

# DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND



Resultaten van de Monitor DI 2014-2019

Swenneke van den Heuvel  
Karolus Kraan  
Luuk Bouwens

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## COLOFON

### **TNO**

Work Health Technology

088 866 61 00

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

Rapportnummer: TNO 2021 R11794

© 2021 TNO

### **Auteurs:**

Swenneke van den Heuvel

Karolus Kraan

Luuk Bouwens

### **Vormgeving:**

Coek Design, Prinsenbeek

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO. Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

## SAMENVATTING →

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in Nederland

TNO-onderzoek duurzame  
inzetbaarheid

## 1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## SAMENVATTING

Demografische ontwikkelingen zoals de vergrijzing en de vergroening hebben tot gevolg dat het niet-werkende deel van de bevolking groeit en dat daarom de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking op voldoende niveau moet zijn. Een hoge productieve deelname aan het arbeidsproces vereist een hoge inzetbaarheid van de beroepsbevolking, ook op langere termijn. Met inzetbaarheid bedoelen we het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid. Bij 'duurzame inzetbaarheid' gaat het ook om het behoud van dit vermogen. Duurzame inzetbaarheid houdt in dat werkenden niet alleen in het hier en nu inzetbaar zijn, maar ook dat ze op de langere termijn kunnen en willen blijven werken. Duurzame inzetbaarheid is dus een vereiste om de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking voldoende op peil te houden en daarmee de gevolgen van de demografische ontwikkelingen het hoofd te bieden. Daarom is het belangrijk om deze duurzame inzetbaarheid structureel te monitoren.



## SAMENVATTING

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheid →Stand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in NederlandTNO-onderzoek duurzame  
inzetbaarheid

## 1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

## Literatuur

## Bijlage 1 Databestanden

## Bijlage 2 Tabellen

## Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## MONITORING VAN DUURZAME INZETBAARHEID

TNO heeft in 2010 in nauw overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de 'Monitor Duurzame Inzetbaarheid' ontwikkeld. Deze Monitor geeft een actueel beeld van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemers en toont daarnaast de trends die we daarin kunnen zien. Ook geeft de monitor een beeld van de ontwikkelingen in het bedrijfs- en overheidsbeleid daaromtrent.

**Figuur 1** → visualiseert het model van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. De belangrijkste uitkomstmaat is blok 1, de duurzame inzetbaarheid. De duurzame inzetbaarheid wordt voor een groot deel bepaald door de actuele inzetbaarheid (blok 2), die op zijn beurt weer bepaald wordt door persoonlijke factoren van de werknemer zoals gezondheid en de privé-situatie (blok 3) en door werkkenmerken (blok 4). De duurzame inzetbaarheid gaat verder dan de actuele inzetbaarheid omdat het wenselijk is dat werknemers ook in de toekomst nog inzetbaar zijn. Daarom is het ook van belang dat zij kunnen omgaan met veranderingen

(blok 5). Aan de contextuele kant is het belangrijk hoe de vraag naar arbeid zich ontwikkelt en in hoeverre er een beroep gedaan wordt op andere kennis en vaardigheden van de werknemers (blok 6). Op al deze blokken zijn beleidskeuzes (blok 7) van invloed. Het bedrijfsbeleid heeft vooral invloed op de werkkenmerken, maar indirect ook op de gezondheid. Overheidsbeleid kan op verschillende manieren invloed uitoefenen op de duurzame inzetbaarheid, maar zal vooral invloed hebben op het beleid in bedrijven.

We maken gebruik van indicatoren om de blokken in het model te operationaliseren. Deze indicatoren zijn afkomstig uit de monitorstudies van TNO en uit de statistieken van het CBS. Aan de waarde van deze indicatoren kunnen we de stand van zaken en de ontwikkeling in duurzame inzetbaarheid in Nederland aflezen. In Hoofdstuk 2 staat beschreven welke indicatoren dit zijn.

SAMENVATTING

Monitoring van duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken duurzame inzetbaarheid in Nederland

TNO-onderzoek duurzame inzetbaarheid

1 Inleiding

2 Monitoringmodel Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in Nederland: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

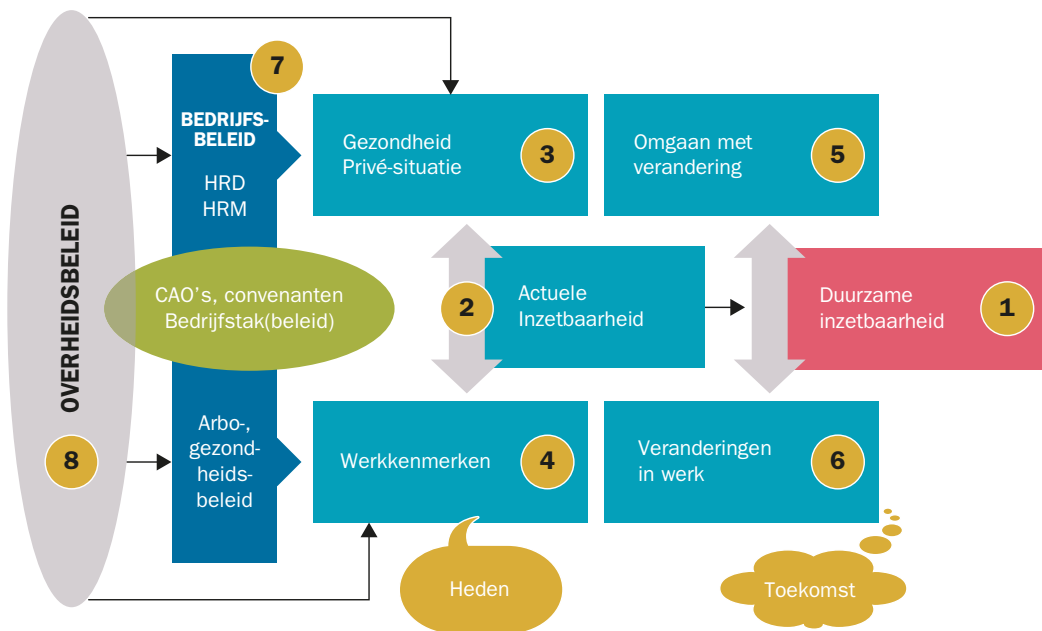
Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

KADER SLUITEN ✕

FIGUUR 1

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN



griek hoe de vraag  
een beroep gedaan  
de werknemers  
s (blok 7) van  
d op de werk-  
heid. Overheids-  
uitoefenen op de  
ed hebben op het

ken in het model  
komstig uit de  
van het CBS.  
ve de stand van  
arheid in  
hreven welke

## SAMENVATTING

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in Nederland →

TNO-onderzoek duurzame  
inzetbaarheid

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## STAND VAN ZAKEN DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND

Het rapport bevat een overzicht van de stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid in Nederland in 2019 aan de hand van indicatoren. We beschrijven ook de trends vanaf 2014. We vergelijken de duurzame inzetbaarheid van jongere met oudere werknemers, laag met hoger opgeleide werknemers, flexwerkers met werknemers met een vast dienstverband, en werknemers die door gezondheidsproblemen ernstig belemmerd worden in het werk met werknemers voor wie dat niet het geval is. We kijken ten slotte naar verschillen tussen sectoren en regio's. Hierna volgt een korte samenvatting van enkele opvallende uitkomsten.

### VERDERE TOENAME IN PENSIOENLEEFTIJD

In de periode 2014-2019 is de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd verder gestegen. Anno 2014 is de gemiddelde leeftijd van werknemers 63,8 jaar bij pensionering; in 2019 bedraagt deze 65,1 jaar. Daarmee ligt de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd voor het eerst gemiddeld boven de 65 jaar. Aan het begin van deze eeuw lag de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers rond de 61 jaar (CBS, 2020a).

Opvallend is dat de huidige feitelijke pensioenleeftijd hoger ligt dan zowel de gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers (van 45 jaar en ouder) willen doorwerken (64,1), als de leeftijd tot waarop werknemers denken te kunnen doorwerken (64,4).

Een verklaring hiervoor is dat de CBS-cijfers de leeftijd weer-geven waarop werknemers een uitkering ontvangen in het kader van de Algemene Ouderdomswet (AOW), werkgerelateerde pensioenen, nabestaandenpensioenen, lijfrenten en uitkeringen in het kader van de Algemene nabestaandenwet (ANW).

De gemiddelde pensioenleeftijd laat dus niet zien tot wanneer werkenden actief zijn op de arbeidsmarkt. Wanneer zij bijvoorbeeld arbeidsongeschikt zijn en daarvoor een uitkering in het kader van de WIA ontvangen zien we dat niet terug in de cijfers over het pensioen.

Er is ook een stijging in het aandeel werkgevers dat aangeeft het belangrijk te vinden voor de personeelsbezetting dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. Werkgevers treffen in 2019 ook vaker dan in voorgaande jaren zelf maatregelen die erop gericht zijn langer doorwerken mogelijk te maken voor hun personeel.

### DUIDELIJKE VERSCHILLEN TUSSEN JONGERE EN OUDERE EN LAAG EN HOGER OPGELEIDE WERKNEMERS

Werknemers jonger dan 45 jaar hebben in sterkere mate vertrouwen in hun kansen op de arbeidsmarkt dan oudere werknemers. Hetzelfde geldt voor middelbaar en hoog opgeleide werknemers ten opzichte van laag opgeleide werknemers. Oudere en laag opgeleide werknemers scoren behalve op

## SAMENVATTING

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in Nederland →

TNO-onderzoek duurzame  
inzetbaarheid

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

vertrouwen in de arbeidsmarktkansen ook slechter op scholingsdeelnemers, mobiliteit en gezondheid. Daarnaast ligt de gemiddelde pensioenleeftijd onder laag opgeleiden hoger dan onder hoger opgeleiden. Mogelijk is dit te verklaren door verschillen in de financiële positie van deze groepen. Laag opgeleiden willen ook wel langer doorwerken, maar verwachten dat relatief vaak niet te kunnen. Zo zien we ook dat laag opgeleide werknemers een relatief hoge fysieke belasting hebben. De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijden van laag, middelbaar en hoog opgeleiden zijn geleidelijk wel vergelijkbaar gestegen tussen 2014 en 2019.

### FLEXWERKERS VINDEN HUN WERK RELATIEF VAKER SAAI EN BLIJVEN ACHTER IN SCHOLINGSDEELNAME

Eenzijds zien we dat flexwerkers leren net zo belangrijk vinden als werknemers met een vast contract, maar hun scholingsdeelnemers blijft ver achter. Ook vinden we - vergeleken werknemers met een vast dienstverband - relatief veel flexwerkers in 'saaie banen'.

Werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn in hun werkuitvoering, scoren op veel DI-indicatoren ongunstig. Werknemers met een gezondheidsbeperking die hun werkuitvoering sterk belemmert, scoren op veel indicatoren ongunstiger dan werknemers zonder dergelijke beperkingen.

Zoals verwacht zien we de grootste verschillen met werknemers zonder gezondheidsbeperking op indicatoren die gerelateerd zijn aan gezondheid en werkvermogen. Werkgevers met kwetsbare werknemers in dienst geven gemiddeld een lager percentage op voor het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust voor het werk. We zien ook dat vestigingen met kwetsbare werknemers aanzienlijk vaker ontzie- of stimuleringsmaatregelen treffen dan vestigingen zonder deze werknemers, hoewel er een daling zichtbaar is ten opzichte van 2016.

### STIJGING FEITELIJKE PENSIENLEEFTIJD IN ALLE SECTOREN

De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd is tussen 2014 en 2019 in alle sectoren toegenomen. De vergelijking tussen bedrijfstakken leert dat de gemiddelde pensioenleeftijd het hoogst is in de sector 'landbouw, bosbouw en visserij', gevolgd door de sector 'verhuur en overige zakelijke diensten'. In de 'gezondheids- en welzijnszorg' en het 'openbaar bestuur en overheidsdiensten' is de gemiddelde pensioenleeftijd in 2019 het laagst.

In de periode 2014-2019 kende de sectoren 'financiële dienstverlening'-sector en 'informatie en communicatie' de grootste stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd. In deze sectoren nam die toe met ruim 2 jaar.

## SAMENVATTING

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in Nederland →

TNO-onderzoek duurzame  
inzetbaarheid

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

### ZWAAR WERK EN RELATIEF VROEG STOPPEN KENMERKEND VOOR DE ZORGSECTOR

De gezondheids- en welzijnszorgsector scoort laag op de feitelijke pensioenleeftijd en de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich in staat achten door te werken. De werknemers rapporteren ook een relatief hoge fysieke en emotionele belasting en scoren relatief ongunstig op stressvol werk. Dit biedt een mogelijk aanknopingspunt voor verduurzaming van de inzetbaarheid in deze sector.

Werknemers in deze sector zijn vaker van mening dat er (verdere) arbomaatregelen nodig zijn dan werknemers in andere sectoren. Wel is het aandeel werknemers die dat vindt tussen 2014 en 2019 gedaald. Die trend is er ook in veel andere sectoren, maar is daar minder sterk. Wellicht is deze daling in de gezondheids- en welzijnszorgsector het gevolg van het gegeven dat relatief veel werkgevers in de gezondheids- en welzijnszorg stimuleringsmaatregelen hebben getroffen. Wel blijkt dat tussen 2014 en 2019 het aandeel werkgevers dat innovaties in het productie-/dienstverleningsproces heeft doorgevoerd - in vergelijking met de andere sectoren - relatief sterk is gedaald. Verder valt op dat verhoudingsgewijs veel werknemers in deze sector scholing volgen. Werkgevers in de gezondheids- en welzijnszorg zijn dan ook relatief positief over de mate waarin de kwalificaties en ervaring van het personeel voldoende zijn voor het werk.

### VERTROUWEN IN DE ARBEIDSMARKTKANSEN EN GUNSTIGE WERKKENMERKEN IN DE ICT-SECTOR

Werknemers in de ICT-sector hebben in sterke mate vertrouwen in de eigen arbeidsmarktkansen. Daarnaast hebben werknemers in deze sector relatief lage fysieke belasting en scoren zij gunstig op werkvermogen en stressvol werk. Bovendien is zowel de externe als interne mobiliteit aanmerkelijk hoger bij werknemers in de ICT vergeleken met werknemers in andere sectoren. Verder valt op dat werkgevers in de ICT relatief positief zijn over de mate waarin de kwalificaties en ervaring van het personeel voldoende zijn toegerust voor het werk. Naast deze gunstige kenmerken, zien we dat werknemers in deze sector in 2019 wel relatief vaak te maken hadden met reorganisaties of inkrimpingen in hun organisatie en dat werkgevers in deze sector in 2019 ook aanzienlijk minder vaak ontzie- en stimuleringsmaatregelen getroffen hebben dan werkgevers in andere sectoren.

### REGIONALE VERSCHILLEN KLEIN

De regionale DI-verschillen zijn klein. Tussen werknemers uit verschillende regio's bestaan nauwelijks substantiële verschillen. Wel zien we verschillen tussen werkgevers. De regio Gooi en Vechtstreek valt daar op in ongunstige zin. Bijvoorbeeld vinden weinig werkgevers in deze regio het belangrijk dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. In



## SAMENVATTING

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheid

**Stand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in Nederland** →

TNO-onderzoek duurzame  
inzetbaarheid

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

2019 is dit 12% van de werkgevers, versus bijna een derde van de werkgevers op landelijk niveau. In lijn met deze ongunstige score is in deze regio het aandeel vestigingen dat maatregelen treft om langer doorwerken te faciliteren, aanzienlijk lager dan landelijk het geval is.

Een relatief gunstige regio is Delft en Westland. Hier oordelen werkgevers vaker dat het personeel voldoende kwalificaties en ervaring hebben voor het werk. Ook vinden zij het vaker belangrijk dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd en wordt in meer vestigingen maatregelen getroffen om het langer doorwerken te faciliteren. Ook het oordeel van werknemers is positiever. Zij zijn positief over hun werkvermogen en denken tot hogere leeftijd te kunnen doorwerken.

## SAMENVATTING

Monitoring van duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken duurzame inzetbaarheid in Nederland

TNO-onderzoek duurzame inzetbaarheid →

1 Inleiding

2 Monitoringmodel Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in Nederland: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## TNO-ONDERZOEK DUURZAME INZETBAARHEID

In het laatste hoofdstuk vatten we recente publicaties (vanaf 2018) samen van TNO-onderzoek op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hier geven we de conclusies van deze onderzoeken weer.

### DUURZAME INZETBAARHEID: WAT IS DE INVLOED VAN FACTOREN ALS WERK, GEZONDHEID, KENNIS EN VAARDIGHEDEN, MOTIVATIE EN FINANCIËN?

Onder oudere werknemers (45+) zijn gezondheid en motivatie de belangrijkste factoren die van invloed zijn op een lager werkvermogen en op uitstroom uit werk. Een groep waar het minder goed mee gaat zijn de laag opgeleiden. Zij schatten hun kansen op de arbeidsmarkt minder goed in dan hoog opgeleiden. Bovendien lopen laag opgeleiden meer risico op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid dan voorheen. Ook lopen ze meer risico op uitstroom naar werkloosheid. Omdat laag opgeleiden beduidend minder vaak uitstromen naar vroegpensioen, is de totale uitstroom in deze groep niet groter dan in de groep hoog of middelbaar opgeleiden. Dit duidt er waarschijnlijk op dat laag opgeleiden niet de financiële mogelijkheid hebben om eerder te stoppen met werken. Vrouwen hebben een groter risico op uitstroom dan mannen. Het aantal werknemers dat met vroegpensioen gaat daalt en komt vooral voor bij een hoog opgeleide groep met voldoende financiële middelen.

### TECHNOLOGIE EN DUURZAME INZETBAARHEID

Nieuwe technologische ontwikkelingen veroorzaken veranderingen in het werk. In veel gevallen komt dit de kwaliteit van het werk ten goede. Het kan bijvoorbeeld de fysieke belasting verminderen of routinematig saai werk vervangen, waardoor meer gevarieerde en creatieve taken overblijven. Nieuwe technologie vereist echter veelal wel nieuwe vaardigheden van de werknemer. Daardoor kan er een mismatch ontstaan tussen de kennis en vaardigheden van de werknemer en wat er vereist is voor het werk. Ook bestaat het gevaar van technostress en telepressure, als werknemers continu bereikbaar zijn. Uit TNO-onderzoek blijkt dat oudere werknemers (45+) die in de afgelopen 12 maanden gebruik zijn gaan maken van nieuwe technologie, vaker een slechte aansluiting tussen hun kennis en vaardigheden en de baan ervaren dan werknemers waarbij dat niet het geval is. Bij laagopgeleide werknemers hangt nieuwe technologie samen met het vaker rapporteren van burn-outklachten en een lagere bevoegenheid. Sociale steun van collega's blijkt hierop van invloed, want bij werknemers die een lage sociale steun ervaren zien we meer ongunstige relaties met het gebruik van nieuwe technologie (vaker burn-outklachten, slechtere aansluiting tussen hun kennis en de vaardigheden die het werk vereist en een lager werkvermogen). Goed bereikbaar zijn buiten werktijd heeft juist een positieve associatie met duurzame inzetbaarheid. Mogelijk zijn er andere factoren, zoals een 'healthy worker effect', die deze relatie kunnen verklaren.

## SAMENVATTING

Monitoring van  
duurzame inzetbaarheidStand van zaken duurzame  
inzetbaarheid in NederlandTNO-onderzoek  
duurzame inzetbaarheid →

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

IMPACT VAN FLEXIBELE ARBEIDSCONTRACTEN OP  
VITALITEIT EN ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

TNO-onderzoek uit 2019 laat zien dat vrouwen en werknemers met een hoger opleidingsniveau een grotere kans hebben op een vast contract. De kans op uitstroom naar sociale voorzieningen is groter voor vrouwen, voor oudere werknemers en voor flexwerkers met gezondheidsproblemen. Gebrek aan sociale steun van de leidinggevende is een werkkenmerk dat de kans op uitstroom naar sociale voorzieningen vergroot. Ander onderzoek uit 2020 laat zien dat uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling lager scoren op vitaliteit dan vaste werknemers. Daarin speelt de hogere baanonzekerheid een belangrijke rol. We zien geen lagere vitaliteit bij flexwerkers met uitzicht op een vaste aanstelling en bij oproepkrachten. Dezelfde type flexwerkers die lager op vitaliteit scoorden scoren ook lager op productiviteit. Dat geldt eveneens voor oproepkrachten. De analyse toont aan dat ook dit (deels) te verklaren is door hun hogere baanonzekerheid.

## VEERKRACHT EN DUURZAME INZETBAARHEID

In een onderzoek naar de rol van veerkracht in relatie tot duurzame inzetbaarheid blijkt dat veerkracht gerelateerd is aan vitaliteit, werkvermogen en employability. Autonomie blijkt een positieve invloed op veerkracht te hebben, maar ook andersom: veerkrachtige werknemers lijken er voor te zorgen dat zij meer autonomie in hun werk krijgen. De overige werkhulpbronnen lijken minder bij te dragen aan de veerkracht van werknemers. Wel blijkt er een positief verband te zijn tussen veerkracht en de ervaren coachende stijl van de leidinggevende een jaar later. Dat zou er op kunnen duiden dat veerkrachtige werknemers dit gedrag bij hun leidinggevende vragen of stimuleren.

## KWALITEIT VAN WERK

De resultaten van een TNO-onderzoek naar de kwaliteit van werk laten zien dat naast de klassieke risicofactoren zoals gezondheid, ongevallen en fysieke overbelasting ook de sociale sfeer invloed heeft op de kans op arbeidsongeschiktheid. Het gaat dan om factoren als sociale steun, ongewenst gedrag en conflicten. Ook meer secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid spelen een rol.

# INLEIDING

Demografische ontwikkelingen zoals de vergrijzing en de vergroening hebben tot gevolg dat het niet-werkende deel van de bevolking groeit. Dat gaat gepaard met een groter beroep op de sociale zekerheid. Om deze grotere druk op te vangen is het nodig om de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking te bevorderen. Een verhoogde productieve deelname aan het arbeidsproces vereist dat de inzetbaarheid van de beroepsbevolking op voldoende niveau is, ook op langere termijn. Met inzetbaarheid bedoelen we het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid. Bij 'duurzame inzetbaarheid' gaat het ook om het behoud van dit vermogen. Duurzame inzetbaarheid houdt in dat werkenden niet alleen in het hier en nu inzetbaar zijn, maar ook dat ze op de langere termijn kunnen en willen blijven werken.

Duurzame inzetbaarheid is dus belangrijk om de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking voldoende op peil te houden en daarmee de gevolgen van de demografische ontwikkelingen het hoofd te bieden. Dit vereist een goede en structurele monitoring, niet alleen op het niveau van de werkenden, maar ook op het niveau van het beleid dat gericht is op de bevordering van de arbeidsparticipatie. Om die reden heeft TNO in 2010 in nauw overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de 'Monitor Duurzame Inzetbaarheid' ontwikkeld. Deze Monitor geeft een actueel beeld van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werknemers en toont

daarnaast de trends die we daarin kunnen zien. Ook geeft de monitor een beeld van de ontwikkelingen in het bedrijfs- en overheidsbeleid daaromtrent.

De monitoring vindt plaats aan de hand van een aantal indicatoren. Daarbij kijken we naar de duurzame inzetbaarheid zelf, maar ook naar de factoren die hierop van invloed zijn en die aangrijpingspunten bieden voor beleid. Deze factoren hebben betrekking op het werk, maar ook op de privé-situatie en het beleid. Verderop in dit rapport gaan we nader in op het model en de indicatoren.

De laatste rapportage over de monitor duurzame inzetbaarheid vond plaats in 2018 en had betrekking op de cijfers van 2016. Deze verscheen in de bundel 'Duurzame inzetbaarheid in Nederland'<sup>1</sup>. De rapportage die in dit rapport is beschreven heeft betrekking op de cijfers van 2019, de periode vlak voor de Corona-pandemie. Dat heeft als voordeel dat het beeld dan nog niet gewijzigd is door een wellicht tijdelijke situatie. De gevolgen de van de pandemie voor de duurzame inzetbaarheid in Nederland zal de komende jaren een aandachtspunt zijn in de vervolgrapportages.

1 Zie: Niks, I., Sanders, J., Van den Heuvel, S., & Venema, A. (red.) (2018). *Duurzame inzetbaarheid in Nederland*. Leiden: TNO.

Samenvatting

**1 INLEIDING** →2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

De eerder genoemde bundel 'Duurzame inzetbaarheid in Nederland' bevatte naast de resultaten van de Monitor Duurzame inzetbaarheid ook resultaten van andere TNO-studies op dit gebied. Deze studies hadden betrekking op uiteenlopende onderwerpen zoals de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en gezondheid, opleiding en leeftijd, flexwerk, kwaliteit van werk en technologische ontwikkelingen. Ook is ingegaan op werkgeversmaatregelen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Sinds het verschijnen van deze bundel in 2018 is het onderzoek op het gebied van duurzame inzetbaarheid doorgegaan. De resultaten daarvan zijn kort samengevat in deze rapportage. Deels betreft het dezelfde onderwerpen, maar ook een nieuwe indicator in het model komt aan bod, namelijk de veerkracht van de werknemers als indicator voor 'omgaan met verandering'.

Hoofdstuk 2 gaat nader in op het monitoringmodel duurzame inzetbaarheid en de daarbij horende indicatoren. Aan de hand van deze indicatoren beschrijven we in Hoofdstuk 3 de stand van zaken rond duurzame inzetbaarheid in Nederland. We beschrijven trends en risicogroepen en gaan kort in op sectoren en regio's. Tenslotte gaan we in Hoofdstuk 4 in op recente publicaties van TNO-onderzoek naar duurzame inzetbaarheid.

Samenvatting

1 Inleiding

**2 MONITORINGMODEL  
DUURZAME  
INZETBAARHEID**

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**Figuur 1** → visualiseert het model van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. De belangrijkste uitkomstmaat is blok 1, de duurzame inzetbaarheid. De duurzame inzetbaarheid wordt voor een groot deel bepaald door de actuele inzetbaarheid (blok 2), die op zijn beurt weer bepaald wordt door persoonlijke factoren van de werknemer zoals gezondheid en de privé-situatie (blok 3) en door werkkenmerken (blok 4). De duurzame inzetbaarheid gaat verder dan de actuele inzetbaarheid omdat het wenselijk is dat werknemers ook in de toekomst nog inzetbaar zijn. Daarom is het ook van belang dat zij kunnen omgaan met veranderingen (blok 5). Aan de contextuele kant is het belangrijk hoe de vraag naar arbeid zich ontwikkelt en in hoeverre er een beroep gedaan wordt op andere kennis en vaardigheden van de werknemers (blok 6). Op al deze blokken zijn beleidskeuzes (blok 7) van invloed. Het bedrijfsbeleid heeft vooral invloed op de werkkenmerken, maar indirect ook op de gezondheid. Overheidsbeleid (blok 8) kan op verschillende manieren invloed uitoefenen op de duurzame inzetbaarheid, maar zal vooral invloed hebben op het beleid in bedrijven.

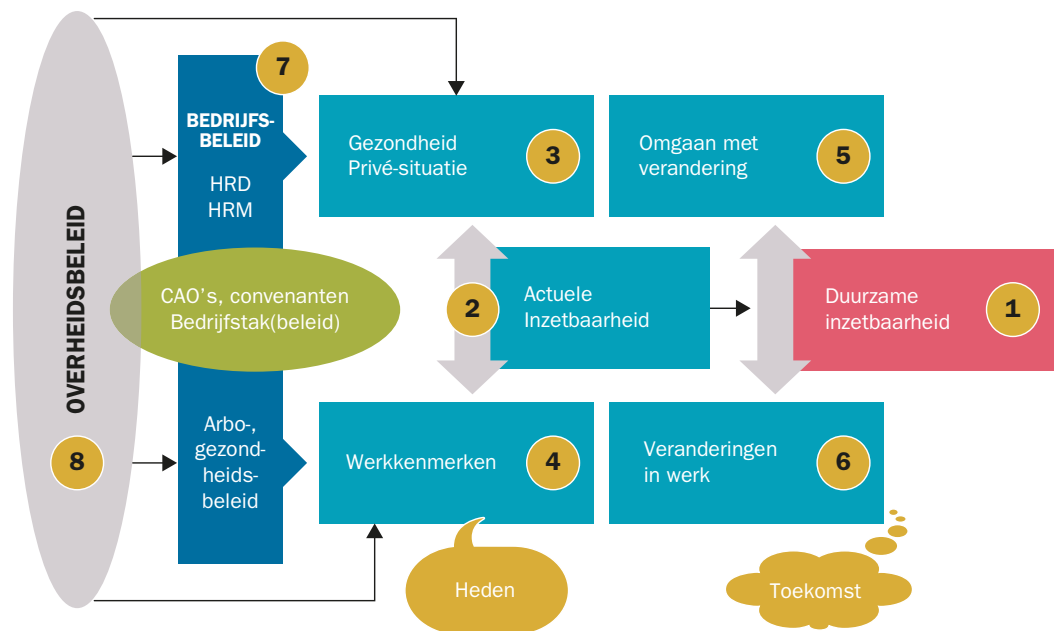
We maken gebruik van indicatoren om de blokken in het model te operationaliseren. Deze indicatoren zijn afkomstig uit de monitorstudies van TNO en uit de statistieken van het CBS (zie bijlage 1). Aan de waarde van deze indicatoren kunnen we de ontwikkeling in duurzame inzetbaarheid in Nederland aflezen. Welke indicatoren we gekozen hebben en hoe deze zich verhouden tot duurzame inzetbaarheid is af te lezen uit **Figuur 1** → door op de cijfers van de blokken te klikken. Voor de onderbouwing van deze relaties baseren we ons op analyses die we uitgevoerd hebben op longitudinale databestanden van TNO, en op de bestaande literatuur. Overheidsbeleid kunnen we niet monitoren aan de hand van indicatoren zoals in de overige blokken. In plaats daarvan beschrijven we in het volgende hoofdstuk de ontwikkeling in het sociale stelsel en de wetgeving op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



KADER SLUITEN X

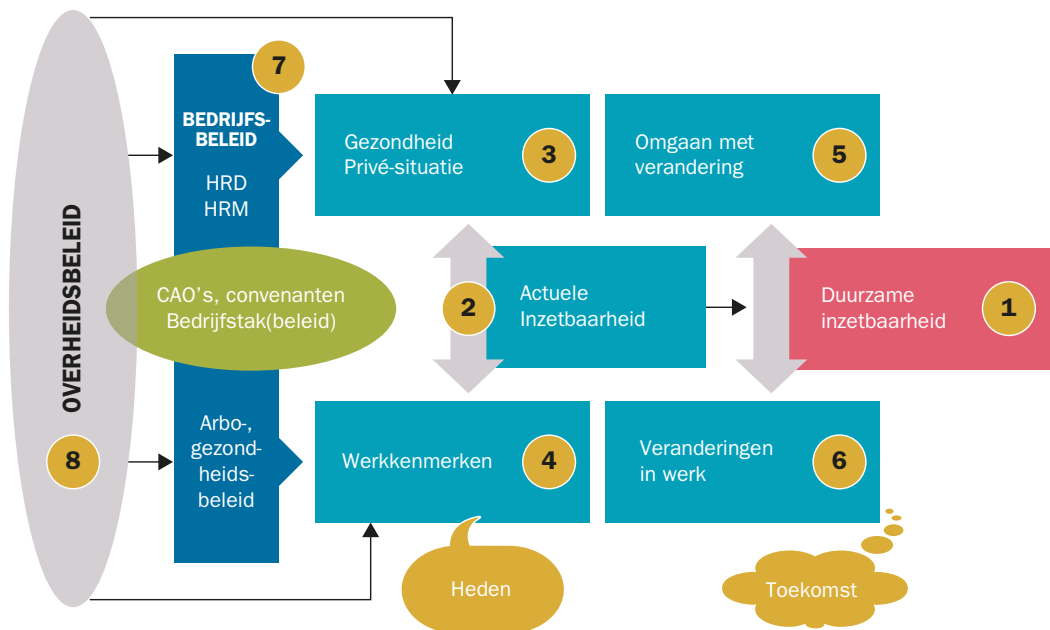
ruik van indicatoren om de blokken in het model  
seren. Deze indicatoren zijn afkomstig uit de  
s van TNO en uit de statistieken van het CBS  
Aan de waarde van deze indicatoren kunnen we  
g in duurzame inzetbaarheid in Nederland aflezen.  
ren we gekozen hebben en hoe deze zich  
duurzame inzetbaarheid is af te lezen uit  
door op de cijfers van de blokken te klikken.  
bouwing van deze relaties baseren we ons op  
e uitgevoerd hebben op longitudinale  
n van TNO, en op de bestaande literatuur.  
id kunnen we niet monitoren aan de hand van  
als in de overige blokken. In plaats daarvan  
in het volgende hoofdstuk de ontwikkeling in het  
en de wetgeving op het gebied van duurzame

# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



## KADER SLUITEN



### BLOK 1 – DUURZAME INZETBAARHEID

In het model is de belangrijkste uitkomstmaat 'duurzame inzetbaarheid' geoperationaliseerd als de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Behalve de feitelijke uittredeleeftijd kijken we ook naar de arbeidsparticipatie van 55-plussers. Tenslotte brengt de monitor enkele voorspellers van duurzame inzetbaarheid in kaart, zoals de mate waarin werknemers aangeven tot een hoge leeftijd te kunnen en te willen doorwerken. Daarbij gaat het om de vragen tot welke leeftijd de werknemer verwacht lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten en om de vraag tot welke leeftijd de werknemer wil doorgaan met werken. Ybema et al. (2009) hebben vastgesteld dat kunnen en willen doorwerken voorspellend zijn voor de uitstroom naar vroegpensioen en dus voor de feitelijke pensioenleeftijd. Dit is in overeenstemming met de conclusie van een recenter onderzoek onder oudere werknemers in Finland, waarbij de beoogde pensioenleeftijd de grootste voorspeller bleek voor de feitelijke pensioenleeftijd (Nivalainen, 2020).

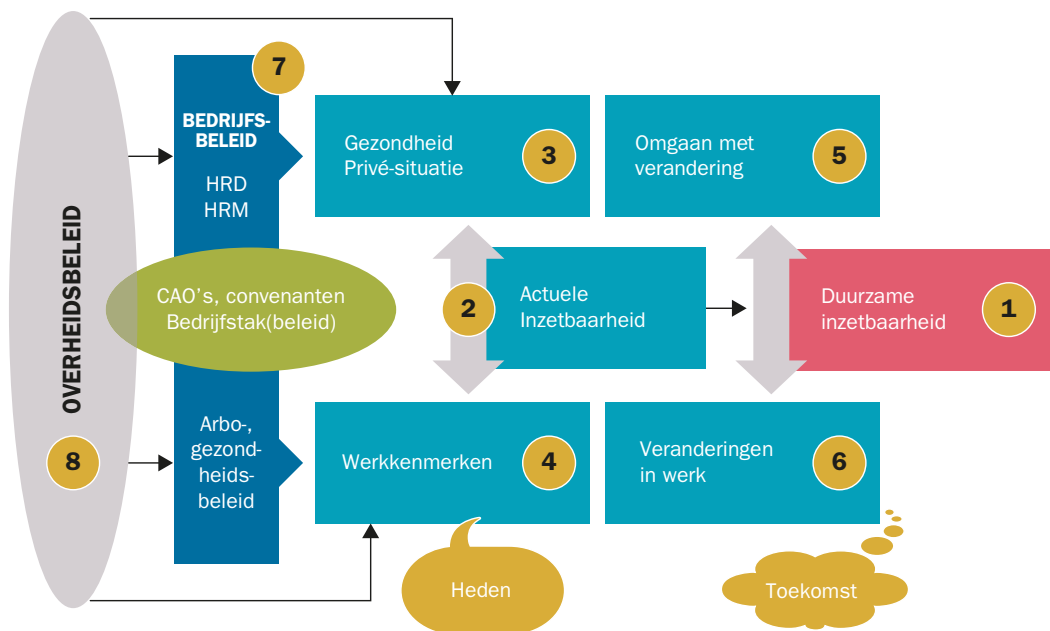


# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



## KADER SLUITEN

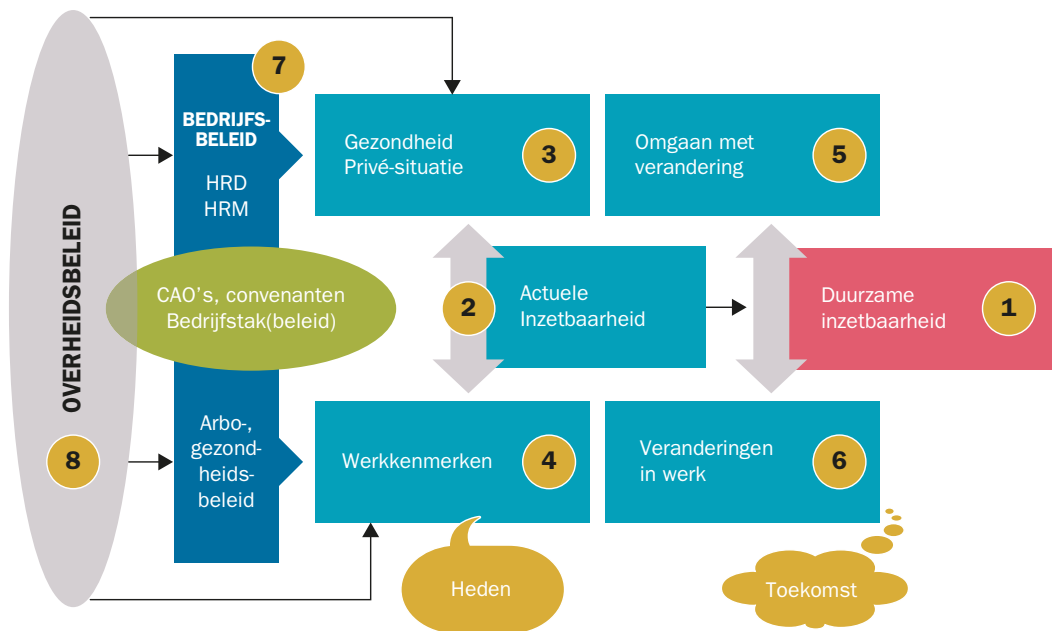


### BLOK 2 – ACTUELE INZETBAARHEID

Met actuele inzetbaarheid bedoelen we het huidige vermogen om deel te nemen aan arbeid. Daarbij betrekken we nog niet de toekomst, zoals bij het begrip duurzame inzetbaarheid, maar de begrippen zijn uiteraard nauw verwant. Een belangrijke indicator voor de actuele inzetbaarheid is het werkvermogen van de werknemer (Ilmarinen, 2009). Uit de literatuur blijkt dat werkvermogen in hoge mate samenhangt met toekomstige participatie in werk (Osagie et al., 2019). Daarnaast bevat de monitor nog enkele andere indicatoren voor de actuele inzetbaarheid: de mate waarin werknemers zich in staat achten om te voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk, en de verwachting van werknemers of zij in staat zijn om een andere baan te vinden. Ook kijken we naar de opvatting van werkgevers over de actuele inzetbaarheid van werknemers door te vragen naar de mate waarin zij vinden dat hun personeel voor hun huidige werk voldoende is toegerust, qua ervaring en kwalificaties.

# MONITORINGMODEL DUURZAME

**FIGUUR 1**  
 MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN  
 Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



## KADER SLUITEN



### BLOK 3 – GEZONDHEID EN PRIVÉ-SITUATIE

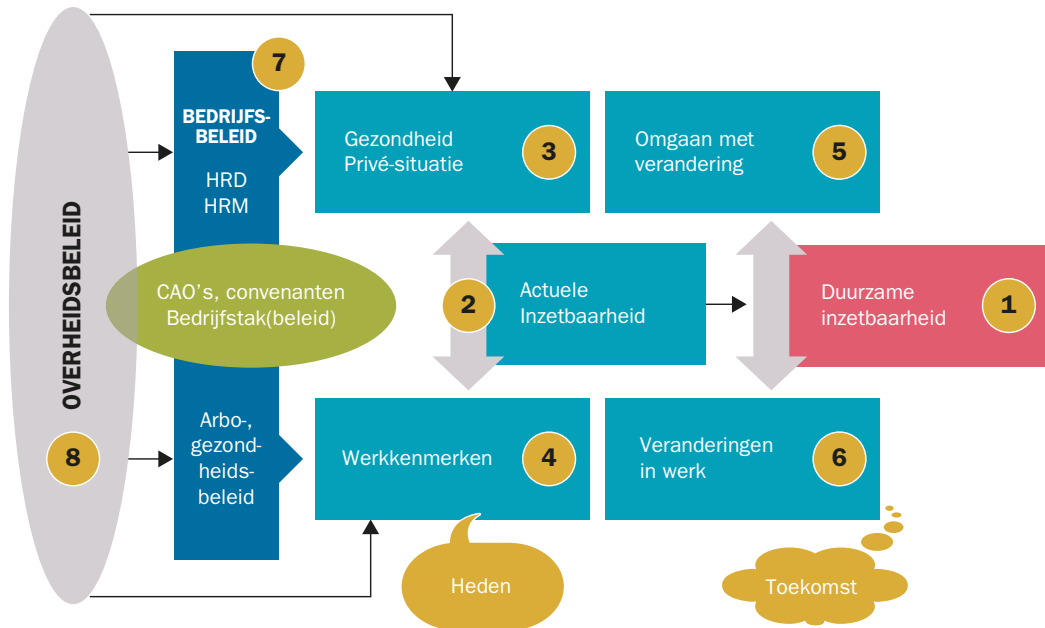
Gezondheid en privé-situatie hebben in het model invloed op de actuele inzetbaarheid en uiteindelijk ook op de duurzame inzetbaarheid. Gezondheidsklachten zijn een belangrijke reden achter ziekteverzuim (Kraan, Van der Merel & De Vroome, 2021). Ook is een mindere gezondheid een belangrijke voorspeller van een laag werkvermogen (Van den Heuvel & Koopmans, 2020) en van vervroegde uitstroom uit het werk (Van Rijn et al., 2014; Van den Heuvel & Koopmans, 2020). Een aanverwant begrip is vitaliteit. Dit begrip staat voor energie, kracht en werklust, en is een onderdeel van de schaal 'bevlogenheid' (Schaufeli & Bakker, 2004). Het blok gezondheid en privé-situatie bevat zowel ervaren gezondheid als vitaliteit. Ook andere persoonsfactoren spelen een rol. Een daarvan is de werk-privébalans. Een ongunstige werk-privébalans blijkt een risicofactor te zijn voor een laag werkvermogen (Van den Heuvel & Koopmans, 2020). Bij jongere werknemers (onder de 45 jaar) blijkt een verstoorde werk-privébalans ook een risicofactor te zijn voor uitstroom naar werkloosheid (Van der Zwaan et al., 2018). Een ongunstige werk-privébalans kan verschillende oorzaken hebben. Een daarvan wordt de laatste jaren veel meer gehoord en dat is het geven van mantelzorg. Door de vergrijzing en de bezuinigingen wordt er steeds meer beroep gedaan op mantelzorgers. Het geven van mantelzorg gaat echter vaak gepaard met een verminderde gezondheid en met meer verzuim (Josten & De Boer, 2015). Daarom hebben we het geven van meer dan 4 uur mantelzorg per week opgenomen als indicator voor een privé situatie die een negatieve invloed kan hebben op de inzetbaarheid.

# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



## KADER SLUITEN



### BLOK 4 – WERKKENMERKEN

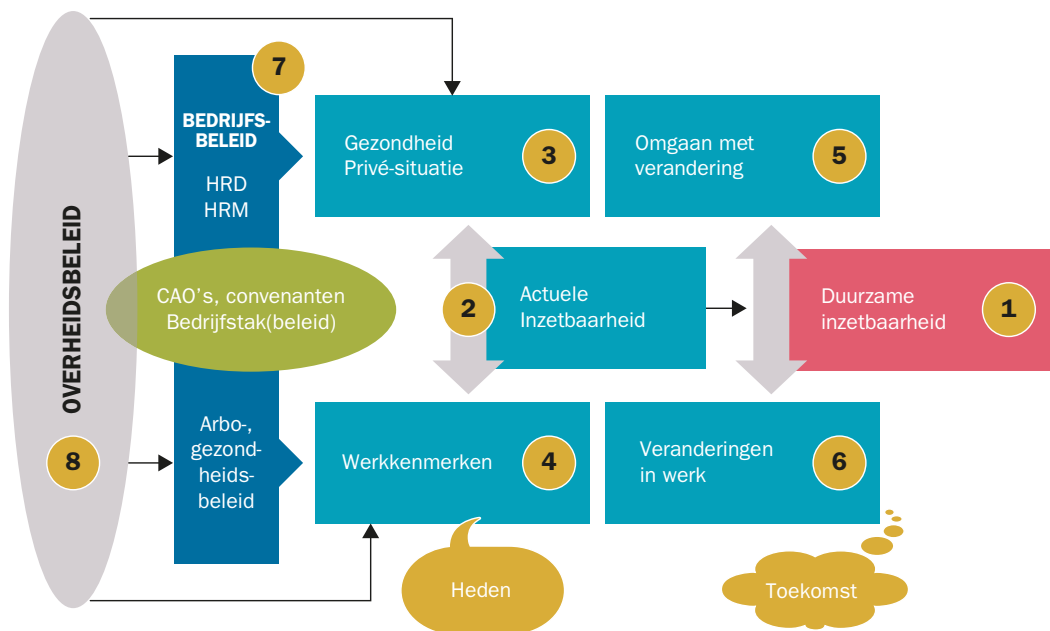
Diverse werkkenmerken zijn van invloed op de inzetbaarheid van werknemers. Een hoge fysieke belasting heeft een negatieve invloed op het werkvermogen, maar ook op de eigen inschatting van de arbeidsmarktpositie van werknemers (Van den Heuvel & Koopmans, 2020). Naast fysieke belasting is ook de psychosociale belasting van belang. Karaseks 'job demands-job control'-model onderscheidt 'uitdagend werk', 'eenvoudig werk', 'stressvol werk' en 'saai werk' op basis van de verhouding tussen taakeisen en autonomie (Karasek, 1985; Karasek et al., 1998). 'Stressvol werk' wordt gekenmerkt door hoge taakeisen en een lage autonomie en is daarmee een risico voor de gezondheid en daarmee ook voor de inzetbaarheid van werknemers. Ook onderbelasting kan echter een probleem zijn: 'saai werk' wordt gekenmerkt door lage taakeisen en een lage autonomie. Beide zijn als indicator opgenomen in de monitor. Omdat een hoge emotionele belasting en onvoldoende steun van de leidinggevende (Karasek & Theorell, 1990) ook belangrijke psychosociale risicofactoren zijn, hebben we daarnaast ook deze indicatoren toegevoegd aan dit blok.

# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



KADER SLUITEN X

ruik van indicatoren om de blokken in het model



## BLOK 5 – OMGAAN MET VERANDERING

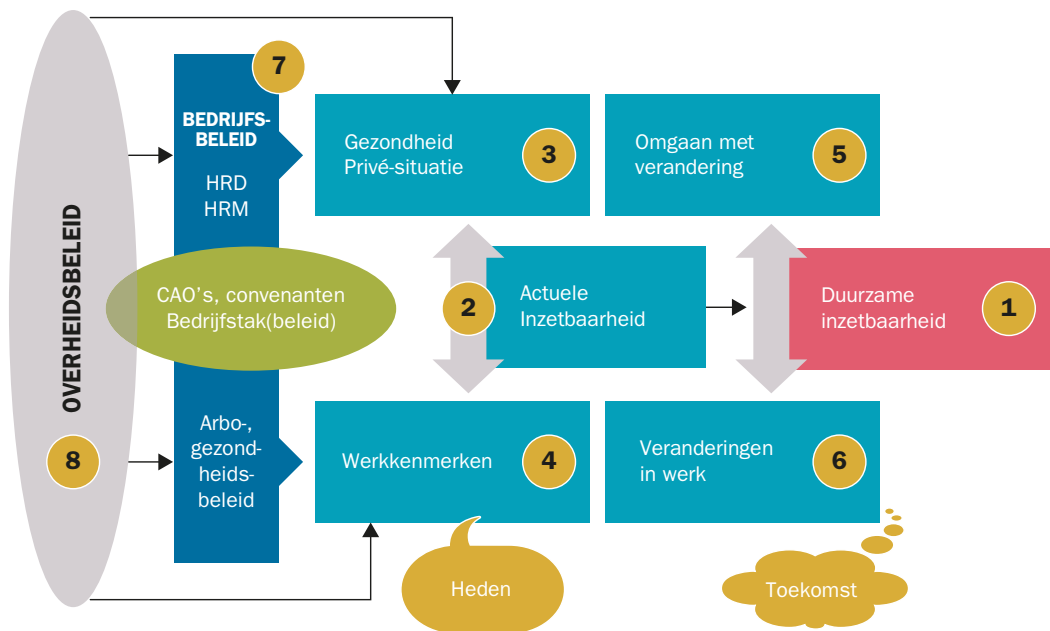
Duurzame inzetbaarheid vereist ook dat werknemers kunnen omgaan met veranderingen. Een begrip dat hier betrekking op heeft is veerkracht. Veerkracht kunnen we definiëren als “Het vermogen van mensen om terug te veren na het ervaren van tegenslag, conflict of falen” (Luthans, 2002). Eerder is een relatie aangetoond tussen veerkracht en indicatoren van duurzame inzetbaarheid (Koopmans et al., 2020). Om met veranderingen om te gaan is het ook van belang dat werknemers bereid zijn om nieuwe dingen te leren. Een indicator hiervoor is hoe belangrijk zij leermogelijkheden op het werk vinden. Daarom zijn als indicator voor dit blok opgenomen de veerkracht van werknemers en het belang dat zij toekennen aan leermogelijkheden in het werk.

# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



KADER SLUITEN X



## BLOK 6 – VERANDERINGEN IN WERK

Hoewel een zeer hoge mobiliteit niet als gunstig kan worden beschouwd, kunnen we geringe mobiliteit als belemmering zien voor de duurzame inzetbaarheid, zeker gezien de verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur (Cörvers et al., 2011). In sommige sectoren zien we groei van de werkgelegenheid, terwijl in andere sectoren sprake is van krimp. We maken onderscheid in interne mobiliteit (functieverandering, promotie en demotie) en externe mobiliteit (korter dan 5 jaar bij huidige werkgever). Indicatoren voor de veranderingen in het werk zijn de technologische ontwikkelingen die in het afgelopen jaar hebben plaats gevonden en veranderingen in de organisatie, met name reorganisaties. Tenslotte is een indicator opgenomen die afkomstig is uit werkgeversgegevens. Daarvoor gebruiken we het antwoord op de vraag aan werkgevers of in hun vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of belangrijk verbeterd productie- of dienstverleningsproces is ingevoerd.

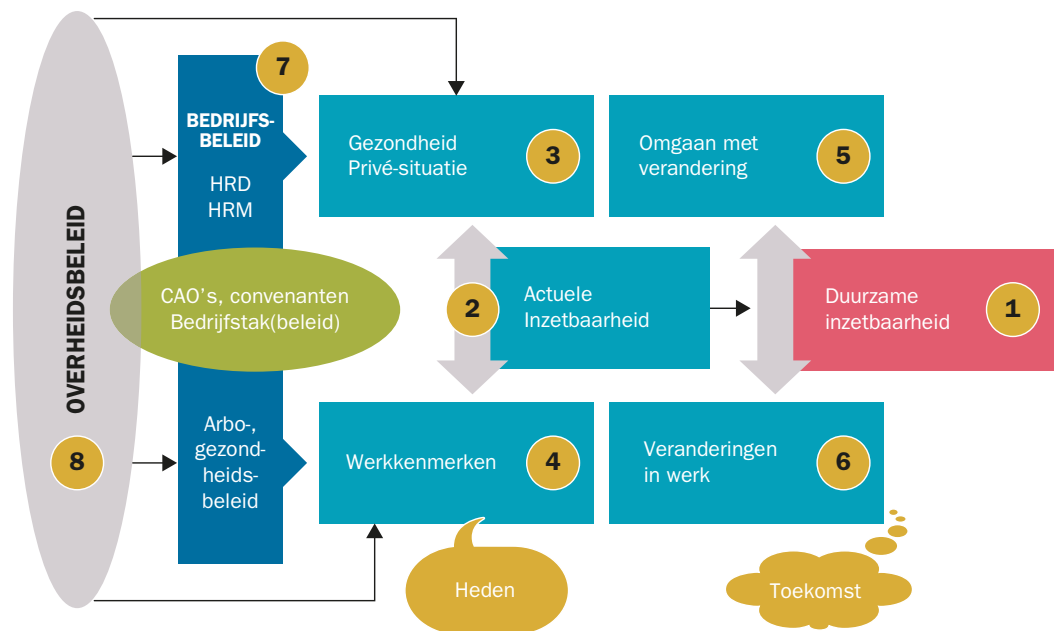
# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

## KADER SLUITEN

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



## BLOK 7 - BEDRIJFSBELEID

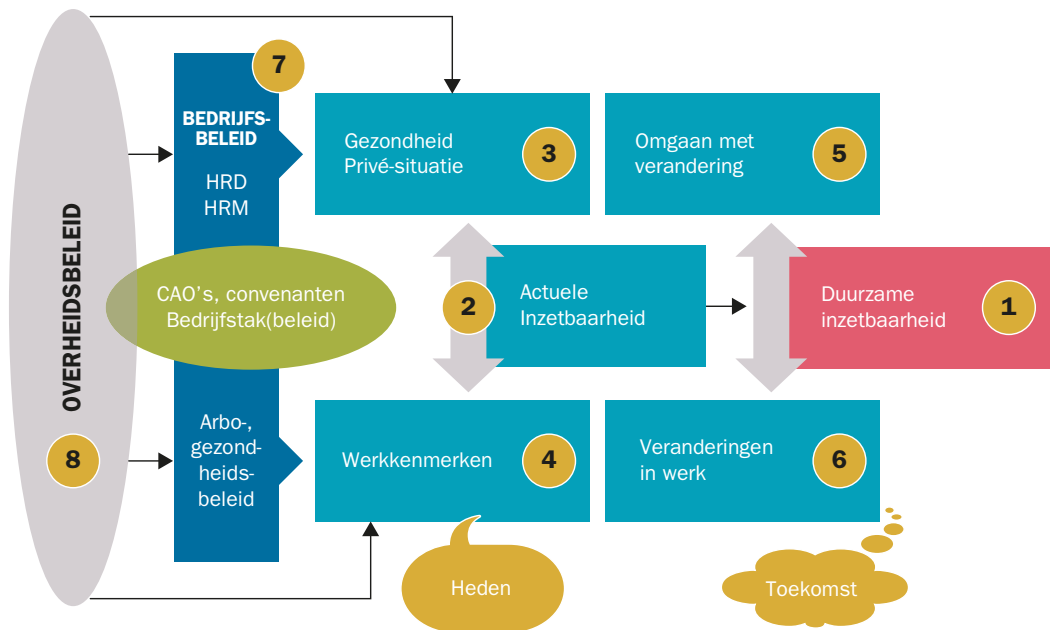
In dit blok monitoren we in hoeverre werkgevers de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers belangrijk vinden en welke maatregelen ze daarvoor treffen. Daarbij gaat het zowel om beleid gericht op langer doorwerken van werknemers (HRM-beleid) als om beleid gericht op het voorkomen van arbeidsrisico's (arbobeleid). Bij beleid gericht op langer doorwerken kunnen we onderscheid maken tussen ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Ontziemaatregelen zijn gericht op het ontzien van oudere werknemers door bijvoorbeeld taakverlichting of het mogelijk maken van extra verlofdagen. Stimuleringsmaatregelen zijn meestal niet beperkt tot oudere werknemers en zijn gericht op het bevorderen van het welzijn en functioneren van werknemers. Beide type maatregelen kunnen van positieve invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid, maar onderzoeksresultaten suggereren dat stimuleringsmaatregelen meer effect hebben (Niks et al., 2020). Als indicator voor de aanwezigheid van arbobeleid is het percentage werknemers opgenomen dat aangeeft dat er geen aanvullende maatregelen nodig zijn op het gebied van psychosociale en fysieke arbeidsbelasting, veiligheid en omgevingsfactoren.

# MONITORINGMODEL DUURZAME INZETBAARHEID

**FIGUUR 1**

MODEL VOOR HET MONITOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BELEIDSDOELEINDEN

Klik op de cijfers in het figuur voor meer informatie over de verschillende blokken.



KADER SLUITEN X

ruik van indicatoren om de blokken in het model  
seren. Deze indicatoren zijn afkomstig uit de  
s van TNO en uit de statistieken van het CBS  
Aan de waarde van deze indicatoren kunnen we  
g in duurzame inzetbaarheid in Nederland aflezen.  
... en welke zaken hebben er mee te maken?



## BLOK 8 - OVERHEIDSBELEID

Overheidsbeleid kunnen we niet monitoren aan de hand van indicatoren zoals in de overige blokken. In plaats daarvan beschrijven we in het volgende hoofdstuk de ontwikkeling in het sociale stelsel en de wetgeving op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd** →

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

# DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND

## Stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd

In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillen tussen groepen werknemers op factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid (DI). Waar zitten de grootste verschillen en waar de grootste kwetsbaarheden? We presenteren cijfers verzameld met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid en statistieken van het CBS (zie bijlage 1) over de meest recente stand van zaken en de trends in duurzame inzetbaarheid over de jaren 2014, 2016, 2018 en 2019. We behandelen in dit hoofdstuk eerst algemene trends ten aanzien van duurzame inzetbaarheid, om vervolgens in te gaan op de factoren die van invloed zijn op deze trends. We belichten verschillende doelgroepen, zoals ouderen, laag geschoolden, flexkrachten en werknemers met een ziekte of aandoening die het uitvoeren van werk belemmert. Tot slot kijken we ook naar verschillen tussen bedrijfstakken en regio's. We beschrijven de verschillen tussen groepen aan de hand van risicoprofielen. Deze risicoprofielen laten zien in hoeverre groepen werknemers, bedrijfstakken of regio's van elkaar verschillen op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.

Bij het interpreteren van de resultaten wordt er, naast statistische significantie, ook gekeken naar de grootte van het verschil. Bij een grote steekproef (zoals de NEA) zijn verschillen namelijk al snel statistisch significant. Om iets te kunnen zeggen over het onderscheid tussen groepen maken we gebruik van Cohen's *d*. Wanneer Cohen's *d* kleiner is dan 0,20 spreken we van een relatief klein verschil zonder of met geringe betekenis, terwijl we een Cohen's *d* groter dan 0,20 als betekenisvol beschouwen (Cohen, 1988); bij de trendanalyses, waarbij we kijken naar verschillen van jaar op jaar, achten we wat kleinere verschillen ook relevant. Bij bespreking van die analyses hanteren we als criterium voor Cohen's *d* 0,10 in plaats van 0,20.



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren →

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## TRENDS IN DUURZAME INZETBAARHEID EN GERELATEERDE FACTOREN

### TRENDS IN DUURZAME INZETBAARHEID

In [tabel 3.1](#) → staan de lange termijn aspecten van duurzame inzetbaarheid: de ‘effecten’ op arbeidsdeelname (zie ook de toelichting op de uitkomstmaten in hoofdstuk 2). Over deze uitkomstmaten zijn gegevens bekend van meerdere jaren.

Van 2016 tot 2019 is de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers willen doorwerken, stabiel gebleven. Dit geldt in zekere mate ook voor de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers denken door te kunnen werken. In 2019 is de gemiddelde leeftijd 64,1 jaar voor willen doorwerken en 64,4 jaar voor kunnen doorwerken. Dat is vergelijkbaar met de gemiddelde leeftijden in 2014. De scores op willen en kunnen doorwerken hebben om redenen van validiteit alleen betrekking op de selectie van werknemers van 45 jaar tot 59 jaar. Deze leeftijdsgroep zal immers beter dan jongere werknemers een reëel beeld kunnen vormen - of dat al hebben gedaan - van de leeftijd tot waarop zij willen en kunnen doorwerken. De bovengrens is bij 59 jaar gelegd, omdat de trend bij de groep van 60 en ouder vertekend kan zijn door de verhoogde pensioenleeftijd, of omdat zij al bijna aan de vooravond staan van hun daadwerkelijke pensioen (of al uitgestroomd zijn en daarmee ontbreken in onze databestanden van werknemers). Om de trend over de jaren te vergelijken is het daarom meer

valide om een leeftijdsgroep te nemen waar de pensioenleeftijd door de jaren heen nog verder weg ligt.

Sinds 2016 is de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd verder gestegen. In 2016 is de gemiddelde leeftijd van werknemers 64,4 jaar bij pensionering; in 2019 bedraagt deze 65,1 jaar. Daarmee ligt de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd voor het eerst gemiddeld boven de 65 jaar. Ter vergelijking, aan het begin van deze eeuw lag de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers rond de 61 jaar (CBS, 2020a). Bovendien ligt de huidige feitelijke pensioenleeftijd een jaar hoger dan de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers willen doorwerken. Ook de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers denken door te kunnen werken, ligt lager dan de huidige gemiddelde pensioenleeftijd. Echter, het aandeel werknemers dat voor hun 65e levensjaar met pensioen gaat, neemt steeds verder af (CBS, 2020a).

De netto arbeidsparticipatie van werkenden tussen de 55 en 65 jaar is ook in 2019 weer hoger dan in de voorgaande jaren. Dit is het aandeel werkenden dat een baan heeft uitgedrukt in procenten van het totaal aantal mensen in deze leeftijdsgroep. Van 2014 tot 2019 is dit percentage een kleine 10% gestegen van 60% tot bijna 70%. De netto arbeidsparticipatie heeft alleen

## TRENDS IN DUURZAME INZETBAARHEID EN GERELATEERDE FACTOREN

### TRENDS IN DUURZAME INZETBAARHEID

In [tabel 3.1](#) staan de lange termijn aspecten van duurzame inzetbaarheid: de 'effecten' op arbeidsdeelname (zie ook de toelichting op de wijkepunten in hoofdstuk 2). Over deze

valide om een leeftijdsgroep te nemen waar de pensioenleeftijd door de jaren heen nog verder weg ligt.

Sinds 2016 is de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd verder

**TABEL 3.1** ONTWIKKELING VAN DUURZAME INZETBAARHEID IN 2014, 2016, 2018 EN 2019.

KADER SLUITEN ✕

	2014	2016	2018	2019	ANALYSE TREND: B <sup>1</sup>
Willen doorwerken [tot leeftijd] onder 45-59-jarige werknemers (NEA)	64,1	64,0	64,0 ▽	64,1 △	-0,005
Kunnen doorwerken [tot leeftijd] onder 45-59-jarige werknemers (NEA)	64,2	64,1	64,2	64,4 △	+0,034 △
Feitelijke pensioenleeftijd van werknemers van 55 jaar en ouder (CBS)	63,8	64,4	64,8	65,1	.
Netto arbeidsparticipatie <sup>2</sup> (CBS) van 55-65 jarigen	59,9%	63,5%	67,7%	69,7%	.

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,10; △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,10.

1 Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt; deze geeft de gemiddelde stijging/daling per interval weer.

2 De netto arbeidsparticipatie is het aandeel werkenden (feitelijk werkzame personen) t.o.v. de totale bevolking in een leeftijdsgroep

BRONNEN: NEA (TNO/CBS); CBS Statline.

De bovengrens is bij 55 jaar gelegd, omdat de trend bij de groep van 60 en ouder vertekend kan zijn door de verhoogde pensioenleeftijd, of omdat zij al bijna aan de vooravond staan van hun daadwerkelijke pensioen (of al uitgestroomd zijn en daarmee ontbreken in onze databestanden van werknemers). Om de trend over de jaren te vergelijken is het daarom meer

De netto arbeidsparticipatie van werkenden tussen de 55 en 65 jaar is ook in 2019 weer hoger dan in de voorgaande jaren. Dit is het aandeel werkenden dat een baan heeft uitgedrukt in procenten van het totaal aantal mensen in deze leeftijdsgroep. Van 2014 tot 2019 is dit percentage een kleine 10% gestegen van 60% tot bijna 70%. De netto arbeidsparticipatie heeft alleen

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren →

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

betrekking op de feitelijk werkzame personen, in tegenstelling tot de bruto arbeidsparticipatie, waarbij ook werkloze personen worden meegerekend.

### TRENDS IN FACTOREN DIE VAN INVLOED ZIJN OP DUURZAME INZETBAARHEID

Tabel 3.2 → toont voor de periode 2014-2019 de trends in factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid. Deze factoren komen overeen met de blokken in het monitoringmodel (hoofdstuk 2), namelijk de actuele inzetbaarheid, gezondheid en privésituatie, werkkenmerken, omgaan met veranderingen, veranderingen in het werk en bedrijfsbeleid. In 2019 vinden werkgevers gemiddeld 90% van hun personeel voldoende toegerust voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring; onder werknemers voldoet 85% naar eigen zeggen aan de psychische en fysieke taakeisen. In de periode 2014-2019 is bij werknemers deze inzetbaarheid naar eigen zeggen licht gedaald, bij werkgevers is het beeld van de inzetbaarheid van hun personeel min of meer stabiel gebleven. In 2019 denkt ruim 70% van de werknemers gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Opvallend is dat dit circa 10 procentpunten meer is dan in 2016, en ruim 17 procentpunten meer dan in 2014. Deze sterk stijgende trend heeft ongetwijfeld te maken

met het herstellen van de economische crisis waar Nederland vóór 2014 mee te maken had (CBS, 2015).

Er zijn tussen 2014 en 2019 over het algemeen geen grote veranderingen opgetreden in de determinanten van duurzame inzetbaarheid. Opvallend is wel dat tussen 2014 en 2019 het percentage vestigingen van bedrijven of instellingen dat innovaties in de productie- of het dienstverleningsproces heeft doorgevoerd, is afgenomen. Waar in 2014 53% van de vestigingen dergelijke proces- of dienstverleningsinnovaties heeft doorgevoerd, was dat in de periode 2016-2019 gedaald naar 40%.

Daarnaast is de dynamiek op de arbeidsmarkt de laatste jaren toegenomen. In 2016 werkte 27% van de werknemers korter dan vijf jaar bij de huidige werkgever. In 2019 was dit toegenomen tot 36% van de werknemers. Deze stijging komt overeen met het aantal werknemers dat afgelopen jaren gewisseld is van werkgever. CBS cijfers laten zien dat er sinds 2015 een stijging is van werknemers die wisselden van werkgever, en was in 2018 het aantal werknemers met een andere werkgever dan het jaar daarvoor het hoogste aantal in de periode 2008 – 2018 (De Vries & Chkalova, 2019). Deze trends zijn een proxy voor een toename van de externe mobiliteit van werknemers.

**TABEL 3.2** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID IN 2014, 2016, 2018 EN 2019; de blokken verwijzen naar het model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk 2, figuur 1)

	2014	2016	2018	2019	ANALYSE TREND: B <sup>1</sup>
<b>BLOK 2: Actuele inzetbaarheid</b>					
Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen (NEA)	85,5%△	86,1%△	84,9%	84,6%▽	-0,2%▽
Voldoende werkvermogen op dit moment (CODI)	-	72,2%	72,0%	74,8%△	+0,8%△
Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever (NEA)	53,2%▼	59,6%▽	70,0%▲	70,9%▲	+4,0%▲
Aandeel van personeel voor werk toegerust wat betreft kwalificaties en ervaring (WEA)	90,0%△	88,2%▽	-	89,6%	-0,201
<b>BLOK 3: Gezondheid en privésituatie</b>					
Goede algemene gezondheid (NEA)	82,3%△	82,3%△	80,9%	79,2%▽	-0,6%▽
Goede werk-privébalans (NEA)	90,9%△	90,5%△	90,2%▽	90,3%▽	-0,2%▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (CODI)	-	95,2%	95,4%	94,4%▽	-0,2%
Voldoende vitaliteit (CODI)	-	17,4%	17,1%	17,7%	+0,1%
<b>BLOK 4: Werkkenmerken</b>					
Geen zware fysieke belasting (NEA)	79,6%	79,7%	79,9%	79,9%	+0,1%
Geen hoge emotionele belasting (NEA)	82,3%△	82,2%△	80,7%▽	80,1%▽	-0,5%▽
Geen stressvol werk (NEA)	86,1%△	85,4%	85,1%▽	85,5%	-0,1%▽
Geen saai werk (NEA)	94,7%▽	94,8%	95,0%	95,2%△	+0,1%△
Voldoende sociale steun leidinggevende (NEA)	74,5%▽	76,0%	76,7%△	77,0%△	+0,4%△
<b>BLOK 5: Omgaan met verandering</b>					
Leermogelijkheden belangrijk vinden (NEA)	90,6%△	90,4%△	-	91,1%△	+0,2%△
Voldoende veerkracht (CODI)	-	62,7%▽	66,2%△	-	+1,7%△

KADER SLUITEN 

	2014	2016	2018	2019	ANALYSE TREND: B <sup>1</sup>
<b>BLOK 6: Veranderingen in werk</b>					
Bedrijf heeft innovaties in productie-/dienstverleningsproces doorgevoerd (WEA)	53,1%▲	41,6%▼	-	39,7%▼	-6,8%▼
Verandering in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden (CODI)	-	34,9%▽	38,7%△	36,9%	+1,0%△
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden (NEA)	36,9%▲	27,3%△	19,4%▼	17,8%▼	-3,9%▼
Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever onder 30+'ers (NEA)	26,2%▼	27,4%▽	32,7%△	35,5%▲	+2,0%▲
Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie (NEA)	25,1%	26,7%▽	28,3%△	29,1%△	+0,8%△
<b>BLOK 7: Bedrijfsbeleid</b>					
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor personeelsbezetting (WEA)	24,5%▼	26,3% <sup>s</sup>	-	31,9%▲	+3,7%▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel (WEA)	39,9%▼	43,0%	-	50,2%▲	+5,1%▲
Minimaal één ontzietmaatregel getroffen	29,1%▽	32,0%	-	33,3%△	+2,1%△
Minimaal één stimuleringsmaatregel getroffen	15,2%	16,4%	-	16,0%	+0,4%
Scholing in afgelopen 2 jaar, onder 30+'ers (NEA)	54,5%△	53,6%	53,7%	53,9%	-0,1%
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk	39,0%△	37,6%△	35,6%▽	35,5%▽	-0,9%▽

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,10; △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,10.

1 Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt; deze geeft de gemiddelde stijging/daling per interval weer.

'-': indicator niet gemeten in dat jaar.

BRONNEN: NEA (TNO/CBS), CODI (TNO/CBS) en WEA (TNO) (zie bijlage 1, databestanden).



1

2



1

2

3

4



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren →

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Verder is er een stijging in het aandeel werkgevers dat aangeeft het belangrijk te vinden voor de personeelsbezetting dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. In 2016 geeft ongeveer een op de vier werkgevers aan dat het voor de personele bezetting in de vestiging belangrijk is dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. In de periode 2016-2019 is dit percentage toegenomen en geeft in 2019 bijna 1 op 3 de werkgevers aan dit belangrijk te vinden. In lijn met deze stijging zien we ook een toename in het percentage vestigingen dat maatregelen treft om langer doorwerken te faciliteren. Waar in 2016 43% van de vestigingen dergelijke maatregelen had getroffen, is dit in 2019 gestegen naar de helft van de vestigingen.

#### ONTWIKKELINGEN IN HET NEDERLANDSE BELEID EN HET SOCIALE STELSEL

In vergelijking met andere landen → kende Nederland een sociaal stelsel waarbij een relatief groot deel van de beschikbare middelen wordt aangewend om mensen die niet (meer) kunnen werken, te ondersteunen (Hogelund, 2002). Maar wat kenmerkt het Nederlandse sociale stelsel anno 2019 en hoe is dit tot stand gekomen?

Voor een werknemer geldt in 2019 dat, wanneer een werknemer gezondheidsbeperkingen ervaart en hierdoor zijn werk niet

meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar doorbetaalt. Een werknemer kan maximaal twee jaar een uitkering vanuit de werkgever of de Ziektewet ontvangen →, terwijl hij of zij verzuimt (UWV, 2019). Wanneer een werknemer er na twee jaar ziekteverzuim niet in slaagt om weer aan het werk te gaan, kan hij of zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen bij het UWV via de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) → (UWV, 2019).

Tussen 2014 en 2019 hebben er een aantal veranderingen plaatsgevonden in het Nederlandse sociale stelsel. Zo ging de wettelijke AOW-leeftijd omhoog en gebeurt dit sinds 1 januari 2016 versneld. Dit had ook een effect op de WIA-instroom (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Zo kunnen werknemers tot op latere leeftijd de WIA instromen en werken werknemers langer door omdat zij pas later recht krijgen op een AOW-uitkering en pensioen. Hierdoor zijn er meer werknemers actief op oudere leeftijd →. Ook dit leidt tot een toename van de instroom in de WIA (Van Ooijen, 2020). Doordat daarnaast de beroepsbevolking verder vergrijsd en krimpt in de komende jaren, hebben het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties in juni 2019 een principeakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Met dit Pensioenakkoord → worden er tot 2022 een aantal

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAAR-  
HEID IN NEDERLAND:  
stand van zaken en  
ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame  
inzetbaarheid en  
gerelateerde factoren →

Duurzame inzetbaarheid:  
risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op  
sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

nieuwe pensioenregels ingevoerd met als doel het huidige niveau van het pensioen haalbaar te houden (Rijksoverheid, 2019).

Een andere verandering in de periode 2014-2019 is de invoering van de Participatiewet. De participatiewet is een samenvoeging van de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) en is ingevoerd op 1 januari 2015. De Participatiewet heeft als uitgangspunt dat mensen moeten kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, ongeacht hun eventuele gezondheidsklachten (Rijksoverheid, 2017; Van Genabeek et al., 2016). Een andere zichtbare trend

is dat tussen 2014 en 2019 steeds meer mensen zijn gaan werken in **flexibele arbeidsrelaties** →, ook ouderen.

Een toename in flexibel werk in combinatie met de stijging van de wettelijke AOW-leeftijd, krimp in de sociale vangnetten en stimulering van participatie zou weleens een nijpende situatie kunnen creëren, als het gaat om duurzaam participeren in werk door oudere werknemers, al dan niet met een chronische aandoening.

De komende jaren zullen er verschillende veranderingen worden doorgevoerd in ons sociale stelsel. Wat deze veranderingen concreet inhouden zal de tijd uitwijzen.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

3 **DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND**  
 stand van zaken en ontwikkeling

Trends in de inzetbaarheid  
 gerelateerd aan

Duurzame risicogroep

Duurzame sector- en

4 TNO-onderzoek  
 Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Data

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Verder is er een stijging in het aandeel werkgevers dat aangeeft het belangrijk te vinden voor de personeelsbezetting dat werk-

meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar doorbetaalt. Een werknemer kan maximaal twee jaar een

**KADER SLUITEN** ✕

### NEDERLANDS INCLUSIEF BELEID IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF

Het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel is uniek in de wereld. De periode van 2 jaar uitkering vanuit de Ziektewet en daarna mogelijk nog een uitkering vanuit de WIA is ongekend in vergelijking met de landen om ons heen. Bijvoorbeeld een land als Denemarken kent maar een periode van 30 dagen waarin een werknemer zijn volledige salaris krijgt uitbetaald door een werkgever (zie de [Deense website](#)). Ook in de Verenigde Staten zijn mensen veelal op zichzelf aangewezen als het gaat om inkomen tijdens een periode van ziekte (Anema et al., 2009). Soms wordt gesteld dat het Nederlandse systeem weleens te gul zou kunnen zijn. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat juist de lange periodes van uitkeringen verstrekken (minstens twee jaar en soms langer) ertoe kunnen leiden dat werknemers minder snel re-integreren en veel langer verzuimen dan in andere landen (Hogelund, 2002). Dit is niet louter een gegeven dat financiële consequenties heeft (hoge uitkeringslasten), maar het kan ook een negatief effect hebben op de duurzame inzetbaarheid. We weten immers uit de literatuur dat werken bijdraagt aan ervaren gezondheid en kwaliteit van leven, en dat wie eerder terugkeert naar werk vaak sneller en beter re-integreert (Van Vilsteren et al., 2015; Hogelund et al., 2010). Dat snellere herstel is te verklaren door de positieve invloed die werk kan hebben op kwaliteit van leven en, in het geval van een langdurige aandoening, door de afleiding en zingeving die werk biedt. Deze uitkomsten worden vaak gevonden in grote cohortonderzoeken met kankerpatiënten en -overlevers, omdat betekenis van werk en terugkeer naar werk in deze doelgroep vaak zijn onderzocht (Mehner, 2011). Hoewel 'korten' op en reformeren van het sociale zekerheidsstelsel om begrijpelijke redenen vaak op weerstand stuiten, zouden dergelijke maatregelen in feite een positief effect kunnen hebben op de inzetbaarheid van werknemers met een aandoening (Anema et al., 2009).

stand gekomen?

Voor een werknemer geldt in 2019 dat, wanneer een werknemer gezondheidsbeperkingen ervaart en hierdoor zijn werk niet

verder vergrijsst en krimpt in de komende jaren, hebben het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties in juni 2019 een principeakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Met dit [Pensioenakkoord](#) worden er tot 2022 een aantal



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

3 **DUURZAME  
 HEID IN N  
 stand van  
 ontwikkel**

Trends in d  
 inzetbaarh  
 gerelateer

Duurzame  
 risicogroep

Duurzame  
 sector- en

4 TNO-onder  
 Inzetbaarh

Literatuur

Bijlage 1 Data

Bijlage 2 Tabel

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Verder is er een stijging in het aandeel werkgevers dat aangeeft meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar

KADER SLUITEN ✕

### EERSTE TWEE JAAR VAN ZIEKTE: WERKGEVERSUITKERING OF ZIEKTEWET-UITKERING?

Voor een werknemer geldt in 2019 dat, wanneer een werknemer gezondheidsbeperkingen ervaart en hierdoor zijn werk niet meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar doorbetaalt. De werkgever is gedurende deze periode ook verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. Wanneer een werknemer tijdens de verzuimperiode werkloos raakt, bijvoorbeeld omdat het arbeidscontract afloopt en niet verlengd wordt, kan deze een beroep doen op de Ziektewet (Vermeulen et al., 2009). In dat geval neemt het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) de verantwoordelijkheid op zich voor re-integratie en een uitkering (UWV, 2019). Een uitkeringsregeling vanuit de Ziektewet bestaat ook voor werklozen die een uitkering vanuit de Wet Werkloosheidsuitkering (WW) ontvangen. Wanneer zij ziek worden, schuiven zij vanuit de WW door naar de Ziektewet. Zowel voor ex-werknemers als voor werklozen bestaat dus het (tijdelijke) vangnet van de Ziektewet (Vermeulen et al., 2009).

Een werknemer kan maximaal twee jaar een uitkering vanuit de werkgever of de Ziektewet ontvangen, terwijl hij of zij verzuimt (UWV, 2019). Sommige werkgevers verzekeren zich voor de verzuimkosten van werknemers (een zogenaamde verzuimverzekering). Anderen maken zelf afspraken in een cao of zijn eigenrisicodragers. Afhankelijk van de afspraken die er bestaan met de werkgever tijdens de periode van ziekteverzuim, heeft een werknemer tijdens de verzuimperiode minimaal recht op eerst 100% van zijn of haar salaris, en dit percentage daalt naarmate de werknemer langer verzuimt, tot 70% van het oorspronkelijke salaris. Het UWV evalueert of de werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om binnen twee jaar het werk weer op te pakken. Wanneer er onvoldoende inspanningen zijn gepleegd door werkgever en werknemer, kan een sanctie volgen in de vorm van een boete. Na twee jaar wordt de werkgever van zijn verantwoordelijkheid tot re-integratie ontheven en neemt het UWV deze verantwoordelijkheid over.

Voor een werknemer geldt in 2019 dat, wanneer een werknemer gezondheidsbeperkingen ervaart en hierdoor zijn werk niet

kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties in juni 2019 een principeakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Met dit [Pensioenakkoord](#) worden er tot 2022 een aantal

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

3 **DUURZAME INZETBAAR-  
 HEID IN N  
 stand van  
 ontwikkel**

Trends in d  
 inzetbaarh  
 gerelateer

Duurzame  
 risicogroep

Duurzame  
 sector- en

4 TNO-onder  
 Inzetbaarh

Literatuur

Bijlage 1 Data

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regio profielen

Verder is er een stijging in het aandeel werkgevers dat aangeeft het belangrijk te vinden voor de personeelsbezetting dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. In 2016 geeft ongeveer

meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar doorbetaalt. Een werknemer kan maximaal twee jaar een uitkering vanuit de werkgever of de Ziektewet ontvangen →

**KADER SLUITEN** ✕

**MEER DAN TWEE JAAR ZIEK ZIJN: WERKNEMERS AAN DE WIA-POORT**

Wanneer een werknemer er na twee jaar ziekteverzuim niet in slaagt om weer aan het werk te gaan, kan hij of zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen bij het UWV via de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) (UWV, 2019). Vervolgens zal een verzekeringsarts een uitgebreide beoordeling van het arbeidsvermogen van de werknemer uitvoeren (Van Muijen et al., 2015). Het gaat bij deze beoordeling met name om functionele mogelijkheden (bijvoorbeeld of de werknemer kan traplopen, kan tillen, kan typen, enzovoort). Uit deze beoordeling volgt een tweezijdige beslissing: enerzijds of de arts verwacht dat de beperkingen van de werknemer tijdelijk of langdurig zijn, en anderzijds hoe verstrekkend de gevolgen van de beperking zijn. De bepaling van tijdelijke of langdurige beperking is belangrijk, omdat hiermee wordt ingeschat of er nog kans op herstel is. Het is voor te stellen dat bij ziekten als kanker, die een lange behandelperiode kennen, veel werknemers wel bij de WIA-poort ‘aankloppen’ na twee jaar verzuim, maar dat er nog een grote kans is op verbetering van functionele mogelijkheden. Zulke werknemers krijgen dan een Werkherleving Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)-uitkering: een tijdelijke uitkering waarbij het werkvermogen van de werknemer na verloop van tijd opnieuw geëvalueerd zal worden door de verzekeringsarts. Voor werknemers bij wie geen herstel wordt verwacht, bijvoorbeeld na een hersenbloeding, kan een Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA)-uitkering worden toegekend. Her-evaluatie van het werkvermogen is dan vrijwel niet nodig.

het Nederlandse sociale stelsel anno 2019 en hoe is dit tot stand gekomen?

