovatie van productie-/dienstproces doorvoerde, nam daarentegen sterk af tussen 2010 en 2014 – hetgeen kenmerkend is voor de sector.

Kenmerkend voor de sector is ook de stijging van 2012 op 2014 in het percentage vestigingen waar doorwerken tot het pensioen belangrijk wordt gevonden voor de personeelsbezetting. Overeenkomstig de algemene ontwikkeling was er ook een toename in het percentage bedrijven dat maatregelen treft om langer doorwerken mogelijk te maken.

Mede als gevolg van de ontwikkeling op de indicatoren sinds 2010, kent de sector anno 2014 een weinig specifiek DI-profiel (Figuur 5.13). De enige relatief grote verschillen zijn de relatief hoge score op de indicator willen doorwerken en de lage score op de indicator doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting.

---

17 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 5.13**

DI-sectorprofiel overige dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren in 2014; verschil uitgedrukt in procentpunten. *Bron: TNO/CBS (NEA), TNO (WEA).*

# 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, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). 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.
- Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de & Bossche, S.N.J. van den (2015). *Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- 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.
- Grundeman R, Ybema J.F. & Sadere J. (2014). Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 27(2),117-138.
- Hoofman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Vroome, E.M.M. de & Bossche, S.N.J. van den (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014; Methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO | CBS.
- 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*. Amsterdam: UWV.
- Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag, 2013-3*. Amsterdam: UWV.
- Kenniscentrum UWV (2014). *UWV Kennisverslag, 2014-3*. Amsterdam: UWV.
- Kenniscentrum UWV (2015). *UWV Kennisverslag 2015-2*. Amsterdam: UWV.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K., Oeij, P., Vroome, E. de & Zwieter, 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.O., Zwieten, M.H.J. van, Sanders, J.M.A.F. & Wevers, C.W.J. (2013). Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2010 en 2012 en Methodologie. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K.O. & Sanders, J.M.A.F. (2015). Effects of Sustainable Employability Policies on Organizational Performance. Paper presentation, session: Organizational Justice and Sustainability: Approaches and Implications for the Bottom Line, 11th APA-NIOSH-SOHP 'Work, Stress, and Health Conference: Sustainable Work, Sustainable Health, Sustainable Organizations', Atlanta, GA, USA, May 6-9 2015.
- 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	Duurzame inzetbaarheid	Willen doorwerken tot [leeftijd] bij 45-plussers Kunnen doorwerken tot [leeftijd] bij 45-plussers Feitelijke pensioenleeftijd Netto arbeidsparticipatie 55-plussers t.o.v. totaal participatie Aandeel 55-plussers in WIA-instroom als % totaal instroom Aandeel 55-plussers in WW-uitstroom met reden werkhervatting t.o.v. 55-minners	NEA NEA CBS CBS UWV CBS

In het DI-model is de belangrijkste effectindicator feitelijk langer doorwerken, ofwel de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Toegespit 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>18</sup>. Daarnaast onderscheiden wij twee andere effectindicatoren, te weten: langer kunnen doorwerken en langer willen doorwerken bij 45-plussers. Bij het kunnen doorwerken gaat het om de vraag tot welke leeftijd men denkt - lichamenlijk en geestelijk – in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten; bij willen 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 uittredepaden (WW, WIA, niet uitkeringsgerechtigd) eveneens een effectmaat voor duurzame inzetbaarheid. Om dit in beeld te brengen kiezen we voor de WIA-instroom van 55-plussers berekend op het totale aantal instromers. De instroom in WW en Bijstand is ongeschikt als effectindicator, omdat deze sterk conjunctuurafhankelijk is. De uitstroom 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>19</sup>.

18 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).

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

**BOX 2**

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

	DETERMINANT	INDICATOREN	
1	Actuele inzetbaarheid	Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen Gemakkelijk andere baan denken te vinden Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust	NEA NEA WEA
2	Persoonskenmerken/ belastbaarheid	Goede algemene gezondheid Goede werk-privébalans	NEA NEA
3	Werkkenmerken: belasting en resources	Lichte fysieke belasting Lichte psychosociale belasting Voldoende regelmatigheid en sociale steun	NEA NEA NEA
4	Omgaan met verandering	Scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar Leermogelijkheden belangrijk vinden Tevreden over leerbereidheid personeel Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit)	NEA NEA WEA NEA
5	Veranderingen in werk	Bedrijf heeft innovatie in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd	WEA
6	Bedrijfsbeleid	Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel	WEA WEA
7	Bedrijfstakbeleid	PM. 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>20</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 regelmatigheid en sociale steun in het werk.

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



Blok 5 beoogt het omgaan met verandering weer te geven om inzetbaarheid ook duurzame inzetbaarheid te laten zijn. Bestaat er voor de voorgaande determinanten een stevige theoretische basis, dit is nog niet het geval voor de bereidheid of het vermogen om zich te ontwikkelen en door te groeien.

Als indicator hebben wij gekozen voor het daadwerkelijk gevolgd hebben van scholing en 'leermogelijkheden in het werk belangrijk vinden'. Dit aangevuld met het werkgeveeroordeel over de bereidheid van het personeel om nieuwe dingen te leren. Ook is de indicator mobiliteit opgenomen ('korter dan 5 jaar bij de werkgever in dienst'). Mobiliteit is beleidsmatig zeer relevant maar als determinant een wat vreemde eend in de bijt. Hier geldt namelijk niet hoe mobieler, hoe meer inzetbaar. Er is een bepaald optimum – ook vanuit de optiek van de werkgever – in de mobiliteit van personeel. De verminderde mobiliteit bij ouder personeel wordt wel als belemmering voor inzetbaarheid gezien (Cörvers e.a. 2011). De dynamiek in de vraagkant van de arbeid (blok 6) is een belangrijke contextuele factor in duurzame inzetbaarheid. Sommige sectoren veranderen sneller dan andere en de inzetbaarheid van het personeel moet hier gelijke tred mee zien te houden. Hoe complex deze veranderingen ook zijn, we hebben het in één WEA-vraag samengebond: 'heeft 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 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>21</sup>.

Naast de hierboven gegeven rationale achter het DI-model, bieden de inmiddels talrijke studies uitgevoerd op de longitudinale data van de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) ook veel ondersteuning voor het belang en de effecten door de gekozen concepten op duurzame inzetbaarheid. Het betreft de volgende studies<sup>22</sup>:

1. Ybema JF, Geuskens GA, van den Heuvel SG, de Wind A, Leijten FRM, Joling C, Blatter BM, Burdorf A, van der Beek AJ, Bongers PM. Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The design of a four-year longitudinal cohort study among 15,118 persons aged 45 to 64 years. *Br J Med Medical Res.* 2014;4(6):1383-1399.
2. Van den Heuvel SG, Geuskens GA, van der Meer L, de Wind A, Leijten FRM. Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation. Technical Report. TNO, Hoofddorp, 2014.
3. Leijten FRM, van den Heuvel SG, Ybema JF, van der Beek AJ, Robroek SJ, Burdorf A. The influence of chronic health problems on work ability and productivity at work: a longitudinal study among older employees. *Scand J Work Environ Health.* 2014;40(5):473-82.

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

22 In de integrale analyse of overzichtsstudie waarvan de rapportage momenteel in voorbereiding is, wordt ook het relatieve belang van de verschillende concepten nagegaan: Geuskens, G., Heuvel, S. van den, Wind, A. de, Leijten, F. & Meer, L. van der. Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): Overzicht van de resultaten.

4. Leijten FRM, van den Heuvel SG, van der Beek AJ, Ybema JF, Robroek SJ, Burdorf A. Associations of Work-Related Factors and Work Engagement with Mental and Physical Health: A 1-Year Follow-up Study Among Older Workers. *J Occup Rehabil*. 2014 Jun 14. [Epub ahead of print]
5. Leijten FRM, van den Heuvel SG, Ybema JF, Robroek SJ, Burdorf A. Do work factors modify the association between chronic health problems and sickness absence among older employees? *Scand J Work Environ Health*. 2013;39(5):477-85.
6. Van de Vijfeijke H, Leijten FRM, Ybema JF, van den heuvel SG, Robroek SJ, van der Beek AJ, Burdorf A, Taris TW. Differential effects of mental and physical health and coping style on work ability: a 1-year follow-up study among aging workers. *J Occup Environ Med*. 2013;55(10):1238-43.
7. van der Meer L, Leijten FRM, Ybema JF, van den Heuvel SG, de Wind A, Burdorf A, Geuskens GA. Company policies for sustainable employability of older employees, work ability and work engagement. Draft.
8. Leijten FRM, van den Heuvel S, Geuskens G, Ybema JF, de Wind A, Burdorf A, Robroek S. How do older workers with health problems remain productive at work? A qualitative study. *J Occup Rehabil*. 2013;23(1):115-24.
9. Ybema JF, van der Meer L, Leijten FRM. Longitudinal relationships between organizational justice, productivity loss and sickness absence among older employees. Submitted.
10. Grundeman R, Ybema JF, Sanders J. Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers. *Gedrag &Organisatie*. 2014;27(2):117-138.
11. Munderlein M, Ybema JF, Koster F. Happily ever after? Explaining turnover and retirement intentions of older workers in the Netherlands. *Career Develop Int*. 2013;18(6).
12. Sanders J, van Wijk E, Boneschansker O, Ybema JF. Van baan naar baanmobiliteit bij laagopgeleide 45-plussers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. 2012;28:474-490.
13. Vergeer R, Brouwer P, Liebrechts WJ, Ybema JF. Estimating the Effects of Demotion on Sustainable Employability – the impact of modelling unobserved individual heterogeneity. Submitted.
14. Dorenbosch L, Boneschansker O, Fermin B, Andriessen S, Sanders J, Geuskens G. Wanneer één baan niet genoeg is: Een kwalitatieve verkenning van multi-job motieven en de gevolgen voor duurzame inzetbaarheid. Ingediend.
15. Reeuwijk KG, de Wind A, Westerman MJ, Ybema JF, van der Beek AJ, Geuskens GA. “All those things together made me retire’: qualitative study on early retirement among Dutch employees”. *BMC Public Health*. 2013;13:516.
16. de Wind A, Geuskens GA, Reeuwijk KG, Westerman MJ, Ybema JF, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ. “Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study”. *BMC Public Health*. 2013;13:292.
17. De Wind A, Geuskens GA, Ybema JF, Blatter BM, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ. Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement – Results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scand J Work Environ Health*. 2014;40(2):186-194.