Voor een werknemer geldt in 2019 dat, wanneer een werknemer gezondheidsbeperkingen ervaart en hierdoor zijn werk niet

(Van Ooijen, 2020). Doordat daarnaast de beroepsbevolking verder vergrijsd en krimpt in de komende jaren, hebben het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties in juni 2019 een principeakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Met dit Pensioenakkoord → worden er tot 2022 een aantal

KADER SLUITEN ✕

**VERHOOGDE PENSIOENLEEFTIJD EN TOENAME CHRONISCHE AANDOENINGEN OP DE WERKPLEK**

Stelselmatige veranderingen in de AOW-leeftijd sinds 2013 en de verlaagde instroom in de Ziektewet en de WIA zorgen er voor dat werknemers later met pensioen gaan. De veranderingen in dit stelsel werden noodzakelijk geacht om de AOW betaalbaar te houden. De beroepsbevolking vergrijst en krimpt namelijk in de komende jaren. Dit heeft als gevolg dat steeds minder mensen de lasten van de niet-werkenden moeten dragen.

De Participatiewet uit 2015 draagt hier nog verder aan bij, door als uitgangspunt te nemen dat mensen moeten kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, ongeacht hun eventuele gezondheidsklachten (Rijksoverheid, 2017; Van Genabeek et al., 2016). Vastgelegd is dat er dan ook gepaste ondersteuning voor werkenden moet komen om hen te faciliteren in het arbeidsproces. In de praktijk blijkt dat de ondersteuning van werknemers met langdurige of chronische aandoeningen vaak nog uitblijft, omdat werkgevers, werknemers en de (lokale) overheid de verantwoordelijkheid voor het realiseren van ondersteuning en passend werk delen waardoor een aanspreekpunt of hoofverantwoordelijke onduidelijk blijft (Rijksoverheid, 2017). Gezien het feit dat de Participatiewet één van de jongere wetten op arbeidsgebied is, is er nog ruimte voor groei en ontwikkeling waarbij alle betrokken partijen hun rol kunnen ontdekken. Op dit moment bestaat het probleem echter nog, en de Sociaal-Economische Raad (SER) heeft het gebrek aan ondersteuning en aangepast werk voor 'challenged workers' ook geadresseerd. De SER heeft in maart 2016 een uitgebreid rapport opgesteld over chronisch zieken en arbeidsparticipatie (SER, 2016). Het rapport signaleert de bewegingen in de beroepsbevolking: vergrijzing en toename van langdurige, chronische aandoeningen en van comorbiditeiten. Gebrek aan passend werk is voor deze doelgroep een belangrijk obstakel voor deelname aan het arbeidsproces. En deze groep is groot: op dit moment heeft 1 op de 5 werknemers last van één of meerdere chronische aandoeningen (SER, 2016). Onderzoek laat verder zien dat in de leeftijd van 55 tot 70 jaar de kans op functionele beperkingen het sterkst toeneemt, gevolgd door de kans op het ontstaan van chronische aandoeningen (Vriend et al., 2016). Met name voor oudere werknemers, die zich toch al voor een uitdaging gesteld zien op de arbeidsmarkt, is er dus kans op verminderde inzetbaarheid als gevolg van een chronische ziekte. Gezien de demografische ontwikkelingen verwacht de SER dan ook dat de vraag van deze doelgroep om ondersteuning in de vorm van arbeidsaanpassingen en sociale steun in de toekomst zal toenemen (SER, 2016). De SER adviseert werkgevers en (lokale) overheden om hier aandacht aan te besteden en middelen voor vrij te maken, zodat ook oudere en/of zieke werknemers hun inzetbaarheid kunnen behouden en vergroten.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 **DUURZAME INZETBAAR-  
HEID IN N  
stand van  
ontwikkel**

Trends in d  
inzetbaarh  
gerelateer

Duurzame  
risicogroep

Duurzame  
sector- en

4 TNO-onder  
Inzetbaarh

Literatuur

Bijlage 1 Data

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Verder is er een stijging in het aandeel werkgevers dat aangeeft het belangrijk te vinden voor de personeelsbezetting dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. In 2016 geeft ongeveer

meer (goed) kan uitvoeren, zijn werkgever zijn loon twee jaar doorbetaalt. Een werknemer kan maximaal twee jaar een uitkering vanuit de werkgever of de Ziektewet ontvangen →

**KADER SLUITEN** ✕

### PENSIOENAKKOORD 2019

In juni 2019 hebben het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties een principeakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Het vorige pensioenstelsel sloot namelijk niet goed aan bij veranderingen op het gebied van demografie en de arbeidsmarkt. Zo is de levensverwachting toegenomen en wisselen mensen tegenwoordig vaker van baan of gaan ondernemen (CBS, 2020b; Rijksoverheid, 2019). Het vorige pensioenstelsel was hier niet op berekend, waardoor het Pensioenakkoord 2019 tot stand kwam. Met dit Pensioenakkoord worden er tot 2022 een aantal nieuwe pensioenregels ingevoerd met als doel het huidige niveau van het pensioen haalbaar te houden (Rijksoverheid, 2019).

De daadwerkelijke wet- en regelgeving voor de praktijk gaat in de periode 2019 tot 2022 naar de Kamer, maar de beoogde veranderingen zijn al wel uitgewerkt. Het kabinet investeert 800 miljoen euro om mensen te helpen gezond en werkend hun pensioenleeftijd te behalen (Rijksoverheid, 2019). Zo gaat de AOW-leeftijd minder snel stijgen en komt er ruimte voor werkgevers en werknemers om mensen met zwaar werk eerder te laten stoppen met werken. De wet die het minder snel stijgen van de AOW-leeftijd regelt is aangenomen en geldt sinds 1 januari 2020. Daarnaast moet het nieuwe pensioenstelsel transparanter en persoonlijker worden, waardoor het duidelijker is wat mensen aan premie inleggen en hoeveel het pensioen wordt (Rijksoverheid, 2019). Bovendien moet het pensioen meer flexibel worden, zodat het meebeweegt met de economie (Rijksoverheid, 2019).

het Nederlandse sociale stelsel anno 2019 en hoe is dit tot stand gekomen?

Voor een werknemer geldt in 2019 dat, wanneer een werknemer gezondheidsbependingen ervaart en hierdoor zijn werk niet

(Van Ooijen, 2020). Doordat daarnaast de beroepsbevolking verder vergrijsst en krimpt in de komende jaren, hebben het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties in juni 2019 een principeakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Met dit [Pensioenakkoord](#) → worden er tot 2022 een aantal

KADER SLUITEN ✕

### FLEXWERK

Steeds meer mensen werken in flexibele arbeidsrelaties, ook ouderen. Uit onderzoek blijkt dat een goede gezondheid een belangrijke voorwaarde is voor flexwerken (Benavides et al., 2000). Werkenden die niet in vaste dienst zijn, zijn financieel kwetsbaar in het geval van ziekte, en ervaren mogelijk ook meer problemen als ze moeten re-integreren na ziekte (Vermeulen et al., 2011). Er bestaan immers weinig garanties voor flexwerkers zoals die voor werknemers met een vast contract wel bestaan, zoals loondoorbetaling en re-integratieplichten.

Een voorwaarde voor het succes van flexibel werk is dat werkgevers tevreden zijn met de werknemers die zij inhuren, en dat ze die werknemers zullen ondersteunen in perioden van ziekte, ook als zij geen contractuele verplichtingen naar hen hebben. Dit blijkt in de praktijk echter vaak niet het geval. Zo laat onderzoek zien dat 1 op de 10 (ex)kankerpatiënten ontslagen wordt of geen contractverlenging krijgt als gevolg van de ziekte NFK, 2019). Dit suggereert dat werkgevers geneigd zijn de contracten niet te verlengen bij langdurige aandoeningen als kanker en een werknemer daarmee aan het overheidsvangnet over te dragen. Niet alleen verslechtert hierdoor de financiële en sociale positie van werknemers en wordt de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot, maar ook geeft het een psychische knauw aan de werknemer. Nederlandse werknemers die hun baan verliezen tijdens een ernstige ziekte zoals kanker, rapporteren dat zij zich als gevolg van hun ziekte afgewezen voelen door werkgevers en twijfels hebben over hun nut op de arbeidsmarkt (Van Egmond et al., 2015).

Mogelijke voordelen van flexwerk lijken vooral te gelden voor werknemers die gezond zijn én blijven. Met name voor oudere werknemers van 50 jaar of ouder kan flexwerk daarom een risico zijn, omdat gezondheidsklachten relatief vaker voorkomen op hogere leeftijd (SER, 2016). Zoals al eerder genoemd in dit hoofdstuk valt dit samen met bestaande uitdagingen van oudere werknemers om überhaupt werk te vinden en te houden (Schippers & Vlasblom, 2019; Trouw, 2019). Nu de wettelijke AOW-leeftijd stijgt, zou de combinatie van trends als flexibel werk, krimp in de sociale vangnetten en stimulering van participatie weleens een nijpende situatie kunnen creëren, als het gaat om duurzaam participeren in werk door oudere werknemers, al dan niet met een chronische aandoening.

Begin 2020 bestempelde de commissie-Borstlap deze trend als een onwenselijke situatie en riep de regering op in te grijpen (Commissie Regulering van Werk, 2020). Volgens de commissie zijn de verhoudingen op de arbeidsmarkt scheefgegroeid. De commissie stelt maatregelen voor op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid en belastingen om op die manier voor te zorgen dat alle werkenden in Nederland dezelfde rechten en plichten hebben (Commissie Regulering van Werk, 2020). De komende jaren moet blijken op welke manier het kabinet en alle betrokken partijen invulling geven aan de conclusies van de commissie-Borstlap.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regio profielen

## DUURZAME INZETBAARHEID: RISICOGROEPEN

De resultaten van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid laten zich grafisch weergeven in risicoprofielen. Deze risicoprofielen laten zien in hoeverre groepen werknemers, bedrijfstakken of regio's van elkaar verschillen op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.

Voor de figuren geldt dat een scorebalk die uitslaat naar *links* van de 0-lijn aangeeft dat de score *ongunstiger* is dan die van de rest van de populatie. Een scorebalk naar *rechts* betekent dat de score juist *gunstiger* is. Een lichtgekleurde scorebalk wijst op een statistisch significant verschil ( $p < 0,05$ ). Een donkergekleurde balk wijst op een verschil dat significant én relevant is - op basis van relevantiecriteria voor de effectgrootte Cohen's  $d \geq 0,20$  (Cohen, 1988), terwijl bij de lichtgekleurde balken Cohen's  $d < 0,20$  is (met andere woorden: hoewel significant, geen relevant verschil).

Het bovenste gedeelte van de profielen geeft steeds weer wat werknemers rapporteren en inschatten (gegevens gebaseerd op de NEA en CODI). Het onderste deel geeft steeds de opvattingen en bedrijfspraktijken van werkgevers weer (gebaseerd op de WEA). Ook bespreken we de trends van 2014 tot en met 2019.

Deze paragraaf toont allereerst de risicoprofielen van vier 'risicogroepen':

- Oudere werknemers
- Laag opgeleide werknemers
- Flexkrachten
- Werknemers met gezondheidsbeperkingen

Daarna tonen we een selectie van risicoprofielen naar sector namelijk van de relatief ongunstig scorende gezondheids- en welzijnszorgsector, en de relatief gunstig scorende sector 'informatie en communicatie'. Tot slot zoomen we in op het niveau van regio's in Nederland, namelijk de relatief ongunstig scorende regio Gooi en Vechtstreek, en de relatief gunstig scorende regio Delft en Westland.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## OUDERE WERKNEMERS

**Figuur 3.1** → laat in een profiel zien in hoeverre de duurzame inzetbaarheid van werknemers van 45 tot en met 54 jaar en die van werknemers van 55 jaar en ouder afwijken van die van werknemers jonger dan 45 jaar in 2019. Ook maken we een vergelijking tussen vestigingen met 20% of meer 55-plussers in dienst en vestigingen met minder dan 20% werknemers uit deze leeftijdsgroep. De resultaten in tabelvorm zijn te vinden in bijlage 2a, tabel B2a.1a en tabel B2a.1b. Daarnaast zijn ook trendanalyses uitgevoerd voor de afzonderlijke groepen. De resultaten daarvan zijn weergegeven in bijlage 2b, tabel B2b.1a en tabel B2b.1b.

Uit **Figuur 3.1** → blijkt dat de volgende indicatoren positief uitvallen voor de oudere werknemers (45+):

- Zij geven aan langer te willen en ook te kunnen doorwerken dan werknemers tot 45 jaar;
- De werknemers van 55 jaar en ouder ervaren vaker een hoge mate van vitaliteit tijdens het werk dan hun jongere collega's.

Daarnaast zien we dat werkgevers met veel oudere werknemers in dienst (20% of meer 55-plussers) het voor hun personeelsvoorziening belangrijk dat werknemers doorwerken tot hun pensioen en ook vaker een of meer ontsiaatregelen treffen met betrekking tot langer doorwerken.

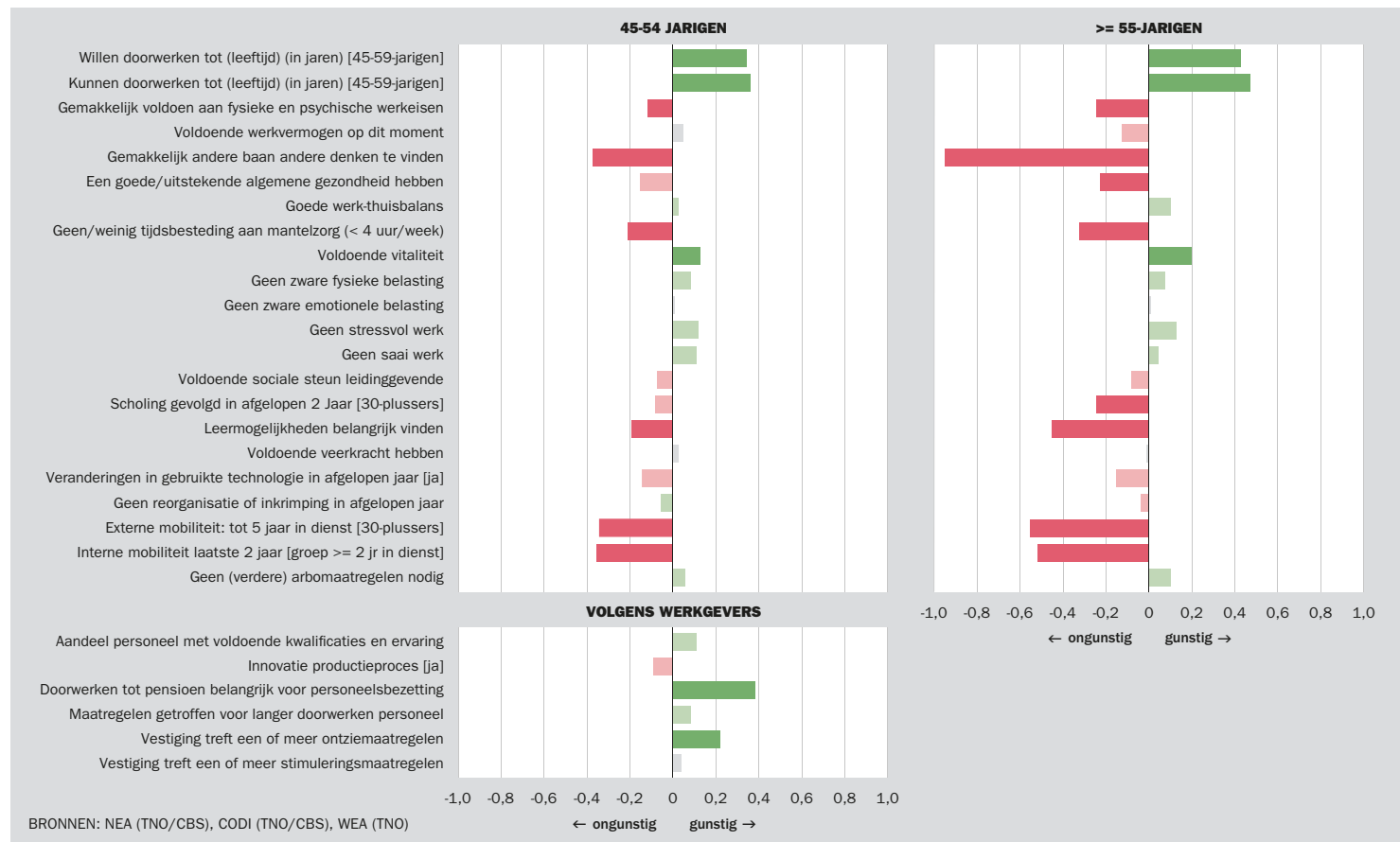
De volgende indicatoren vallen negatief uit voor de oudere werknemers (45+):

- Zij hebben aanzienlijk minder vertrouwen in de eigen actuele inzetbaarheid (i.c. gemakkelijk andere baan denken te vinden) dan de jongere leeftijdsgroep;
- 55-plussers denken minder positief over het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt;
- Oudere werknemers besteden vaker tijd (> 4 uur per week) aan mantelzorg;
- Zij vinden leermogelijkheden in het werk minder belangrijk en participeren minder in scholing;
- Zowel hun externe als interne mobiliteit is aanmerkelijk lager.

Uit de trendanalyses valt het volgende op:

- De interne mobiliteit van werknemers onder de 45 jaar is toegenomen tussen 2014 en 2019, waar dit stabiel is gebleven bij werknemers van 45-54 jaar en van 55 jaar en ouder. De externe mobiliteit is in alle drie leeftijdsgroepen toegenomen en het sterkst bij de jongste groep;
- Werkgevers met veel oudere werknemers in dienst zijn in de periode 2014-2019 doorwerken tot het pensioen belangrijker gaan vinden voor de personeelsbezetting en nemen ook meer maatregelen voor langer doorwerken. Dit geldt ook voor de andere werkgevers maar de toename is groter bij de werkgevers met 20% of meer 55-plussers in dienst;

**FIGUUR 3.1** DI-profiel van 45-54-jarigen en 55-plussers in 2019 in vergelijking met de werknemers jonger dan 45 jaar; verschil uitgedrukt in z-scores. Het onderste deel van de figuur betreft gegevens van werkgevers van vestigingen met 20% of meer 55-plussers in dienst vergeleken met de overige vestigingen.





Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

- Innovatie van het productie-/dienstverleningsproces is bij alle organisaties afgenomen in de periode 2014-2019, maar dit geldt nog in sterkere mate voor vestigingen met minder 55-plussers.

### LAAG OPGELEIDEN

In 2012 is besloten om de AOW-leeftijd (vanaf 2013) stapsgewijs te verhogen tot 67 jaar. Onze analyses op de CBS Statline-data bevestigen dat de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijden van laag, middelbaar en hoog opgeleiden geleidelijk zijn gestegen tussen 2014 en 2019 ( [figuur 3.2 →](#) ). Daarbij lopen de pensioenleeftijden van laag opgeleiden uiteen met die van middelbaar en hoog opgeleiden. De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd van middelbaar en hoger opgeleiden is lager dan de feitelijke pensioenleeftijd van lager opgeleiden. Een mogelijke verklaring voor dit verschil in pensioenleeftijd heeft te maken met financiële verschillen. Voor laag opgeleiden is het moeilijker om vermogen op te bouwen, waardoor het moeilijker wordt om eerder met pensioen te gaan. Daarbij bouwt deze groep ook al minder pensioen op via hun werkgever (Montizaan, 2017; De Volkskrant, 22 juni 2017). Ook is sinds 2017 het verschil tussen deze groepen wat verder toegenomen.

[Figuur 3.3 →](#) toont het duurzame inzetbaarheidsprofiel van laag opgeleide werknemers, vergeleken met de overige (middelbaar en hoog opgeleide) groepen werknemers. Bij de indicatoren afkomstig uit de WEA is een vergelijking gemaakt tussen vestigingen met 50% of meer laag opgeleiden in dienst en vestigingen met minder dan 50% laag opgeleiden in dienst. De resultaten in tabelvorm zijn te vinden in bijlage 2a, tabel B2a.2a en tabel B2a.2b. In de trendanalyses kijken we naar de ontwikkeling vanaf 2014 voor beide groepen en voor werkgevers die meer of minder dan 50% laag opgeleiden in dienst hebben. De resultaten in tabelvorm staan in bijlage 2b, tabel B2b.2a en tabel B2b.2b.

Volgens het DI-profiel ( [figuur 3.3 →](#) ) scoren laag opgeleiden op de volgende DI-indicatoren gunstiger dan hoger opgeleiden:

- Laag opgeleiden scoren relatief gunstig op vitaliteit;
- Ze worden minder zwaar emotioneel belast door hun werk;
- Ze hebben in het jaar 2019 relatief minder te maken gehad met een reorganisatie of inkrimping;
- Ze zijn meer van mening dat er geen (verdere) arbomaatregelen nodig zijn.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

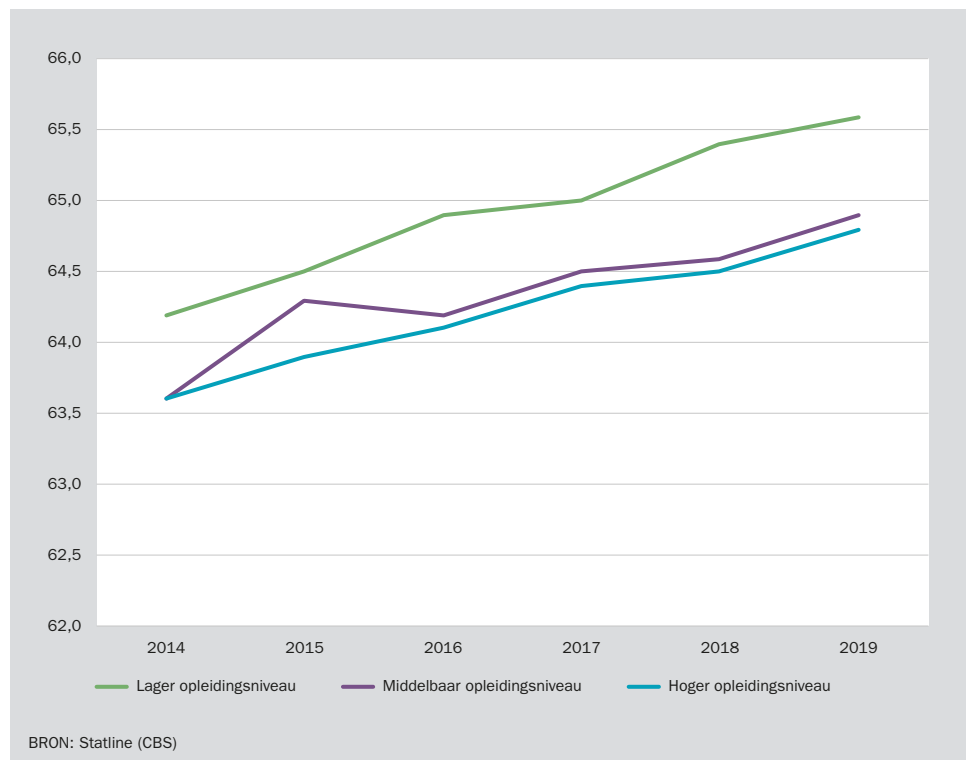
Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

KADER SLUITEN ✕

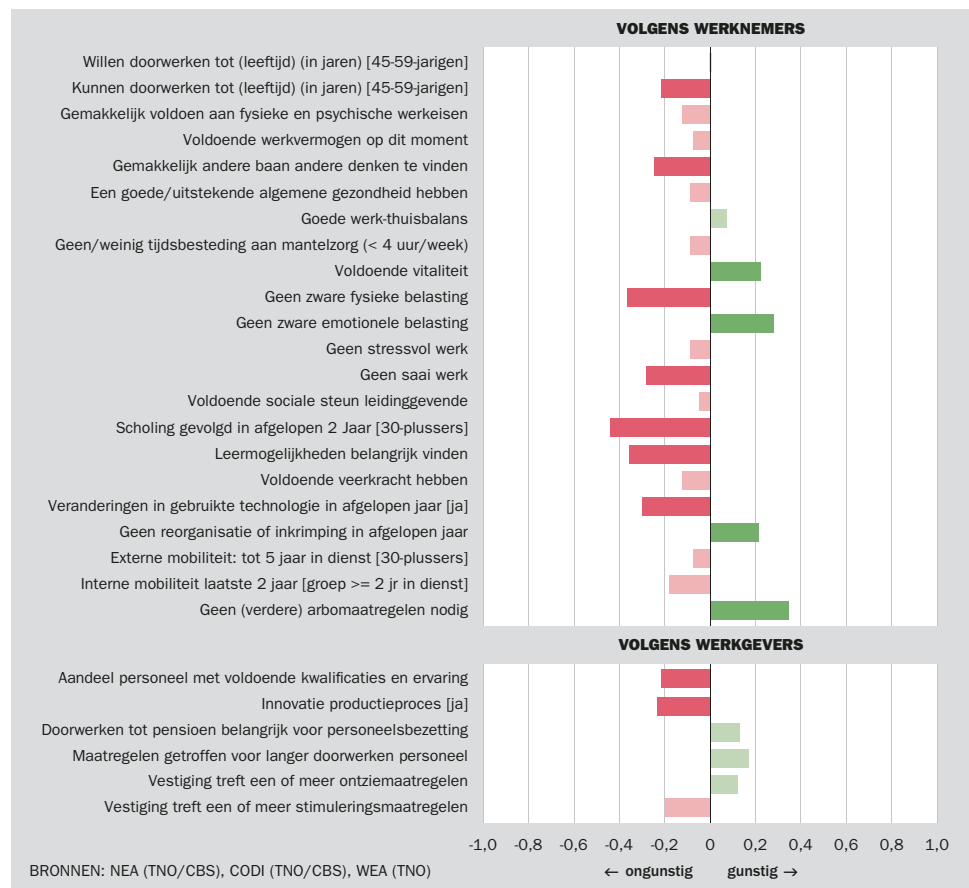
**FIGUUR 3.2** De gemiddelde pensioenleeftijden van personen van 55 jaar of ouder naar opleidingsniveau.



zetbaarheidsprofiel van en met de overige en werknemers. Bij de en vergelijking gemaakt laag opgeleiden in dienst laag opgeleiden in dienst. en in bijlage 2a, trendanalyses kijken we beide groepen en voor 0% laag opgeleiden in vorm staan in bijlage 2b,

) scoren laag opgeleiden er dan hoger opgeleiden: nstig op vitaliteit; el belast door hun werk; f minder te maken gehad g; en (verdere)

**FIGUUR 3.3** DI-profiel van laag opgeleide werknemers in 2019 vergeleken met middelbaar en hoog opgeleiden; verschil uitgedrukt in verschil in z-score. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken vestigingen met 50% of meer laag opgeleiden in dienst met de overige vestigingen.



zetbaarheidsprofiel van en met de overige en werknemers. Bij de en vergelijking gemaakt laag opgeleiden in dienst laag opgeleiden in dienst. en in bijlage 2a, rendanalyses kijken we beide groepen en voor 0% laag opgeleiden in vorm staan in bijlage 2b,

) score laag opgeleiden er dan hoger opgeleiden: nstig op vitaliteit; el belast door hun werk; f minder te maken gehad g; en (verdere)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofilen

De volgende DI-indicatoren zijn ongunstiger voor lager opgeleiden ten opzichte van hoger opgeleiden:

- Laag en hoger opgeleide werknemers verschillen in 2019 niet in de gemiddelde leeftijd tot waarop zij willen doorwerken. Laag opgeleiden geven daarentegen gemiddeld een lagere leeftijd op tot welke zij zich in staat achten door te werken (63,5 jaar) dan hoger opgeleide werknemers (64,6 jaar);
- Laag opgeleiden denken minder gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden;
- Ze scoren relatief ongunstig op fysieke arbeidsbelasting;
- Ze geven vaker aan saai werk te doen;
- Ze vinden leermogelijkheden minder belangrijk en volgen ook minder vaak scholing voor hun werk;
- Ze hebben minder te maken met veranderingen in gebruikte technologie;
- Werkgevers met 50% of meer laag opgeleiden in dienst achten de kwalificaties en ervaring van hun personeel minder vaak voldoende toegerust voor het werk dan werkgevers met minder dan 50% laag opgeleiden in dienst;
- Werkgevers met 50% of meer laag opgeleiden in dienst voeren relatief weinig innovatie (veranderingen) door in de productie of dienstverlening.

Uit de trendanalyses komt aan het licht dat laag opgeleiden na 2016 steeds vaker te maken krijgen met veranderingen in

gebruikte technologie, terwijl er geen duidelijke trend waar te nemen valt bij de hoger opgeleiden.

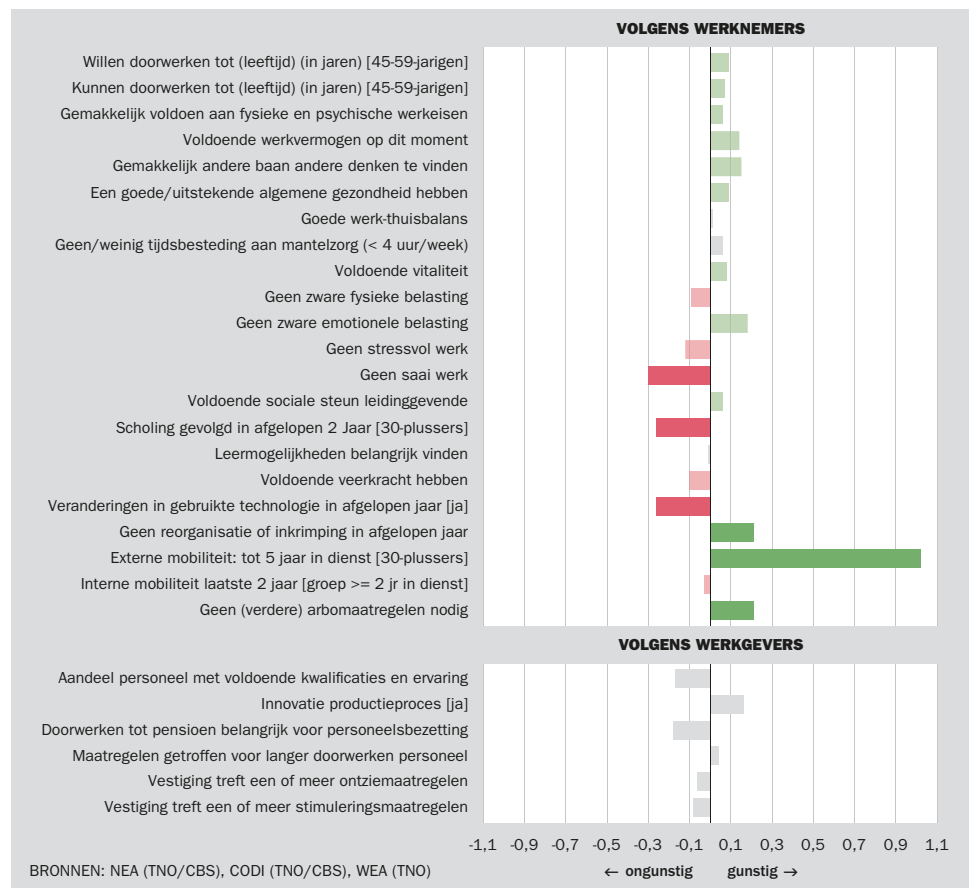
### FLEXWERKERS

Contractflexibiliteit kan zowel negatieve als positieve consequenties hebben voor duurzame inzetbaarheid. **Figuur 3.4 →** toont het duurzame inzetbaarheidsprofiel voor werknemers met een flexibel contract (i.e. een tijdelijk dienstverband, een uitzendcontract, een oproepcontract of een invalcontract) ten opzichte van werknemers met een vast contract. Ook is een vergelijking gemaakt tussen werkgevers met een flexibele schil van meer of minder dan 33%. De resultaten in tabelvorm staan in bijlage 2a, tabel B2a.3a en tabel B2a.3b. De resultaten van de trendanalyses voor deze groepen zijn weergegeven in bijlage 2b, tabel B2b.3a en tabel B2b.3b

In het DI-profiel ( **figuur 3.4 →** ) zien we dat volgende DI-indicatoren gunstig zijn voor flexwerkers in vergelijking met werknemers met een vast contract:

- Flexwerkers zijn minder geconfronteerd met een reorganisatie of inkrimping;
- Zij kenmerken zich, uiteraard, door een hoge externe mobiliteit op de arbeidsmarkt;
- Zij zijn vaker van mening dat er geen (verdere) arbomaatregelen nodig zijn.

**FIGUUR 3.4** DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2019 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband; verschil uitgedrukt in verschil in z-score. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken vestigingen met 30% of meer flexkrachten met vestigingen die minder flexkrachten in dienst hebben.



duidelijke trend waar te

ve als positieve conse-  
baarheid. [Figuur 3.4](#) →

rofiel voor werknemers  
elijk dienstverband,  
act of een invalcontract)  
n vast contract. Ook is een  
ers met een flexibele schil  
ltaten in tabelvorm staan  
2a.3b. De resultaten van  
ijn weergegeven in bijlage

we dat volgende  
rkers in vergelijking  
ct:  
eerd met een

een hoge externe  
en (verdere)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

De volgende DI-indicatoren zijn ongunstig voor flexwerkers:

- Flexwerkers vinden hun werk relatief vaker saai;
- Flexwerkers nemen minder vaak deel aan scholing voor het werk;
- Zij hebben minder te maken gehad met veranderingen in gebruikte technologieën.

Uit de trendanalyses zien we geen opvallende verschillen tussen flexwerkers en werknemers met een vast contract. Wel zien we dat bij bedrijven met meer flexwerkers in dienst er meer ontsiemaatregelen worden genomen dan voorheen. Overigens is dat percentage nog altijd lager dan bij bedrijven met minder flexwerkers in dienst.

#### WERKNEMERS MET GEZONDHEIDSBEPERKINGEN

Figuur 3.5 → toont het profiel van werknemers met gezondheidsbeperkingen die hun functie-uitoefening ernstig belemmeren, vergeleken met dat van werknemers zonder of met niet-/licht-belemmerende gezondheidsbeperkingen. In de WEA vergelijken we bedrijven die werknemers in dienst hebben die psychisch kwetsbaar zijn of een lichamelijke beperking hebben met bedrijven waar dat niet het geval is. De resultaten in tabelvorm zijn te vinden in bijlage 2a, tabel B2a.4a en tabel B2a.4b. De trendanalyses van deze groepen werknemers en werkgevers zijn weergegeven in bijlage 2b, tabel B2b.4a en tabel B2b.4b.

In het DI-profiel ( **Figuur 3.5 →** ) blijkt dat werknemers met gezondheidsbeperkingen op alle DI-indicatoren ongunstiger scoren al is het verschil niet in alle gevallen heel groot.

Samengevat:

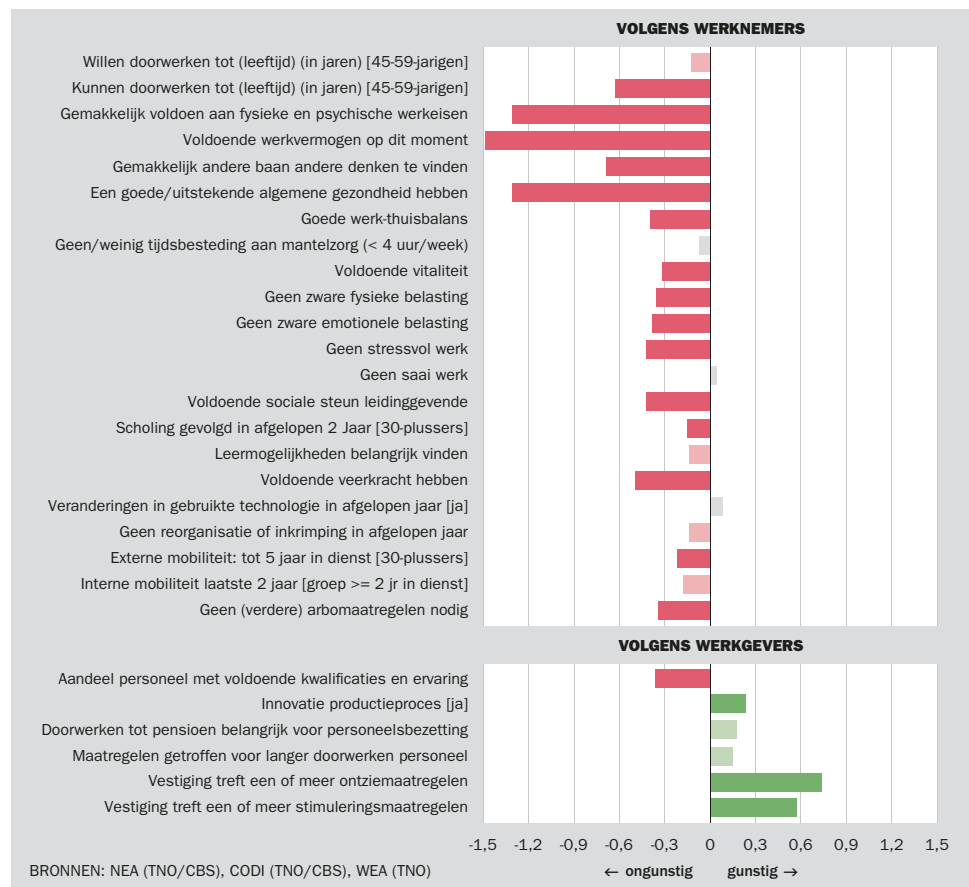
- Alle indicatoren die betrekking hebben op de actuele inzetbaarheid zijn ongunstig voor werknemers met gezondheidsbeperkingen;
- De meeste werkfactoren zijn ongunstig: vaker zware fysieke belasting, emotionele belasting en stress. Ook rapporteren zij vaker onvoldoende sociale steun van hun leidinggevende;
- Daarnaast rapporteren zij ook vaker een ongunstige werktuisbalans, hebben zij onvoldoende veerkracht, een lagere externe mobiliteit en zijn zij vaker van mening dat er meer arbo-maatregelen nodig zijn.

Uit het DI-profiel blijkt ook dat bedrijven die kwetsbare werknemers in dienst hebben op een aantal indicatoren gunstiger scoren dan bedrijven waar dat niet het geval is:

- Zij geven vaker aan innovaties in de productie of dienstverlening te hebben doorgevoerd;
- Zij treffen relatief vaak ontzie- of stimuleringsmaatregelen.

Daarentegen oordelen zij minder gunstig over de kwalificaties en de ervaring van hun personeel.

**FIGUUR 3.5** DI-profiel van werknemers met een gezondheidsbeperking, die de functie-uitvoering ernstig belemmert, in 2019 vergeleken met werknemers zonder (of een niet tot licht belemmerend) gezondheidsbeperking; verschil uitgedrukt in verschil in z-score. WEA-gegevens in de onderste grafiek vergelijken vestigingen met één of meer werknemers met een fysieke en/of psychische kwetsbaarheid met vestigingen zonder zulke werknemers in dienst in 2019.



...kt dat werknemers met indicatoren ongunstiger vallen heel groot.

...ben op de actuele werknemers met

...nstig: vaker zware fysieke stress. Ook rapporteren un van hun leidinggevende; er een ongunstige werk- de veerkracht, een lagere van mening dat er meer

...en die kwetsbare aantal indicatoren dat niet het geval is:

...e productie of oerd; timuleringsmaatregelen. stigt over de kwalificaties en

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAAR-  
HEID IN NEDERLAND:  
stand van zaken en  
ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame  
inzetbaarheid en  
gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid:  
risicogroepen →

Duurzame inzetbaarheid op  
sector- en regionaal niveau

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Uit de trendanalyses valt het volgende op:

- Tussen 2016 en 2019 ontwikkelde het werkvermogen zich negatief voor werknemers met een gezondheidsbeperking, terwijl het werkvermogen van werknemers zonder gezondheidsbeperking ongeveer stabiel bleef;
- Werknemers met een gezondheidsbeperking zijn leer-mogelijkheden belangrijker gaan vinden tussen 2016 en 2019, waar dit voor werknemers zonder gezondheidsbeperking minder het geval was.
- Vooral werkgevers van vestigingen met kwetsbare werknemers in dienst zijn het belangrijker gaan vinden dat het personeel tot het pensioen doorwerkt. belangrijker gaan vinden;
- Bij bedrijven met kwetsbare werknemers is een daling zichtbaar in het treffen van stimuleringsmaatregelen. Overigens treffen zij nog steeds aanzienlijk meer van dergelijke maatregelen dan de andere bedrijven.



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau →

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## DUURZAME INZETBAARHEID OP SECTOR- EN REGIONAAL NIVEAU

In deze paragraaf gaan we in op verschillen tussen bedrijfstakken en regio's op het gebied van duurzame inzetbaarheid. We starten met een overzicht van de feitelijke pensioenleeftijden over de tijd, uitgesplitst naar sectoren (zie hiernaast). Daarna belichten we de duurzame inzetbaarheidsprofielen van 2019 en de trend van 2014 tot 2019 voor de sectoren Gezondheids- en welzijnzorgsector en Informatie en communicatie. We hebben voor deze sectoren gekozen omdat deze zich kenmerken door relatief ongunstige scores (gezondheids- en welzijnzorg) en gunstige scores (informatie en communicatie) op duurzame inzetbaarheid.

Vervolgens beschrijven we de duurzame inzetbaarheidsprofielen voor een regio die relatief ongunstig scoort op duurzame inzetbaarheid (de regio Gooi en Vechtstreek) en een regio die hier gunstig scoort (de regio Delft en Westland).

De 2019-profielen van álle sectoren en regio's zijn te vinden in Bijlage 3.

### ONTWIKKELING FEITELIJKE PENSIOENLEEFTIJD IN SECTOREN

De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd is tussen 2014 en 2019 in alle sectoren toegenomen. **Figuur 3.6 →** toont deze toename voor de sectoren met de hoogste en laagste gemiddelde pensioenleeftijd. In de periode 2014-2019 kende de 'financiële dienstverlening'-sector (en de 'informatie en communicatie') de grootste stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd. In deze sector is de gemiddelde pensioenleeftijd gestegen met 2,3 (en met 2,2 jaar in de sector 'informatie en communicatie').

Over alle sectoren varieert de gemiddelde pensioenleeftijd in 2019 van 64,5 tot 66,6 jaar. De sector 'landbouw, bosbouw en visserij' heeft de hoogste gemiddelde pensioenleeftijd, gevolgd door de sector 'verhuur en overige zakelijke diensten' (65,9 jaar). In de 'gezondheids- en welzijnzorg' en 'openbaar bestuur en overheidsdiensten' is de gemiddelde pensioenleeftijd met 64,5 jaar in 2019 het laagst.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau →

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

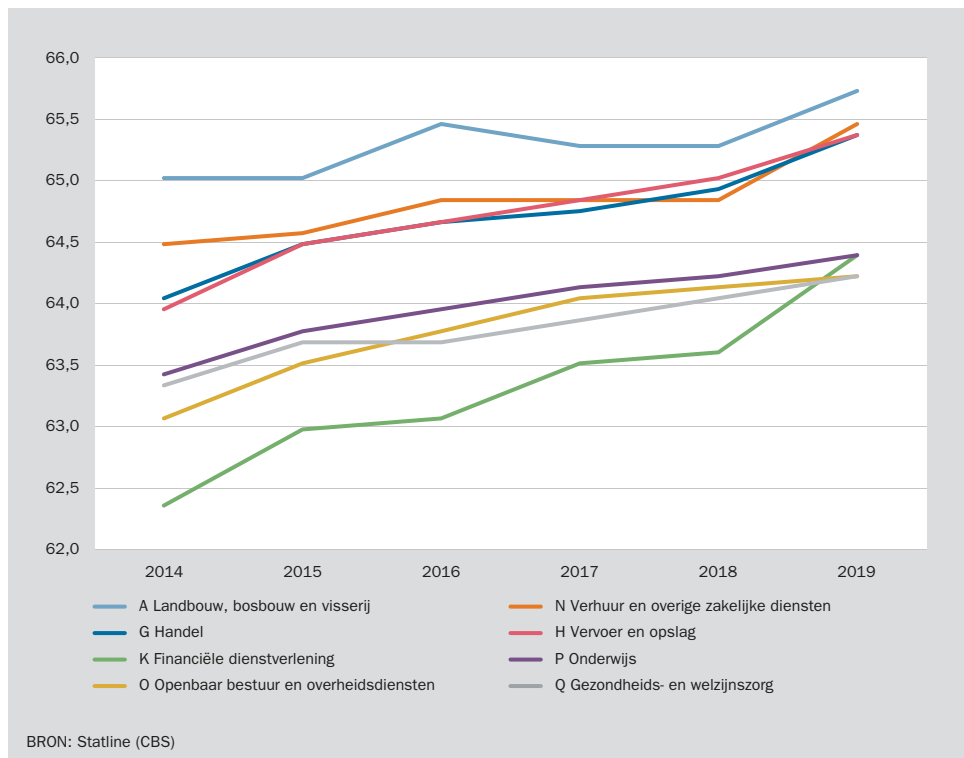
Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

KADER SLUITEN X

**FIGUUR 3.6** Ontwikkeling feitelijke pensioenleeftijd werknemers van 55 jaar en ouder naar sectoren. Voor de overzichtelijkheid van de figuur zijn (uit 17 sectoren) alleen de 4 sectoren met de hoogste en de 4 sectoren met de laagste feitelijke pensioenleeftijd - in 2019 - getoond.



ENLEEF TIJD

...tijd is tussen 2014  
 ... Figuur 3.6 → toont  
 ... de hoogste en laagste  
 ... periode 2014-2019 kende  
 ... (en de 'informatie en  
 ... van de gemiddelde  
 ... gemiddelde pensioen-  
 ... jaar in de sector

...elde pensioenleeftijd in  
 ... or 'landbouw, bosbouw  
 ... lde pensioenleeftijd,  
 ... erige zakelijke diensten'  
 ... elzijnszorg' en 'openbaar  
 ... gemiddelde pensioen-  
 ... gst.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau →

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

### DI-PROFIEL GEZONDHEIDS- EN WELZIJSZORGSECTOR

Het DI-profiel van de gezondheids- en welzijnszorgsector kenmerkt zich door relatief ongunstige scores op duurzame inzetbaarheid (zie ook Houtman et al., 2017). Toch zijn er ook indicatoren waar deze sector relatief gunstig scoort ( [Figuur 3.7 →](#) ):

- Relatief veel werknemers geven aan in de afgelopen twee jaar scholing voor het werk te hebben gevolgd;
- Werkgevers in de gezondheids- en welzijnszorg zijn relatief positief over de mate waarin de kwalificaties en ervaring van het personeel voldoende zijn toegerust voor het werk;
- Relatief veel werkgevers in de gezondheids- en welzijnszorg hebben stimuleringsmaatregelen getroffen.

In het DI-profiel zien we de volgende ongunstige indicatoren:

- Niet alleen de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd, maar ook de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich in staat achten te kunnen doorwerken zijn relatief laag, namelijk respectievelijk 64,5 jaar en 63,4 jaar;
- Werknemers in deze sector beoordelen de fysieke arbeidsbelasting als relatief ongunstig. Ook scoren werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg relatief ongunstig op emotioneel en stressvol werk.

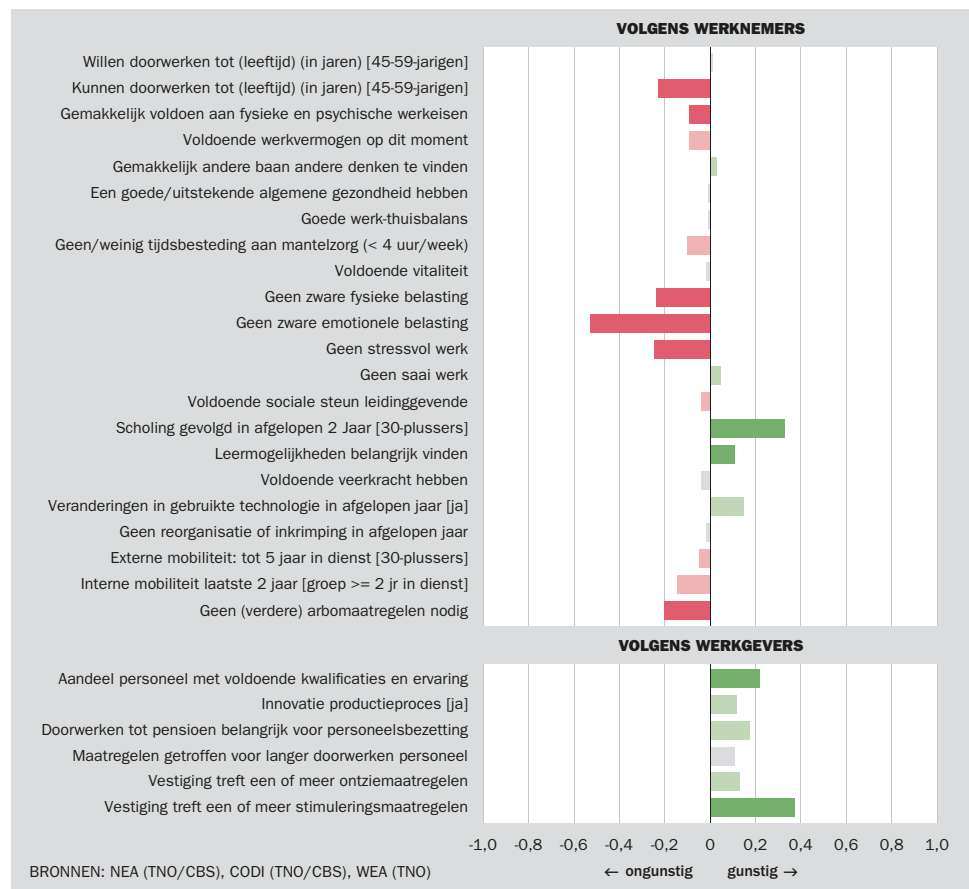
- Werknemers in deze sector zijn vaker van mening dat er (verdere) arbomaatregelen nodig zijn dan werknemers in andere sectoren.

Uit de trendanalyses van 2014 tot 2019 (tabel B2b.5a en tabel B2b.5b) zien we in deze sector vergelijkbare ontwikkelingen dan voor het geheel (tabel 3.1 en tabel 3.2). Op een aantal indicatoren is sprake van een relatief sterke verandering in een gunstige richting:

- Het percentage werknemers in deze sector dat denkt gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden is verhoudingsgewijs sterk toegenomen;
- Het aandeel werknemers dat vindt dat er verdere arbomaatregelen nodig zijn is relatief sterk gedaald;
- We zien een relatief sterke toename van het aandeel werkgevers in de gezondheids- en welzijnszorg dat aangeeft het belangrijk te vinden voor de personeelsbezetting dat werknemers tot hun pensioen doorwerken;
- In lijn met voorgaande stijging zien we een relatief sterke toename van het aandeel werkgevers in deze sector die maatregelen treffen om langer doorwerken te faciliteren.

KADER SLUITEN ✕

**FIGUUR 3.7** DI-sectorprofiel gezondheids- en welzijnszorg vergeleken met de overige sectoren in 2019; verschil uitgedrukt in verschil in z-score.



ker van mening dat er  
rijn dan werknemers in

19 (tabel B2b.5a en  
vergelijkbare  
tabel 3.1 en tabel 3.2).  
an een relatief sterke

te sector dat denkt  
nnen vinden is  
en;  
dat er verdere  
ief sterk gedaald;  
e van het aandeel  
welzijnszorg dat aangeeft  
rsoneelsbezetting dat  
rwerken;

we een relatief sterke  
ers in deze sector die  
rwerken te faciliteren.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAAR-  
HEID IN NEDERLAND:  
stand van zaken en  
ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame  
inzetbaarheid en  
gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid:  
risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op  
sector- en regionaal niveau →

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

### DI-PROFIEL ICT-SECTOR

Het DI-profiel ( [Figuur 3.8 →](#) ) van de sector 'informatie en communicatie' (ICT) kenmerkt zich door relatief gunstige scores op duurzame inzetbaarheid:

- Een hogere gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich gemiddeld in staat achten te kunnen doorwerken;
- Meer vertrouwen in de eigen actuele inzetbaarheid (gemakkelijk andere baan denken te vinden);
- Een relatief gunstige score op werkvermogen;
- Relatief weinig fysieke belasting en stressvol werk;
- Een hoge externe en interne mobiliteit;
- Werkgevers in de ICT zijn relatief positief over de mate waarin het personeel voldoende is toegerust voor het werk;
- Werkgevers in deze sector hebben ook relatief vaak innovaties in het productie- en dienstverleningsproces doorgevoerd.

Op de volgende indicatoren is het DI-profiel ( [Figuur 3.8 →](#) ) ongunstig:

- Werknemers in deze sector hadden in 2019 relatief vaak te maken met reorganisaties of inkrimpingen in hun organisatie;
- Werkgevers in de ICT hebben in 2019 aanzienlijk minder vaak ontzie- en stimuleringsmaatregelen getroffen dan werkgevers in andere sectoren.

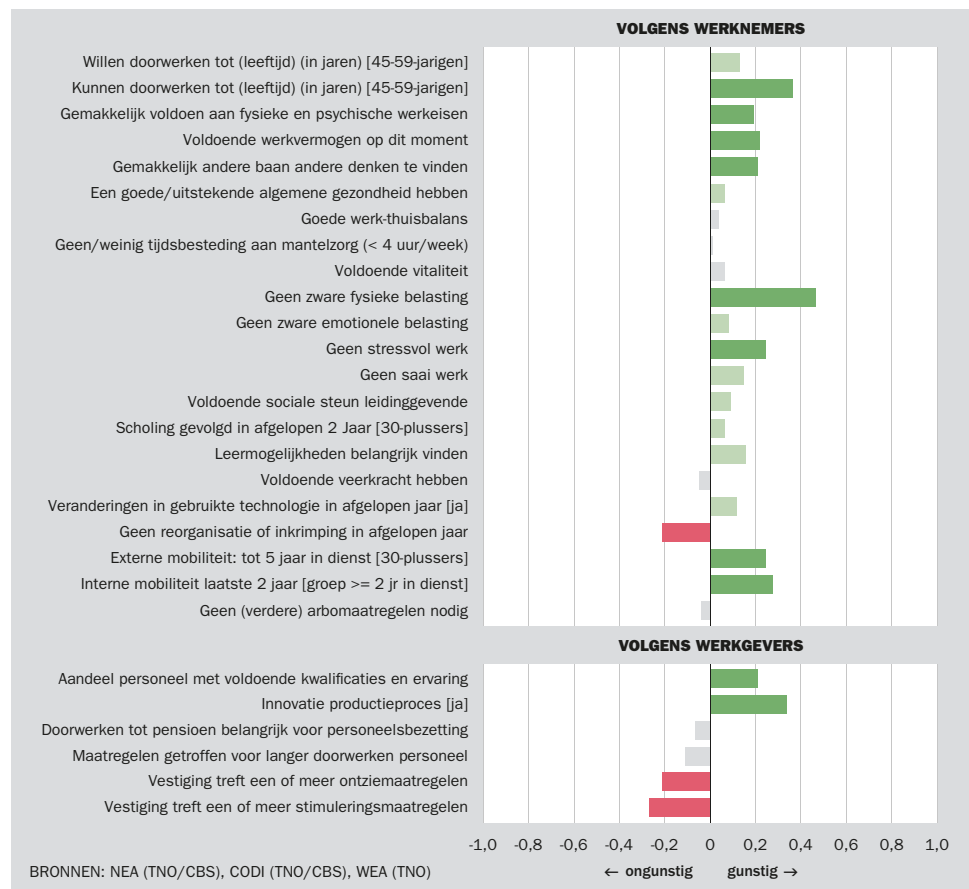
Uit de trendanalyses van 2014 tot 2019 (tabel B2b.5a en tabel B2b.5b) blijkt dat de ontwikkelingen in deze sector nauwelijks afwijken van die we over het geheel zien (tabel 3.1 en tabel 3.2).

Op de volgende indicatoren is de trend iets gunstiger:

- De vitaliteit van werknemers is in 2019 wijkt niet af van het geheel. Wel zien we dat de vitaliteit in 2016 lager was en in de tijd relatief sterk is toegenomen;
- De interne mobiliteit van werknemers in de ICT is door de jaren heen hoger dan in andere sectoren, en neemt bovendien nog steeds toe.

KADER SLUITEN X

**FIGUUR 3.8** DI-sectorprofiel informatie en communicatie vergeleken met de overige sectoren in 2019; verschil uitgedrukt in verschil in z-score.



profiel ( [Figuur 3.8](#) → )

in 2019 relatief vaak te  
omgevingen in hun organisatie;  
in 2019 aanzienlijk minder  
maatregelen getroffen dan

in 2019 (tabel B2b.5a en tabel  
in deze sector nauwelijks  
in (tabel 3.1 en tabel 3.2).  
dit is iets gunstiger:

in 2019 wijkt niet af van het  
niveau in 2016 lager was en in  
2017;  
in de ICT is door de  
sectoren, en neemt

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau →

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

### COROP-GEBIED GOOI EN VECHTSTREEK

We hebben ingezoomd op het niveau van regio's in Nederland. We hebben van de (veertig) COROP-gebieden<sup>2</sup> het DI-profiel en de trends hierin vastgesteld. Hierbij moesten we een aantal regio's ('gebieden') samenvoegen, opdat we de DI-profielen op voldoende waarnemingen per regio konden baseren (i.e. minimaal vijftig respondenten). Dit resulteerde in 30 regioprofielen, waarvan we er twee bespreken: een relatief ongunstig en een relatief gunstig scorende regio.

We presenteren eerst het profiel van de regio Gooi en Vechtstreek. In deze regio zien we geen substantiële verschillen tussen werknemers. Wel vallen een aantal indicatoren onder werkgevers op in ongunstige zin ( **Figuur 3.9** → ):

- Minder werkgevers in deze regio vinden het belangrijk dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- In lijn met deze ongunstige score, zijn er minder werkgevers die maatregelen treffen om langer doorwerken te faciliteren;
- Het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust voor het werk is lager volgens werkgevers;

<sup>2</sup> Voor een overzicht van de COROP-regio's en de gemeenten die tot zo'n regio behoren, zie bijvoorbeeld: [https://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen\\_indeling/t/corop\\_subregio\\_s](https://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen_indeling/t/corop_subregio_s)

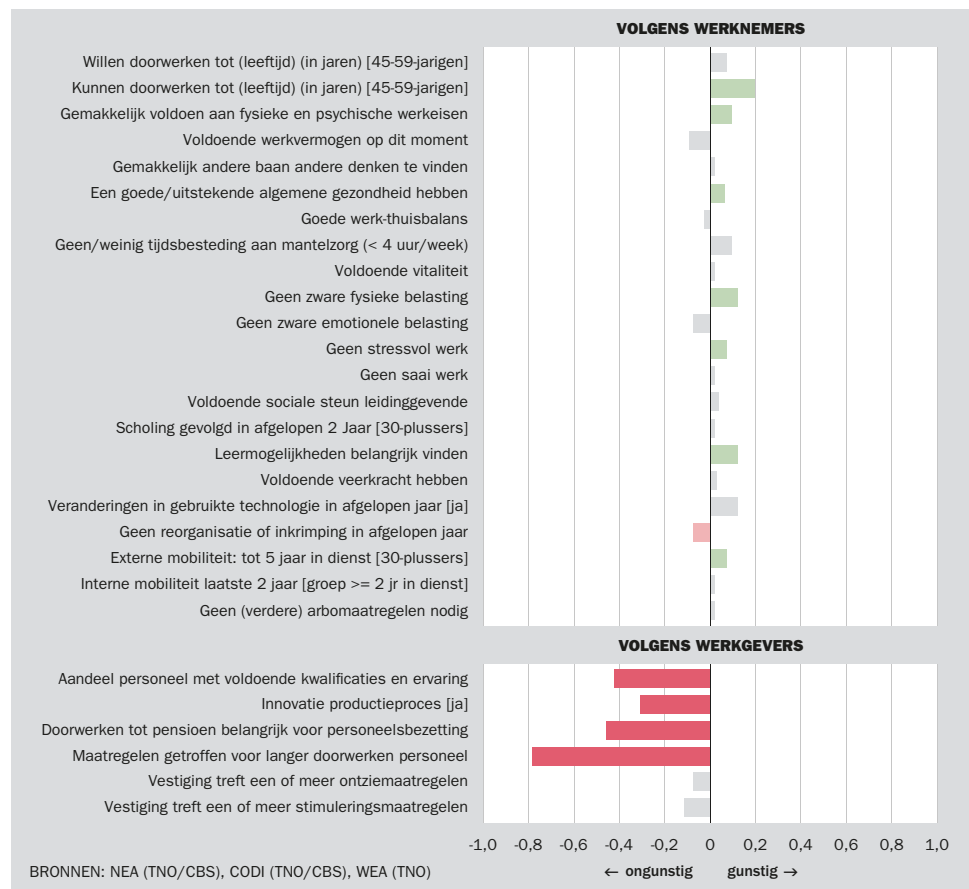
- Van veranderingen op de werkvloer is in 2019 beperkt sprake in deze regio: innovatie van het productieproces of de dienstverlening heeft minder vaak plaatsgevonden.

Uit de trendanalyses (tabel B2b.6a en tabel B2b.6b) blijken er geen opvallende verschillen te zijn in de trend van het oordeel van de werknemers. Wel zien we bij werkgevers in de regio Gooi en Vechtstreek een aantal afwijkingen ten opzichte van de landelijke trend:

- Werkgevers in deze regio zijn tussen 2014 en 2019 minder positief gaan oordelen over de mate waarin het personeel voldoende is toegerust voor het werk, terwijl dit landelijk ongeveer gelijk gebleven is;
- Werkgevers vinden doorwerken tot het pensioen minder belangrijk voor de personeelsbezetting en de landelijke stijging in het treffen van maatregelen hiertoe geldt niet voor deze regio;
- Landelijk is er een afname te zien in het percentage bedrijven dat innovaties in de productie- of het dienstverleningsproces heeft doorgevoerd. Deze trend is echter niet te zien in de Gooi en Vechtstreek. Ondanks deze positieve trend is het percentage innoverende bedrijven in 2019 nog steeds relatief laag.

KADER SLUITEN X

**FIGUUR 3.9** DI-profiel regio Gooi en Vechtstreek vergeleken met de overige COROP-gebieden in 2019; verschil uitgedrukt in verschil in z-score.



is in 2019 beperkt sprake van een productieproces of de arbeidsplaats gevonden.

Uit tabel B2b.6b) blijken er te zijn de trend van het oordeel van werkgevers in de regio Gooi en Vechtstreek ten opzichte van de overige COROP-gebieden.

In 2014 en 2019 minder personeel te waarin het personeel minder werk, terwijl dit landelijk gemiddelde hoger is.

Uit het pensioen minder personeel tting en de landelijke gemiddelde en hiertoe geldt niet voor de regio Gooi en Vechtstreek.

In het percentage bedrijven met een dienstverleningsproces achter niet te zien in de regio Gooi en Vechtstreek de positieve trend is het landelijk gemiddelde in 2019 nog steeds achter.



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
 Duurzame Inzetbaarheid

**3 DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: stand van zaken en ontwikkelingen in de tijd**

Trends in duurzame inzetbaarheid en gerelateerde factoren

Duurzame inzetbaarheid: risicogroepen

Duurzame inzetbaarheid op sector- en regionaal niveau →

4 TNO-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

### COROP-GEBIED DELFT EN WESTLAND

We presenteren hier het profiel van de regio Delft en Westland.

( [Figuur 3.10 →](#) ) Deze regio valt in positieve zin op door het vrijwel ontbreken van ongunstige indicatoren. Positief zijn de volgende indicatoren gemeten bij werknemers:

- Zij denken langer in staat te zijn om door te werken;
- Zij scoren gunstiger op werkvermogen;
- Zij hebben meer te maken met veranderingen in gebruikte technologie dan werknemers in de rest van Nederland.

Ook de indicatoren die gemeten zijn bij werkgevers zijn grotendeels gunstig:

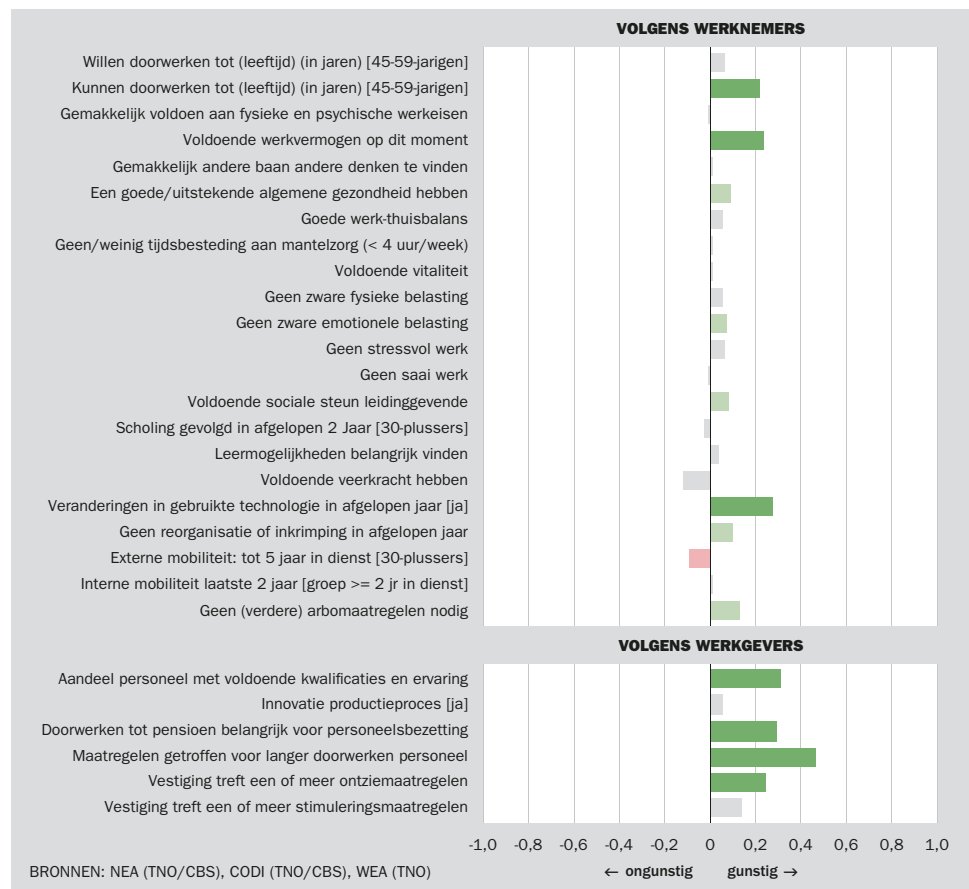
- In deze regio is het aandeel van het personeel dat voldoende is toegerust voor het werk relatief hoog;
- Verhoudingsgewijs veel werkgevers in deze regio vinden het belangrijk dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- Het aandeel vestigingen dat maatregelen treft om langer doorwerken te faciliteren, is in deze regio aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde.

De trendanalyses (tabel B2b.6a en tabel B2b.6b) laten nauwelijks verschillen zien in de ontwikkelingen bij werkgevers. Wel loopt de stijging in externe mobiliteit iets achter vergeleken met de landelijke trend. In de trend bij bedrijven in deze regio zien we wel enkele verschillen met de landelijke trend:

- Werkgevers zijn in deze regio tussen 2014 en 2019 positiever geworden over het aandeel van het personeel met kwalificaties en ervaring die voldoende zijn toegerust voor het werk;
- We zien in deze regio een zeer sterke toename - en ook aanzienlijk sterker dan de landelijke trend - in werkgevers die het belangrijk vinden dat het personeel doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- Eveneens zien we een sterke toename in bedrijven die maatregelen treffen om langer doorwerken te faciliteren, wederom aanzienlijk sterker dan de landelijke trend.

KADER SLUITEN X

**FIGUUR 3.10** DI-profiel regio Delft en Westland vergeleken met de overige COROP-gebieden in 2019; verschil uitgedrukt in verschil in z-score.



bel B2b.6b) laten  
ontwikkelingen bij werkgevers.  
teit iets achter vergeleken  
bedrijven in deze regio  
landelijke trend:  
en 2014 en 2019 positie-  
het personeel met kwalifi-  
zijn toegerust voor het werk;  
ke toename - en ook  
de trend - in werkgevers die  
oneel doorwerkt tot de  
ame in bedrijven die  
orwerken te faciliteren,  
e landelijke trend.

## TNO-ONDERZOEK DUURZAME INZETBAARHEID

De vorige bundel 'Duurzame inzetbaarheid in Nederland' is in 2018 uitgebracht. Behalve de resultaten van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid bevatte deze bundel ook hoofdstukken met recent onderzoek op dit gebied. Ook na het verschijnen van die bundel zijn we doorggegaan met dit onderzoek. Dat heeft geleid tot nieuwe publicaties. Deels betreft het dezelfde thema's, zoals flexwerk en technologie, maar ook nieuwe onderwerpen komen aan bod, zoals veerkracht. De in dit hoofdstuk genoemde onderzoeken houden allen verband met duurzame inzetbaarheid. In de volgende hoofdstukken vatten we ze kort samen en leggen de link met het beleidsmodel, zoals gepresenteerd in Hoofdstuk 2.



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

**4 TNO-ONDERZOEK  
DUURZAME  
INZETBAARHEID** →

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van facto-  
ren als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

#### 4 TNO-ONDERZOEK DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van factoren  
als werk, gezondheid, kennis en  
vaardigheden, motivatie en  
financiën? →

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

### DUURZAME INZETBAARHEID:

#### WAT IS DE INVLOED VAN FACTOREN ALS WERK, GEZONDHEID, KENNIS EN VAARDIGHEDEN, MOTIVATIE EN FINANCIËN?

In 2015 zijn analyses uitgevoerd met de STREAM-data (zie toelichting bijlage 1) van 2010-2013, waarin is gekeken naar de invloed van verschillende, uiteenlopende factoren op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Achterliggende vraag was 'welke factoren doen er nu echt toe, en welke spelen slechts een marginale rol'. Kort samengevat was de conclusie dat vooral gezondheid en in iets mindere mate motivatie (bevoegenheid) bepalend waren voor de uitstroom uit werk. Werkkenmerken spelen vooral een indirecte rol, door hun invloed op het werkvermogen, de gezondheid en de motivatie. Het rapport is in 2016 gepubliceerd<sup>3</sup>. Na de meting in 2017 zijn de analyses opnieuw uitgevoerd. De langere tijdperiode levert meer gegevens op over zowel determinanten als uitkomsten. Ook is het interessant om te kijken of er mogelijk wijzigingen zijn opgetreden in het relatieve belang van de afzonderlijke determinanten. Het rapport is in 2020 gepubliceerd<sup>4</sup>.

Wanneer we de resultaten van het rapport plaatsen in het monitoringmodel zien we dat ze vooral onderbouwing geven voor de invloed van Blok 3, de gezondheid en de privé-situatie. Gezondheid en motivatie zijn de belangrijkste factoren die van invloed zijn op een lager werkvermogen en op uitstroom uit werk. Een groep waar het minder goed mee gaat zijn de laag opgeleiden. Zij schatten hun arbeidsmarktpositie minder goed in dan hoog opgeleiden. Bovendien lopen laag opgeleiden meer risico op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid dan voorheen. Ook lopen ze meer risico op uitstroom naar werkloosheid. Omdat laag opgeleiden beduidend minder vaak uitstromen naar vroegpensioen, is de totale uitstroom in deze groep niet groter dan in de groep hoog of middelbaar opgeleiden. Dit duidt er waarschijnlijk op dat laag opgeleiden niet de financiële mogelijkheid hebben om eerder te stoppen met werken. Vrouwen hebben een groter risico op uitstroom dan mannen. Het aantal werknemers dat met vroegpensioen gaat daalt en komt vooral voor bij een hoog opgeleide groep met voldoende financiële middelen.

- 3 Zie: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/het-relatieve-belang-van-de-determinanten-van-duurzame-inzetbaarheid-bij-oudere-werknemers>  
4 Van den Heuvel, S., Koopmans, L. (2020). [Duurzame Inzetbaarheid – Wat is de invloed van factoren als werk, gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en financiën?](#) Leiden: TNO.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

**4 TNO-ONDERZOEK  
DUURZAME  
INZETBAARHEID**

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van facto-  
ren als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

**Technologie en duurzame  
inzetbaarheid** →

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## TECHNOLOGIE EN DUURZAME INZETBAARHEID

Nieuwe technologische ontwikkelingen veroorzaken veranderingen in het werk. In veel gevallen komt dit de kwaliteit van het werk ten goede. Het kan bijvoorbeeld de fysieke belasting verminderen of routinematig saai werk vervangen, waardoor meer gevarieerde en creatieve taken overblijven. In het monitoringmodel zien we nieuwe technologie terug in het blok over veranderingen in het werk. In de duurzame inzetbaarheidsprofielen zoals gepresenteerd in hoofdstuk 3 is nieuwe technologie gepresenteerd als een gunstige ontwikkeling. Nieuwe technologie vereist echter veelal wel nieuwe vaardigheden van de werknemer. Daardoor kan er een mismatch ontstaan tussen de kennis en vaardigheden van de werknemer en wat er vereist is voor het werk. Ook bestaat het gevaar van technostress en telepressure, als werknemers continu bereikbaar zijn.

In 2019 heeft TNO een rapport gepubliceerd dat ingaat op de gevolgen van technologische ontwikkelingen op de duurzame inzetbaarheid<sup>5</sup>. In deze studie is onderzocht in hoeverre technologische ontwikkelingen samenhangen met gezondheid, werkmotivatie, kennis en vaardigheden en het werkvermogen van werknemers. Tevens is onderzocht of het “altijd bereikbaar zijn”, dat vaak samen gaat met de nieuwe communicatietechnologie

van invloed is op de genoemde factoren. Bij beide onderzoeksvragen is ook gekeken of er verschillen zijn naar leeftijd, opleiding, het hebben van een chronische aandoening, sector, sociale steun van collega's en leidinggevende, mastery en leeroriëntatie. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is gebruik gemaakt van de data van 14.000 werknemers uit het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) (zie bijlage 1).

Uit het onderzoek blijkt dat oudere werknemers (45+) die in de afgelopen 12 maanden gebruik zijn gaan maken van nieuwe technologie, vaker een slechte aansluiting tussen hun kennis en vaardigheden en de baan ervaren. Dit geldt zowel voor de korte, als de iets langere termijn (na 1 jaar) en vooral voor oudere werknemers. Bij laagopgeleide werknemers hangt nieuwe technologie samen met het vaker rapporteren van burn-outklachten en een lagere bevlogenheid. Sociale steun van collega's blijkt hierop van invloed, want bij werknemers die een lage sociale steun ervaren zien we meer ongunstige relaties met het gebruik van nieuwe technologie (vaker burn-outklachten, slechtere aansluiting tussen hun kennis en de vaardigheden die het werk vereist en een lager werkvermogen).

<sup>5</sup> Van Dam, L. & Geuskens, G. (2019). Technologie en duurzame inzetbaarheid. Leiden: TNO.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

#### 4 TNO-ONDERZOEK DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van facto-  
ren als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid →

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

Ook goed bereikbaar zijn buiten werktijd hangt samen met duurzame inzetbaarheid, maar daar zien we een positieve associatie. Werknemers die altijd/vaak bereikbaar zijn, hebben minder vaak burn-outklachten en zijn meer bevlogen. Na een jaar rapporteren zij nog steeds minder burn-outklachten. Mogelijk kan dit resultaat echter deels door het 'healthy worker effect'- worden verklaard. Concluderend hangt een verandering in technologie mogelijk samen met een lagere duurzame inzetbaarheid van (subgroepen) werknemers. We vinden in dit onderzoek echter geen aanwijzingen dat goed bereikbaar zijn buiten werktijd een negatieve invloed heeft op duurzame inzetbaarheid.

Naast dit onderzoek waarin technologie direct gelinkt wordt aan duurzame inzetbaarheid zijn er ook twee studies uitgevoerd die ingaan op technologie en kwaliteit van de arbeid. Voor de geïnteresseerde lezer:

- Van der Torre, W., Van de Ven, H., Van den Heuvel, S., Preenen, P., Van Dam, L., Van den Tooren, M., Dhondt, S. (2020). [Impact van technologie op kwaliteit van werk](#). Leiden: TNO.
- Van den Tooren, M., Van de Ven, H., Van der Torre, W., Kraan, K.O., Van Dam, L., Van den Heuvel, S. (2020). [Technologische veranderingen op het werk. zelf gerapporteerde consequenties en de meerjarige ontwikkeling van kwaliteit van arbeid](#). Leiden: TNO.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

**4 TNO-ONDERZOEK  
DUURZAME  
INZETBAARHEID**

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van facto-  
ren als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid

**Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit** →

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## IMPACT VAN FLEXIBELE ARBEIDSCONTRACTEN OP VITALITEIT EN ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

Ook in de bundel “Duurzame inzetbaarheid in Nederland” die in 2018 is gepubliceerd hebben we aandacht besteed aan flexwerkers in een hoofdstuk over de formele en informele ontwikkelmogelijkheden van deze groep werknemers. De conclusie was dat flexwerkers minder ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste werknemers, maar dat er wel verschillen zijn per type contract. Vooral medewerkers met tijdelijke contracten korter dan een jaar, uitzendkrachten en inval- en oproepkrachten ontbreekt het aan zowel formele als informele ontwikkelmogelijkheden.

Na 2018 is in meer onderzoek aandacht besteed aan deze groep. In 2019 is een artikel gepubliceerd over onderzoek naar de invloed van persoonlijke factoren en werkkenmerken op de uitstroom van flexwerkers naar óf een vast contract óf naar sociale voorzieningen<sup>6</sup>. In het monitormodel zoals beschreven in hoofdstuk 2, zien we persoonlijke factoren terug in blok 3 en werkkenmerken in blok 4. Beiden hebben invloed op de inzetbaarheid. Het onderzoek maakt gebruik van de NEA data uit 2007, 2008 en 2009 (zie bijlage 1), gekoppeld aan gegevens uit

het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS. Dit betreft ruim 67.000 werknemers.

Het onderzoek laat zien dat vrouwen en werknemers met een hoger opleidingsniveau een grotere kans hebben op een vast contract. De kans op uitstroom naar sociale voorzieningen is groter voor vrouwen, voor oudere werknemers en voor flexwerkers met gezondheidsproblemen. Gebrek aan sociale steun van de leidinggevende is een werkkenmerk dat de kans op uitstroom naar sociale voorzieningen vergroot.

In 2020 is een artikel gepubliceerd over de invloed die een flexibel contract heeft op de vitaliteit en productiviteit van werknemers<sup>7</sup>. In het monitormodel valt de contractvorm onder blok 4, werkkenmerken. Vitaliteit en productiviteit zijn van invloed op de actuele inzetbaarheid van werknemers en daarmee ook op duurzame inzetbaarheid. Onderzoeksvraag in deze studie is hoe verschillende typen flexibele contracten verband houden met vitaliteit en productiviteit en in hoeverre baanonzekerheid daarbij een rol speelt. De studie maakt gebruik van data van ruim 15.000 werkenden uit het Cohortonderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) (zie bijlage 1).

6 Goldbach, R., Van Drongelen, A., Van de Ven, H., Putnik, K., Eekhout, I., Van den Bossche, S., Goudswaard, A. (2019). Uitstroom uit flexbanen – invloed van persoonlijke factoren, werkkenmerken en contracttype. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 35(1): 72-88.

7 Hosseini, I., Koopmans, L., Verbiest, S. (2020). [De impact van flexibele arbeidscontracten op de vitaliteit en productiviteit van de flexwerkers.](#) Tijdschrift voor HRM, 23(1):1- 26.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

#### 4 TNO-ONDERZOEK DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van facto-  
ren als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit →

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

De resultaten laten zien dat uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling lager scoren op vitaliteit dan vaste werknemers. Daarin speelt de hogere baanonzekerheid een belangrijke rol. We zien geen lagere vitaliteit bij flexwerkers met uitzicht op een vaste aanstelling en bij oproepkrachten. Dezelfde type flexwerkers die lager op vitaliteit scoorden scoren ook lager op productiviteit. Dat geldt eveneens voor oproepkrachten. De analyse toont aan dat ook dit (deels) te verklaren is door hun hogere baanonzekerheid.

Over flexwerk zijn ook andere publicaties verschenen. Er is in 2020 een achtergrondartikel verschenen waarin feiten en risico's voor wat betreft gezond en veilig werken van flexwerkers zijn samengevat. In een in 2019 verschenen rapport wordt ingegaan op trends in de kwaliteit van de arbeid waarbij verschillende typen flexwerkers en werknemers met een vast contract met elkaar worden vergeleken.

Verbiest, S. (2020). Gezond en veilig werken voor flexwerkers: feiten en risico's. Gepubliceerd op: [Werk & Veiligheid – Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid](#).  
Kraan, K. & S. Verbiest (2019). [Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vast werknemers en multi-jobbers – ontwikkelingen in het afgelopen decennium](#). Leiden: TNO.



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

**4 TNO-ONDERZOEK  
DUURZAME  
INZETBAARHEID**

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van facto-  
ren als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit

**Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid** →

Kwaliteit van werk

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## VEERKRACHT EN DUURZAME INZETBAARHEID

Een van de blokken van het monitoringmodel duurzame inzetbaarheid heeft betrekking op hoe werknemers omgaan met veranderingen (blok 5). Een belangrijk onderdeel daarvan is veerkracht. Veerkracht van werknemers achten we van belang voor duurzame inzetbaarheid omdat er veel veranderingen plaatsvinden in het werk, zoals bijvoorbeeld nieuwe technologieën en andere werkwijzen, en dit vereist het vermogen om hier goed mee om te gaan om zo te kunnen blijven functioneren.

In 2020 is een artikel gepubliceerd waarin de rol van veerkracht wordt onderzocht in relatie tot duurzame inzetbaarheid<sup>8</sup>. Onderzoeksvragen waren: ‘in hoeverre hangt veerkracht samen met duurzame inzetbaarheid?’ en ‘hoe zijn verschillende werkhulpbronnen en veerkracht aan elkaar gerelateerd over de tijd?’. De indicatoren voor duurzame inzetbaarheid die in dit onderzoek zijn meegenomen zijn vitaliteit, werkvermogen en employability.

De werkhulpbronnen waarop de tweede onderzoeksvraag betrekking heeft zijn autonomie, sociale steun van collega's, coachend leiderschap en stimulans van de leidinggevende voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden. In deze studie zijn data gebruikt van bijna 10.000 deelnemers aan het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) (zie bijlage 1).

Uit de resultaten blijkt dat veerkracht inderdaad gerelateerd is aan vitaliteit, werkvermogen en employability. Autonomie blijkt een positieve invloed op veerkracht te hebben, maar ook andersom: veerkrachtige werknemers lijken er voor te zorgen dat zij meer autonomie in hun werk krijgen. De overige werkhulpbronnen lijken minder bij te dragen aan de veerkracht van werknemers. Wel blijkt er een positief verband te zijn tussen veerkracht en de ervaren coachende stijl van de leidinggevende een jaar later. Dat zou er op kunnen duiden dat veerkrachtige werknemers dit gedrag bij hun leidinggevende vragen of stimuleren.