18. De Wind A, Ybema JF, van der Beek AJ. Psychosociale werkkenmerken en vervroegde uittreding ouderen. *ESB*. 2013;98(4655):152-155.
19. De Wind A, Geuskens GA, Ybema JF, Bongers PM, van der Beek AJ. -The role of ability, motivation and opportunity to work in the transition from work to early retirement – Testing and improving the Early Retirement Model. Accepted for publication *Scand J Work Environ Health*.
20. de Wind A, van der Pas S, Blatter BM, van der Beek AJ. A life course perspective on working beyond retirement – Results from a longitudinal study in the Netherlands. Draft.



# BIJLAGE 2

## HET DI-DASHBOARD GEOPERATIONALISEERD MET DE NEA EN WEA EN WEA-KOPPELING AAN REGISTRATIES ARBEIDSPRODUCTIVITEIT EN WERKGELEGENHEID

**TABEL B2.1**

Modelindicatoren en operationalisering met NEA-2014- en WEA-2014-vragen.

NR	INDICATOREN		VRAAGITEMS NEA EN WEA
<b>Effectindicatoren</b>			
1	Duurzame inzetbaarheid	1. Willen doorwerken tot [jaar] (onder 45-plussers) (NEA)	Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? (Tot mijn ..ste jaar) (gemiddelde) [In 2010: Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven? (% ja (versus nee/weet niet))]
		2. Kunnen doorwerken 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))]
<b>Determinantindicatoren</b>			
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')
		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')
		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?
3	Persoonskenmerken/belastbaarheid	10. Goede algemene gezondheid (NEA)	Hoe is over het algemeen uw gezondheid? (%Zeer goed/Goed (versus Gaat wel/Slecht/Zeer slecht)) [trendbreuk met eerdere NEA's, daarin: Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid? (%Goed/Zeer goed/Uitstekend (versus Matig/Slecht))]

NR	INDICATOREN	VRAAGITEMS NEA EN WEA
		<p>11. Goede werk-privébalans (NEA)</p> <p>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)</p>
4	Werk-kenmerken: belasting en resources	<p>12. Lichte fysieke belasting (NEA)</p> <p>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)</p>
		<p>13. Lichte psychosociale belasting (NEA)</p> <p>Niet te hoge kwantitatieve taakbelasting (Schaal op basis van vier items: )                      Moet u erg snel werken?                      Moet u heel veel werk doen?                      Moet u extra hard werken?                      Is uw werk hectisch?                      (1=Nooit – 4=Altijd) (% score =&lt; 2.5)                      én:                      Lage Emotionele zwaarte van het werk (Schaal op basis van drie items: )                      Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?                      Is uw werk emotioneel veeleisend?                      Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?                      (1=Nooit – 4=Altijd) (% score (gemiddeld) =&lt; 2)</p>
		<p>14. Gemiddeld tot goede regel mogelijkheden én sociale steun (NEA)</p> <p>(Redelijk) Goede regel mogelijkheden (Schaal op basis van vijf items: )                      Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?                      Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?                      Kunt u zelf uw werktempo regelen?                      Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?                      Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?                      (1=Nee – 3=Ja, regelmatig)(% score &gt; 2.2)                      én                      (Redelijk) Veel Sociale steun van de leidinggevende (Schaal op basis van vier items: )                      Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers                      Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg                      Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen                      Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken                      (1=Helemaal niet mee eens-4=Helemaal mee eens)                      (% score (gemiddeld) &gt; 2.67)</p>
5	Omgaan met verandering	<p>15. Scholing in afgelopen 2 jaar (NEA)</p> <p>Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? (% ja)                      [item NEA 2012 gelijk aan 2014 - maar trendbreuk met 2010: Heeft u in uw bedrijf in de laatste 2 jaar aan een in-/ externe opleiding of cursus meegedaan? (% ja)]</p>

NR	INDICATOREN		VRAAGITEMS NEA EN WEA
		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. Tevreden 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)
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)
7 & 8	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)

### *Methode koppeling WEA aan registratiebestanden*

De steekproef die we gebruiken in de analyses is tot stand gekomen door het koppelen van twee jaargangen surveys en registratiebestanden, namelijk 2010 en 2011. Dat maakt longitudinale analyses (analyses over de tijd) mogelijk. De gekoppelde surveys en registratiebestanden zijn:

1. De WerkgeversEnquête Arbeid 2010 (WEA), door TNO in samenspraak met ministerie van SZW uitgevoerd: steekproef van netto 5.300 vestigingen;
2. arbeidsproductiviteitstatistieken 2010 en 2011 (NFO), door het CBS: steekproefomvang netto ca. 100.000 ondernemingen en
3. registerdata over lonen en banen (werkgelegenheid) in 2010 en 2011 (bron: Belastingdienst).

Na matching van de gegevens uit 2010 en 2011, inclusie van alleen de profit-sectoren, en vestigingen met een geldige scores op alle studievariabelen, bevat de steekproef voor de analyses 998 vestigingen.

De uitkomstmaten voor organisatieprestaties hebben de volgende operationalisaties. Ten eerste kijken we naar het arbeidsproductiviteitsniveau in 2011 als bruto toegevoegde waarde per fte; ten tweede naar het werkgelegenheidsniveau in de onderneming in 2011 in full time equivalenten (fte's).

De voorspellende variabelen zijn de volgende. Maatregelen gericht op het ontzien/sparen van - oudere - werknemers. Het gaat om de vijf ontziemaatregelen zoals genoemd in de linkerkolom van Tabel 3.3 (schaalbereik 0-5 maatregelen; Cronbach's  $\alpha = .67$ ), en vijf maatregelen gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van werknemers (de maatregelen in de rechterkolom van Tabel 3.4; schaalbereik 0-5 maatregelen; Cronbach's  $\alpha = .63$ ). Bij de operationalisatie van andere DI-indicatoren uit de DI-monitor (immers samengesteld uit NEA- en WEA-indicatoren), als voorspellers van de uitkomstmaten, hadden we geen beschikking over de NEA-data (en daarmee geen indicatoren gemeten op het niveau van werknemers). Daarom moesten we daarvoor op zoek naar alternatieve operationalisaties (proxies) in de WEA-data.

Het resultaat van deze WEA-operationalisaties staat weergegeven in Tabel B2.2.

De modellentoetsingen zijn gedaan met multipelen, hiërarchische lineaire regressieanalyses op het arbeidsproductiviteits- en werkgelegenheidsniveau in 2011 met in de eerste modelstap correctie voor het baselineniveau van de uitkomstmaten (respectievelijk het werkgelegenheidsniveau van 2010, en het arbeidsproductiviteitsniveau van 2010) en in de tweede stap correctie voor effecten van sector, organisatorische kenmerken en kenmerken van het personeelsbestand.

### TABEL B2.2

De modelindicatoren geoperationaliseerd met de WEA 2010 (inclusief proxies voor de NEA-indicatoren uit het Dashboard DI) en registratiebestanden en de NFO-survey van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).

EFFECTINDICATOREN DI	
	Arbeidsproductiviteit 2010, 2011: Bruto toegevoegde waarde per fte (SSB)
	Werkgelegenheid: aantal fte 2010, 2011 (SSB)
DETERMINANTINDICATOREN DI	
Actuele inzetbaarheid	1. Gemakkelijk voldoen aan psychische en fysieke taakeisen (NEA) WEA-operationalisatie: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid (1=in zeer sterke mate – 5=helemaal niet)
	2. Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever (NEA) géén WEA-operationalisatie beschikbaar
	3. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? (%) (WEA)
Persoonskenmerken: belastbaarheid	4. Goede algemene gezondheid (NEA) géén WEA-operationalisatie beschikbaar (n.b. ziekteverzuimpercentage: onbruikbaar; te veel missings)
	5. Goede werk/privé balans (NEA) géén WEA-operationalisatie beschikbaar