8 Koopmans, L., Niks, I., De Vroome, E. (2020). [Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers](#). Tijdschrift voor HRM, 23(1):27- 52.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

**4 TNO-ONDERZOEK  
DUURZAME  
INZETBAARHEID**

Duurzame inzetbaarheid:  
wat is de invloed van factoren  
als werk, gezondheid,  
kennis en vaardigheden,  
motivatie en financiën?

Technologie en duurzame  
inzetbaarheid

Impact van flexibele arbeids-  
contracten op vitaliteit en  
arbeidsproductiviteit

Veerkracht en duurzame  
inzetbaarheid

**Kwaliteit van werk** →

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## KWALITEIT VAN WERK

Een van de hoofdstukken van de bundel “Duurzame Inzetbaarheid in Nederland” uit 2018 gaat over de invloed van de kwaliteit van werk op vervroegde uitstroom. Uit de resultaten van onderzoek met behulp van de longitudinale STREAM data (zie bijlage 1) blijkt dat een goede fysieke werkomgeving, een goede sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden beschermend lijken te werken tegen vervroegde uitstroom.

In 2019 zijn opnieuw resultaten gepubliceerd van TNO onderzoek waarin de kwaliteit van werk gerelateerd wordt aan uitstroom<sup>9</sup>. Het verschil met de eerdere studie is een specifiekere maat voor uitstroom, namelijk arbeidsongeschiktheid na 5 jaar, en andere kwaliteitsindicatoren. De auteurs

onderzoeken of naast de klassieke risicofactoren zoals ervaren gezondheid, ongevallen en fysieke overbelasting, ook andere kwaliteitsaspecten van belang zijn voor uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. Voor de analyse is een ander databestand gebruikt, namelijk de NEA gekoppeld aan het Stelsel Sociaal-statistisch Bestand van het CBS (zie bijlage 1).

De resultaten laten zien dat naast de klassieke risicofactoren ook de sociale sfeer invloed heeft op de kans op arbeidsongeschiktheid. Het gaat dan om factoren als sociale steun, ongewenst gedrag en conflicten. Ook meer secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid spelen een rol.

<sup>9</sup> Van Egmond, M., De Vroome, E., Hooftman, W. (2019). [Mindere kwaliteit van arbeid kan leiden tot latere arbeidsongeschiktheid](#). ESB Economisch Statistische Berichten, 104(4772), 165-167.

## LITERATUUR

- Anema, J.R., Schellart, A.J.M., Cassidy, J.D., Loisel, P., Veerman, T.J., & van der Beek, A.J. (2009). Can cross country differences in return-to-work after chronic occupational back pain be explained? An exploratory analysis on disability policies in a six country cohort study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(4), 419-426.
- Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roux, A.V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second european survey on working conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 494-501.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2015). [Nederland in 2014: Een economisch overzicht](#).
- Centraal Bureau voor de statistiek (CBS) (2019). [Toename aantal werkenden vooral bij 55-plussers](#).
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2020a). [Werknemers bij pensioering voor het eerst gemiddeld boven 65 jaar](#).
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2020b). [Prognose levensverwachting 65-jarigen: 20,82 jaar in 2026](#).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Taylor & Francis.
- Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk.
- Cörvers, F., Euwals, R., & De Grip, A. (red.) (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.
- De Vries, R., & Chkalova, K. (2019). Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht. In: K. Chkalova, J. van Genabeek, W. Smits, S. Verbiest (Red.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt* (pp. 8-36). Den Haag/Heerlen/Bonaire/Leiden: CBS/TNO.
- Goldbach, R., Van Drongelen, A., Van de Ven, H., Putnik, K., Eekhout, I., Van den Bossche, S., Goudswaard, A. (2019). Uitstroom uit flexbanen – invloed van persoonlijke factoren, werkkenmerken en contracttype. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(1): 72-88.
- Hogelund, J. (2002). Reintegration: Public or private responsibility? Consequences of Dutch and Danish policies toward work-disabled persons. *International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation*, 32(3), 467-487.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

LITERATUUR →

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofilen

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

LITERATUUR →

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

- Hogelund, J., Holm, A., & McIntosh, J. (2010). Does graded return-to-work improve sick-listed workers' chance of returning to regular working hours? *Journal of Health Economics*, 29(1), 158-169.
- Hosseini, I., Koopmans, L., Verbiest, S. (2020). De impact van flexibele arbeidscontracten op de vitaliteit en productiviteit van de flexwerkers. *Tijdschrift voor HRM*, 23(1):1- 26.
- Ilmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 35(1), 1-5.
- Josten, E., & de Boer, A. (2015). Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Karasek, R.A. (1985). Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R.A., Brisson, Ch., Kawakami, N., Houtman, I.L.D., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322- 355.
- Koopmans, L., Niks, I., & de Vroome, E.M.M. (2020). Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. *Tijdschrift voor HRM*, 23(1), 27-52.
- Kraan, K., In der Merel, M., & De Vroome, E. (2020). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In: Venema, A., Hooftman, W., Fijan, D., Swart, C., & Janse, E. (red.), *Arbobalans 2020; Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland* (pp. 111-143). Leiden: TNO.
- Luthans, F. (2002). The need and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Mehnert, A. (2011). Employment and work-related issues in cancer survivors. *Critical Reviews in Oncology/Hematology*, 77(2), 109-130.
- Montizaan, R. (2017). Lager opgeleiden werken langer door dan hoger opgeleiden. *ESB* 102(4750), 294.
- NFK, 2019. [Kanker bij jou of je naaste, wat betekent dit voor je werk?](#)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

LITERATUUR →

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

- Niks, I., Van den Heuvel, S.G., & Sanders, J. (2020). Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken. Tijdschrift voor HRM, 23(2), 44-65.
- Nivalainen, S. (2020). From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland. Ageing & Society, 1-31.
- Osagie, E.R., Wielenga-Meijer, E.G., Dettaille, S., & De Lange, A.H. (2019). Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties. Tijdschrift voor HRM, 22(1), 42-73.
- Rijksoverheid (2017). Participatiewet. ( No. BWBR0015703). Den Haag.
- Rijksoverheid (2019). [Evenwichtig pensioenstelsel, AOW-leeftijd stijgt langzamer.](#)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. Gedrag en organisatie, 17, 89-112.
- Schippers, J. J., & Vlasblom, J. D. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 35(1), 6-25.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2016). Werk: van belang voor iedereen: Een advies over werken met een chronische ziekte. Den Haag: SER.
- Trouw, 2019. [Overall vacancies, maar de 50-plusers komt moeilijk aan een baan.](#)
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2019). [Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2019.](#)
- Van Dam, L. & Geuskens, G. (2019). Technologie en duurzame inzetbaarheid. Leiden: TNO.
- Van den Heuvel, S., Leijten, F., De Vroome, E., Geuskens, G. (2016). Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: integrale analyses STREAM 2010-2013. Leiden: TNO.
- Van den Heuvel, S.G., & Koopmans, L. (2020). Duurzame inzetbaarheid: wat is de invloed van factoren als werk, gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en financiën? Leiden: TNO.
- Van den Tooren, M., Van de Ven, H., Van der Torre, W., Kraan, K.O., Van Dam, L., Van den Heuvel, S. (2020). Technologische veranderingen op het werk. zelf gerapporteerde consequenties en de meerjarige ontwikkeling van kwaliteit van arbeid. Leiden: TNO.
- Van der Torre, W., Van de Ven, H., Van den Heuvel, S., Preenen, P., Van Dam, L., Van den Tooren, M., Dhondt, S. (2020). Impact van technologie op kwaliteit van werk. Leiden: TNO.
- Van der Zwaan, L., Van den Heuvel, S., Eekhout, I., Oude Hengel, K. (2018). Duurzame inzetbaarheid voor jong en oud. In: Niks, I., Sanders, J., Van den Heuvel, S., Venema, A., (red.). Duurzame inzetbaarheid in Nederland. Leiden: TNO.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

LITERATUUR →

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofilen

- Van Egmond, M., De Vroome, E., Hooftman, W. (2019). Mindere kwaliteit van arbeid kan leiden tot latere arbeidsongeschiktheid. *ESB Economisch Statistische Berichten*, 104(4772), 165-167.
- Van Genabeek, J., Gijsbers, G., Esmeijer, J., Van der Klauw, D., & Wevers, C. (2016). Technologie en participatie; over de impact van technologische innovaties op het maatschappelijk functioneren van mensen. Leiden: TNO.
- Van Muijen, P, Duijts, S.F.A., Kornet-van der, Van der Beek, A.J., & Anema, J. R. (2015). Work disability assessment of cancer survivors: Insurance physicians' perspectives. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 65(7), 558-563.
- Van Ooijen, R., Brouwer, S., Berendsen, E., & van Lomwel, G. (2020). [Met name lagere inkomens vaker arbeidsongeschiedt door langer doorwerken](#). *Economisch Statistische Berichten*.
- Van Rijn, R.M., Robroek, S.J.W., Brouwer, S., Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occup Environ Med*, 71(4), 295-301.
- Van Vilsteren, M., Van Oostrom, S.H., De Vet, H.C., Franche, R.L., Boot, C.R., & Anema, J.R. (2015). Workplace interventions to prevent work disability in workers on sick leave. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 10.
- Verbiest, S. (2020). Gezond en veilig werken voor flexwerkers: feiten en risico's. Gepubliceerd op: *Werk & Veiligheid – Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*.
- Vermeulen, S.J., Tamminga, S.J., Schellart, A.J., Ybema, J.F., & Anema, J.R. (2009). Return-to-work of sick-listed workers without an employment contract–what works? *BMC Public Health*, 9, 232.
- Vermeulen, S.J., Anema, J.R., Schellart, A.J.M., Knol, D.L., Van Mechelen, W., & Van der Beek, A.J. (2011). A participatory return-to-work intervention for temporary agency workers and unemployed workers sick-listed due to musculoskeletal disorders: Results of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(3), 313-324.
- De Volkskrant (2017). [Hoog opgeleiden eerder met pensioen dan laag opgeleiden: 'Is dit wel rechtvaardig?'](#), 22 juni, 2017.
- Vriend, S., Heyma, A., Van der Noordt, M., & Deeg, D. (2016). Langer doorwerken met arbeidsbeperkingen. Prognose van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 2030 in relatie tot gezondheidsontwikkelingen. Amsterdam: SEO.
- 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.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

**BIJLAGE 1 DATABESTANDEN**

CBS - StatLine →

NEA

WEA

ZEA

STREAM

CODI

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## BIJLAGE 1 – DATABESTANDEN

Voor de invulling van de kengetallen zoals gepresenteerd in hoofdstuk 3 en de onderzoeken gepresenteerd in hoofdstuk 4 maken we gebruik van diverse databestanden. Deze databestanden zijn deels afkomstig van CBS en te raadplegen op StatLine ([StatLine \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl)). Voor een ander deel zijn de bestanden afkomstig uit het monitorprogramma van TNO Arbeid. Hieronder beschrijven we de verschillende databestanden.

### CBS - STATLINE

StatLine is een databank van het CBS met gegevens over de Nederlandse economie en samenleving. Veel van de cijfers uit dit rapport zijn afkomstig van de kerncijfers over arbeidsdeelname ([StatLine - Arbeidsdeelname; kerncijfers \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl)). In tabel met kwartaal- en jaarcijfers wordt de bevolking van 15

tot 75 jaar (exclusief de institutionele bevolking) ingedeeld in de werkzame, werkloze en de niet-beroepsbevolking. De cijfers over de gemiddelde pensioenleeftijd zijn afkomstig uit een maatwerkpublicatie van het CBS ([Pensioenleeftijd werknemers en aantal gepensioneerden naar leeftijd, 2019 \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl)). Personen die met pensioen zijn gegaan worden gedefinieerd als "Een persoon van 55 jaar of ouder, behorende tot de bevolking van Nederland die arbeid als voornaamste persoonlijke inkomensbron heeft in november aan het begin van de verslagperiode en een jaar later in november pensioen als voornaamste inkomensbron heeft. Pensioen omvat uitkeringen in het kader van de Algemene ouderdomswet (AOW), werkgerelateerde pensioenen, nabestaandenpensioenen, lijfrenten en uitkeringen in het kader van de Algemene nabestaandenwet (ANW)".

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

## BIJLAGE 1 DATABESTANDEN

CBS - StatLine

NEA →

WEA

ZEA

STREAM

CODI

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## NEA

De NEA - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties etc.

### ONDERWERPEN

De vragenlijst van de NEA omvat de volgende thema's:

- werktijden, overwerk, thuis-, tele- en nachtwerk
- werkdruk, emotionele en fysieke werkbelasting
- lawaai, gevaarlijk en vuil werk
- agressie, pesten en discriminatie
- gezondheid, chronische ziekten, burn-outklachten
- verzuim, beroepsziekten en arbeidsongevallen
- arbo-maatregelen
- functioneren en inzetbaarheid
- opleiding en ontwikkeling
- arbeidsvoorwaarden
- relatie tussen werk en thuis
- beroep en bedrijf
- gebruik van technologie tijdens het werk

(niet alle onderwerpen komen elk jaar aan bod)

### DATAVERZAMELING

De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. In de periode 2003-2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. Vanaf 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar 140.000 werknemers. In 2019, het jaar waarop de cijfers in hoofdstuk 3 zijn gebaseerd, vulden ongeveer 58.000 werknemers de NEA daadwerkelijk in. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de populatie. Daardoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland. De NEA kan gekoppeld worden aan data uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS.

Meer informatie over de NEA is te vinden op de website van monitorarbeit: [NEA - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden | TNO](#)

Meer informatie over het SSB: [Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden \(SSB\) \(cbs.nl\)](#)



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

**BIJLAGE 1 DATABESTANDEN**

CBS - StatLine

NEA

**WEA** →

ZEA

STREAM

CODI

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

**WEA**

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijkse enquête onder werkgevers naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid – samengevat met de term ‘arbeidsbeleid’ – door en van bedrijven en instellingen in Nederland. Hoofddoel van de WEA is het monitoren van trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid en de relatie met en het effect van dat beleid op bedrijfsresultaten, arbeidsproductiviteit, innovatie en gezondheid/ziekte.

**ONDERWERPEN**

De vragenlijst van de WEA omvat de volgende thema's:

- Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting)
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties
- Sociale zekerheid
- Bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid)
- Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal ondernemerschap, duurzame inzetbaarheid)
- Kenmerken en opbouw personele bestand
- Bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet en winst)
- Ziekteverzuim

**DATAVERZAMELING**

De populatie voor de WEA bestaat uit alle Nederlandse vestigingen van profit en non-profit bedrijven en instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee geen ZZP'ers (zie daarvoor de ZEA). Gemiddeld worden 24.000 vestigingen benaderd, waarvan c.a. 5.000 daadwerkelijk deelnemen aan het onderzoek. De enquête wordt doorgaans ingevuld door de directeur (midden- en klein bedrijf) of de manager HRM/P&O (midden- en grootbedrijf).

TNO maakt de verzamelde gegevens door weging representatief voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de WEA valide uitspraken te doen over alle Nederlandse vestigingen van bedrijven en instellingen.

Meer informatie over de WEA is te vinden op de website van monitorarbeid: [WEA - Werkgevers Enquête Arbeid | TNO](#)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

## BIJLAGE 1 DATABESTANDEN

CBS - StatLine

NEA

WEA

**ZEA** →

STREAM

CODI

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## ZEA

Het aantal zelfstandigen in Nederland neemt toe en inmiddels vormen zij een belangrijk deel van de Nederlandse beroepsbevolking. Om meer te weten te komen over de arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers hebben TNO en CBS de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) ontwikkeld. Na de pilot in 2012 wordt de ZEA sinds 2015 tweejaarlijks uitgevoerd.

## ONDERWERPEN

In de ZEA worden verschillende onderwerpen bevestigd, waarbij de focus ligt op arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Voorbeelden van specifieke onderwerpen zijn: redenen waarom mensen zelfstandig ondernemer worden, werkzame uren en werktijden, aantal opdrachtgevers, pensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, gezondheid, arbeidsongevallen, functioneren, opleiding en tevredenheid. Hiermee wordt antwoord gegeven op vragen zoals: welk deel van de zelfstandig ondernemers heeft last van burn-out klachten? Wat is het ziekteverzuimpercentage van zelfstandigen? Sparen ze voor hun pensioen? Hebben ze een arbeidsongeschiktheidsverzekering? En waarom heeft een grote groep geen arbeidsongeschiktheidsverzekering? Bij die vragen wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende typen zelfstandig ondernemers (bijvoorbeeld met en zonder personeel, geslacht, leeftijd en sector).

## DATAVERZAMELING

De doelpopulatie van de ZEA 2017 bestaat uit zelfstandig ondernemers van 15 jaar of ouder die in Nederland wonen en werken. Een zelfstandig ondernemer is een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk en winstaangifte doet bij de Belastingdienst. Het gaat zowel om zelfstandig ondernemers met als zonder personeel. In 2019 is de Zelfstandigen Enquête Arbeid voor de vierde keer afgenomen. Ruim 20.000 zelfstandigen zijn benaderd en meer dan 5.500 hebben de enquête volledig ingevuld. Met behulp van weging zijn de verzamelde gegevens representatief gemaakt voor alle zelfstandig ondernemers in Nederland.

Meer informatie over de ZEA is te vinden op de website van monitorarbeid: [ZEA - Zelfstandigen Enquête Arbeid | TNO](#)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

## BIJLAGE 1 DATABESTANDEN

CBS - StatLine

NEA

WEA

ZEA

**STREAM** →

CODI

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## STREAM

Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen, is het van belang dat meer ouderen langer doorwerken. In STREAM, de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation, gaan we na onder welke omstandigheden 45-plussers met behoud van een goede productiviteit en een goede gezondheid (langer) in betaald werk kunnen blijven participeren. TNO werkt binnen STREAM samen met diverse (inter)nationale universiteiten en kennisinstituten.

### ONDERWERPEN

Voor dit onderzoek maken we gebruik van een vragenlijst die tweejaarlijks wordt uitgezet onder leden van een vast panel. De vragenlijst bevat onder meer vragen naar gezondheid, motivatie, werk, kennis en vaardigheden, sociale omstandigheden en financiële situatie.

### DATAVERZAMELING

STREAM is een longitudinaal onderzoek onder personen van 45 jaar of ouder. De onderzoeksgroep is gestratificeerd naar leeftijd en werkstatus (in loondienst, als zelfstandige, niet-werkend). De deelnemers zijn afkomstig uit een bestaand internetpanel van GfK. Tussen 2010 en 2019 hebben de deelnemers zeven maal een online vragenlijst ingevuld. Aan de eerste meting in 2010 deden ruim 12.000 werknemers mee, 1.000 zelfstandigen en 2.000 niet-werkenden. Aan de zevende meting in 2019 deed 42% van de oorspronkelijke deelnemers mee. In totaal heeft 34% aan alle metingen meegedaan. In 2015 is het cohort aangevuld met nieuwe deelnemers om de leeftijdsgroep van 45 tot 50 jaar te behouden en om het aantal werkenden in de andere leeftijdsgroepen op peil te houden. Evenals de NEA kan STREAM gekoppeld worden aan data uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS.

Meer informatie over STREAM is te vinden op de website van monitorarbeit: [STREAM - Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation | TNO](#)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

## BIJLAGE 1 DATABESTANDEN

CBS - StatLine

NEA

WEA

ZEA

STREAM

CODI →

Bijlage 2 Tabellen

Bijlage 3 Sector- en regioprofielen

## CODI

Is STREAM gericht op personen van 45 jaar en ouder, met behulp van CODI, het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid, proberen we ook zicht te krijgen op de duurzame inzetbaarheid van personen vanaf 15 jaar. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan betaalde arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## ONDERWERPEN

Vanaf 2016 ontvang een vast panel jaarlijks een vragenlijst. De vragenlijst bevat onder meer vragen over gezondheid, motivatie, werk, kennis en vaardigheden, sociale omstandigheden en de financiële situatie.

## DATAVERZAMELING

CODI is een longitudinaal onderzoek op basis van de NEA en de ZEA onder werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden tussen de 15 en 75 jaar. In 2016 zijn respondenten van NEA en ZEA 2015 uitgenodigd om deel te nemen, wanneer zij in de vragenlijst hadden aangegeven bereid te zijn om aan vervolgonderzoek mee te werken. Dit betrof ongeveer 34.000 personen. In totaal deden er in 2016 ruim 18.000 mee; ruim 15.000 werknemers, 1.500 zelfstandigen en 1.200 niet-werkenden. Door middel van weging maken we de verzamelde gegevens representatief voor de Nederlandse bevolking. Evenals de NEA kan CODI gekoppeld worden aan data uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS.

Meer informatie over CODI is te vinden op de website van monitorarbeid: [CODI - Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid | TNO](#)

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

## BIJLAGE 2 TABELLEN

**A Tabellen risicoprofielen** →

B Tabellen trends

Bijlage 3 Sector- en regio-profielen

# BIJLAGE 2a – TABELLEN

## TABELLEN RISICOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk uitsplitsingen gemaakt naar leeftijd, opleiding, type contract en wel of geen gezondheidsbeperking. Klik op een van de tabelnamen hieronder en de betreffende tabel komt naar voren.

Tabel B2a.1a – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar leeftijd (werknemers) →

Tabel B2a.1b – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar leeftijdsopbouw (werkgevers) →

Tabel B2a.2a – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar opleiding (werknemers) →

Tabel B2a.2b – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar opleidingsniveau personeel (werkgevers) →

Tabel B2a.3a – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar contractvorm (werknemers) →

Tabel B2a.3b – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar contractvorm (werkgevers) →

Tabel B2a.4a – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar arbeidsbelemmering (werknemers) →

Tabel B2a.4b – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid naar vestigingen die wel of geen werknemers in dienst hebben die psychisch kwetsbaar zijn of een lichamelijke beperking hebben (werkgevers) →

Tabel B2a.5a – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor twee sectoren (werknemers) →

Tabel B2a.5b – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor twee sectoren (werkgevers) →

Tabel B2a.6a – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor twee regio's (werknemers) →

Tabel B2a.6b – Indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor twee regio's (werkgevers) →

**TABEL B2A.1A** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR LEEFTIJD (werknemers)

	TOTAAL	T/M 44-JARIGEN	45-54- JARIGEN	55 JAAR OF OUDER
<b>N:</b>	<b>58.215</b>	<b>32.992</b>	<b>13.027</b>	<b>12.203</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>71,7%</b>	<b>28,3%</b>	<b>27,0%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=31.894]	62,1	60,7▼	63,9▲	64,7▲
Kunnen doorwerken tot (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=31.067]	62,0	60,6▼	64,1▲	65,1▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=57.914] [% zowel psychisch als fysiek]	84,6%	87,4%△	83,1%▽	78,6%▼
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=7.090] [% hoog: 8-10 punten]	74,8%	75,7%	77,8%	70,3%▽
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=57.656] [% ja]	70,9%	83,7%▲	66,9%▼	40,4%▼
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=58.065] [% zeer goed/goed]	79,2%	82,6%△	76,3%▽	73,2%▼
Goede werk-thuisbalans [N=58.157] [% ja]	90,3%	89,4%▽	90,2%△	92,6%△
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=7.427] [% < 4 uur/week]	94,4%	97,6%▲	92,7%▼	90,1%▼
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=7.126] [% ja]	17,7%	14,5%▽	19,3%△	22,3%▲
Geen zware fysieke belasting [N=57.645] [% soms/niet kracht zetten]	79,9%	78,6%▽	81,8%△	81,6%△
Geen zware emotionele belasting [N=58.215] [% laag/middel]	80,1%	80,1%	80,2%	80,2%
Geen stressvol werk [N=58.122] [% geen stressvol werk]	85,5%	83,7%▽	87,9%△	88,0%△
Geen saai werk [N=58.172] [% geen saai werk]	95,2%	94,5%▽	96,8%△	95,5%△
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=55.313] [% voldoende]	77,0%	78,4%△	75,5%▽	74,9%▽
Scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar [30-plussers] [N=42.931] [% ja]	53,9%	58,4%△	54,5%▽	46,5%▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=57.656] [% (heel) belangrijk]	91,1%	95,0%▲	89,5%▼	82,2%▼
Voldoende veerkracht hebben [N=7.725] [% voldoende veerkracht]	66,2%	65,9%	67,2%	65,6%
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=7.363] [% ja]	36,9%	40,4%△	33,7%▽	33,1%▽
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=57.527] [% ja]	17,8%	17,0%▽	19,1%△	18,3%△
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=42.061] [% tot 5 jaar]	35,5%	48,0%▲	31,5%▼	21,5%▼
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/ promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=40.333] [% ja]	29,1%	39,4%▲	23,2%▼	15,9%▼
Geen (verdere) arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving; en/of beeldschermwerk [N=54.057] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	35,5%	33,9%▽	36,7%△	38,6%△

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## TABELLEN RISICOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk uitsplitsingen gemaakt naar leeftijd, opleiding, type contract en wel of geen gezondheidsbeperking. Klik op een van de tabelnamen hiernaast en de betreffende tabel komt naar voren.

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2A.1B** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR LEEFTIJDOPBOUW (werkgevers)

	TOTAAL	MINDER DAN 20% 55+	20% OF MEER 55+
<b>N:</b>	<b>4.409</b>	<b>2.516</b>	<b>1.301</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>65,9%</b>	<b>34,1%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=3.588]	89,6	88,9▽	90,8△
Innovatie productieproces [N=4.062] [% ja]	39,7%	42,6%△	38,3%▽
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=4.407] [% ja]	31,9%	27,2%▽	44,1%▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=4.409] [% (helemaal) eens]	50,2%	49,2%▽	53,3%△
Vestiging treft een of meer ontsaameregelen [N=4.407] [% ja]	33,3%	32,4%▽	42,7%▲
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=4.407] [% ja]	16,0%	16,3%	17,6%

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

**TABEL B2A.2A** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR OPLEIDING (werknemers)

	TOTAAL	MIDDELBAAR/ HOOG OPGELEIDEN	LAAG OPGELEIDEN
<b>N:</b>	<b>58.215</b>	<b>45.254</b>	<b>12.063</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>79,0%</b>	<b>21,0%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=12.699]	64,1	64,1	64,2
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=11.842]	64,4	64,6▲	63,5▼
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=57.914] [% zowel psychisch als fysiek]	84,6%	85,7%△	81,3%▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=7.090] [% hoog: 8-10 punten]	74,8%	75,2%△	71,9%▽
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=57.656] [% ja]	70,9%	73,5%▲	62,4%▼
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=58.065] [% zeer goed/goed]	79,2%	80,1%△	76,5%▽
Goede werk-thuisbalans [N=58.157] [% ja]	90,3%	89,9%▽	92,0%△
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=7.427] [% < 4 uur/week]	94,4%	94,7%△	92,6%▽
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=7.126] [% ja]	17,7%	16,4%▼	25,0%▲
Geen zware fysieke belasting [N=57.645] [% soms/niet kracht zetten]	79,9%	83,1%▲	68,5%▼
Geen zware emotionele belasting [N=58.215] [% laag/middel]	80,1%	77,8%▼	88,8%▲
Geen stressvol werk [N=58.122] [% geen stressvol werk]	85,5%	86,3%△	83,1%▽
Geen saai werk [N=58.172] [% geen saai werk]	95,2%	96,6%▲	90,5%▼
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=55.313] [% voldoende]	77,0%	77,5%△	75,4%▽
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=42.931] [% ja]	53,9%	58,3%▲	36,3%▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=57.656] [% (heel) belangrijk]	91,1%	93,3%▲	83,1%▼
Voldoende veerkracht hebben [N=7.725] [% voldoende veerkracht]	66,2%	67,1%△	61,1%▽
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=7.363] [% ja]	36,9%	39,1%▲	24,6%▼
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=57.527] [% ja]	17,8%	19,5%▲	11,5%▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=42.061] [% tot 5 jaar]	35,5%	36,1%△	32,6%▽
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥= 2 jr in dienst] [N=40.333] [% ja]	29,1%	30,6%△	22,4%▽
Geen (verdere) arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving; en/of beeldschermwerk [N=54.057] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	35,5%	32,2%▼	48,5%▲

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.



## TABELLEN RISICOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk uitsplitsingen gemaakt naar leeftijd, opleiding, type contract en wel of geen gezondheidsberisping. Klik op een van de tabellenamen

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2A.2B** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR OPLEIDINGSNIVEAU PERSONEEL (werkgevers)

	TOTAAL	MINDER DAN 50% LAAG OPGELEID*	50% OF MEER LAAG OPGELEID*
<b>N:</b>	<b>4.409</b>	<b>2.528</b>	<b>1.288</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>66,3%</b>	<b>33,7%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=3.588]	89,6	90,6▲	87,1▼
Innovatie productieproces [N=4.062] [% ja]	39,7%	45,4%▲	33,6%▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=4.407] [% ja]	31,9%	31,1%▽	36,8%△
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=4.409] [% (helemaal) eens]	50,2%	48,0%▽	56,1%△
Vestiging treft een of meer ontsa maatregelen [N=4.407] [% ja]	33,3%	34,0%▽	39,6%△
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=4.407] [% ja]	16,0%	19,2%△	12,1%▽

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

\*Laag opgeleid max. LBO/MAVO/VMBO

**TABEL B2A.3A** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR CONTRACTVORM (werknemers)

	VASTE ARBEIDSRELATIE	FLEXIBELE ARBEIDSRELATIE
<b>N:</b>	<b>43.954</b>	<b>14.261</b>
<b>%:</b>	<b>75,5%</b>	<b>24,5%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=12.699]	64,1▽	64,4△
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=11.842]	64,4▽	64,7△
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=57.914] [% zowel psychisch als fysiek]	84,0%▽	86,3%△
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=7.090] [% hoog: 8-10 punten]	73,8%▽	79,7%△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=57.656] [% ja]	69,3%▽	75,9%△
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=58.065] [% zeer goed/goed]	78,3%▽	82,0%△
Goede werk-thuisbalans [N=58.157] [% ja]	90,2%	90,4%
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=7.427] [% < 4 uur/week]	94,2%	95,5%
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=7.126] [% ja]	17,2%▽	20,0%△
Geen zware fysieke belasting [N=57.645] [% soms/niet kracht zetten]	80,8%△	77,1%▽
Geen zware emotionele belasting [N=58.215] [% laag/middel]	78,4%▽	85,4%△
Geen stressvol werk [N=58.122] [% geen stressvol werk]	86,6%△	82,3%▽
Geen saai werk [N=58.172] [% geen saai werk]	96,8%▲	90,2%▼
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=55.313] [% voldoende]	76,5%▽	78,8%△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=42.931] [% ja]	55,8%▲	42,4%▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=57.656] [% (heel) belangrijk]	91,2%	90,8%
Voldoende veerkracht hebben [N=7.725] [% voldoende veerkracht]	67,0%△	62,3%▽
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=7.363] [% ja]	39,1%▲	26,2%▼
Reorganisatie of inkrumping in afgelopen 12 maanden [N=57.527] [% ja]	19,7%▲	11,7%▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=42.061] [% tot 5 jaar]	28,8%▼	77,5%▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=40.333] [% ja]	29,2%△	27,8%▽
Geen (verdere) arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving; en/of beeldschermwerk [N=54.057] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	33,2%▼	43,4%▲

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## TABELLEN RISICOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk uitsplitsingen gemaakt naar leeftijd, opleiding, type contract en wel of geen gezondheidsbeperking. Klik op een van de tabelnamen

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2A.3B** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR CONTRACTVORM (werkgevers)

	FLEXSCHIL T/M 33%	FLEXSCHIL GROTER DAN 33%
<b>N:</b>	<b>2.201</b>	<b>1.729</b>
<b>%:</b>	<b>56,0%</b>	<b>44,0%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=3.264]	90,6	87,7
Innovatie productieproces [N=3.641] [% ja]	38,0%	45,7%
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=3.930] [% ja]	36,3%	28,3%
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=3.930] [% (helemaal) eens]	49,7%	51,8%
Vestiging treft een of meer ontsiemaatregelen [N=3.930] [% ja]	37,0%	33,9%
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=3.930] [% ja]	18,3%	15,3%

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

**TABEL B2A.4A** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR ARBEIDSBELEMMERING (werknemers)

	TOTAAL	ARBEIDSBELEMMERING*	
		NEE	JA
<b>N:</b>	<b>58.215</b>	<b>54.151</b>	<b>2.070</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>96,3%</b>	<b>3,7%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=12.699]	64,1	64,2△	63,7▽
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=11.842]	64,4	64,6▲	61,4▼
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=57.914] [% zowel psychisch als fysiek]	84,6%	86,4%▲	39,1%▼
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=7.090] [% hoog: 8-10 punten]	74,8%	77,0%▲	12,3%▼
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=57.656] [% ja]	70,9%	72,1%▲	41,0%▼
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=58.065] [% zeer goed/goed]	79,2%	81,1%▲	28,1%▼
Goede werk-thuisbalans [N=58.157] [% ja]	90,3%	90,7%▲	79,0%▼
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=7.427] [% < 4 uur/week]	94,4%	94,4%	92,9%
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=7.126] [% ja]	17,7%	18,1%▲	6,5%▼
Geen zware fysieke belasting [N=57.645] [% soms/niet kracht zetten]	79,9%	80,6%▲	66,5%▼
Geen zware emotionele belasting [N=58.215] [% laag/middel]	80,1%	80,7%▲	65,6%▼
Geen stressvol werk [N=58.122] [% geen stressvol werk]	85,5%	86,1%▲	71,3%▼
Geen saai werk [N=58.172] [% geen saai werk]	95,2%	95,2%▽	96,2%△
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=55.313] [% voldoende]	77,0%	77,8%▲	60,2%▼
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=42.931] [% ja]	53,9%	54,2%△	46,9%▽
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=57.656] [% (heel) belangrijk]	91,1%	91,3%△	87,6%▽
Voldoende veerkracht hebben [N=7.725] [% voldoende veerkracht]	66,2%	66,8%▲	44,1%▼
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=7.363] [% ja]	36,9%	36,9%	40,9%
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=57.527] [% ja]	17,8%	17,6%▽	22,5%△
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=42.061] [% tot 5 jaar]	35,5%	36,0%▲	26,0%▼
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=40.333] [% ja]	29,1%	29,4%△	21,6%▽
Geen (verdere) arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving; en/of beeldschermwerk [N=54.057] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	35,5%	36,2%▲	20,0%▼

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

\*Arbeidsbelemmering: sterk belemmerd in werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap

## TABELLEN RISICOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk

**KADER SLUITEN** ✕

**TABEL B2A.4B** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID NAAR VESTIGINGEN DIE WEL OF GEEN WERKNEMERS IN DIENST HEBBEN DIE PSYCHISCH KWETSBAAR ZIJN OF EEN LICHAAMELIJKE BEPERKING HEBBEN (werkgevers)

	TOTAAL	VESTIGING MET WERKNEMER(S) IN DIENST DIE PSYCHISCH KWETSBAAR ZIJN OF LICHAAMELIJKE BEPERKING HEBBEN	
		NEE	JA
<b>N:</b>	<b>4.409</b>	<b>3.290</b>	<b>525</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>86,2%</b>	<b>13,8%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=3.588]	89,6	91,3▲	85,4▼
Innovatie productieproces [N=4.062] [% ja]	39,7%	37,0%▼	48,9%▲
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=4.407] [% ja]	31,9%	30,8%▼	38,8%△
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=4.409] [% (helemaal) eens]	50,2%	48,3%▼	55,9%△
Vestiging treft een of meer ontsiemaatregelen [N=4.407] [% ja]	33,3%	26,2%▼	60,9%▲
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=4.407] [% ja]	16,0%	11,2%▼	32,2%▲

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

**TABEL B2A.5A** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR TWEE SECTOREN (werknemers)

	TOTAAL	INFORMATIE EN COMMUNICATIE	GEZONDHEIDSZORG
<b>N:</b>	<b>58.245</b>	<b>2.003</b>	<b>9.898</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>3,4%</b>	<b>17,0%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=12.699]	64,1	64,6△	64,1
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=11.842]	64,4	66,2▲	63,4▼
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [N=57.914] [% zowel psychisch als fysiek]	84,6%	91,5%△	81,8%▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=7.090] [% hoog: 8-10 punten]	74,8%	83,8%▲	71,0%▽
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=57.656] [% ja]	70,9%	80,3%▲	71,9%△
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=58.065] [% zeer goed/goed]	79,2%	81,7%△	79,1%
Goede werk-thuisbalans [N=58.157] [% ja]	90,3%	91,4%	89,9%
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=7.427] [% < 4 uur/week]	94,4%	94,6%	92,4%▽
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=7.126] [% ja]	17,7%	19,5%	16,6%
Geen zware fysieke belasting [N=57.645] [% soms/niet kracht zetten]	79,9%	98,1%▲	71,9%▼
Geen zware emotionele belasting [N=58.215] [% laag/middel]	80,1%	83,2%△	62,6%▼
Geen stressvol werk [N=58.122] [% geen stressvol werk]	85,5%	93,8%▲	78,3%▼
Geen saai werk [N=58.172] [% geen saai werk]	95,2%	98,3%△	95,9%△
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=55.313] [% volodende]	77,0%	80,7%△	75,8%▽
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=42.931] [% ja]	53,9%	57,2%△	67,2%▲
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=57.656] [% (heel) belangrijk]	91,1%	95,4%△	93,7%△
Voldoende veerkracht hebben [N=7.725] [% voldoende veerkracht]	66,2%	64,3%	65,0%
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=7.363] [% ja]	36,9%	43,4%△	43,4%△
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=57.527] [% ja]	17,8%	25,3%▲	18,4%
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=42.061] [% tot 5 jaar]	35,5%	46,8%▲	33,7%▽
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=40.333] [% ja]	29,1%	41,1%▲	23,5%▽
Geen (verdere) arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving; en/of beeldschermwerk [N=54.057] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	35,5%	33,9%	27,5%▼

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager (p<0,05), Cohen's d is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

**TABELLEN RISICOPROFIELEN**

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk uitsplitsingen gemaakt naar leeftijd, opleiding, type contract en wel of geen gezondheidsbeperking. Klik op een van de tabelnamen

**KADER SLUITEN** ✕

**TABEL B2A.5B** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR TWEE SECTOREN (werkgevers)

	TOTAAL	INFORMATIE EN COMMUNICATIE	GEZONDHEIDSZORG
<b>N:</b>	<b>4.409</b>	<b>201</b>	<b>312</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>4,6%</b>	<b>7,1%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=3.588]	89,6	92,9▲	93,0▲
Innovatie productieproces [N=4.062] [% ja]	39,7%	55,7%▲	45,2%△
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=4.407] [% ja]	31,9%	29,4%	39,1%△
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=4.409] [% (helemaal) eens]	50,2%	45,3%	55,1%
Vestiging treft een of meer ontsa maatregelen [N=4.407] [% ja]	33,3%	24,2%▼	38,9%△
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=4.407] [% ja]	16,0%	6,9%▼	28,6%▲

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

**TABEL B2A.6A** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR TWEE REGIO'S (werknemers)

	TOTAAL	GOOI EN VECHTSTREEK	DELFT EN WESTLAND
<b>PROPORTIONEEL GEWOGEN-N:</b>	<b>58.247</b>	<b>806</b>	<b>786</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,3%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=12.699]	64,1	64,5	64,4
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=11.842]	64,4	65,4△	65,5▲
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=57.914] [% zowel psychisch als fysiek [n=48.996]]	84,6%	88,0%△	84,6%
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=7.090] [% hoog: 8-10 punten [n=5.302]]	74,8%	70,8%	85,2%▲
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=57.656] [% ja [n=40.899]]	70,9%	71,9%	71,4%
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=58.065] [% zeer goed/goed [n=45.999]]	79,2%	82,1%△	82,8%△
Goede werk-thuisbalans [N=58.157] [% ja [n=52.497]]	90,3%	89,6%	92,0%
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=7.427] [% < 4 uur/week [n=7.012]]	94,4%	96,6%	94,7%
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=7.126] [% ja [n=1.259]]	17,7%	18,6%	17,7%
Geen zware fysieke belasting [N=57.645] [% soms/niet kracht zetten [n=46.072]]	79,9%	85,0%△	82,3%
Geen zware emotionele belasting [N=58.215] [% laag/middel [n=46.649]]	80,1%	77,5%	83,1%△
Geen stressvol werk [N=58.122] [% geen stressvol werk [n=49.707]]	85,5%	88,1%△	87,7%
Geen saai werk [N=58.172] [% geen saai werk [n=55.378]]	95,2%	95,7%	95,0%
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=55.313] [% volodende [n=42.603]]	77,0%	78,7%	80,4%△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=42.931] [% ja [n=23.122]]	53,9%	54,7%	52,7%
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=57.656] [% (heel) belangrijk [n=52.533]]	91,1%	94,7%△	92,1%
Voldoende veerkracht hebben [N=7.725] [% voldoende veerkracht [n=5.112]]	66,2%	67,7%	60,6%
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=7.363] [% ja [n=2.714]]	36,9%	42,8%	50,2%▲
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=57.527] [% ja [n=10.221]]	17,8%	20,6%△	14,0%▽
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=42.061] [% tot 5 jaar [n=14.940]]	35,5%	39,4%△	31,2%▽
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [>= 2 jr in dienst] [N=40.333] [% ja [n=11.719]]	29,1%	30,1%	29,2%
Geen (verdere) arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving; en/of beeldschermwerk [N=54.057] [% niet nodig, al voldoende maatregelen [n=19.189]]	35,5%	36,5%	41,7%△

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager (p<0,05), Cohen's d is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.