## DETERMINANTINDICATOREN DI

<p>Werk-kenmerken: belasting, resources</p>	<p>6. Lichte fysieke belasting (NEA) WEA-operationalisatie: Belangrijk(ste) arborisico('s) in vestiging: lichamelijke belasting (trillen, trekken, duwen) en/of langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken (nee; ja)</p> <p>7. Lichte psychosociale belasting (NEA) WEA-operationalisatie: Belangrijk(ste) arborisico('s) in vestiging: werkdruk en/of emotioneel zwaar werk (nee; ja)</p> <p>8. Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun (NEA) WEA-operationalisatie a.: Is er in uw bedrijf werkoverleg met medewerkers? (nee/minder eens per maand; ja, minimaal eens/maand) WEA-operationalisatie b.: In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim (1=helemaal oneens - 5=helemaal eens)</p>
<p>Omgaan met verandering: scholing, mobiliteit &amp; motivatie</p>	<p>9. Scholing in afgelopen 2 jaar (NEA) WEA-operationalisatie a.: In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (WEA) (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers): Ontwikkeling/opleiding van medewerkers (1=heel weinig/ geen ruimte - 5=heel veel ruimte) WEA-operationalisatie b.: Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten (1=in zeer sterke mate - 5=helemaal niet)</p> <p>10. Leermogelijkheden belangrijk vinden (NEA) géén WEA-operationalisatie beschikbaar</p> <p>11. Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren (1=helemaal niet tevreden - 5=in zeer sterke mate) (WEA)</p> <p>12. Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (Mobiliteit) (NEA) géén WEA-operationalisatie beschikbaar</p>
<p>Veranderingen in werk</p>	<p>13. Bedrijf heeft innovaties in productie/dienstverleningsproces doorgevoerd (nee, ja) (WEA)</p>
<p>Bedrijfsbeleid</p>	<p>14. Doorwerken tot 65e levensjaar belangrijk vinden voor personeelsbezetting, volgens werkgever (nee; ja) (WEA) (buiten definitieve analyse gelaten: geen effect en theoretisch geen relatie met uitkomstmaat)</p> <p>15. Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (WEA): verbijzonderd naar aantal ontzie- respectievelijk stimuleringsmaatregelen (somscores): zie tabel 3.3 in hoofdstuk 3</p>

**TABEL B2.3**  
Beschrijvende statistieken en Pearson correlaties (N=998)

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
1. Percentage middelbaar en hoger geschoolden	64	33	1																		
2. Percentage 1/m 44 jarigen	63	24	,13	1																	
3. Percentage 45-54 jarigen	25	19	-,10	-,82	1																
4. Percentage 55 jaar of ouder	12	14	-,09	-,60	,03	1															
5. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid	1,7	,9	-,18	-,13	,13	,05	1														
6. Percentage van het totale personeel wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor werk	85	14	,08	-,01	-,01	,03	-,22	1													
7. Lichamelijke belasting (tillen, trekken, duwen), langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(ste) arbeidsrisico(s) (0=nee; 1=ja)	,50	,50	-,34	-,06	,06	,01	,23	-,06	1												
8. Werkdruk en/of emotioneel zwaar werk belangrijk(ste) arbeidsrisico(s) (0=nee; 1=ja)	,52	,50	,20	,16	-,14	-,08	,03	-,09	-,02	1											
9. Werkoverleg met medewerkers (0=niet/minder dan eens per maand; 1=meerdere keren per maand of week)	,37	,48	,18	,06	-,06	-,03	-,09	,06	-,14	,00	1										
10. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzulim (1=helemaal oneens - 5=helemaal eens)	3,6	,9	-,11	,04	,00	-,07	,08	-,06	,06	-,02	,14	1									
11. Ruimte voor maatwerkspraken over opleiding/ontwikkeling van medewerkers (1=heel weinig/geen - 5=heel veel ruimte)	3,6	,8	,21	,12	-,10	-,08	-,08	,02	-,09	,07	,11	,16	1								
12. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen en omgang met klanten (1=helemaal niet - 5=in zeer sterke mate mee eens)	2,0	1,0	-,16	-,11	,06	,11	,44	-,33	,15	,08	-,12	,04	-,14	1							
13. Tevredenheid over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren (1=helemaal niet tevreden - 5=in zeer sterke mate)	3,7	,7	,29	,16	-,13	-,11	-,24	,24	-,19	,07	,18	,03	,24	-,41	1						

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
14. Innovatie in productie dienstverleningsproces	,62	,49	<b>,08</b>	<b>,09</b>	-,03	-,11	,01	-,02	,00	,05	<b>,07</b>	<b>,07</b>	<b>,13</b>	,01	<b>,09</b>	1					
15. Ontzietmaatregelen langer doorwerken (aantal; range 0-5)	1,2	1,4	-,17	-,11	<b>,06</b>	<b>,11</b>	<b>,23</b>	-,08	<b>,26</b>	<b>,07</b>	-,05	<b>,17</b>	,04	<b>,22</b>	-,14	,10	1				
16. Stimuleringsmaatregelen langer doorwerken (aantal; range 0-5)	,5	,9	,04	-,03	,03	,01	<b>,12</b>	-,07	<b>,12</b>	<b>,07</b>	,02	<b>,17</b>	<b>,15</b>	<b>,14</b>	-,03	<b>,11</b>	<b>,39</b>	1			
17. Bruto toegevoegde waarde per fte 2010	56	37	<b>,08</b>	-,05	,05	,02	-,08	<b>,10</b>	-,06	,01	,00	-,08	<b>,08</b>	-,07	<b>,09</b>	-,03	-,03	-,01	1		
18. Bruto toegevoegde waarde per fte 2011	60	40	,05	-,06	,06	,03	-,07	<b>,10</b>	-,04	,02	-,03	-,05	<b>,06</b>	-,03	<b>,07</b>	-,04	-,02	-,01	<b>,87</b>	1	
19. Aantal fte's in 2010	50	84	,00	,01	,00	-,02	<b>,15</b>	-,10	<b>,11</b>	<b>,13</b>	,00	<b>,12</b>	,00	<b>,18</b>	-,08	<b>,08</b>	<b>,21</b>	<b>,26</b>	<b>,21</b>	<b>,19</b>	1
20. Aantal fte's in 2011	46	74	,00	,02	-,01	-,03	<b>,15</b>	-,09	<b>,11</b>	<b>,13</b>	,00	<b>,11</b>	,01	<b>,17</b>	-,07	<b>,09</b>	<b>,22</b>	<b>,27</b>	<b>,20</b>	<b>,19</b>	<b>,98</b>

LEGENDA:

$ r  < 0,10$	Very small
$ r  \geq 0,10$	Small
$ r  \geq 0,20$	Medium-low
$ r  \geq 0,30$	Medium-high
$ r  \geq 0,40$	Large
$ r  \geq 0,50$	Very large

**Bold:** Significant at 5% (2-tailed); 250 of 630 correlations (lower-left matrix)  
[Small; not bold]: n.s. at 5% (2-tailed); 380 of 630 correlations (lower-left matrix)  
N = 998;  $|r| > 0,062$  is significant at 5%;  $|r| > 0,082$  at 1%; and  $|r| > 0,104$  at 1% (2-tailed)

**TABEL 2.4.**

Resultaten multipel lineaire regressieanalyses op Arbeidsproductiviteit 2011 (Bruto toegevoegde waarde per fte) en Werkgelegenheid 2011 (Aantal fte's); analyses gecorrigeerd vanaf Model 2 (M2) tot en met 5 (M5) voor juridische structuur, sector percentage on-/laaggeschoolden in het personeelsbestand (N=998); ruwe regressiecoëfficiënten en standaardfouten (S.E.).

	BRUTO TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE 2011										AANTAL FTE 2011												
	M1		M2		M3		M4		M5		M1		M2		M3		M4		M5				
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.			
Bruto toegevoegde waarde per fte 2010	,94	,02	,93	,02	,93	,02	,93	,02	,93	,02	-	-	,01	,01	,00	,01	,00	,01	,00	,01	,00	,01	
Aantal fte 2010			-,01	,01	-,01	,01	-,01	,01	-,01	,01	,86	,00	,86	,01	,86	,01	,85	,01	,85	,01	,85	,01	
Percentage 45- 1/m 54-jarigen			,06	,03	,06	,03	,06	,03	,06	,04			-,04	,02	-,03	,02	-,03	,02	-,03	,02	-,04	,02	
Percentage 55-plussers			,05	,05	,05	,05	,05	,05	,02	,05			-,03	,03	-,02	,03	-,03	,03	-,03	,03	-,02	,03	
Werknemers kunnen taken niet meer uitvoeren door verminderde fysieke/mentale belastbaarheid (1=helemaal niet - 5=in zeer sterke mate mee eens)					-1,15	,81	-1,15	,82	-1,14	,82													
Kwalificaties en ervaring personeel (% voldoende toegerust voor werk)					,05	,05	,05	,05	,04	,05					,04	,03	,03	,03	,03	,03	,04	,03	
Fysieke belasting belangrijk(ste) arbeidsrisico in bedrijf (0=nee; 1=ja)					1,92	1,42	1,93	1,44	1,76	1,44					,11	,92	-,39	,93	-,32	,92			
PSA (werkdruk en/of emotioneel zwaar werk) belangrijk(ste) arbeidsrisico in bedrijf (0=nee; 1=ja)					,68	1,34	,68	1,34	,66	1,35					,48	,87	,33	,87	,26	,87			
Werkoverleg met medewerkers (0=niet/minder dan eens per maand; 1=meerdere keren per maand of week)					-3,03	1,39	-3,03	1,39	-3,03	1,38					,37	,90	,42	,89	,38	,89			
Overleg met medewerkers over arbo en verzuim (1=helemaal oneens - 5=helemaal eens)					1,61	,77	1,62	,78	1,70	,78					-,34	,50	-,62	,50	-,58	,50			
Ruimte voor maatwerkafspraken over opleiding/ontwikkeling van medewerkers (1=heel weinig/geen ruimte - 5=heel veel ruimte)					-,08	,88	-,06	,89	-,06	,89					1,31	,57	1,03	,57	1,11	,57			
Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen en omgang met klanten (1=helemaal niet - 5=in zeer sterke mate mee eens)					1,58	,79	1,59	,80	1,51	,80					,54	,52	,36	,51	,28	,51			

	BRUTO TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE 2011										AANTAL FTE 2011									
	M1		M2		M3		M4		M5		M1		M2		M3		M4		M5	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Tevredenheid over bereidheid personeel nieuwe dingen te leren (1=helemaal niet tevreden - 5=in zeer sterke mate)					,55	1,01	,55	1,01	1,01	,47	1,01				1,00	,66	1,02	,65	1,00	,65
Procesinnovatie in afgelopen twee jaar ingevoerd (0=nee; 1=ja)					-1,11	1,35	-1,10	1,36	-1,11	1,35					,88	,88	,58	,88	,52	,87
Ontzietmaatregelen langer doorwerken van het personeel (aantal; range 0-5)							,04	,55	,17	,55							,59	,36	,60	,36
Stimuleringsmaatregelen langer doorwerken van het personeel (aantal; range 0-5)							-1,16	,80	-30	,80							<b>1,34</b>	,52	<b>1,51</b>	,52
Ontzietmaatregelen * Percentage 45-54-jarigen									-01	,03									,00	,02
Stimuleringsregelen * Percentage 45-54-jarigen									,06	,05									<b>-09</b>	,03
Ontzietmaatregelen * Percentage 55-plussers									<b>-10</b>	,04									,00	,03
Stimuleringsregelen * Percentage 55-plussers									-02	,07									<b>09</b>	,04
R-kwadraat	<b>,753</b>		<b>,759</b>		<b>,763</b>		<b>,763</b>		<b>,765</b>		<b>,969</b>		<b>,969</b>		<b>,970</b>		<b>,970</b>		<b>,971</b>	
Delta R-kwadraat			,006		,004		,000		,002		,001		,000		,000		,000		,000	

Noot. Vet gedrukt, onderstreept en cursief: p < ,001; Vet gedrukt en onderstreept: p < ,01; Vet gedrukt en cursief: p < ,05; Cursief: p < ,10.



# BIJLAGE 3

## ONTWIKKELING TUSSEN 2010, 2012 EN 2014 IN EFFECTEN EN DETERMINANTEN NAAR LEEFTIJD, OPLEIDINGSNIVEAU EN CONTRACTFLEXIBILITEIT

**TABEL B3.1**

Percentages en gemiddelden - Ontwikkeling tussen 2010, 2012 en 2014 van effecten en determinanten afkomstig uit de NEA naar leeftijd, en van determinanten afkomstig uit de WEA naar aandeel personeel in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder.

NEA	TOTAAL			T/M 44-JARIGEN			45-54-JARIGEN			55-64-JARIGEN		
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=39.646]	--	62,7	62,9	+0,249 (+0,016)Δ	--	61,8	61,6	-1,47 (-0,007)	--	64,4	64,8	,426 (,078)▲
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=37.532]	--	62,1	62,5	+0,346 (+0,020)Δ	--	60,7	60,9	,131 (,006)	--	64,9	65,2	,296 (,036)▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=84.956] [% zowel psychisch als fysiek]	87,1Δ	85,1▽	85,4▽	-8 (-0,018)▽	88,9Δ	87,7▽	88,0	-4 (-0,010)▽	84,8Δ	82,7▽	79,0▽	-2,0 (-,042)▽
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=84.252] [% (helemaal) mee eens]	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-3,9 (-,064)▼	75,2▲	67,0▽	66,0▼	-4,4 (-,078)▼	48,3▲	42,2▽	22,8▽	-1,8 (-,035)▽
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=37.236] [% goed/ zeer goed]	--	--	82,1	--	--	--	85,4	--	--	--	74,5	--
Goede werk-privebalans [N=84.712] [% nee, nooit/ja, enkele keer]	90,3▽	91,1Δ	90,8	2 (,005)	90,0▽	90,7	90,8	3 (,009)Δ	89,8	90,7	93,0Δ	2 (,007)
Geen zware fysieke belasting [N=84.019] [% nee/ja soms]	78,5▽	79,6	79,4	,4 (,008)Δ	76,0▽	77,7Δ	77,3	,6 (,012)Δ	81,5	81,6	83,5	,1 (,002)
Geen zware psychosociale belasting [N=85.418] [% laag/middel en laag/middel]	54,7▽	56,8Δ	55,5	,3 (,005)	55,7▽	57,5Δ	57,0	,6 (,010)Δ	51,2▽	54,2Δ	54,6▽	,5 (,008)
Gemiddeld tot goede regel mogelijkheden en sociale steun [N=85.574] [% middel/hooig en midde/hooig]	54,6Δ	52,6	51,8▽	-1,3 (-,022)▽	53,2Δ	50,8	49,0▽	-2,1 (-,035)▽	56,2	54,9	55,4	,1 (,002)
Scholing gevolgd afgelopen 2 jaar [N=62.098] [% ja]	--	54,0Δ	52,5▽	-1,5 (-,015)▽	--	54,9Δ	52,5▽	-2,4 (-,023)▽	--	55,7	48,0	-5 (-,005)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=84.975] [% (heel) belangrijk]	90,0▽	91,4Δ	90,9	,4 (,011)Δ	93,1▽	93,9Δ	93,7	,3 (,009)	87,2▽	89,4Δ	84,7	,6 (,016)Δ
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=84.288] [% tot 5 jaar]	43,9Δ	41,5	39,4▽	-2,2 (-,037)▽	58,6Δ	55,8	54,1▽	-2,2 (-,037)▽	25,1Δ	24,1	14,6	-1,2 (-,023)▽

WEA	TOTAAL			MINDER DAN 20% 55-PLUSERS IN DIENST			20% OF MEER 55-PLUSERS					
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=7.987]	86,1▼	89,8▲	90,0▲	1,98 (,100)▲	86,0▼	89,3▲	88,9△	1,46 (,076)▲	87,3▼	90,1	91,2▲	1,93 (,089)▲
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=8.889] [% in (zeer) sterke mate]	70,5▼	71,6	73,2△	1,4 (,025)△	70,9▼	71,1▼	75,3△	2,1 (,039)△	68,5	71,6△	66,8▼	-9 (-0,15)
Innovatie productieproces [N=8.442] [% ja]	53,3	51,1▼	53,1	-1 (-,002)	56,3	53,5▼	56,5	0 (,001)	46,6	49,2	48,1	8 (,012)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=9.203] [% ja]	24,0▼	26,8△	24,5	3 (,005)	21,9	23,4△	21,3	-2 (-,005)	32,6	38,8▲	32,8	1 (,002)
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=9.166] [% (helemaal) eens]	32,1▼	36,6	39,9▲	3,9 (,067)▲	32,1▼	37,1	39,5▲	3,7 (,062)▲	34,2▼	39,0	42,7▲	4,3 (,072)▲

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲:  $p < 0,05$  (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,10. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,10. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

TABEL B3.2

Percentages en gemiddelden - Ontwikkeling tussen 2010, 2012 en 2014 van effecten en determinanten naar opleiding (NEA) en aandeel laagopgeleid personeel (maximaal LBO, MAVO, VMBO) (WEA) en naar type contract (NEA) en aandeel personeel met flexibel dienstverband ('flexschil': aandeel tijdelijke dienst/oproep-/uitzendkrachten/getachteerden/zppers/freelancers/overig).

NEA	TOTAAL			MIDDELBAAR/HOOG OPGELEIDEN			LAAG OPGELEIDEN (<=VBO)			VAST DIENSTVERBAND			FLEXIBEL DIENSTVERBAND			
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
Willen doorwerken tot (leertijd) [alleen 45-plussers] [Gemiddelde] [N=18.538]	-	63,8	64,3	,505 (,071)▲	-	63,8	64,3	,460 (,064)▲	-	63,7	64,3	,613 (,092)▲	-	64,4	64,8	,419 (,049)
Kunnen doorwerken tot (leertijd) [alleen 45-plussers] [Gemiddelde] [N=16.468]	-	64,1	64,5	,411 (,043)△	-	64,3	64,7	,393 (,040)△	-	63,5	63,7	,247 (,027)	-	64,3	65,1	,737 (,061)▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=84.956] [% zowel psychisch als fysiek]	87,1△	85,1▼	85,4▼	-8 (-,018)▼	88,2△	86,4▼	86,4▼	-9 (-,021)▼	83,9△	81,7▼	82,6	-5 (-,011)	88,7△	85,7▼	87,2	-6 (-,014)