## TABELLEN RISICOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de cijfers in tabelvorm weergegeven waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd. In de tabellen zijn respectievelijk uitsplitsingen gemaakt naar leeftijd, opleiding, type contract en wel of geen gezondheidsbeperking. Klik op een van de tabelnamen

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2A.6B** INDICATOREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID VOOR TWEE REGIO'S (werkgevers)

	TOTAAL	GOOI EN VECHTSTREEK	DELFT EN WESTLAND
<b>PROPORTIONEEL GEWOGEN-N:</b>	<b>4.409</b>	<b>62</b>	<b>74</b>
<b>%:</b>	<b>100%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,7%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=3.588]	89,6	82,8▼	94,7▲
Innovatie productieproces [N=4.062] [% ja [n=1.613]]	39,7%	24,5%▼	42,7%
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=4.407] [% ja [n=1.407]]	31,9%	12,1%▼	44,9%▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=4.409] [% (helemaal) eens [n=2.213]]	50,2%	12,6%▼	72,9%▲
Vestiging treft een of meer ontsaameregelen [N=4.407] [% ja [n=1.468]]	33,3%	29,8%	44,7%▲
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=4.407] [% ja [n=704]]	16,0%	12,1%	20,8%

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

## BIJLAGE 2 TABELLEN

A Tabellen risicoprofielen

**B Tabellen trends** →

Bijlage 3 Sector- en regio-profielen

### TABELLEN TRENDS

In deze bijlage zijn tabellen opgenomen met de trends uitgesplitst naar leeftijd, opleiding, contractvorm en wel/geen gezondheidsbeperking. Klik op een van de tabelnamen hieronder en de betreffende tabel komt naar voren.

Tabel B2b.1a – Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid in 2014, 2016, 2018 en 2019 per leeftijdsgroep (werknemers) →

Tabel B2b.1b – Ontwikkeling in bedrijfsbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor bedrijven die meer of minder dan 20% 55-plussers in dienst hebben →

Tabel B2b.2a – Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid in 2014, 2016, 2018 en 2019 per opleidingsniveau (werknemers) →

Tabel B2b.2b – Ontwikkeling in bedrijfsbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor bedrijven die meer of minder dan 50% laag opgeleiden in dienst hebben →

Tabel B2b.3a – Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid in 2014, 2016, 2018 en 2019 per contractvorm (werknemers) →

Tabel B2b.3b – Ontwikkeling in bedrijfsbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor bedrijven met een flexibele schil van meer of minder dan 33% →

Tabel B2b.4a – Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid van 2015 tot 2019 naar wel/geen arbeidsbelemmering (werknemers) →

Tabel B2b.4b – Ontwikkeling in bedrijfsbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid in 2016 en 2019 voor bedrijven die wel of geen werknemers in dienst hebben die psychisch kwetsbaar zijn of een lichamelijke beperking hebben →

Tabel B2b.5a – Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid in 2014, 2016, 2018 en 2019 voor twee sectoren →

Tabel B2b.5b – Ontwikkeling in bedrijfsbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee sectoren →

Tabel B2b.6a – Ontwikkeling van actuele inzetbaarheid en determinanten van inzetbaarheid in 2014, 2016, 2018 en 2019 voor twee regio's →

Tabel B2b.6b – Ontwikkeling in bedrijfsbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's →

**TABEL B2B.1A** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID IN 2014, 2016, 2018 EN 2019 PER LEEFTIJDGROEP (werknemers)

T/M 44-JARIGEN [70,7%]					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>21.797</b>	<b>24.435</b>	<b>35.400</b>	<b>32.992</b>	<b>162.601</b>
<b>%:</b>	<b>13,4%</b>	<b>15,0%</b>	<b>21,8%</b>	<b>20,3%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=153.909]	61,6△	61,0	60,7▽	60,7▽	-0,180 (-0,028)▽
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=148.922]	60,9△	60,6	60,4▽	60,6	-0,079 (-0,012)▽
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	88,0%	88,4%△	87,4%	87,4%	-0,2% (-0,010)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	73,3%	73,3%	75,7%△	+0,7% (+0,017)△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	66,0%▼	73,7%▽	82,7%▲	83,7%▲	+3,8% (+0,15)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	85,4%△	86,0%△	84,0%▽	82,6%▽	-0,7% (-0,032)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	90,8%△	90,3%	89,6%▽	89,4%▽	-0,3% (-0,017)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	97,7%	97,7%	97,6%	-0,0% (-0,003)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	13,8%	13,8%	14,5%	+0,2% (+0,006)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	77,3%▽	77,9%	78,4%△	78,6%△	+0,2% (+0,010)△
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	83,8%△	83,0%△	80,5%▽	80,1%▽	-0,9% (-0,038)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	84,9%△	83,8%	83,5%	83,7%	-0,2% (-0,011)▽
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	93,9%▽	94,1%	94,4%	94,5%	+0,1% (+0,007)△
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	75,6%▽	77,2%	77,8%△	78,4%△	+0,5% (+0,019)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	58,5%	58,2%	58,3%	58,4%	-0,0% (-0,001)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	93,7%	93,9%	-	95,0%△	+0,3% (+0,022)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	61,3%▽	65,9%△	-	+2,2% (+0,036)△
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	37,1%▽	40,5%△	40,4%△	+1,3% (+0,030)△
Reorganisatie of inkringing in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	33,6%▲	24,6%△	18,0%▼	17,0%▼	-3,3% (-0,14)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	34,9%▼	37,5%▽	45,0%▲	48,0%▲	+2,9% (+0,10)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	30,7%▼	33,8%▽	38,3%△	39,4%▲	+1,8% (+0,067)▲
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	38,2%△	36,7%△	34,2%▽	33,9%▽	-1,1% (-0,040)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## KADER SLUITEN ✕

45-54-JARIGEN [29,3%]					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>9.225</b>	<b>10.365</b>	<b>14.380</b>	<b>13.027</b>	<b>67.252</b>
<b>%:</b>	<b>13,7%</b>	<b>15,4%</b>	<b>21,4%</b>	<b>19,4%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=153.909]	63,9	63,8	63,8▽	63,9	-0,019 (-0,008)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=148.922]	63,9	63,9	63,9	64,1△	+0,028 (+0,009)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	83,6%	84,6%△	83,8%	83,1%	-0,1% (-0,006)
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	73,6%	74,1%	77,8%▲	+1,3% (+0,032)△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	44,1%▼	51,6%▼	66,2%▲	66,9%▲	+5,3% (+0,18)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	79,6%△	79,2%△	78,5%	76,3%▽	-0,6% (-0,024)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	90,4%	89,7%	89,6%▽	90,2%	-0,2% (-0,009)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	93,5%	94,1%	92,7%	-0,1% (-0,005)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	19,6%	19,3%	19,3%	-0,0% (-0,001)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	81,7%	81,1%	81,5%	81,8%	+0,0% (+0,001)
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	80,3%	81,3%	80,4%	80,2%	-0,2% (-0,009)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	87,2%	87,0%	86,9%	87,9%△	+0,1% (+0,003)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	96,4%	96,7%	96,5%	96,8%	+0,0% (+0,004)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	73,0%▽	74,4%	75,4%△	75,5%△	+0,5% (+0,018)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	55,1%	53,9%	54,5%	54,5%	-0,0% (-0,001)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	88,6%△	87,8%	-	89,5%△	+0,3% (+0,014)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	64,5%▽	67,2%	-	+1,5% (+0,024)△
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	33,9%	37,4%△	33,7%	+0,4% (+0,009)
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	42,2%▲	31,5%△	21,7%▼	19,1%▼	-4,8% (-0,18)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	22,7%▽	23,2%▽	27,7%△	31,5%▲	+1,9% (+0,073)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	21,7%	23,2%△	22,5%	23,2%△	+0,2% (+0,008)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	39,0%△	37,6%	35,9%▽	36,7%	-0,7% (-0,024)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## KADER SLUITEN ✕

55+-JARIGEN [25,7%]					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>6.852</b>	<b>8.288</b>	<b>12.654</b>	<b>12.203</b>	<b>56.190</b>
<b>%:</b>	<b>12,2%</b>	<b>14,7%</b>	<b>22,5%</b>	<b>21,7%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=153.909]	64,5	64,5	64,5	64,7△	+0,018 (+0,010)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [t/m 59-jarigen] [Gemiddelde] [N=148.922]	64,8	64,7	64,8	65,1△	+0,038 (+0,015)△
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	80,1%△	81,3%△	79,2%	78,6%	-0,3% (-0,014)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	67,6%	66,9%	70,3%△	+0,9% (+0,020)△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	23,9%▼	27,3%▼	38,6%▲	40,4%▲	+4,0% (+0,14)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	75,9%△	75,4%	74,9%	73,2%▽	-0,5% (-0,019)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	91,9%▽	92,2%	92,4%	92,6%	-0,0% (-0,002)
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	90,5%	91,7%	90,1%	-0,0% (-0,002)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	24,1%△	22,0%	22,3%	-0,6% (-0,015)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	84,0%△	83,0%	82,2%	81,6%▽	-0,4% (-0,020)▽
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	80,1%	81,2%	81,4%△	80,2%	+0,0% (+0,000)
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	88,3%	87,8%	87,8%	88,0%	-0,0% (-0,001)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	94,8%	94,8%	95,2%	95,5%△	+0,1% (+0,009)△
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	73,0%▽	74,5%	75,1%	74,9%	+0,3% (+0,010)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	46,5%	45,9%	45,9%	46,5%	+0,1% (+0,002)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	83,7%△	83,1%△	-	82,2%△	-0,2% (-0,007)
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	64,2%	65,6%	-	+0,5% (+0,009)
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	30,3%▽	36,1%▲	33,1%	+1,4% (+0,033)△
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	40,3%▲	30,1%△	20,8%▼	18,3%▼	-4,5% (-0,17)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	15,0%▽	15,9%▽	19,5%△	21,5%▲	+1,3% (+0,060)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	16,1%	16,1%	15,6%	15,9%	-0,1% (-0,005)
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	41,4%△	40,4%	39,4%	38,6%▽	-0,7% (-0,025)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2B.1B** ONTWIKKELING IN BEDRIJFSBELEID OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID  
IN 2014, 2016 EN 2019 VOOR BEDRIJVEN DIE MEER OF MINDER DAN 20% 55-PLUSERS IN DIENST HEBBEN

<b>MINDER DAN 20% 55-PLUSERS [68,4%]</b>				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>3.317</b>	<b>2.803</b>	<b>2.516</b>	<b>8.635</b>
<b>%:</b>	<b>38,4%</b>	<b>32,5%</b>	<b>29,1%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	88,9△	87,2▼	88,9	-0,088 (-0,005)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	56,5%▲	45,7%▼	42,6%▼	-7,1% (-0,12)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	21,3%▼	24,5%	27,2%▲	+2,9% (+0,056)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	39,5%▼	43,4%	49,2%▲	+4,8% (+0,079)▲
Vestiging treft een of meer ontzietmaatregelen [N=14.295] [% ja]	28,4%▼	32,0%	32,4%△	+2,1% (+0,036)△
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	15,6%	17,7%△	16,3%	+0,4% (+0,009)
<b>20% OF MEER 55-PLUSERS [31,6%]</b>				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>1.280</b>	<b>1.401</b>	<b>1.301</b>	<b>3.981</b>
<b>%:</b>	<b>32,1%</b>	<b>35,2%</b>	<b>32,7%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	91,2	90,2	90,8	-0,193 (-0,010)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	48,1%▲	37,9%▼	38,3%▼	-4,8% (-0,079)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	32,8%▼	32,8%▼	44,1%▲	+5,7% (+0,095)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	42,7%▼	44,9%	53,3%▲	+5,3% (+0,086)▲
Vestiging treft een of meer ontzietmaatregelen [N=14.295] [% ja]	37,5%▼	40,7%	42,7%△	+2,6% (+0,043)△
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	16,8%	19,1%	17,6%	+0,4% (+0,008)

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

Tabel B2B.6B – inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's

**TABEL B2B.2A** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID IN 2014, 2016, 2018 EN 2019 PER OPLEIDINGSNIVEAU (werknemers)

HOOG OPGELEIDEN					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
N:	28.666	33.232	48.450	45.254	220.635
%:	13,0%	15,1%	22,0%	20,5%	100%
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,1	64,0	64,0	64,1	-0,008 (-0,003)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	64,4	64,4	64,4	64,6△	+0,031 (+0,010)△
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	86,5%	87,1%△	86,0%	85,7%▽	-0,2% (-0,010)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	72,8%	72,9%	75,2%△	+0,8% (+0,019)△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	55,1%▼	62,0%▽	72,8%▲	73,5%▲	+4,1% (+0,15)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	83,3%△	83,6%△	82,1%	80,1%▽	-0,7% (-0,030)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	90,5%△	90,1%	89,9%▽	89,9%▽	-0,2% (-0,011)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	95,6%	95,6%	94,7%▽	-0,2% (-0,012)▽
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	15,1%	15,7%	16,4%△	+0,5% (+0,014)△
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	83,8%△	83,3%	82,9%	83,1%	-0,1% (-0,005)▽
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	80,0%△	79,9%△	78,5%▽	77,8%▽	-0,5% (-0,023)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	86,9%△	86,2%	85,9%▽	86,3%	-0,1% (-0,007)▽
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	96,3%	96,2%▽	96,4%	96,6%△	+0,0% (+0,004)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	74,9%▽	76,5%	77,3%△	77,5%△	+0,5% (+0,019)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	59,3%△	58,1%	58,4%	58,3%	-0,1% (-0,003)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	92,9%△	92,9%△	-	93,3%△	+0,1% (+0,008)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	63,6%▽	67,1%△	-	+1,7% (+0,028)△
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	38,6%	41,3%△	39,1%	+0,5% (+0,011)△
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	40,5%▲	30,0%△	21,3%▼	19,5%▼	-4,3% (-0,16)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	26,3%▼	28,0%▽	33,2%△	36,1%▲	+2,1% (+0,077)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	26,8%▽	28,2%▽	29,7%△	30,6%△	+0,8% (+0,029)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	36,2%△	35,1%△	32,6%▽	32,2%▽	-1,0% (-0,037)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## KADER SLUITEN ✕

LAAG OPGELEIDEN					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>8.773</b>	<b>9.402</b>	<b>13.068</b>	<b>12.063</b>	<b>61.753</b>
<b>%:</b>	<b>14,2%</b>	<b>15,2%</b>	<b>21,2%</b>	<b>19,5%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,0	64,0	63,9	64,2△	+0,001 (+0,000)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	63,0▽	63,1	63,3	63,5△	+0,056 (+0,020)△
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	82,8%△	83,1%△	81,9%	81,3%	-0,3% (-0,014)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	69,4%	66,4%	71,9%△	+0,3% (+0,007)
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	47,4%▼	51,6%▽	61,1%▲	62,4%▲	+3,4% (+0,12)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	79,4%△	78,5%	77,3%	76,5%▽	-0,6% (-0,025)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	92,5%	92,2%	91,5%▽	92,0%	-0,2% (-0,014)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	93,5%	94,1%	92,6%	-0,1% (-0,005)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	27,1%△	25,2%	25,0%	-0,7% (-0,017)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	66,1%▽	67,2%	69,2%△	68,5%△	+0,5% (+0,019)△
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	89,4%	90,1%△	88,5%▽	88,8%▽	-0,3% (-0,018)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	83,6%△	82,5%	82,6%	83,1%	-0,1% (-0,004)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	89,8%	90,5%	90,4%	90,5%	+0,1% (+0,006)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	73,2%▽	74,3%	74,9%	75,4%△	+0,3% (+0,012)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	37,9%	36,6%	34,9%▽	36,3%	-0,4% (-0,016)▽
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	83,6%△	81,8%	-	83,1%△	+0,0% (+0,002)
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	58,8%	61,1%	-	+0,8% (+0,012)
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	19,1%▽	24,0%▲	24,6%▲	+2,1% (+0,056)▲
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	25,5%▲	17,9%△	12,7%▼	11,5%▼	-2,8% (-0,13)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	25,3%▽	24,6%▽	30,3%△	32,6%▲	+1,8% (+0,071)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	19,2%▽	20,5%	22,1%△	22,4%△	+0,7% (+0,030)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	48,9%	47,4%	47,6%	48,5%	-0,3% (-0,010)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.



KADER SLUITEN X

**TABEL B2B.2B** ONTWIKKELING IN BEDRIJFSBELEID OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID  
IN 2014, 2016 EN 2019 VOOR BEDRIJVEN DIE MEER OF MINDER DAN 50% LAAG OPGELEIDEN IN DIENST HEBBEN

	MINDER DAN 50% LAAG OPGELEIDEN [66,3%]			
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>3.031</b>	<b>2.788</b>	<b>2.528</b>	<b>8.347</b>
<b>%:</b>	<b>36,3%</b>	<b>33,4%</b>	<b>30,3%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	90,4	89,6▽	90,6	+0,078 (+0,004)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	58,4%▲	47,5%▼	45,4%▼	-6,6% (-0,11)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	24,6%▽	26,8%	31,1%▲	+3,2% (+0,059)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	38,8%▼	43,0%	48,0%▲	+4,6% (+0,076)▲
Vestiging treft een of meer ontziemaatregelen [N=14.295] [% ja]	26,8%▼	34,2%△	34,0%△	+3,7% (+0,065)▲
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	17,0%▽	19,7%	19,2%	+1,2% (+0,024)△
	50% OF MEER LAAG OPGELEIDEN [33,7%] (max. LBO/MAVO/VMBO)			
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>1.558</b>	<b>1.401</b>	<b>1.288</b>	<b>4.246</b>
<b>%:</b>	<b>36,7%</b>	<b>33,0%</b>	<b>30,3%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	87,6△	85,2▼	87,1	-0,312 (-0,014)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	46,3%▲	34,5%▼	33,6%▼	-6,5% (-0,11)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	24,4%▼	28,3%	36,8%▲	+6,1% (+0,11)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	43,3%▼	45,3%▽	56,1%▲	+6,3% (+0,10)▲
Vestiging treft een of meer ontziemaatregelen [N=14.295] [% ja]	39,2%	36,4%	39,6%	+0,1% (+0,002)
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	14,2%	15,1%	12,1%▽	-1,0% (-0,023)

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's

**TABEL B2B.3A** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID IN 2014, 2016, 2018 EN 2019 PER CONTRACTVORM (werknemers)

VASTE ARBEIDSRELATIE [74,9%]					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>28.543</b>	<b>32.169</b>	<b>46.682</b>	<b>43.954</b>	<b>214.279</b>
<b>%:</b>	<b>13,3%</b>	<b>15,0%</b>	<b>21,8%</b>	<b>20,5%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,0	64,0	64,0	64,1△	-0,003 (-0,002)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	64,1	64,1	64,2	64,4△	+0,037 (+0,013)△
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	85,0%△	85,4%△	84,3%	84,0%▽	-0,2% (-0,011)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	71,8%	71,6%	73,8%△	+0,6% (+0,015)△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	50,8%▼	57,6%▽	68,1%▲	69,3%▲	+4,1% (+0,14)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	81,4%△	81,4%△	80,1%	78,3%▽	-0,6% (-0,027)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	90,7%△	90,2%	89,9%▽	90,2%	-0,2% (-0,011)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	95,1%	95,1%	94,2%▽	-0,2% (-0,012)▽
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	17,3%	17,3%	17,2%	+0,0% (+0,001)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	81,2%	81,0%	80,8%	80,8%	-0,1% (-0,003)
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	80,5%△	80,4%△	79,1%▽	78,4%▽	-0,5% (-0,023)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	87,1%△	86,4%	86,1%▽	86,6%	-0,1% (-0,007)▽
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	96,2%▽	96,6%	96,6%	96,8%△	+0,1% (+0,008)△
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	73,9%▽	75,3%	76,0%△	76,5%△	+0,4% (+0,018)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	56,6%△	55,7%	55,7%	55,8%	-0,1% (-0,004)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	90,6%△	90,5%△	-	91,2%△	+0,2% (+0,009)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	63,6%▽	67,0%△	-	+1,6% (+0,026)△
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	36,8%▽	40,8%△	39,1%	+1,1% (+0,025)△
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	41,3%▲	30,8%△	21,7%▼	19,7%▼	-4,4% (-0,17)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	19,6%▽	20,4%▽	25,4%△	28,8%▲	+2,0% (+0,081)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	25,5%▽	26,9%	28,3%△	29,2%△	+0,7% (+0,028)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	37,0%△	35,3%△	33,2%▽	33,2%▽	-1,0% (-0,036)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## KADER SLUITEN ✕

## FLEXIBELE ARBEIDSRELATIE [25,1%]

	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>9.334</b>	<b>10.917</b>	<b>15.757</b>	<b>14.261</b>	<b>71.761</b>
<b>%:</b>	<b>13,0%</b>	<b>15,2%</b>	<b>22,0%</b>	<b>19,9%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,5	64,4	64,2	64,4	-0,024 (-0,009)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	64,8	64,4	64,5	64,7	+0,005 (+0,001)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	87,2%	88,2%△	87,0%	86,3%▽	-0,2% (-0,012)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	74,1%	73,8%	79,7%▲	+1,5% (+0,037)△
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	60,5%▼	65,3%▼	75,7%▲	75,9%▲	+3,6% (+0,13)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	85,0%△	85,2%△	83,4%	82,0%▽	-0,7% (-0,031)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	91,4%	91,6%△	90,9%	90,4%▽	-0,3% (-0,015)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	95,6%	96,3%	95,5%	+0,1% (+0,003)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	17,5%	16,5%	20,0%△	+0,5% (+0,015)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	74,7%▽	75,7%	77,0%△	77,1%△	+0,5% (+0,020)△
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	87,6%△	87,6%△	85,4%▽	85,4%▽	-0,6% (-0,028)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	83,0%△	82,4%	82,3%	82,3%	-0,0% (-0,002)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	89,9%	89,8%	90,5%	90,2%	+0,0% (+0,003)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	76,5%▽	78,0%	79,0%△	78,8%	+0,4% (+0,016)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	42,5%	41,3%	42,2%	42,4%	+0,2% (+0,006)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	90,7%△	90,1%	-	90,8%△	+0,2% (+0,010)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	58,5%	62,3%△	-	+1,8% (+0,029)△
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	27,3%	28,6%△	26,2%	+0,0% (+0,000)
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	23,1%▲	16,7%△	12,5%▼	11,7%▼	-2,3% (-0,11)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	67,4%▼	71,5%▽	76,1%△	77,5%▲	+2,0% (+0,076)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	22,6%▽	24,9%	28,6%△	27,8%△	+1,2% (+0,049)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	45,7%△	45,2%	43,6%▽	43,4%▽	-0,7% (-0,025)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2B.3B** ONTWIKKELING IN BEDRIJFSBELEID OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID  
IN 2014, 2016 EN 2019 VOOR BEDRIJVEN MET EEN FLEXIBELE SCHIL VAN MEER OF MINDER DAN 33%

FLEXSCHIL T/M 33% [57,9%]				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>2.645</b>	<b>2.423</b>	<b>2.201</b>	<b>7.270</b>
<b>%:</b>	<b>36,4%</b>	<b>33,3%</b>	<b>30,3%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	90,5	89,4▽	90,6	+0,031 (+0,002)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	51,3%▲	42,1%▽	38,0%▼	-6,8% (-0,11)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	27,3%▼	31,1%	36,3%▲	+4,4% (+0,078)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	40,1%▼	43,4%	49,7%▲	+4,8% (+0,078)▲
Vestiging treft een of meer ontziemaatregelen [N=14.295] [% ja]	34,6%▽	37,9%	37,0%	+1,3% (+0,021)
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	18,3%	19,3%	18,3%	-0,0% (-0,000)
FLEXSCHIL GROTER DAN 33% [42,1%]				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>1.846</b>	<b>1.721</b>	<b>1.729</b>	<b>5.296</b>
<b>%:</b>	<b>34,9%</b>	<b>32,5%</b>	<b>32,6%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	87,4	86,0▽	87,7	+0,165 (+0,008)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	60,4%▲	46,2%▼	45,7%▼	-7,4% (-0,12)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	20,5%▼	21,7%▽	28,3%▲	+3,9% (+0,076)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	41,9%▼	44,5%	51,8%▲	+4,9% (+0,081)▲
Vestiging treft een of meer ontziemaatregelen [N=14.295] [% ja]	27,2%▼	30,9%	33,9%▲	+3,3% (+0,060)▲
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	13,4%▽	16,9%△	15,3%	+0,9% (+0,022)

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

Tabel B2B.6B – inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's

**TABEL B2B.4A** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID VAN 2015 TOT 2019 NAAR WEL/GEEN ARBEIDSBELEMMERING (werknemers)

Arbeidsbelemmering (sterk belemmerd in werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap)		NEE [96,6%]				
	2015	2016	2017	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>40.311</b>	<b>13.410</b>	<b>39.756</b>	<b>7.376</b>	<b>54.151</b>	<b>155.004</b>
<b>%:</b>	<b>26,0%</b>	<b>8,7%</b>	<b>25,6%</b>	<b>4,8%</b>	<b>34,9%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,2 $\Delta$	-	64,0 $\nabla$	-	64,2	-0,003 (-0,001)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	64,4	-	64,2 $\nabla$	-	64,6 $\Delta$	+0,052 (+0,017) $\Delta$
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	86,9% $\Delta$	-	85,5% $\nabla$	-	86,4%	-0,1% (-0,005)
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	74,2%	71,6% $\nabla$	73,8%	77,0% $\Delta$	+0,8% (+0,020) $\Delta$
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	56,1% $\nabla$	-	65,7%	-	72,1% $\Delta$	+4,0% (+0,14) $\Delta$
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	84,2% $\Delta$	-	82,4%	-	81,1% $\nabla$	-0,8% (-0,034) $\nabla$
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	91,7% $\Delta$	-	90,6% $\nabla$	-	90,7% $\nabla$	-0,2% (-0,013) $\nabla$
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	95,2%	95,1%	95,6% $\Delta$	94,4% $\nabla$	-0,2% (-0,008)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	17,9%	16,4% $\nabla$	17,2%	18,1%	+0,1% (+0,001)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	80,0%	-	79,5% $\nabla$	-	80,6% $\Delta$	+0,2% (+0,007) $\Delta$
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	83,4% $\Delta$	-	81,6%	-	80,7% $\nabla$	-0,7% (-0,029) $\nabla$
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	86,1%	-	85,4% $\nabla$	-	86,1%	+0,0% (+0,001)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	95,0%	-	94,9%	-	95,2%	+0,0% (+0,003)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% voldoende]	76,2% $\nabla$	-	75,9% $\nabla$	-	77,8% $\Delta$	+0,4% (+0,016) $\Delta$
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	54,3%	-	54,2%	-	54,2%	-0,0% (-0,001)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	89,5% $\nabla$	-	88,5% $\nabla$	-	91,3% $\Delta$	+0,5% (+0,027) $\Delta$
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	63,5% $\nabla$	64,2%	66,8% $\Delta$	-	+1,6% (+0,026) $\Delta$
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	34,6% $\nabla$	34,6% $\nabla$	38,7% $\Delta$	36,9% $\Delta$	+1,1% (+0,025) $\Delta$
Reorganisatie of inkringing in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	31,8% $\Delta$	-	22,9% $\nabla$	-	17,6% $\nabla$	-3,5% (-0,14) $\nabla$
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	26,3% $\nabla$	-	30,0% $\nabla$	-	36,0% $\Delta$	+2,4% (+0,087) $\Delta$
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [>= 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	25,9% $\nabla$	-	27,2% $\nabla$	-	29,4% $\Delta$	+0,9% (+0,033) $\Delta$
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	40,6% $\Delta$	-	35,4% $\nabla$	-	36,2% $\nabla$	-1,0% (-0,035) $\nabla$

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager (p<0,05), Cohen's d is groter dan 0,20. Δ of ∇: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

## KADER SLUITEN X

Arbeidsbelemmering (sterk belemmerd in werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap)		JA [3,4%]					
	2015	2016	2017	2018	2019	B (β) P	
<b>N:</b>	<b>1.289</b>	<b>539</b>	<b>1.305</b>	<b>267</b>	<b>2.070</b>	<b>5.470</b>	
<b>%:</b>	<b>23,6%</b>	<b>9,9%</b>	<b>23,9%</b>	<b>4,9%</b>	<b>37,8%</b>	<b>100%</b>	
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	63,6	-	63,2	-	63,7	+0,052 (+0,023)	
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	60,7	-	60,8	-	61,4	+0,173 (+0,053)	
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	42,0%△	-	36,6%▽	-	39,1%	-0,6% (-0,020)	
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	18,7%	20,4%	15,0%	12,3%▼	-2,2% (-0,064)▼	
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	25,3%▼	-	32,7%	-	41,0%▲	+4,0% (+0,14)▲	
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	29,8%	-	26,6%	-	28,1%	-0,4% (-0,013)	
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	83,8%▲	-	78,8%	-	79,0%▽	-1,1% (-0,047)▽	
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	92,9%	92,6%	90,4%	92,9%	-0,3% (-0,011)	
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	7,7%	8,1%	7,5%	6,5%	-0,4% (-0,015)	
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	65,8%	-	65,8%	-	66,5%	+0,2% (+0,007)	
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	67,2%	-	66,0%	-	65,6%	-0,4% (-0,014)	
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	73,4%	-	71,5%	-	71,3%	-0,5% (-0,018)	
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	95,9%	-	96,2%	-	96,2%	+0,1% (+0,007)	
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	61,9%	-	59,8%	-	60,2%	-0,4% (-0,013)	
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	41,6%▽	-	44,8%	-	46,9%△	+1,3% (+0,044)△	
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	80,4%▼	-	81,3%▽	-	87,6%▲	+1,9% (+0,086)▲	
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	43,9%	47,0%	44,1%	-	+0,5% (+0,008)	
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	36,8%	33,4%	37,4%	40,9%	+1,3% (+0,030)	
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	38,3%▲	-	30,6%	-	22,5%▼	-4,0% (-0,15)▼	
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	17,3%▼	-	20,5%	-	26,0%▲	+2,2% (+0,090)▲	
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [>= 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	24,0%	-	22,1%	-	21,6%	-0,6% (-0,024)	
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	25,1%▲	-	19,0%▽	-	20,0%	-1,2% (-0,048)▽	

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2B.4B** ONTWIKKELING IN BEDRIJFSBELEID OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID IN 2016 EN 2019  
VOOR BEDRIJVEN DIE WEL OF GEEN WERKNEMERS IN DIENST HEBBEN DIE PSYCHISCH KWETSBAAR ZIJN OF EEN LICHAAMELIJKE BEPERKING HEBBEN

Vestiging met werknemer(s) in dienst die psychisch kwetsbaar zijn of lichamelijke beperking hebben		NEE [87,4%]		
	2016	2019	B (β) P	
<b>N:</b>	<b>3.696</b>	<b>3.290</b>	<b>6.986</b>	
<b>%:</b>	<b>52,9%</b>	<b>47,1%</b>	<b>100%</b>	
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	89,5	91,3	+1,82 (+0,053)▲	
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	38,4%	37,0%	-1,4% (-0,014)	
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	26,7%	30,8%	+4,1% (+0,045)△	
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	41,2%	48,3%	+7,0% (+0,071)▲	
Vestiging treft een of meer ontzietmaatregelen [N=14.295] [% ja]	26,8%	26,2%	-0,6% (-0,007)	
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	12,1%	11,2%	-0,9% (-0,014)	
Vestiging met werknemer(s) in dienst die psychisch kwetsbaar zijn of lichamelijke beperking hebben		JA [12,6%]		
	2016	2019	B (β) P	
<b>N:</b>	<b>481</b>	<b>525</b>	<b>1.006</b>	
<b>%:</b>	<b>47,8%</b>	<b>52,2%</b>	<b>100%</b>	
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	83,8	85,4	+1,62 (+0,053)	
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	51,7%	48,9%	-2,8% (-0,028)	
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	29,4%	38,8%	+9,4% (+0,098)▲	
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	48,6%	55,9%	+7,3% (+0,073)▲	
Vestiging treft een of meer ontzietmaatregelen [N=14.295] [% ja]	56,7%	60,9%	+4,3% (+0,043)	
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	39,7%	32,2%	-7,5% (-0,078)▼	

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

Tabel B2B.6B – inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's

**TABEL B2B.5A** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID IN 2014, 2016, 2018 EN 2019 VOOR TWEE SECTOREN (werknemers)

INFORMATIE EN COMMUNICATIE					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>1.204</b>	<b>1.441</b>	<b>2.163</b>	<b>2.003</b>	<b>9.650</b>
<b>%:</b>	<b>12,5%</b>	<b>14,9%</b>	<b>22,4%</b>	<b>20,8%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,3	64,4	64,4	64,6	+0,013 (+0,005)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	65,7	65,8	66,1	66,2	+0,096 (+0,026)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	91,8%	93,2%△	90,5%	91,5%	-0,0% (-0,003)
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	78,7%	70,6%▼	83,8%▲	+0,5% (+0,012)
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	67,7%▼	72,1%▽	79,1%▲	80,3%▲	+2,8% (+0,11)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	84,3%	84,1%	82,2%	81,7%	-0,7% (-0,030)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	90,3%	91,0%	91,2%	91,4%	+0,0% (+0,002)
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	95,2%	96,5%	94,6%	-0,1% (-0,004)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	12,7%	17,9%	19,5%▲	+2,6% (+0,081)▲
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	97,8%	96,1%▼	97,6%	98,1%	+0,1% (+0,006)
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	84,5%	86,7%△	83,5%	83,2%	-0,5% (-0,021)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	93,9%	92,7%	93,6%	93,8%	+0,0% (+0,002)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	98,2%	97,6%	98,1%	98,3%	+0,0% (+0,004)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	78,4%	81,2%	80,4%	80,7%	+0,4% (+0,017)
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	53,6%	53,9%	56,2%	57,2%	+0,5% (+0,018)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	93,9%	94,8%	-	95,4%	+0,3% (+0,027)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	66,1%	64,3%	-	-0,7% (-0,012)
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	51,7%	52,2%	43,4%▼	-2,3% (-0,051)
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	38,4%▲	33,0%△	25,6%▼	25,3%▼	-2,8% (-0,10)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	35,4%▼	35,6%▼	43,0%△	46,8%▲	+2,4% (+0,082)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	34,8%▽	37,0%	43,1%▲	41,1%	+1,7% (+0,059)▲
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	38,9%△	36,9%	35,0%	33,9%▽	-1,1% (-0,038)▽

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.



## KADER SLUITEN ✕

GEZONDHEIDSZORG					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>6.573</b>	<b>7.126</b>	<b>10.441</b>	<b>9.898</b>	<b>48.152</b>
<b>%:</b>	<b>13,6%</b>	<b>14,8%</b>	<b>21,7%</b>	<b>20,6%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,1	63,8	63,9	64,1△	-0,004 (-0,002)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	63,1	63,3	63,1	63,4△	+0,023 (+0,009)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	81,5%	82,7%△	81,5%	81,8%	-0,1% (-0,006)
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	69,2%	69,6%	71,0%	+0,6% (+0,013)
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	42,7%▼	55,5%▼	70,4%▲	71,9%▲	+6,4% (+0,22)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	81,8%△	82,0%△	80,9%	79,1%▽	-0,6% (-0,026)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	91,6%△	90,6%	90,5%	89,9%▽	-0,4% (-0,024)▽
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	92,5%	93,6%	92,4%	+0,1% (+0,005)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	17,7%	16,6%	16,6%	-0,3% (-0,010)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	71,0%	72,4%	72,0%	71,9%	+0,2% (+0,007)
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	67,8%△	65,7%	64,4%	62,6%▽	-1,0% (-0,038)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	80,8%△	79,5%	77,8%▽	78,3%	-0,6% (-0,025)▽
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	95,4%	95,6%	95,8%	95,9%	+0,1% (+0,006)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	74,7%	75,6%	76,2%△	75,8%	+0,2% (+0,009)
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	66,6%	64,8%▽	67,5%△	67,2%	+0,5% (+0,016)△
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	93,1%	93,5%△	-	93,7%△	+0,2% (+0,012)△
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	59,7%▼	65,0%△	-	+2,9% (+0,047)△
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	38,9%▽	45,1%△	43,4%	+1,8% (+0,041)△
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	56,4%▲	40,2%▲	23,0%▼	18,4%▼	-8,0% (-0,29)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	24,6%▽	24,3%▽	29,0%△	33,7%▲	+2,1% (+0,080)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	20,2%▽	23,0%	22,3%	23,5%△	+0,4% (+0,016)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	34,6%▲	30,5%	29,0%▽	27,5%▽	-1,5% (-0,056)▼

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2B.5B** ONTWIKKELING IN BEDRIJFSBELEID OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID  
IN 2014, 2016 EN 2019 VOOR TWEE SECTOREN

INFORMATIE EN COMMUNICATIE				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>216</b>	<b>177</b>	<b>201</b>	<b>595</b>
<b>%:</b>	<b>36,4%</b>	<b>29,8%</b>	<b>33,8%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	93,1▲	85,8▼	92,9▲	-0,155 (-0,008)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	64,4%	59,1%	55,7%	-4,3% (-0,074)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	16,5%▼	22,3%	29,4%▲	+6,5% (+0,13)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	44,3%	37,6%	45,3%	+0,4% (+0,007)
Vestiging treft een of meer ontzietmaatregelen [N=14.295] [% ja]	17,9%	17,4%	24,2%	+3,1% (+0,065)
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	10,4%	6,2%	6,9%	-1,8% (-0,056)
GEZONDHEIDSZORG				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>362</b>	<b>356</b>	<b>312</b>	<b>1.030</b>
<b>%:</b>	<b>35,2%</b>	<b>34,6%</b>	<b>30,3%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	94,0	92,3	93,0	-0,521 (-0,034)
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	60,8%▲	46,9%▼	45,2%▼	-8,0% (-0,13)▼
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	27,0%	21,7%▼	39,1%▲	+5,8% (+0,10)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	37,1%▼	36,3%▼	55,1%▲	+8,7% (+0,14)▲
Vestiging treft een of meer ontzietmaatregelen [N=14.295] [% ja]	37,6%	35,8%	38,9%	+0,6% (+0,010)
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	28,1%	28,0%	28,6%	+0,2% (+0,004)

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

Tabel B2B.6B – inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's

**TABEL B2B.6A** ONTWIKKELING VAN ACTUELE INZETBAARHEID EN DETERMINANTEN VAN INZETBAARHEID  
IN 2014, 2016, 2018 EN 2019 VOOR TWEE REGIO'S (werknemers)

GOOI EN VECHTSTREEK					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>514</b>	<b>566</b>	<b>886</b>	<b>806</b>	<b>3.962</b>
<b>%:</b>	<b>13,0%</b>	<b>14,3%</b>	<b>22,4%</b>	<b>20,3%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,0	64,5	64,8	64,5	+0,083 (+0,034)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	65,0	64,8	65,5	65,4	+0,140 (+0,042)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	85,4%	89,0%	85,8%	88,0%	+0,3% (+0,014)
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	–	71,9%	69,7%	70,8%	–0,6% (–0,015)
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	57,9%▼	61,5%	68,7%▲	71,9%▲	+3,4% (+0,12)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	87,7%▲	82,3%	81,0%	82,1%	–0,8% (–0,035)▽
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	89,1%	89,8%	88,8%	89,6%	–0,3% (–0,018)
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	–	97,4%	96,9%	96,6%	–0,2% (–0,012)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	–	15,1%	13,6%	18,6%	+0,4% (+0,013)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	83,6%	83,8%	83,3%	85,0%	+0,2% (+0,010)
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	79,3%	81,7%	78,3%	77,5%	–0,3% (–0,014)
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	87,1%	83,1%▽	83,6%▽	88,1%△	–0,0% (–0,002)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	96,5%	96,0%	95,6%	95,7%	–0,2% (–0,018)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	71,5%▼	77,0%	75,1%	78,7%△	+1,0% (+0,038)△
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	51,7%	54,9%	53,1%	54,7%	+0,4% (+0,014)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	92,3%	93,0%	–	94,7%▲	+0,5% (+0,033)
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	–	67,7%	67,7%	–	–0,2% (–0,004)
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	–	33,7%	40,6%	42,8%	+3,1% (+0,071)
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	41,0%▲	31,5%	20,9%▼	20,6%▼	–4,3% (–0,16)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	33,8%	26,6%▼	33,4%	39,4%▲	+1,7% (+0,061)▲
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	23,0%	24,8%	27,7%	30,1%△	+1,3% (+0,050)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	38,1%	35,2%	34,1%	36,5%	–0,6% (–0,022)

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

## KADER SLUITEN X

DELFT EN WESTLAND					
	2014	2016	2018	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>569</b>	<b>656</b>	<b>881</b>	<b>786</b>	<b>4.150</b>
<b>%:</b>	<b>13,7%</b>	<b>15,8%</b>	<b>21,2%</b>	<b>18,9%</b>	<b>100%</b>
Willen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=64.199]	64,0	64,2	64,3	64,4	-0,001 (-0,000)
Kunnen doorwerken tot (leeftijd) (in jaren) [45-59-jarigen] [Gemiddelde] [N=58.847]	64,8	64,6	65,0	65,5	+0,157 (+0,047)
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische verkeisen [N=284.486] [% zowel psychisch als fysiek]	89,2%	87,7%	87,3%	84,6%	-0,6% (-0,032)▽
Voldoende werkvermogen op dit moment [N=40.927] [% voldoende (8-10 punten)]	-	74,2%	71,4%	85,2%▲	+2,6% (+0,064)
Gemakkelijk andere baan andere denken te vinden [N=282.484] [% ja]	55,1%▼	59,2%▼	73,8%▲	71,4%▲	+3,9% (+0,14)▲
Een goede/uitstekende algemene gezondheid hebben [N=285.562] [% (zeer) goed]	86,1%	80,0%▼	84,4%	82,8%	-0,4% (-0,017)
Goede werk-thuisbalans [N=284.387] [% ja]	92,7%	89,2%▽	90,2%	92,0%	-0,1% (-0,007)
Geen/weinig tijdsbesteding aan mantelzorg (< 4 uur/week) [N=41.087] [% < 4 uur/week]	-	94,8%	96,9%	94,7%	+0,2% (+0,010)
Voldoende vitaliteit (score >5.0 op schaal 0=nooit - 6= altijd) [N=40.861] [% ja]	-	14,6%	19,0%	17,7%	+1,3% (+0,039)
Geen zware fysieke belasting [N=280.959] [% soms/niet kracht zetten]	81,6%	83,0%	80,9%	82,3%	-0,2% (-0,007)
Geen zware emotionele belasting [N=285.806] [% laag/middel]	86,4%△	85,2%	81,2%▽	83,1%	-0,8% (-0,035)▽
Geen stressvol werk [N=285.900] [% geen stressvol werk]	87,8%	88,1%	86,3%	87,7%	-0,2% (-0,013)
Geen saai werk [N=285.972] [% geen saai werk]	94,6%	94,6%	95,4%	95,0%	+0,2% (+0,016)
Voldoende sociale steun leidinggevende [N=272.158] [% volodende]	77,0%	78,4%	76,4%	80,4%	+0,3% (+0,011)
Scholing gevolgd in afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [N=212.512] [% ja]	51,6%	50,9%	53,3%	52,7%	-0,3% (-0,010)
Leermogelijkheden belangrijk vinden [N=221.691] [% (heel) belangrijk]	90,0%	87,5%	-	92,1%▲	+0,5% (+0,026)
Voldoende veerkracht [N=33.962] [% voldoende veerkracht]	-	58,4%	60,6%	-	+1,3% (+0,021)
Veranderingen in gebruikte technologie (machines/ICT) in afgelopen 12 maanden [N=41.335] [% ja]	-	39,7%	37,5%	50,2%	+2,3% (+0,050)
Reorganisatie of inkrimping in afgelopen 12 maanden [N=283.538] [% ja]	29,7%▲	25,7%△	16,2%▼	14,0%▼	-3,9% (-0,16)▼
Externe mobiliteit: tot 5 jaar in dienst [30-plussers] [N=208.194] [% tot 5 jaar]	23,8%▼	30,7%	32,1%	31,2%	+1,2% (+0,046)△
Interne mobiliteit laatste 2 jaar (functieverandering/promotie/demotie) [≥ 2 jr in dienst] [N=206.486] [% ja]	27,3%	27,4%	32,0%△	29,2%	+1,1% (+0,040)△
Arbomaatregelen nodig t.a.v. PSA; lichamelijk zwaar werk; omgeving (veiligheid, ongevallen, gevaarlijke stoffen, virussen/bacteriën/schimmels, geluid); en/of beeldschermwerk [N=262.352] [% niet nodig, al voldoende maatregelen]	42,0%	35,8%	34,2%▼	41,7%△	-0,4% (-0,016)

Noot: conform de tabellen in het rapport zijn alleen de cijfers over 2014, 2016, 2018 en 2019 weergegeven, maar bij de trendberekening zijn ook de tussenliggende jaren meegenomen  
 ▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

KADER SLUITEN ✕

**TABEL B2B.6B** ONTWIKKELING IN BEDRIJFSBELEID OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID  
IN 2014, 2016 EN 2019 VOOR TWEE SECTOREN

GOOI EN VECHTSTREEK				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>190</b>
<b>%:</b>	<b>34,7%</b>	<b>32,9%</b>	<b>32,4%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	90,3	86,6	82,8	-3,75 (-0,18)▼
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	20,7%	34,0%	24,5%	+2,2% (+0,040)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	18,7%	12,2%	12,1%	-3,3% (-0,078)
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	26,6%	37,2%▲	12,6%▼	-6,8% (-0,13)
Vestiging treft een of meer ontziemaatregelen [N=14.295] [% ja]	22,0%	31,3%	29,8%	+4,0% (+0,073)
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	8,7%▼	33,9%▲	12,1%	+2,0% (+0,042)
DELFT EN WESTLAND				
	2014	2016	2019	B (β) P
<b>N:</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>74</b>	<b>263</b>
<b>%:</b>	<b>35,7%</b>	<b>36,0%</b>	<b>28,3%</b>	<b>100%</b>
Aandeel van personeel dat voor het werk wat betreft kwalificaties en ervaring voldoende is toegerust [Gemiddelde] [N=11.719]	86,9▼	94,6▲	94,7▲	+4,19 (+0,26)▲
Innovatie productieproces [N=13.195] [% ja]	52,8%▲	18,0%▼	42,7%	-5,1% (-0,084)
Doorwerken tot pensioen belangrijk vinden voor de personeelsbezetting [N=14.300] [% ja]	13,2%▼	21,2%	44,9%▲	+15,5% (+0,29)▲
Maatregelen getroffen voor langer doorwerken personeel [N=14.327] [% (helemaal) eens]	25,8%▼	37,0%	72,9%▲	+23,1% (+0,37)▲
Vestiging treft een of meer ontziemaatregelen [N=14.295] [% ja]	28,3%	20,7%▼	44,7%▲	+7,5% (+0,13)▲
Vestiging treft een of meer stimuleringsmaatregelen [N=14.295] [% ja]	9,6%	9,6%	20,8%▲	+5,4% (+0,13)▲

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ( $p < 0,05$ ), Cohen's  $d$  is groter dan 0,20. △ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,20.

Tabel B2B.6B – inzetbaarheid in 2014, 2016 en 2019 voor twee regio's

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

**BIJLAGE 3 SECTOR- EN  
REGIOPROFIELEN** →

A DI-profielen per sector

B DI-profielen per regio

## BIJLAGE 3 – SECTOR- EN REGIOPROFIELEN

In deze bijlage zijn de DI-profielen weergegeven per sector en per regio. Bijlage 3a bevat de profielen per sector, bijlage 3b bevat de profielen per regio. Vergelijkbaar met de profielen voor risicogroepen in hoofdstuk 3 laten deze risicoprofielen zien in hoeverre sectoren en regio's van elkaar verschillen op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Voor de figuren geldt dat een scorebalk die uitslaat naar links van de 0-lijn aangeeft dat de score ongunstiger is dan die van de rest van de populatie. Een scorebalk naar rechts betekent dat de score juist gunstiger is. Een lichtgekleurde scorebalk wijst op een statistisch significant verschil ( $p < 0,05$ ). Een donkergekleurde balk wijst op een verschil dat significant én van betekenis is (op basis van relevantiecriteria Cohen's  $d \geq 0,10$ ; Cohen, 1988). Het bovenste gedeelte van de profielen geeft steeds weer wat werknemers rapporteren en inschatten (gegevens gebaseerd op de NEA of CODI). Het onderste deel geeft steeds de opvattingen en bedrijfspraktijken van werkgevers weer (gebaseerd op de WEA).

Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

### BIJLAGE 3 SECTOR- EN REGIOPROFIELEN

A DI-profielen per sector →

B DI-profielen per regio

#### DI-PROFIELEN PER SECTOR

In deze bijlage staan de DI-profielen per sector.

Klik op een van de sectoren hieronder en het betreffende risicoprofiel komt naar voren.

#### RISICOPROFIELEN PER SECTOR

[Landbouw, bosbouw en visserij →](#)

[Industrie →](#)

[Bouwnijverheid →](#)

[Handel →](#)

[Vervoer en opslag →](#)

[Horeca →](#)

[ICT →](#)

[Financiële instellingen →](#)

[Zakelijke dienstverlening en onroerend goed →](#)

[Openbaar bestuur en overheidsdiensten →](#)

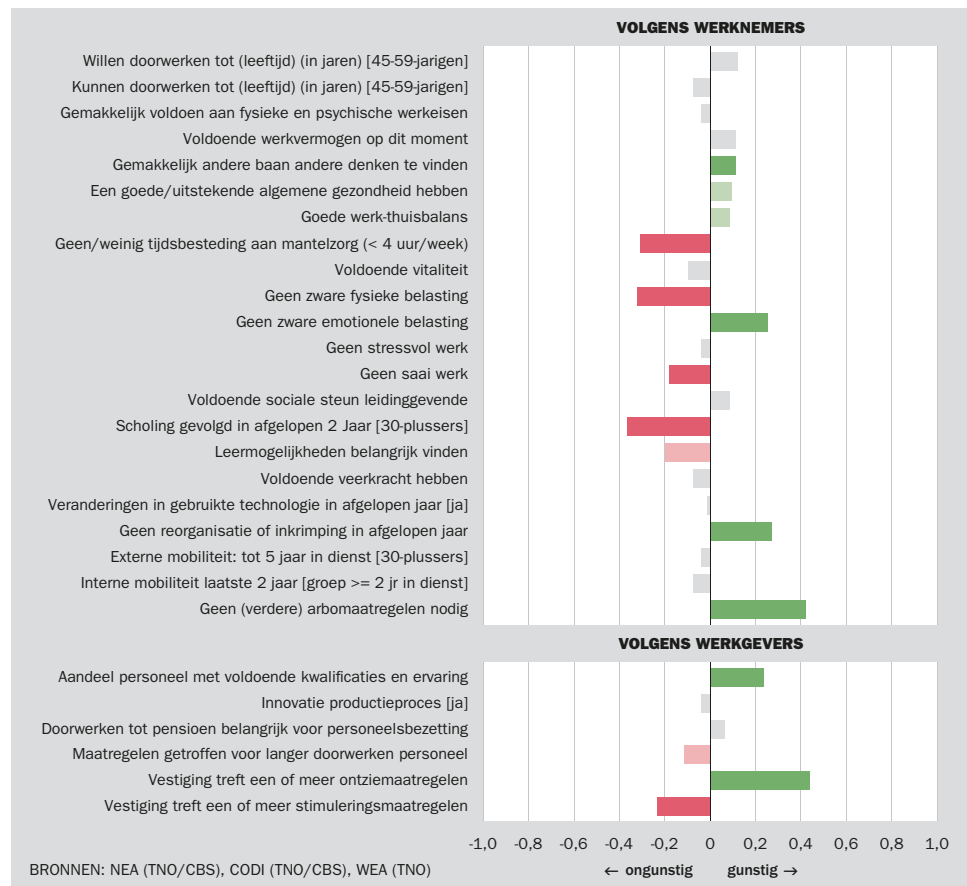
[Onderwijs →](#)

[Gezondheids- en welzijnszorg →](#)

[Cultuur, sport en recreatie →](#)

KADER SLUITEN ✕

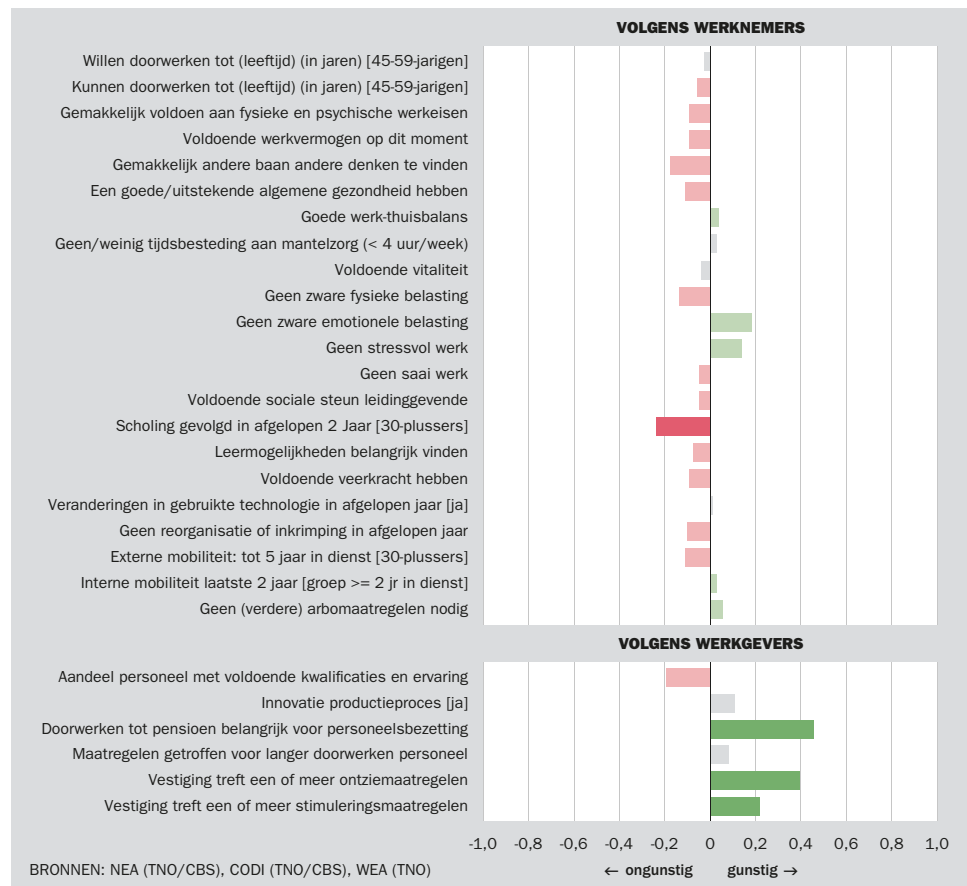
## LANDBOUW, BOSBOUW EN VISSERIJ





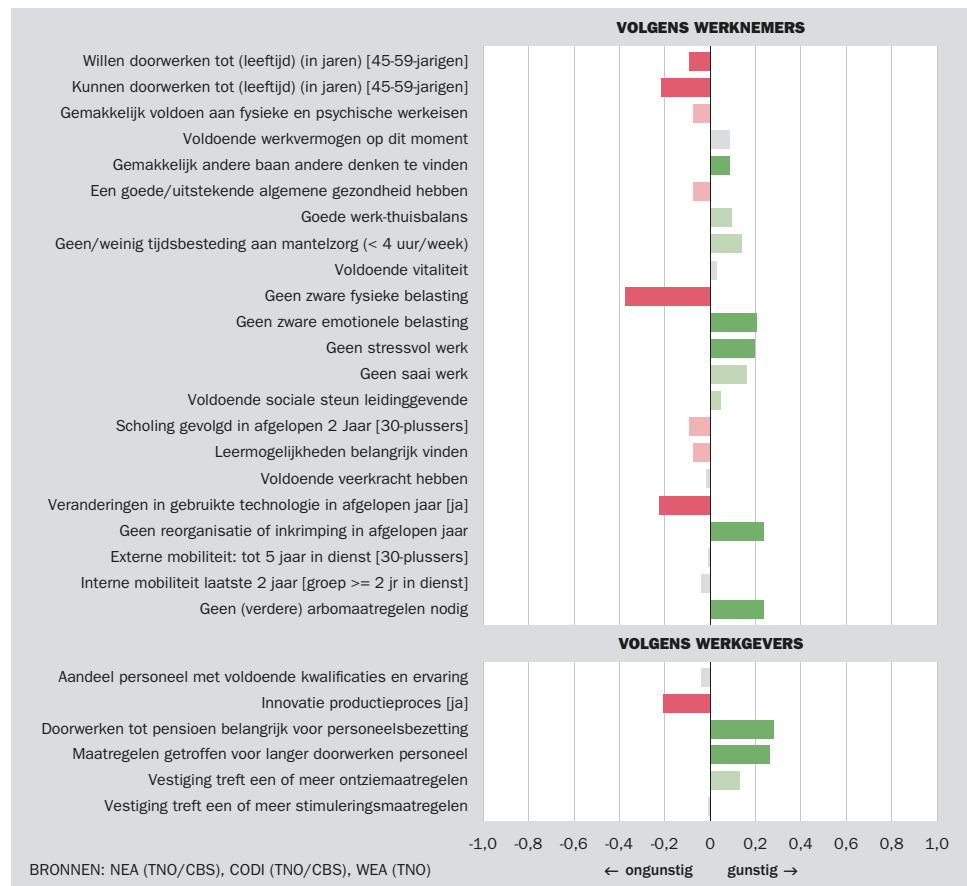
KADER SLUITEN ✕

## INDUSTRIE



KADER SLUITEN ✕

## BOUWNIJVERHEID



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

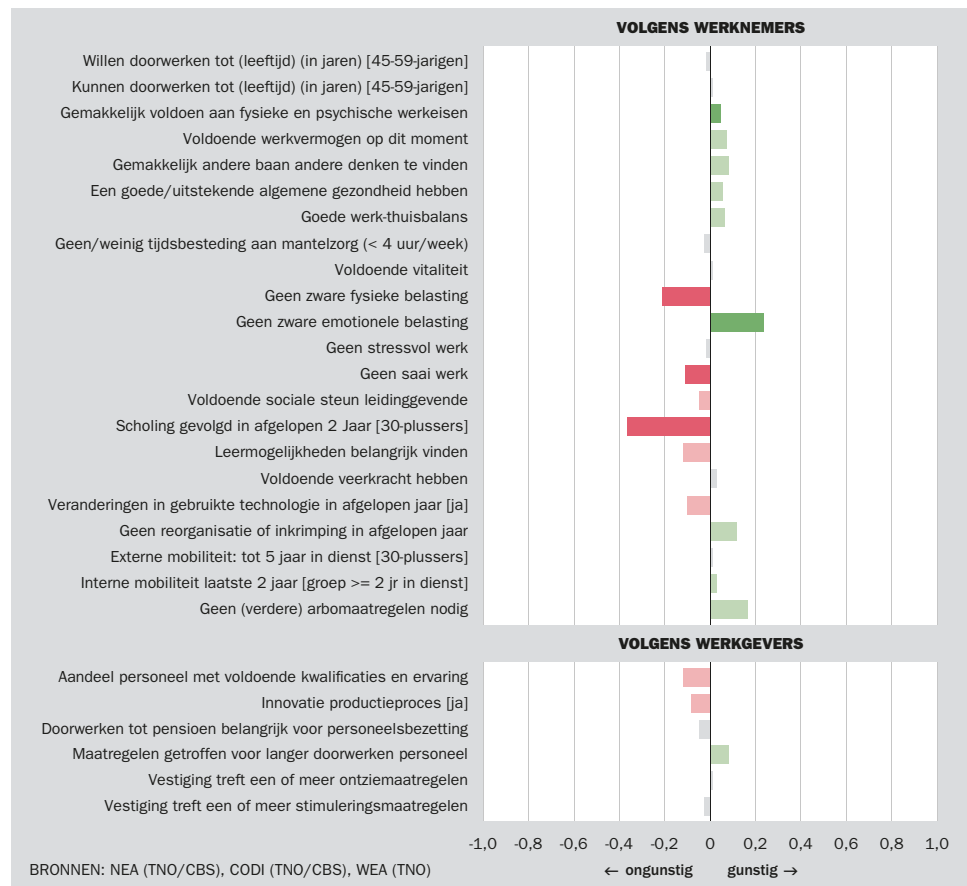
### BIJLAGE 3 SECTOR- EN REGIOPROFIELEN

A DI-profielen per sector →

B DI-profielen per regio

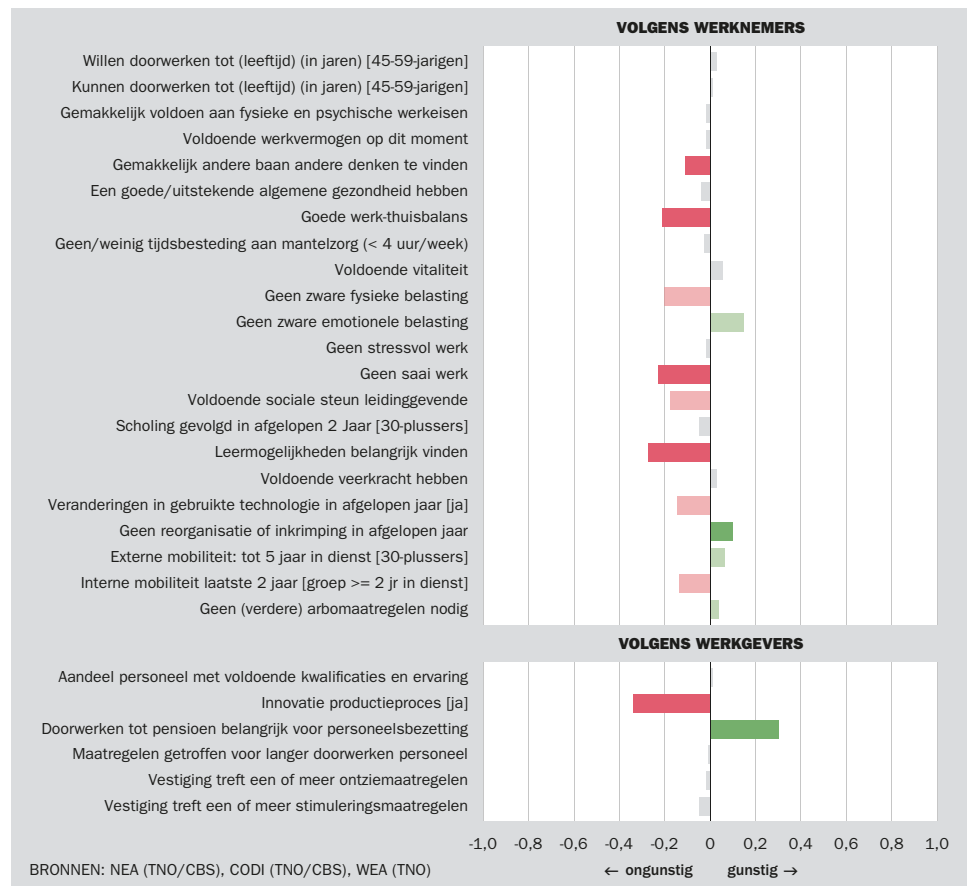
KADER SLUITEN ✕

## HANDEL



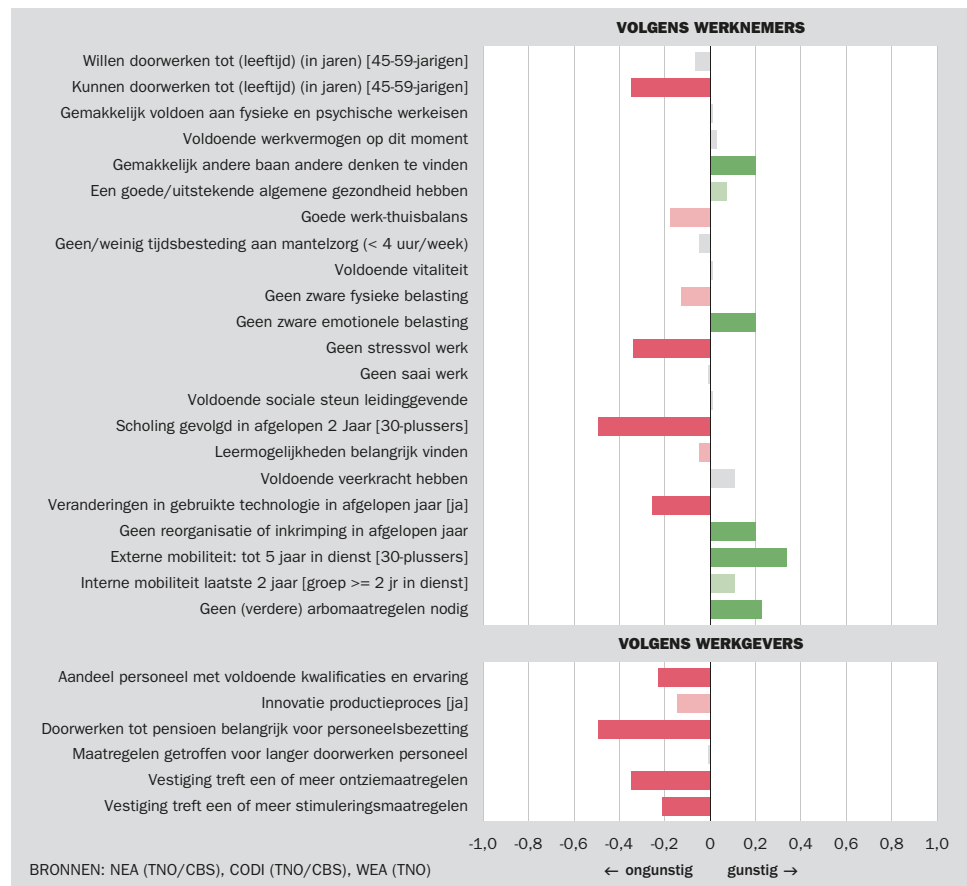
KADER SLUITEN ✕

## VERVOER EN OPSLAG



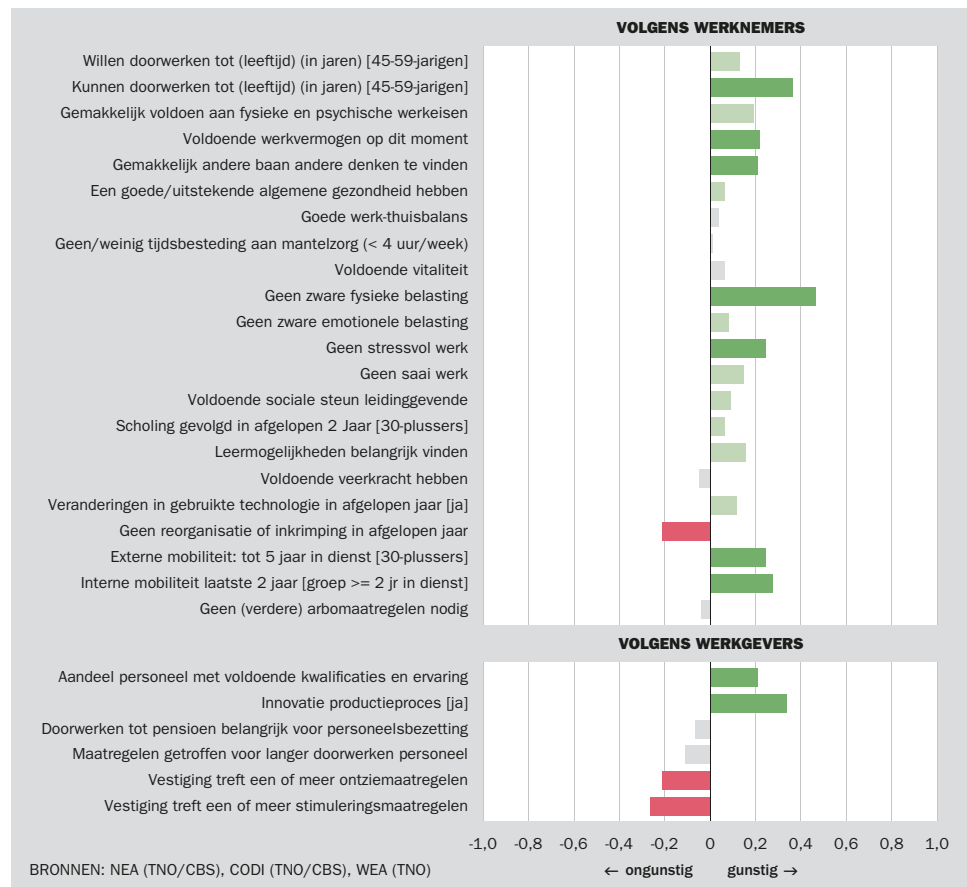
KADER SLUITEN ✕

## HORECA



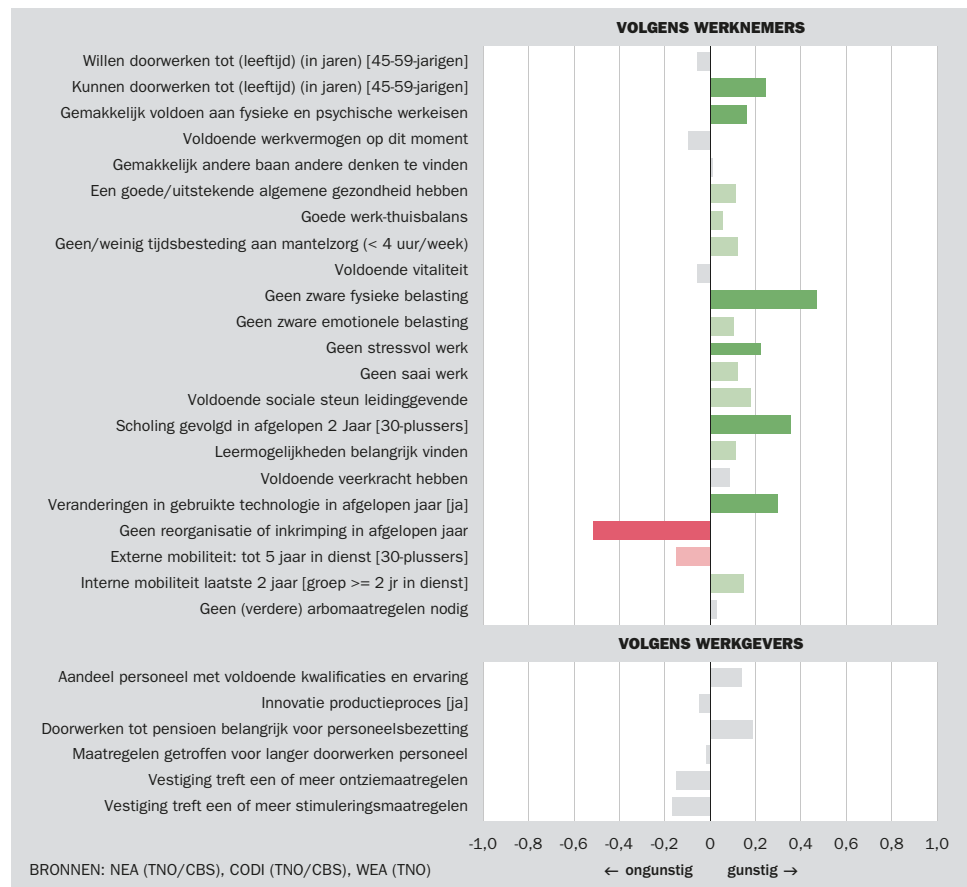
KADER SLUITEN X

ICT



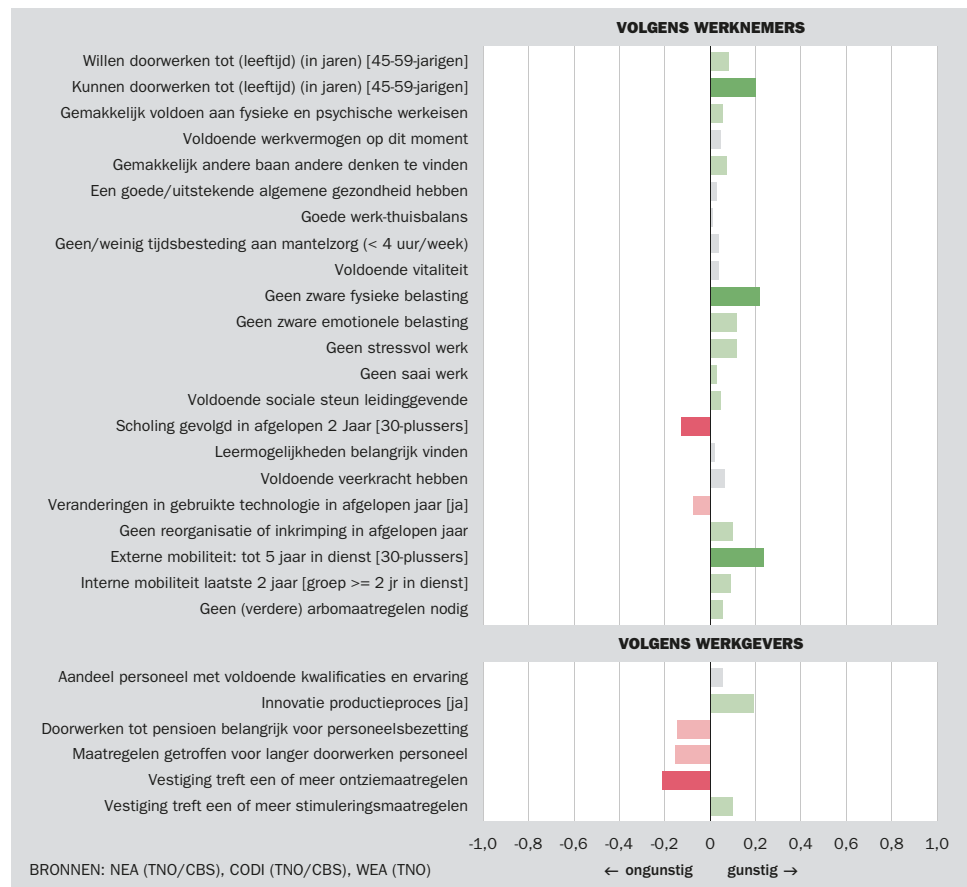
KADER SLUITEN ✕

## FINANCIËLE INSTELLINGEN



KADER SLUITEN ✕

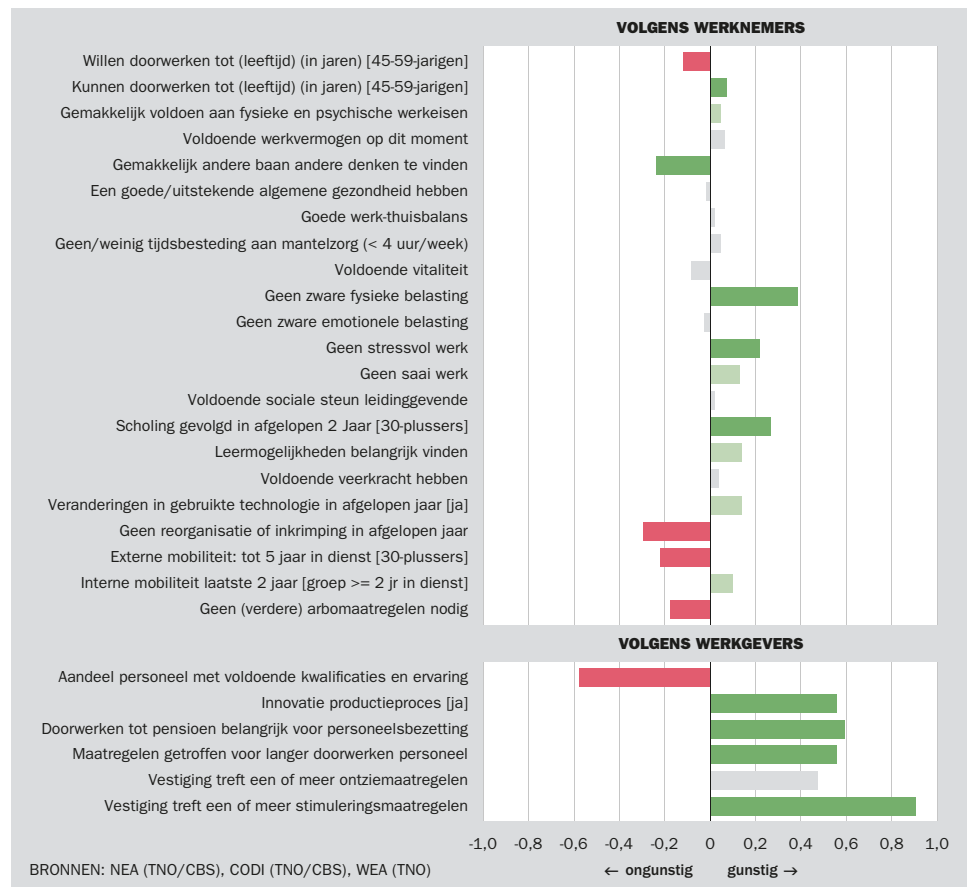
## ZAKELIJKE DIENSTVERLENING EN ONROEREND GOED





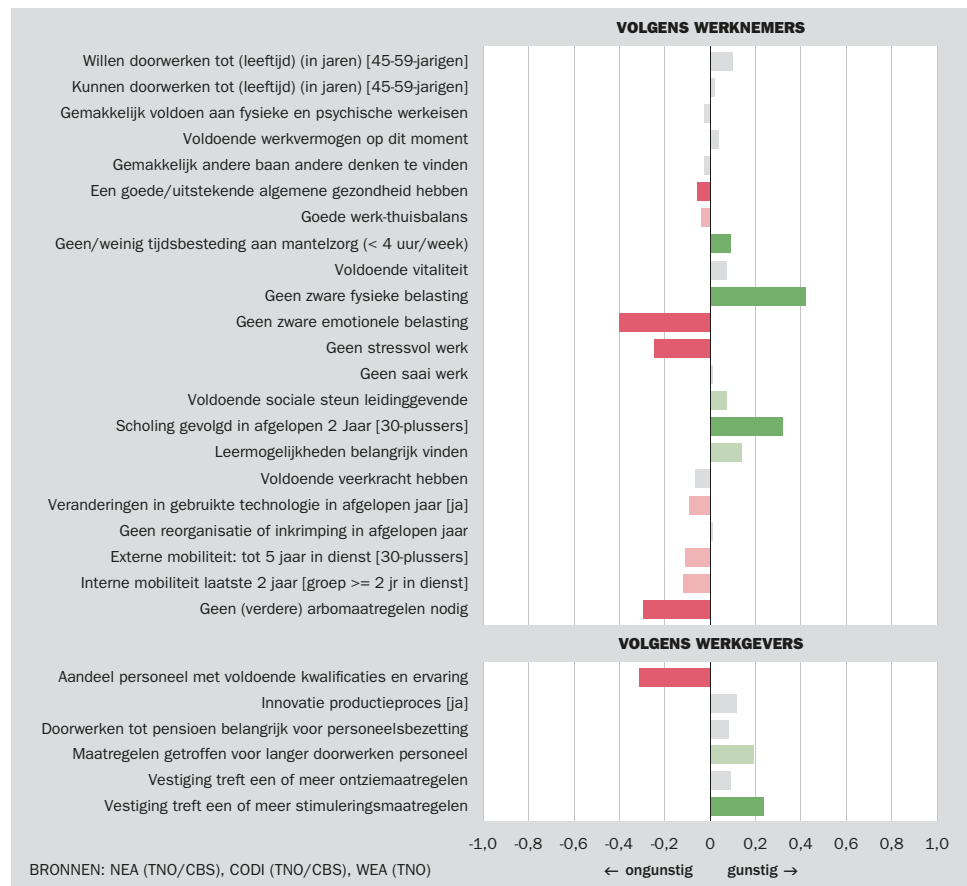
KADER SLUITEN ✕

## OPENBAAR BESTUUR EN OVERHEIDSDIENSTEN



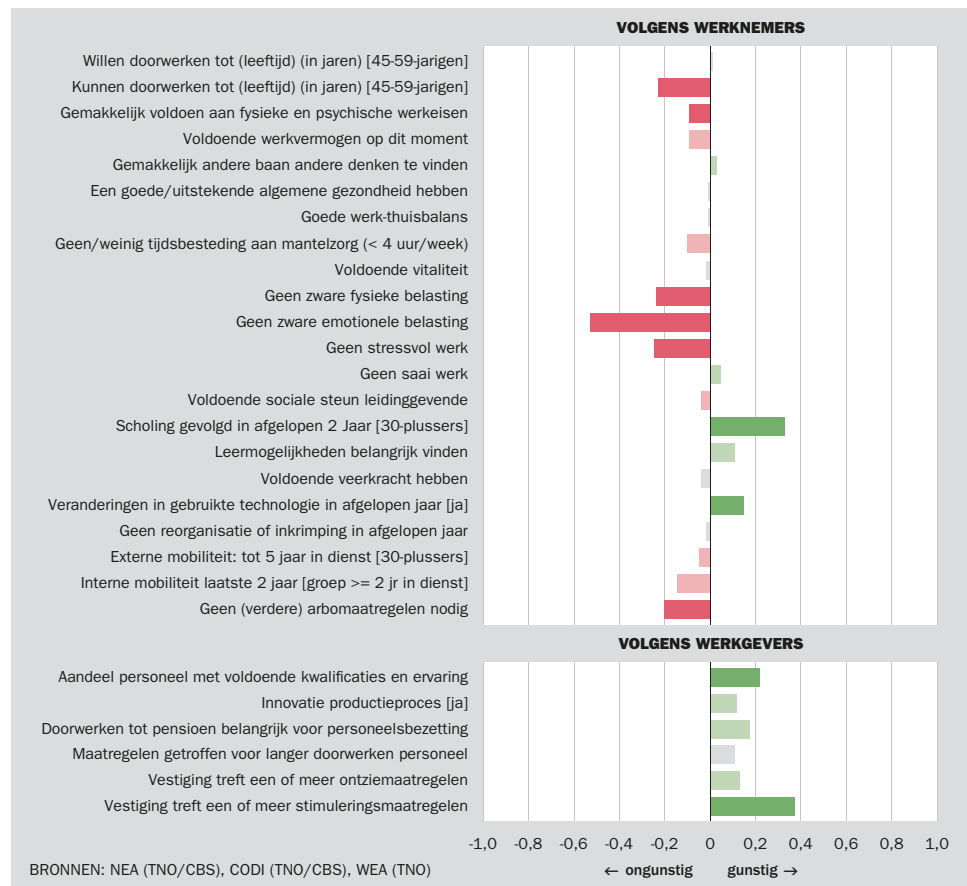
KADER SLUITEN ✕

ONDERWIJS



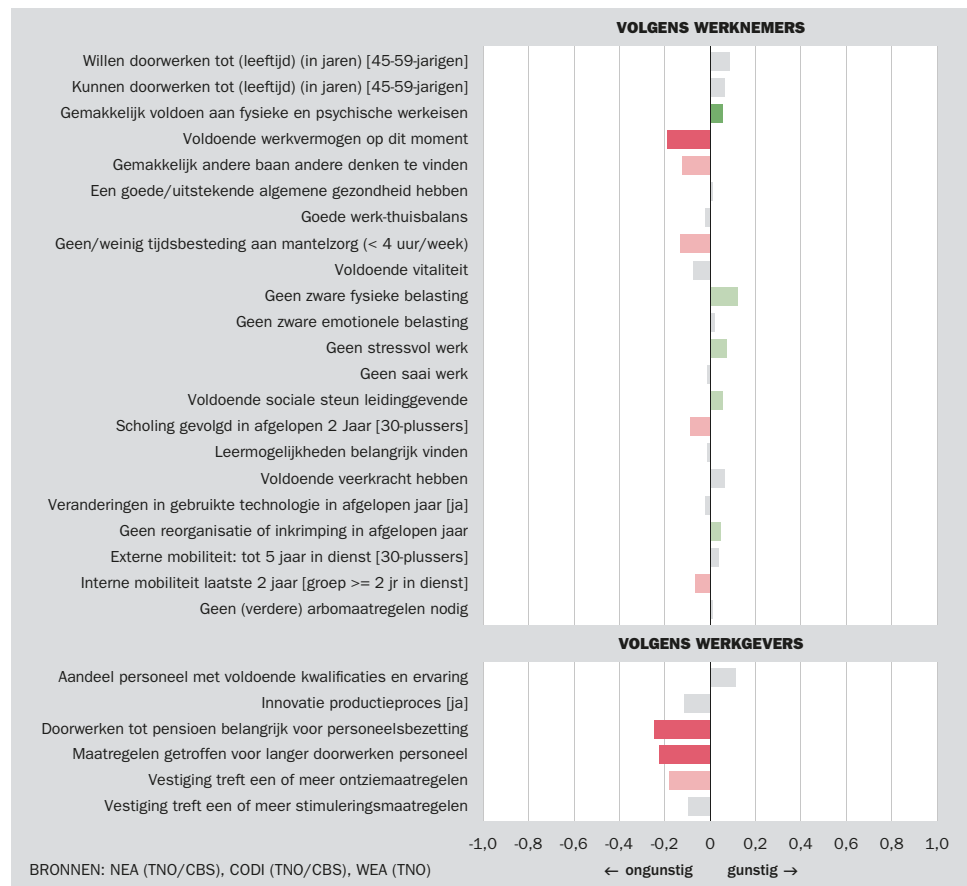
KADER SLUITEN ✕

## GEZONDHEIDS- EN WELZIJSZORG



KADER SLUITEN X

## CULTUUR, SPORT EN RECREATIE



Samenvatting

1 Inleiding

2 Monitoringmodel  
Duurzame Inzetbaarheid

3 Duurzame inzetbaarheid in  
Nederland: stand van zaken  
en ontwikkelingen in de tijd

4 TNO-onderzoek Duurzame  
Inzetbaarheid

Literatuur

Bijlage 1 Databestanden

Bijlage 2 Tabellen

## BIJLAGE 3 SECTOR- EN REGIOPROFIELEN

A DI-profielen per sector

**B DI-profielen per regio** →

### DI-PROFIELEN PER REGIO

Ook van de (veertig) COROP-gebieden<sup>10</sup> hebben we het DI-profiel vastgesteld. Hierbij moesten we een aantal regio's ('gebieden') samenvoegen, opdat we de DI-profielen op voldoende waarnemingen per regio konden baseren (i.e. minimaal vijftig respondenten). Dit resulteerde in 30 regioprofielen. Klik op een van de regio's hieronder en het betreffende risicoprofiel komt naar voren.