NEA	TOTAAL			MIDDELBaar/HOOG OPGELEIDEN			LAAG OPGELEIDEN (<=VBO)			VAST DIENSTVERBAND			FLEXIBEL DIENSTVERBAND							
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p				
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=84.282] [% helemaal] mee eens]	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-3,9 (-,064)▼	64,8▲	56,5▽	55,2▼	-4,5 (-,076)▼	52,7▲	47,1▽	47,8▽	-2,3 (-,038)▽	59,8▲	51,6▽	51,5▽	-3,9 (-,064)▼	71,4▲	64,3	60,9▼	-5,1 (-,087)▼
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=37.236] [% goed/ zeer goed]	--	--	82,1	--	--	--	83,1	--	--	--	79,1	--	--	--	81,4	--	--	--	85,1	--
Goede werk-privébalans [N=84.712]	90,3▽	91,1▲	90,8	2 (,005)	89,9▽	90,7	90,4	2 (,006)	91,3▽	92,3	92,3	5 (,014)▲	90,1▽	91,2▲	90,6	2 (,006)	91,1	90,4	91,3	2 (,005)
Geen zware fysieke belasting [N=84.019] [% nee/ja soms]	78,5▽	79,6	79,4	4 (,008)▲	83,4	83,5	83,7	1 (,003)	64,9▽	68,8▲	65,5▽	1 (,002)	79,4▽	80,9▲	80,6	5 (,011)▲	74,9	75,1	74,7	-1 (,003)
Geen zware psychosociale belasting [N=85.418] [% laag/middel en laag/middel]	54,7▽	56,8▲	55,5	3 (,005)	51,2▽	53,1▲	52,8	7 (,011)▲	64,3	67,1▲	64,2▽	-2 (,003)	52,0▽	54,4▲	53,5	7 (,011)▲	63,9	64,1	63,1	-4 (,007)
Gemiddeld tot goede regel-mogelijkheden en sociale steun [N=85.574] [% middel/hhoog en middel/hhoog]	54,6▲	52,6	51,8▽	-1,3 (-,022)▽	58,5▲	56,0	55,5▽	-1,4 (-,024)▽	43,7▲	43,1	40,5▽	-1,6 (-,027)▽	57,6▲	56,1	55,2▽	-1,2 (-,020)▽	43,2▲	41,0	38,5▽	-2,4 (-,039)▽
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=62.098] [% ja]	--	54,0▲	52,5▽	-1,5 (-,015)▽	--	59,0▲	57,7▽	-1,3 (-,012)▽	--	39,8▲	35,9▽	-3,9 (-,039)▽	--	57,3▲	56,1▽	-1,2 (-,012)▽	--	43,3▲	38,0▼	-5,4 (-,054)▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=84.975] [% (heel) belangrijk]	90,0▽	91,4▲	90,9	4 (,011)▲	92,6▽	93,8▲	93,2	2 (,007)	82,7▽	84,5▲	84,0	6 (,013)	89,5▽	91,0▲	90,6	5 (,014)▲	92,8	93,0	92,1▽	-4 (,012)
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=84.288] [% tot 5 jaar]	43,9▲	41,5	39,4▽	-2,2 (-,037)▽	43,0▲	40,6▲	37,4▽	-2,9 (-,048)▽	46,3	44,0▽	46,3	1 (,002)	32,1▲	27,5▽	27,3▽	-2,2 (-,041)▽	92,9▲	91,0	89,3▽	-1,8 (-,050)▼

WEA	TOTAAL			MINDER DAN 50% LAAG OPGELEIDEN			50% OF MEER LAAG OPGELEIDEN			FLEXIESCHIL TOT 33%			FLEXIESCHIL GROTER DAN 33%							
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p				
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=7.987]	86,1▼	89,8▲	90,0▲	1,98 (,100)▲	88,5▼	90,5▲	90,4▲	964 (,054)▲	83,2▼	88,1▲	87,6▲	2,30 (,107)▲	--	90,0	90,4	426 (,014)	--	88,5	87,9	-573 (-,018)
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=8.889] [% in (zeer) sterke mate]	7,5▽	71,6	73,2▲	1,4 (,025)▲	75,3▽	76,7	78,0▲	1,3 (,026)▲	63,0	62,1	63,2	1 (,001)	--	70,3	71,2	9 (,010)	--	72,4	74,4	2,0 (,023)
Innovatie productieproces [N=8.442] [% ja]	53,3	51,1▽	53,1	-1 (,002)	58,3	55,8▽	58,4	0 (,001)	47,7	46,5	46,3	-7 (,011)	--	51,2	50,4	-7 (,007)	--	53,9	60,1	6,2 (,062)▲

WEA	TOTAAL			MINDER DAN 50% LAAG OPGELEIDEN			50% OF MEER LAAG OPGELEIDEN			FLEXSCHIL TOT 33%			FLEXSCHIL GROTER DAN 33%							
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p				
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=9.203] [% ja]	24,0▽	26,8 △	24,5	,3 (,005)	24,2	26,9△	24,6	,2 (,004)	25,8	27,2	24,4	-,7 (-,012)	--	29,9	27,7	-2,2 (-,025)	--	23,8	21,1	-2,7 (-,033)▽
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=9.166] [% (helemaal) eens]	32,1▼	36,6	39,9▲	3,9 (,067)▲	30,6▼	35,3	38,8▲	4,1 (,070)▲	35,4▼	42,1△	43,3△	4,1 (,067)▲	--	38,9	40,3	1,4 (,014)	--	36,8	41,4	4,6 (,047)△

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson-χ<sup>2</sup> test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: p< ,05 (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), en Cohen's d |effectgrootte| is ten minste ,10. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan ,10. Bij dichotome uitsplitsvariabelen toetst de regressiecoëfficiënt het verschil tussen voorgaande twee groepen. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

# BIJLAGE 4

## EFFECTEN EN DETERMINANTEN IN 2014 NAAR LEEFTIJD, OPLEIDINGSNIVEAU EN CONTRACTFLEXIBILITEIT

**TABEL B4.1**

Effecten en determinanten in 2014 afkomstig uit de NEA naar leeftijd (NEA) en aandeel personeel in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder (WEA).

	TOTAAL	T/M 44-JARIGEN	45-54- JARIGEN	T/M 44-JARIGEN	55- PLUSERS
<b>NEA</b>					
Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=22.546]	63,0	61,6 ▼	63,9 ▲	61,6 ▼	65,2 ▲
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=21.096]	62,6	60,9 ▼	63,9 ▲	60,9 ▼	65,8 ▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkisen [N=37.645] [% zowel psychisch als fysiek]	85,5	88,0 ▲	83,6 ▼	88,0 ▲	80,1 ▼
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=37.234] [% (helemaal) mee eens]	53,2	66,0 ▲	44,1 ▼	66,0 ▲	23,9 ▼
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=37.821] [% uitstekend/zeer goed/goed]	82,3	85,4 ▲	79,6 ▼	85,4 ▲	75,9 ▼
Goede werk-privébalans [N=37.403] [% nee, nooit/ja, enkele keer]	90,9	90,8	90,4	90,8 ▼	91,9 ▲
Geen zware fysieke belasting [N=36.807] [% nee/ja soms]	79,6	77,3 ▼	81,7 ▲	77,3 ▼	84,0 ▲
Geen zware psychosociale belasting [N=37.921] [% laag/middel en laag/middel]	55,9	57,0 ▲	52,4 ▼	57,0	56,9
Gemiddeld tot goede mogelijkheden en sociale steun [N=37.960] [% middel/hoog en middel/hoog]	52,1	49,0 ▼	56,2 ▲	49,0 ▼	56,4 ▲
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=37.745] [% ja]	52,0	52,5 ▼	55,1 ▲	52,5 ▲	46,5 ▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=37.688] [% (heel) belangrijk]	90,6	93,7 ▲	88,6 ▼	93,7 ▲	83,7 ▼
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=36.997] [% tot 5 jaar]	39,3	54,1 ▲	22,7 ▼	54,1 ▲	15,0 ▼
<b>WEA</b>					
<b>TOTAAL</b>			<b>MINDER DAN 20% PERSONEEL ≥ 55 JAAR</b>		<b>20% PERSONEEL OF MEER ≥ 55 JAAR</b>
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=4.106]	90,0		88,9 ▼		91,2 ▲
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=4.718] [% in (zeer) sterke mate]	73,2		75,3 ▲		66,8 ▼
Innovatie productieproces [N=4.698] [% ja]	53,1		56,5 ▲		48,1 ▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=5.109] [% ja]	24,5		21,3 ▼		32,8 ▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.109] [% (helemaal) eens]	39,9		39,5 ▼		42,7 ▲

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: p < ,05 (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d | effectgrootte | is ten minste ,20. Open driehoekjes ▲: significant, maar Cohen's d | effectgrootte | is kleiner dan ,20.

**TABEL B4.3**

Effecten en determinanten in 2014 afkomstig uit de NEA en WEA naar opleidingsniveau en type contract (NEA) (WEA: aandeel laagopgeleid personeel (maximaal LBO, MAVO, VMBO), respectievelijk aandeel personeel met flexibel dienstverband ('flexschil': aandeel tijdelijke dienst/oproep-/uitzendkrachten/getachteerden/zppers/freelancers/overig).

	TOTAAL	MIDDELEBAAR/ HOOG OPGELEIDEN	LAAG OPGELEIDEN	VAST/ UITZICHT OP DIENSTVERBAND	FLEXIBEL DIENSTVERBAND
<b>NEA</b>					
Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [alleen 45-plussers] [N=11.120]	64,5	64,5▽	64,7△	64,4▼	66,1▲
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [alleen 45-plussers] [N=9.724]	64,7	64,9△	64,2▽	64,6▼	66,5▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=37.645] [% zowel psychisch als fysiek]	85,5	86,5△	82,8▽	85,0▽	87,4△
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=37.234] [% helemaal] mee eens]	53,2	55,1△	47,4▽	51,4▽	60,1△
Een goede/ uitstekende algemene gezondheid hebben [N=37.821] [% uitstekend/ zeer goed/ goed]	82,3	83,3△	79,4▽	81,4▽	85,3△
Goede werk-privébalans [N=37.403] [% nee, nooit/ ja, enkele keer]	90,9	90,5▽	92,5△	90,7▽	91,6△
Geen zware fysieke belasting [N=36.807] [% nee/ ja soms]	79,6	83,8▲	66,1▼	80,7△	75,2▽
Geen zware psychosociale belasting [N=37.921] [% laag/ middel en laag/ middel]	55,9	53,1▼	64,8▲	53,8▼	64,0▲
Gemiddeld tot goede regel mogelijkheden en sociale steun [N=37.960] [% midden/ hoog en midden/ hoog]	52,1	55,6▲	41,2▼	55,4▲	39,3▼
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=37.745] [% ja]	52,0	57,3▲	35,5▼	55,8▲	37,5▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=37.688] [% (heel) belangrijk]	90,6	92,9▲	83,6▼	90,5▽	91,3△
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=36.997] [% tot 5 jaar]	39,3	37,3▽	45,9 △	27,2▼	87,7▲
	<b>TOTAAL</b>	<b>MINDER DAN 50% LAAG OPGELEID PERSENEEL</b>	<b>50% OF MEER LAAG OPGELEID PERSENEEL</b>	<b>FLEXSCHIL MAX. 33%</b>	<b>FLEXSCHIL- GROTER DAN 33%</b>
<b>WEA</b>					
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=4.106]	90,0	90,4△	87,6▽	90,4△	87,9▽
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=4.718] [% in (zeer) sterke mate]	73,2	78,0▲	63,2▼	71,2▽	74,4△
Innovatie productieproces [N=4.698] [% ja]	53,1	58,4▲	46,3▼	50,4▽	60,1△
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=5.109] [% ja]	24,5	24,6	24,4	27,7△	21,1▽
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.109] [% helemaal] eens]	39,9	38,8▽	43,3△	40,3	41,4

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲ : p < .05 (en ▼) : Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d | effectgrootte | is ten minste .20. Open driehoekjes △ : significant, maar Cohen's d | effectgrootte | is kleiner dan .20.

# BIJLAGE 5

## ONTWIKKELING TUSSEN 2010, 2012 EN 2014 IN EFFECTEN EN DETERMINANTEN NAAR SECTOR

**TABEL B5.1**  
 Percentages en gemiddelden - ontwikkeling tussen 2010, 2012 en 2014 - van effecten en determinanten afkomstig uit de NEA en van determinanten afkomstig uit de WEA naar sector.

NEA	TOTAAL			LANDBOUW, BOSBOUW & VISSERIJ			INDUSTRIE			BOUWNIJVERHEID		
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [alleen bij 45- tot 65-jarigen] [N=18.538]	--	63,8	64,3	,505 (,071)▲	--	63,7	64,0	,221 (,027)▲	--	63,1	63,7	,674 (,100)▲
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=16.468] [alleen bij 45- tot 65-jarigen]	--	64,1	64,5	,411 (,043)△	--	64,8	64,3	-,500 (-,049)▼	--	63,1	63,8	,648 (,075)▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=85.732] [% zowel psychisch als fysiek]	87,1△	85,1▽	85,4▽	-,8 (-,018)▽	85,8	91,6	87,8	,6 (,016)	83,5	83,0	84,4	-,7 (-,039)▽
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=85.044] [% (helemaal) mee eens]	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-,39 (-,064)▼	68,8▲	56,9	60,4	-,36 (-,061)	53,7△	50,3	55,4▼	-,48 (-,081)▼
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=37.236] [% goed/ zeer goed]	--	--	82,1	--	--	--	85,2	--	--	--	80,5	--
Goede werk-privébalans [N=85.502] [% nee, nooit/ ja, enkele keer]	90,3▽	91,1△	90,8	,2 (,005)	89,3	94,4	92,3	1,2 (,037)	90,3	92,0	91,4▽	-,0 (-,031)
Geen zware fysieke belasting [N=84.806] [% nee/ ja soms]	78,5▽	79,6	79,4	,4 (,009)△	69,5	67,8	65,3	-,21 (-,037)	74,5	75,4	66,1	2,0 (,035)△
Geen zware psychosociale belasting [N=86.211] [% laag/ middel en laag/ middel]	54,7▽	56,8△	55,5	,3 (,005)	73,5	67,3	71,2	-,7 (-,013)	60,5▽	62,5	57,5▽	-,20 (-,033)▽
Gemiddeld tot goede regelmo-lijkheden en sociale steun [N=86.371] [% middel/ hoog en mitte/ hoog]	54,6△	52,6	51,8▽	-,13 (-,022)▽	45,9	45,5	41,9	-,22 (-,036)	55,7	55,2	62,9	-,13 (-,022)
Schooling gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=62.098] [% ja]	--	54,0△	52,5▽	-,15 (-,015)▽	--	38,2▲	26,0▼	-,123 (-,129)▼	--	49,6	50,7	-,36 (-,035)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=85.765] [% (heel) belangrijk]	90,0▽	91,4△	90,9	,4 (,011)△	81,8	85,4	84,6	1,2 (,027)	88,3	90,3△	90,8△	1,4 (,037)△
Korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=84.974] [% tot 5 jaar]	43,9△	41,5	39,4▽	-,22 (-,037)▽	44,0	43,5	52,3▲	4,5 (,074)▲	31,6	31,4	31,3	-,16 (-,028)

	TOTAAL				LANDBOUW, BOSEBOUW & VISSERIJ				INDUSTRIE				BOUWNIJVERHEID			
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
<b>WEA</b>																
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=13.276]	86,1▼	89,8▲	90,0▲	1,98 (,100)▲	82,9▼	90,9▲	89,6▲	3,64 (,190)▲	83,4▼	86,1	86,9▲	1,78 (,092)▲	88,6▼	90,9	92,5▲	1,97 (,121)▲
Tevreden over bereikbaarheid personeel nieuwe dingen leren [N=15.016] [% in (zeer) sterke mate]	70,5▽	71,6	73,2△	1,4 (,025)△	72,3▲	62,3▼	64,5	-4,3 (-,074)▼	61,9	62,4	57,0	-2,4 (-,041)	61,1▼	64,2	72,0▲	5,3 (,090)▲
Innovatie productieproces [N=14.506] [% ja]	53,3	51,1▽	53,1	-1 (-,002)	43,7▼	59,0▲	65,5▲	11,1 (,185)▲	63,4	60,6	57,5	-3,0 (-,050)	46,9▲	37,3▼	41,2	-3,2 (-,052)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=15.830] [% ja]	24,0▽	26,8△	24,5	3 (,005)	26,7	26,0	28,0	6 (,011)	29,5	38,0▲	30,5	7 (,012)	26,4▼	41,4▲	34,0	4,2 (,073)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=15.711] [% helemaal eens]	32,1▼	36,6	39,9▲	3,9 (,067)▲	40,7▼	49,4	49,7	4,6 (,077)▲	39,2	39,4	42,1	1,5 (,024)	43,2	42,9	34,6▼	-4,2 (-,069)▼

(Tabel sectoren vervolgd (1))

	TOTAAL				HANDEL				VERVOER & OPSLAG				HORECA			
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
<b>NEA</b>																
Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [alleen bij 45- tot 65 jarigen] [N=18.538]	--	63,8	64,3	,505 (,071)▲	--	63,8	64,3	,500 (,073)▲	--	63,7	64,3	,610 (,073)▲	--	63,8	64,0	,267 (,034)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=16.468] [alleen bij 45- tot 65 jarigen]	--	64,1	64,5	,411 (,043)△	--	63,8	64,5	,643 (,066)▲	--	63,8	64,7	,866 (,086)▲	--	63,6	62,8	-,727 (-,071)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=85.732] [% zowel psychisch als fysiek]	87,1△	85,1▽	85,4▽	-8 (-,018)▽	87,8△	85,3▽	87,0	-2 (-,006)	88,3	84,6▽	87,0	-4 (-,011)	85,2	84,1	85,9	,5 (,011)
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=85.044] [% helemaal mee eens]	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-3,9 (-,064)▼	66,4▲	59,9▽	61,8	-2,0 (-,034)▽	58,2▲	48,4▽	50,1▽	-3,6 (-,061)▼	71,7△	68,7	67,4	-2,1 (-,037)▽
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=37.236] [% goed/ zeer goed]	--	--	82,1	--	--	--	84,7	--	--	--	82,3	--	--	--	83,1	--
Goede werk-privébalans [N=85.502] [% nee, nooit/ja, enkele keer]	90,3▽	91,1△	90,8	,2 (,005)	92,0	93,3△	92,6	,2 (,007)	85,3	85,1	85,2	-1 (-,002)	84,4▼	87,8	88,2	1,8 (,043)△
Geen zware fysieke belasting [N=84.806] [% nee/ja soms]	78,5▽	79,6	79,4	4 (,008)△	70,5▽	74,5△	70,6▽	-2 (-,004)	70,6	74,6	72,6	8 (,014)	73,5	70,6	72,8	-1 (-,002)
Geen zware psychosociale belasting [N=86.211] [% laag/middel en laag/middel]	54,7▽	56,8△	55,5	3 (,005)	61,6	63,3△	60,0▽	-1,0 (-,016)	60,3▼	66,5	65,2	2,1 (,037)△	48,1▼	50,5	55,2▲	3,7 (,060)▲
Gemiddeld tot goede mogelijkheden en sociale steun [N=86.371] [% middel/hoog en middel/hoog]	54,6△	52,6	51,8▽	-1,3 (-,022)▽	49,3△	48,8	46,5▽	-1,5 (-,024)▽	43,2	41,0	41,6	-7 (-,012)	39,4	38,1	38,1	-6 (-,010)

	TOTAAL				HANDEL				VERVOER & OPSLAG				HORECA			
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
<b>NEA</b>																
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=62.098] [% ja]	-	54,0Δ	52,5▽	-1,5 (-0,15)▽	-	39,4	38,3	-1,1 (-0,11)	-	46,9	49,4	+2,4 (+0,24)	--	29,9▲	25,1▼	-4,9 (-0,53)▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=85.765] [% (heel) belangrijk]	90,0▽	91,4Δ	90,9	,4 (0,11)Δ	88,5	89,2	89,3	,4 (0,10)	80,8▽	86,2▲	83,6	,6 (0,12)	89,3	90,1	88,9	-3 (-0,07)
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=84.974] [% tot 5 Jaar]	43,9Δ	41,5	39,4▽	-2,2 (-0,37)▽	52,2 Δ	49,0 ▽	50,0	-9 (-0,15)	41,2 Δ	38,1	37,3	-1,9 (-0,32)▽	72,7	67,2▼	72,6	,4 (,008)
<b>WEA</b>																
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=13.276]	86,1▼	89,8▲	90,0▲	1,98 (,100)▲	84,5▼	88,6▲	88,8▲	2,16 (,096)▲	87,7	87,6	91,8▲	2,03 (,097)▲	80,0▼	86,0▲	82,8	1,65 (,069)▲
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=15.016] [% in (zeer) sterke mate]	70,5▽	71,6	73,2Δ	1,4 (,025)Δ	67,8▼	75,7▲	71,6	2,0 (,037)Δ	66,7	55,0▼	63,2	-9 (-0,15)	73,9▲	60,2▼	63,9	-5,0 (-0,87)▼
Innovatie productieproces [N=14.506] [% ja]	53,3	51,1▽	53,1	-1 (-0,02)	49,8	47,8	46,0	-1,9 (-0,31)	41,6	32,7▼	44,1	1,2 (,020)	54,0▲	41,9▼	53,3	-3 (-0,006)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeels- bezetting [N=15.830] [% ja]	24,0▽	26,8Δ	24,5	,3 (,005)	26,1	28,6	27,9	,9 (,017)	31,8	22,7▼	33,8	,9 (,016)	6,8	8,2	6,4	-2 (-0,006)
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=15.711] [% helemaal eens]	32,1▼	36,6	39,9▲	3,9 (,067)▲	25,7▼	31,3	36,6▲	5,4 (,096)▲	38,3	36,0	44,9	3,2 (,055)	31,2▼	30,3▼	46,5▲	7,7 (,132)▲

(Tabel sectoren vervolgd (2))

	TOTAAL				INFORMATIE & COMMUNICATIE				FINANCIËLE INSTELLINGEN				ZAKELIJKE DIENSTVERLENING			
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
<b>NEA</b>																
Willen doorwerken tot (leef)tijd [Gemiddelde] [alleen bij 45- tot 65 jarigen] [N=18.538]	-	63,8	64,3	,505 (,071)▲	-	64,4	64,5	,087 (,010)	-	63,5	64,2	,734 (,097)▲	-	64,1	64,4	,318 (,042)Δ
Kunnen doorwerken tot (leef)tijd [Gemiddelde] [N=16.468] [alleen bij 45- tot 65 jarigen]	--	64,1	64,5	,411 (,043)Δ	-	65,6	65,8	,207 (,018)	-	64,9	65,4	,530 (,054)	--	64,7	65,2	,557 (,053)▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=85.732] [% zowel psychisch als fysiek]	87,1Δ	85,1▽	85,4▽	-8 (-0,18)▽	90,4	91,8	91,7	,6 (,019)	92,2Δ	90,2	89,5	-1,3 (-0,37)▽	88,7Δ	85,6▽	87,0	-8 (-0,19)▽
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=85.044] [% helemaal mee eens]	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-3,9 (-0,64)▼	73,1▲	60,8▼	67,7	-2,1 (-0,37)	61,5▲	51,4▼	55,9	-2,4 (-0,40)▽	64,6▲	57,6▽	60,5	-1,8 (-0,31)▽
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=37.236] [% goed/ zeer goed]	--	--	82,1	--	--	--	84,3	--	--	--	84,1	--	--	--	82,5	--

	TOTAAL			INFORMATIE & COMMUNICATIE			FINANCIËLE INSTELLINGEN			ZAKELIJKE DIENSTVERLENING						
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p				
<b>NEA</b>																
Goede werk-privébalans [N=85.502] [% nee, nooit/ja, enkele keer]	90,3▽	91,1△	90,8	,2 (,005)	88,3	89,8	90,3	1,0 (,026)	92,8	91,6	90,9	-9 (-,028)	89,4	89,8	90,0	,3 (,007)
Geen zware fiscale belasting [N=84.806] [% nee/ja soms]	78,5▽	79,6	79,4	,4 (,008)△	99,2▲	97,1▽	97,7	-7 (-,040)▽	99,0	98,4	98,2	-4 (-,025)	87,5	85,2▽	88,1△	4 (,009)
Geen zware psychosociale belasting [N=86.211] [% laag/middel en laag/middel]	54,7▽	56,8△	55,5	,3 (,005)	50,3	54,6	53,8	1,6 (,027)	49,0	51,2	51,3	1,1 (,018)	54,9▽	56,3△	56,6	,8 (,013)
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [N=86.371] [% middel/hoog en middel/hoog]	54,6△	52,6	51,8▽	-1,3 (-,022)▽	68,4	66,8	67,8	-2 (-,004)	66,2	69,8	67,7	,6 (,011)	60,8△	55,2▽	56,4	-2,0 (-,034)▽
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=62.098] [% ja]	--	54,0△	52,5▽	-1,5 (-,015)▽	--	57,5	53,1	-4,4 (-,043)	--	71,9	70,2	-1,8 (-,019)	--	49,7	48,5	-1,2 (-,012)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=85.765] [% (heel) belangrijk]	90,0▽	91,4△	90,9	,4 (,011)△	95,5	95,0	93,9	-8 (-,031)	91,1▼	94,3	93,5	1,1 (,037)△	90,7	90,6	91,2	,3 (,008)
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=84.974] [% tot 5 Jaar]	43,9△	41,5	39,4▽	-2,2 (-,037)▽	52,0▲	44,3	44,7	-3,4 (-,057)▼	31,7	28,7	31,5	,1 (,001)	55,1△	52,1	48,6▽	-3,3 (-,053)▼
<b>WEA</b>																
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=13.276]	86,1▼	89,8▲	90,0▲	1,98 (,100)▲	89,3▼	91,2	93,1▲	1,91 (,107)▲	91,1	91,8	93,2	1,06 (,064)	88,2▼	90,5	90,7△	1,27 (,069)▲
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=15.016] [% in (zeer) sterke mate]	70,5▽	71,6	73,2△	1,4 (,025)△	82,8	90,0	84,9	,8 (,019)	69,2▼	80,6	82,0	6,5 (,124)▲	75,6▽	77,4	81,9▲	3,2 (,062)▲
Innovatie productieproces [N=14.506] [% ja]	53,3	51,1▽	53,1	-1 (-,002)	75,1▲	58,2▼	64,4	-4,9 (-,086)▼	63,5	68,8▲	44,5▼	-9,3 (-,154)▼	58,3	51,9▼	57,8	-2 (-,004)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbe- zetting [N=15.830] [% ja]	24,0▽	26,8△	24,5	,3 (,005)	19,3	18,5	16,5	-1,4 (-,031)	29,6	28,4	28,3	-7 (-,012)	26,3	27,8▲	19,9▼	-3,2 (-,060)▼
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=15.711] [% (helemaal) eens]	32,1▼	36,6	39,9▲	3,9 (,067)▲	29,2	28,4▼	44,3▲	7,9 (,138)▲	27,5	43,7▲	29,9	1,2 (,021)	29,7▼	33,7	36,5▲	3,4 (,059)▲



(Tabel sectoren vervolgd (3))

NEA	TOTAAL			OVERHEID			ONDERWIJS			GEZONDHEIDS- & WELZIJNSZORG			OVERIGE DIENSTVERLENING			
	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p	'10	'12	'14	B (β) p
Willen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde  alleen bij 45- tot 65 jarigen] [N=18.538]	--	63,8	64,3	505 (,071)▲	--	63,5	64,1	625 (,086)▲	--	64,2	64,8	542 (,081)▲	--	64,4	65,0	622 (,081)▲
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) [Gemiddelde] [N=16.468]	--	64,1	64,5	411 (,043)Δ	--	64,2	64,9	652 (,073)▲	--	64,3	64,7	439 (,050)	--	64,7	64,9	191 (,019)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkisen [N=85.732] [% zowel psychisch als fysiek]	87,1Δ	85,1▽	85,4▽	-8 (-0,018)▽	88,7	86,9	88,1	-2 (-0,004)	84,7	84,1	82,0▽	-1,4 (-0,031)▽	84,9Δ	87,0	85,1▽	-1,9 (-0,047)▽
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=85.044] [% (helemaal) mee eens]	61,6▲	54,1▽	53,4▽	-3,9 (-0,064)▼	51,0▲	39,3▼	42,9	-3,5 (-0,058)▼	52,8▲	46,4	44,7▽	-3,9 (-0,064)▼	62,2▲	54,3	52,7▽	-3,5 (-0,057)▼
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=37.236] [% goed/ zeer goed]	--	--	82,1	--	--	--	81,6	--	--	--	80,4	--	--	--	81,4	--
Goede werk-privébalans [N=85.502] [% nee, nooit/ ja, enkele heer]	90,3▽	91,1Δ	90,8	2 (,005)	89,7▽	91,9	91,7	9 (,028)Δ	89,9	88,4	89,1	-3 (-0,008)	91,7	89,7	90,8	-1 (-0,002)
Geen zware fysieke belasting [N=84.806] [% nee/ ja soms]	78,5▽	79,6	79,4	4 (,008)Δ	90,3▼	92,2	93,9▲	1,8 (,056)▲	93,9▼	96,2	96,5Δ	1,2 (,051)▲	68,1▽	83,5	83,3	1,4 (,031)
Geen zware psychosociale belasting [N=86.211] [% laag/middel en laag/middel]	54,7▽	56,8Δ	55,5	3 (,005)	54,3	56,1	57,6	1,6 (,027)Δ	42,8	42,7	43,2	2 (,004)	46,5	58,2	57,6	-7 (-0,012)
Gemiddeld tot goede regelmoelijken heden en sociale steun [N=86.371] [% middel/hoog en middel/hoog]	54,6Δ	52,6	51,8▽	-1,3 (-0,022)▽	63,6	60,3▽	63,3	1 (,001)	51,0Δ	48,3	47,6	-1,6 (-0,027)▽	48,3	53,0	55,0	-7 (-0,012)
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [N=62.098] [% ja]	--	54,0Δ	52,5▽	-1,5 (-0,015)▽	--	70,0	67,5	-2,5 (-0,026)	--	69,2	66,4	-2,7 (-0,028)	--	51,6	48,2	-3,3 (-0,033)
Leermoelijkenheden belangrijk vinden [N=85.765] [% (heel) belangrijk]	90,0▽	91,4Δ	90,9	4 (,011)Δ	92,8▽	95,2	94,9	9 (,034)Δ	92,6▽	94,3	93,9	6 (,020)	92,1▽	92,8	92,0	2 (,008)
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [N=84.974] [% tot 5 jaar]	43,9Δ	41,5	39,4▽	-2,2 (-0,037)▽	27,6▲	22,3	21,1▽	-3,1 (-0,061)▼	32,4Δ	31,0	27,2▽	-2,7 (-0,049)▽	41,6▲	48,2	40,6▼	-5,2 (-0,085)▼

WEA	TOTAAL					OVERHEID					ONDERWIJS					GEZONDHEIDS- & WELZIJNSZORG					OVERIGE DIENSTVERLENING				
	'10	'12	'14	B (β) p		'10	'12	'14	B (β) p		'10	'12	'14	B (β) p		'10	'12	'14	B (β) p		'10	'12	'14	B (β) p	
Aandee personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=43.276]	86,1▼	89,8▲	90,0▲	1,98 (,100)▲		85,3	86,0	84,3	-472 (-,034)		88,7	89,6	91,4	1,31 (,083)		91,4▼	94,0	94,0	1,29 (,082)▲		87,4▼	91,8▲	89,8	1,21 (,065)	
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=15,016] [% in (zeer) sterke mate]	70,5▼	71,6	73,2△	1,4 (,025)△		58,2	58,0	58,7	,3 (,004)		68,1	74,7	76,5	4,2 (,078)		79,3	75,0	79,8	,3 (,007)		70,8▼	75,6	81,1▲	5,2 (,096)▲	
Innovatie productieproces [N=14.506] [% ja]	53,3	51,1▼	53,1	-1 (-,002)		75,5	65,9	70,2	-2,9 (-,053)		53,4	63,3	61,9	4,3 (,071)		58,0	65,2	60,8	1,3 (,022)		50,9	47,8	41,3▼	-4,8 (-,077)▼	
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=15,830] [% ja]	24,0▼	26,8△	24,5	3 (,005)		24,0	30,1	28,5	2,4 (,044)		27,3	31,3	27,2	-1 (-,002)		19,0▼	25,5	27,0	3,9 (,075)▲		14,6	16,5	21,1▲	3,2 (,068)▲	
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=15.711] [% (helemaal) eens]	32,1▼	36,6	39,9▲	3,9 (,067)▲		53,0	46,8	55,1	8 (,013)		30,4	30,5	43,1▲	6,5 (,111)		30,8▼	40,4▲	37,1	3,0 (,051)		26,5▼	39,5	43,5▲	8,6 (,143)▲	

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: p < ,05 (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d | effectgrootte | is ten minste ,10. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d | effectgrootte | is kleiner dan ,10. Bij dichotome uitsplitsvariabelen toetst de regressiecoëfficiënt het verschil tussen voorgaande twee groepen. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval ( $\beta$  = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

# BIJLAGE 6

## ONTWIKKELING TUSSEN 2010, 2012 EN 2014 IN EFFECTEN EN DETERMINANTEN NAAR SECTOR

**TABEL B6.1**  
Effecten en determinanten in 2014 afkomstig uit de NEA en determinanten afkomstig uit de WEA naar sector.

	TOTAAL	LANDBOUW, BOSBOUW & VISSERIJ	INDUSTRIE	BOUW- NIJVERHEID	HANDEL	VERVOER & OPSLAG	HORECA	INFORMATIE & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST- VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	GEZONDHEIDS- EN WELZIJNS- ZORG	OVERIGE DIENST- VERLENING
<b>NEA:</b>														
Willen doorwerken tot (leef)tijd [Gemiddelde] [alleen 45-plussers] [N=11..1.120]	64,5	64,4	64,1▽	63,9▽	64,7△	64,9△	64,4	64,6	64,5	64,9△	64,2▽	64,9△	64,4	65,3▲
Kunnen doorwerken tot (leef)tijd [Gemiddelde] [alleen 45-plussers] [N=9..724]	64,7	64,8	64,4▽	63,9▽	64,9	65,3△	63,2▼	65,9▲	65,6△	65,7▲	64,9	65,0	63,6▼	65,4△
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische eisen [% zowel psychisch als fysiek] [N=37.645]	85,5	88,0	84,0▽	84,4	87,1△	87,2△	85,8	91,8△	89,6△	87,2△	88,1△	82,1▽	81,5▽	85,4
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [N=37.234] [% (Helemaal) Wee eens] [% goed/ zeer goed] [N=37.821]	53,2	60,1△	50,6▽	55,2	61,5▲	49,5▽	66,7▲	67,7▲	55,9△	60,0△	42,9▼	44,7▽	42,7▼	51,7
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [% goed/ zeer goed] [N=37.403]	82,3	85,3	79,0▽	80,5	84,8△	82,7	83,2	84,3	84,2△	82,7	81,6	80,5▽	81,8	81,6
Goede werks-privébalans [% nee, nooit/ja, enkele keer verwaarlozen] [N=37.403]	90,9	92,4	91,4	91,4	92,7△	85,8▽	88,3▽	90,3	91,0	90,1▽	91,7	89,2▽	91,6△	91,1
Geen zware fysieke belasting [% nee/ja soms zware lichamelijke belasting] [N=36.807]	79,6	65,5▼	75,6▽	66,4▼	70,9▼	73,1▽	73,1▽	97,8▲	98,3▲	88,2▲	93,8▲	96,6▲	71,0▼	83,6△
Geen zware psychosociale belasting [% laag/middel en laag/middel] [N=37.921]	55,9	71,4▲	63,7△	57,9	60,5△	66,1▲	55,6	53,9	51,6▽	57,4△	57,6	43,7▼	45,2▼	58,1
Gemiddeld tot goede regel mogelijkheden en sociale steun [% middel/hog en middel/hog] [N=37.960]	52,1	42,1▼	54,8△	63,2▲	47,0▽	41,7▼	38,6▼	67,9▲	68,1▲	56,9△	63,4▲	47,7▽	45,8▽	55,3△
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [% ja] [N=37.745]	52,0	25,8▼	47,8▽	50,2	37,9▼	48,6▽	24,9▼	53,0	69,6▲	47,9▽	67,4▲	65,8▲	67,0▲	47,4▽
Leermogelijkheden belangrijk vinden [% (heel) belangrijk] [N=37.688]	90,6	84,1▼	88,3▽	90,5	89,1▽	81,8▼	88,5▽	93,9△	93,5△	90,8	94,8△	93,6△	93,1△	91,6
Korter dan 5 Jaar bij huidige werkgever (mobiliteit) [% korter dan 5 jaar] [N=36.997]	39,3	51,8▲	32,7▽	31,3▽	49,6▲	37,9	72,1▲	44,6△	31,4▽	48,3▲	21,1▼	27,2▼	33,7▽	40,1

	TOTAAL	LANDBOUW, BOSBOUW & VISSERIJ	INDUSTRIE	BOUW- NIJVERHEID	HANDEL	VERVOER & OPSLAG	HORECA	INFORMATIE & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST- VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	GEZONDHEIDS- EN WELZIJNS- ZORG	OVERIGE DIENST- VERLENING
<b>WEA:</b>														
Aandeel personeel voldoende gekwalificeerd en ervaren voor werk [Gemiddelde] [N=4.106]	90,0	89,6	86,9▼	92,5△	88,8▽	91,8	82,8▼	93,1▲	93,2▲	90,7	84,3	91,4	94,0▲	89,8
Tevreden over bereidheid personeel nieuwe dingen leren [N=4.718] [% in (zeer) sterke mate]	73,2	64,5▼	57,0▼	72,0	71,6	65,2▽	63,9▼	84,9▲	82,0▲	81,9▲	58,7	76,5	79,8△	81,1△
Innovatie productieproces [N=4.698] [% ja]	53,1	65,5▲	57,5	41,2▼	46,0▽	44,1▽	53,3	64,4▲	44,5	57,8△	70,2	61,9	60,8△	41,3▼
Doonwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting [N=5.109] [% ja]	24,5	28,0	30,5△	34,0▲	27,9△	33,8▲	6,4▼	16,5▽	28,3	19,9▽	28,5	27,2	27,0	21,1
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=5.109] [% (helemaal) eens]	39,9	49,7▲	42,1	34,6▽	36,6▽	44,9	46,5△	44,3	29,9▼	36,5▽	55,1	43,1	37,1	43,5

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$  test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: p < ,05 (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), en Cohen's d | effectgrootte | is ten minste ,10. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d | effectgrootte | is kleiner dan ,10.





**TNO** innovation  
for life