#### RISICOPROFIELEN PER REGIO

[Groningen](#) →

[Noord-Friesland](#) →

[ZZW-Friesland](#) →

[Noord-Drenthe](#) →

[ZO/ZW-Drenthe](#) →

[N/ZW-Overijssel](#) →

[Twente](#) →

[Veluwe](#) →

[Achterhoek](#) →

[Arnhem/Nijmegen](#) →

[ZW-Gelderland](#) →

[Utrecht](#) →

[Kop Noord Holland/Alkmaar](#) →

[IJmond/Haarlem](#) →

[Groot Amsterdam/Zaanstreek](#) →

[Gooi- en Vechtstreek](#) →

[Leiden/Bollenstreek](#) →

['s Gravenhage](#) →

[Delft/Westland](#) →

[O-Zuid-Holland](#) →

[Groot Rijnmond](#) →

[ZO-Zuid-Holland](#) →

[Zeeland](#) →

[West-Noord-Brabant](#) →

[Midden-Noord-Brabant](#) →

[NO-Noord-Brabant](#) →

[ZO-Noord-Brabant](#) →

[Noord en Midden Limburg](#) →

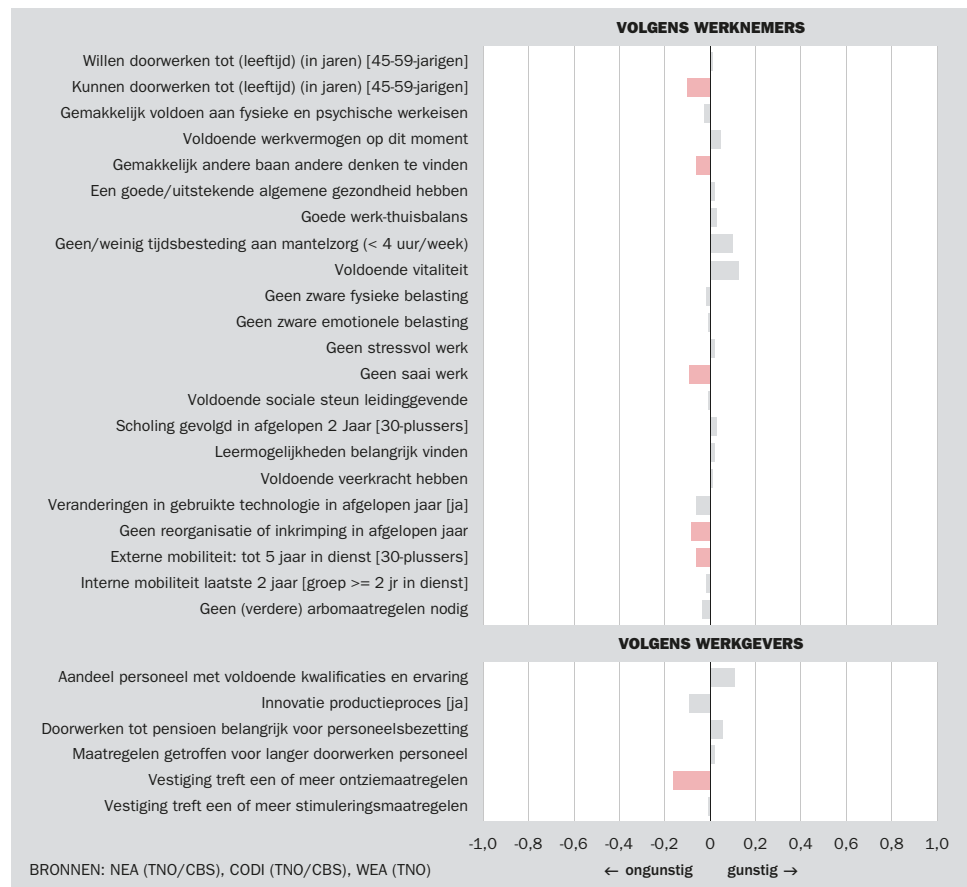
[Zuid-Limburg](#) →

[Flevoland](#) →

<sup>10</sup> Voor een overzicht van de COROP-regio's en de gemeenten die tot zo'n regio behoren, zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

KADER SLUITEN ✕

## GRONINGEN



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

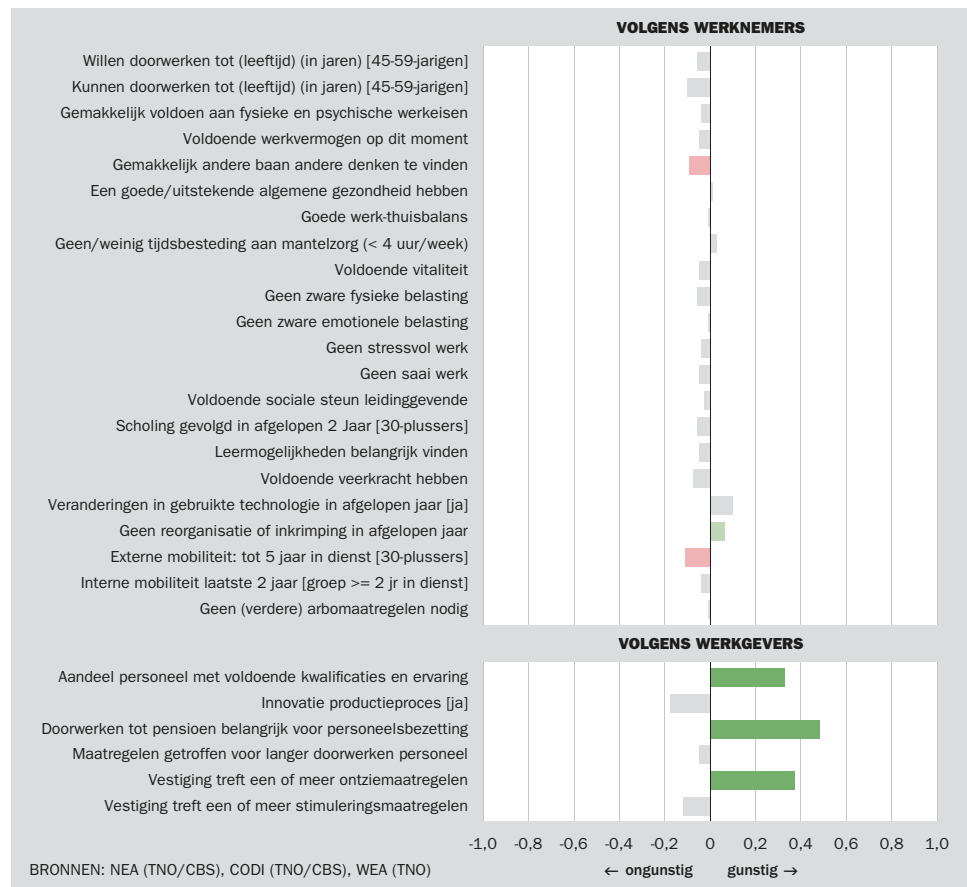
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

NOORD-FRIESLAND



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

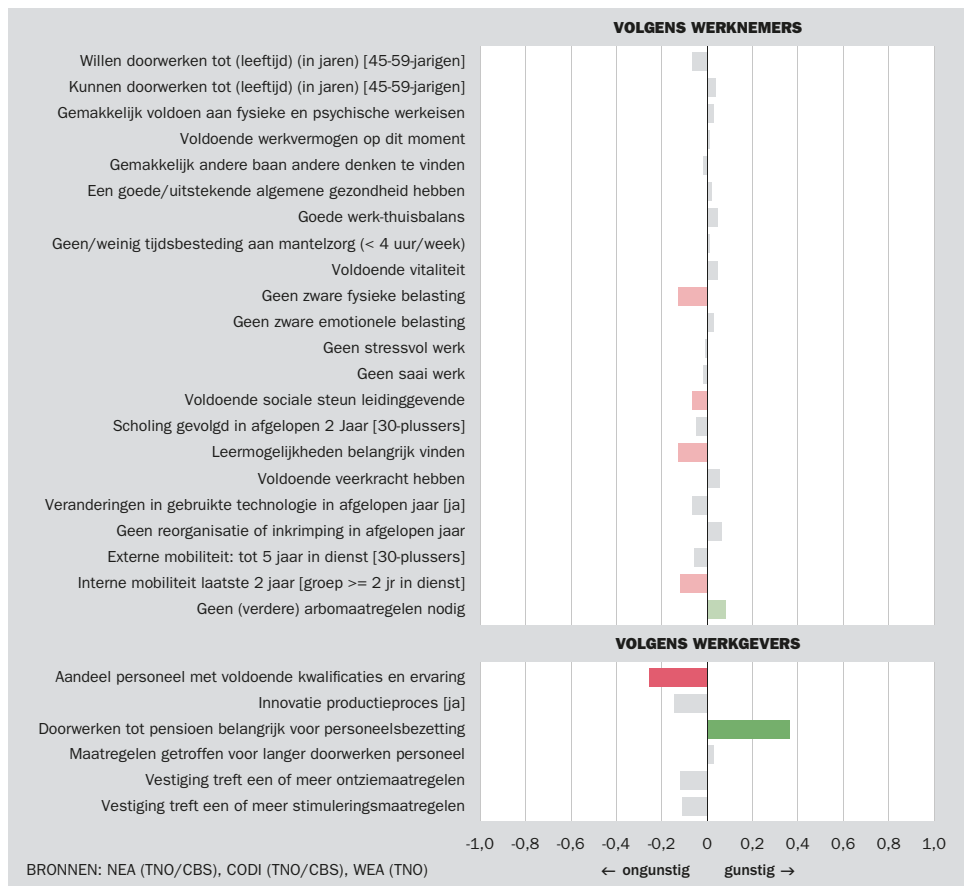
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

**ZZW-FRIESLAND**



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

bant →

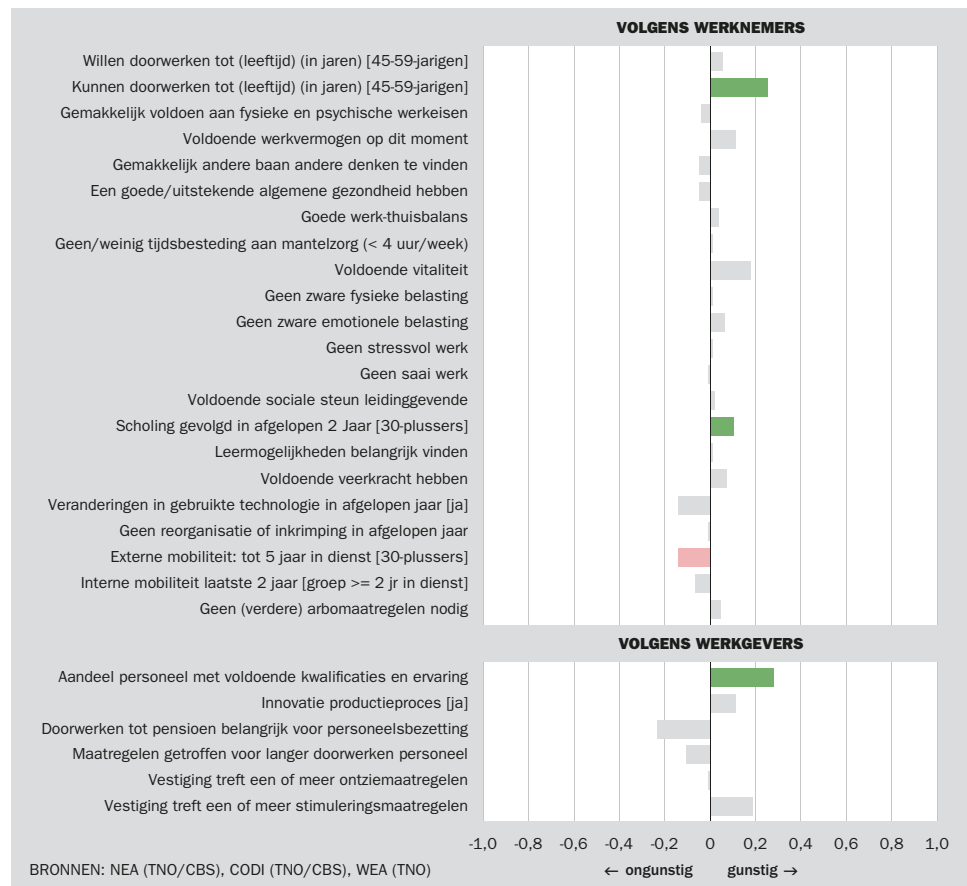
den Limburg →

→



KADER SLUITEN ✕

NOORD DRENTHE



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

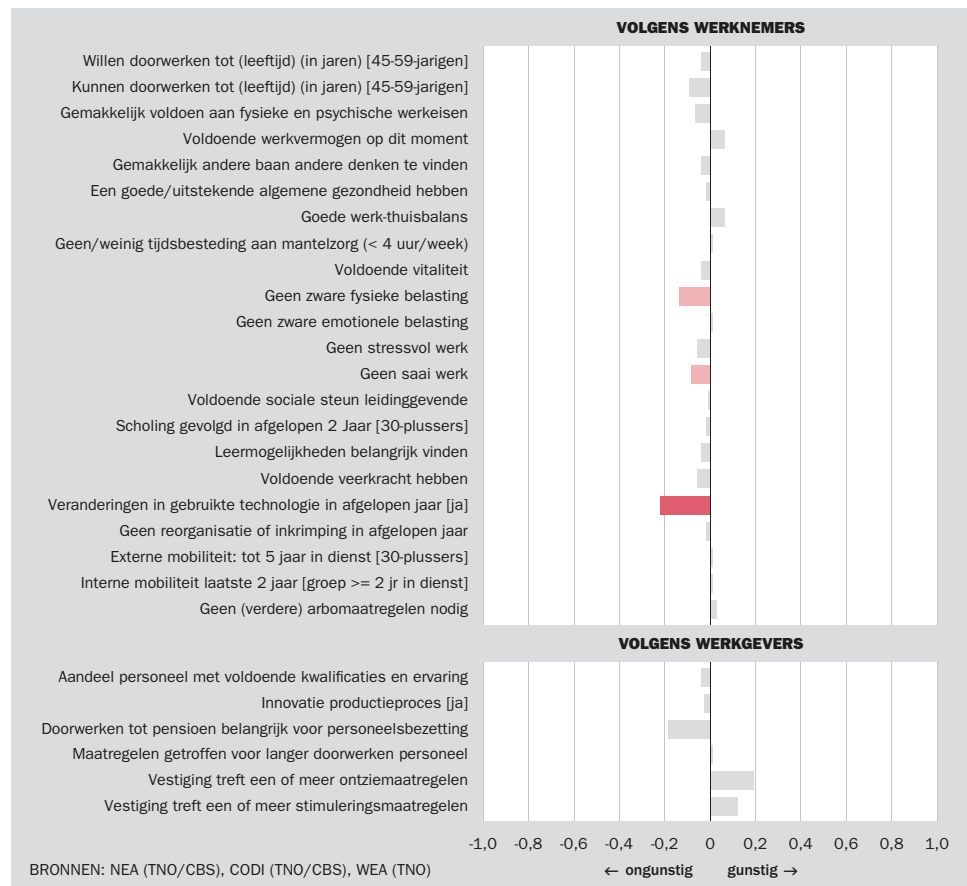
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

## ZO/ZW DRENTHE



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

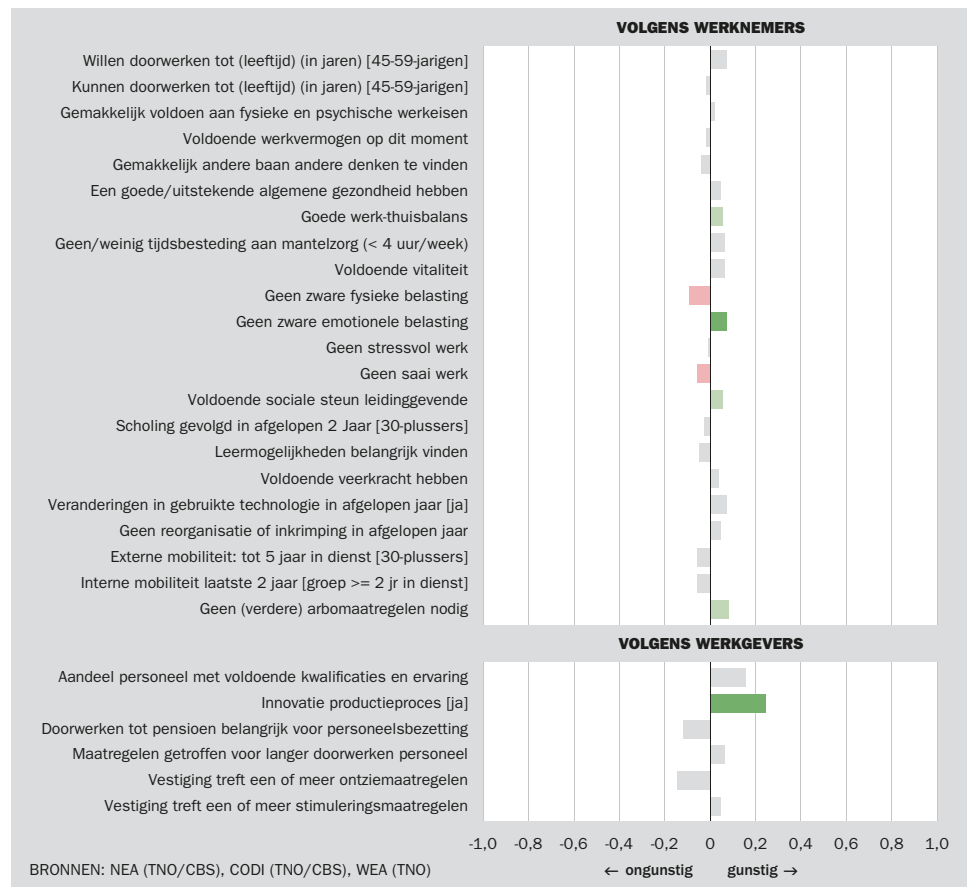
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

## N/ZW OVERIJSEL



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

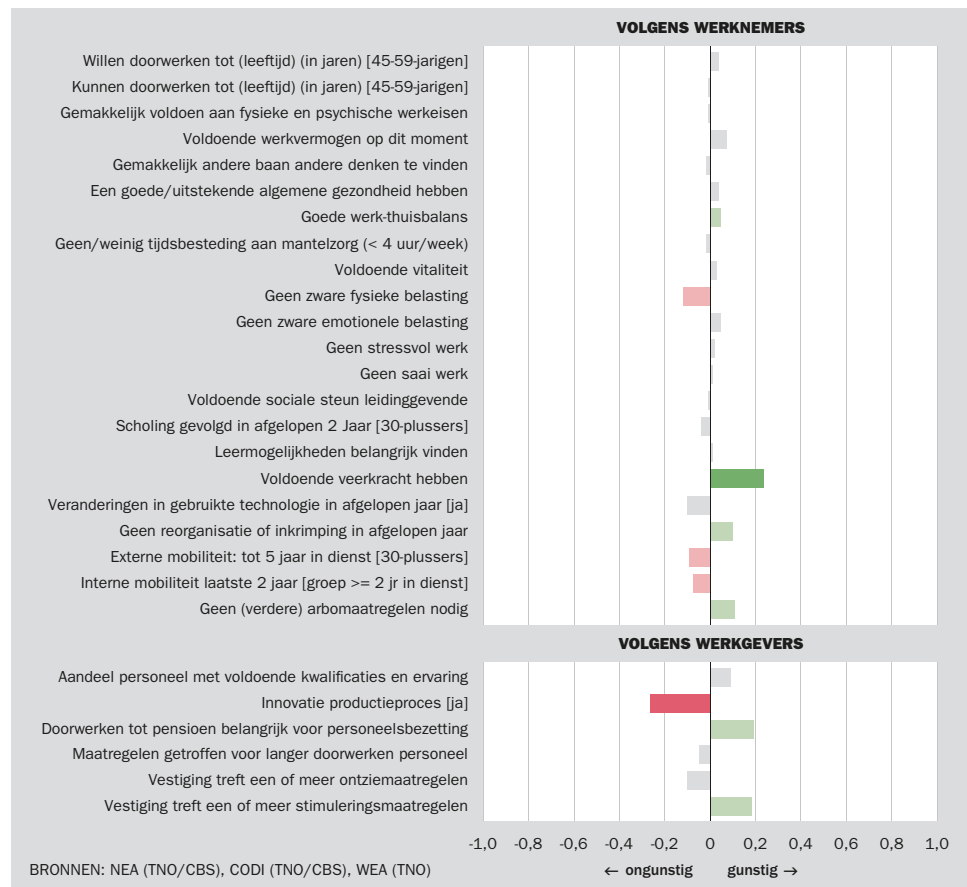
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

TWENTE



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

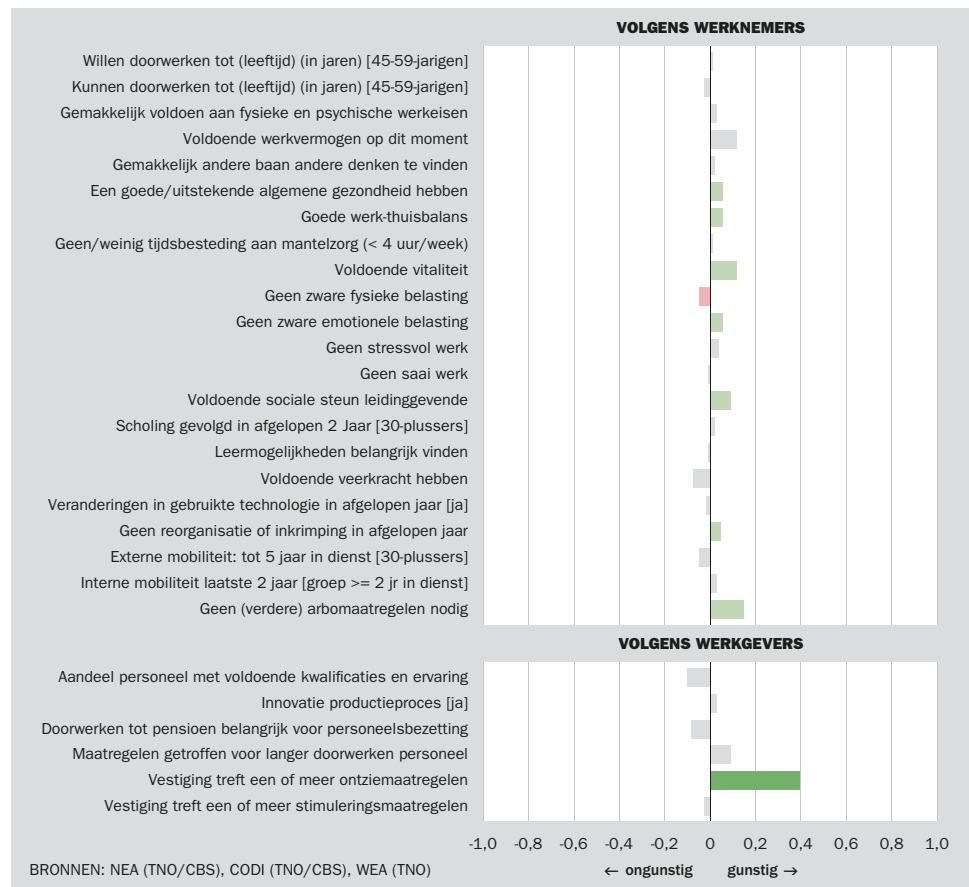
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

VELUWE



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

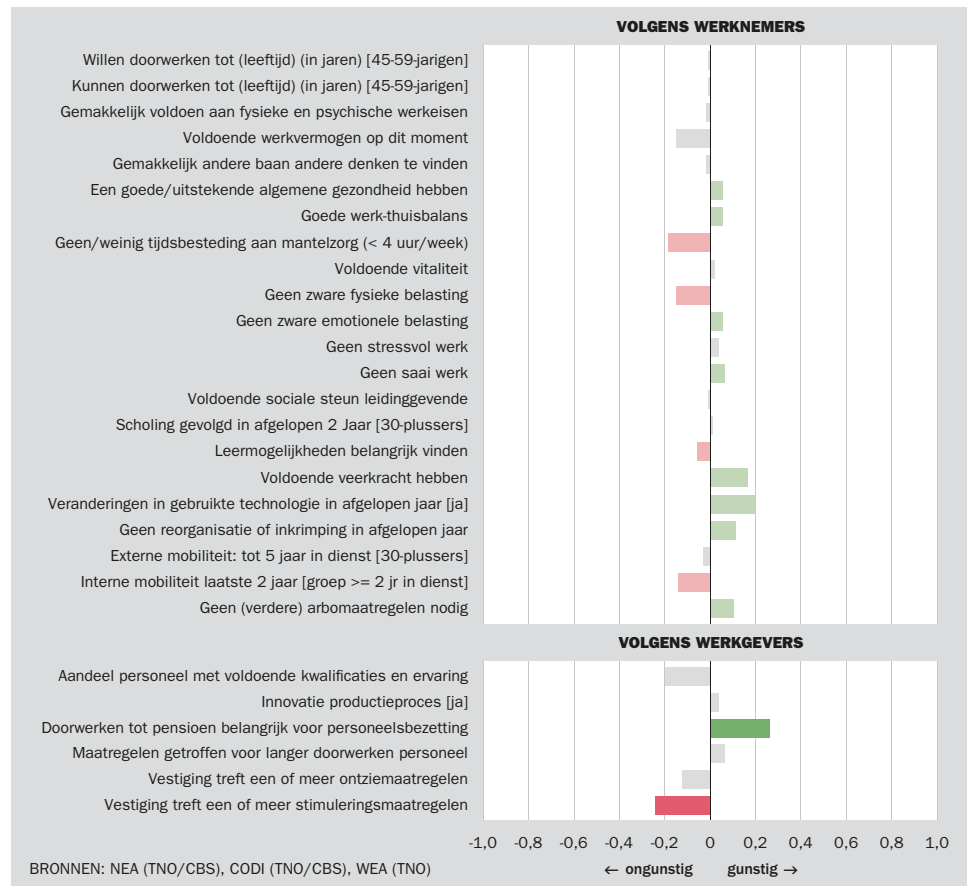
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

ACHTERHOEK



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

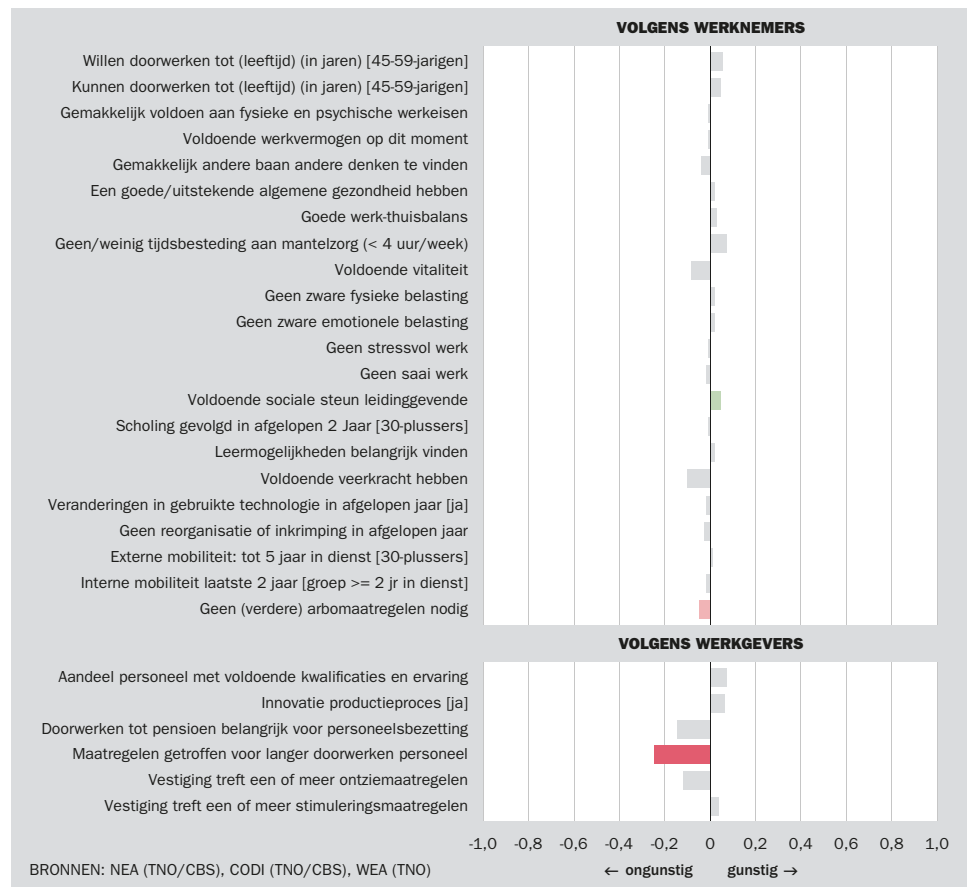
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

### ARNHEM/NIJMEGEN



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

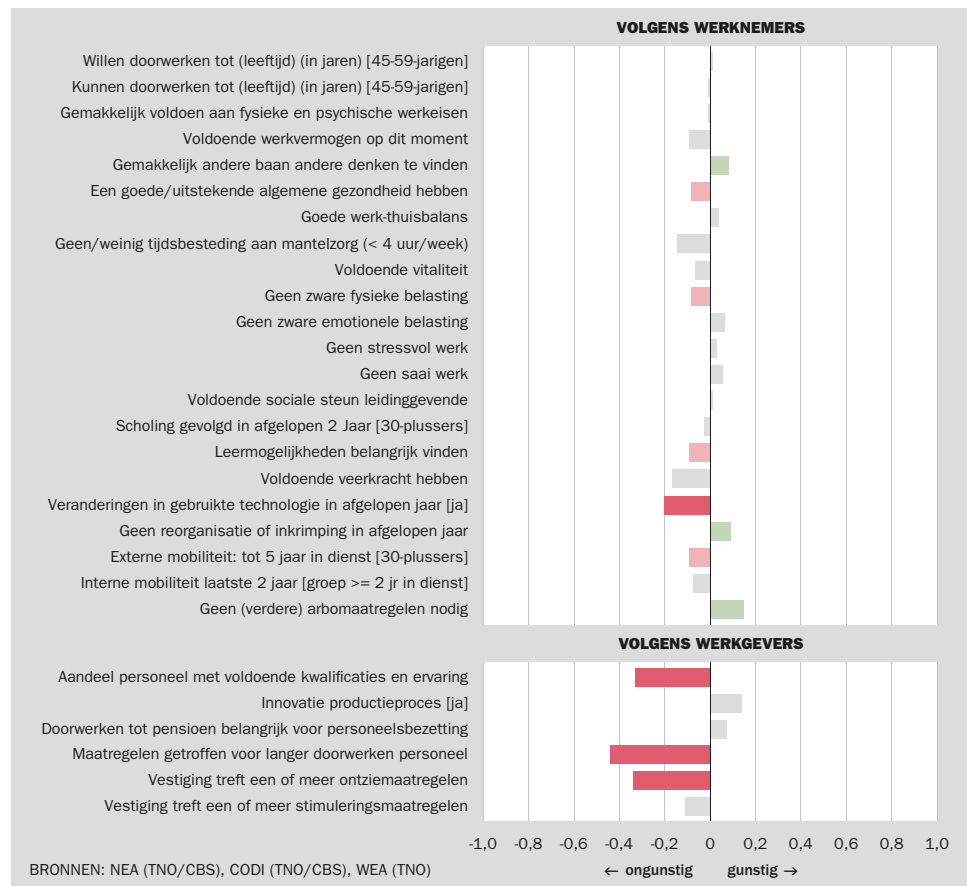
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

ZW GELDERLAND



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

bant →

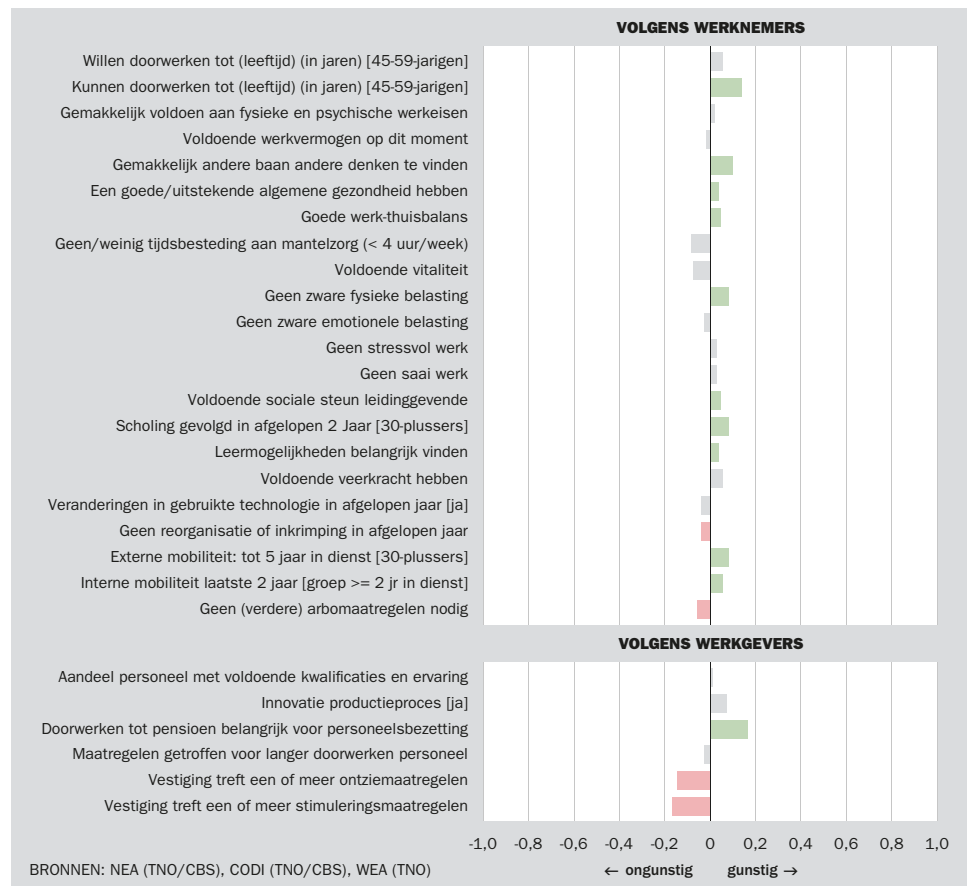
den Limburg →

→



KADER SLUITEN ✕

UTRECHT



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

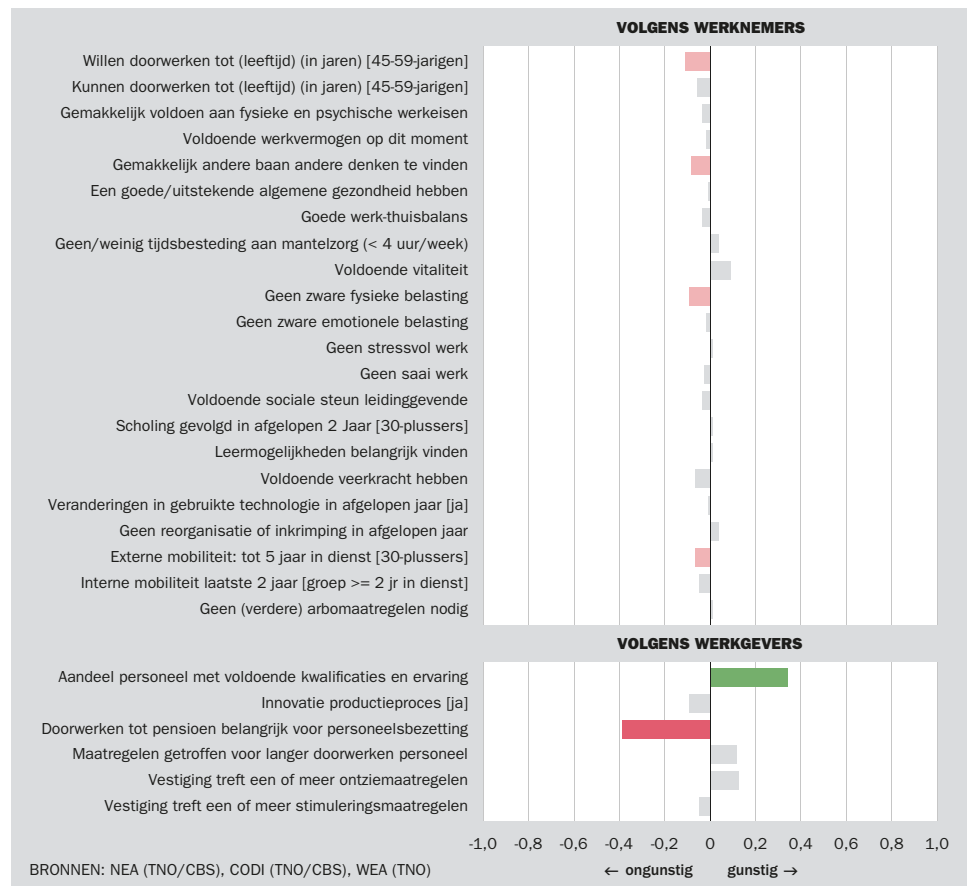
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

KOP NOORD HOLLAND/ALKMAAR



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

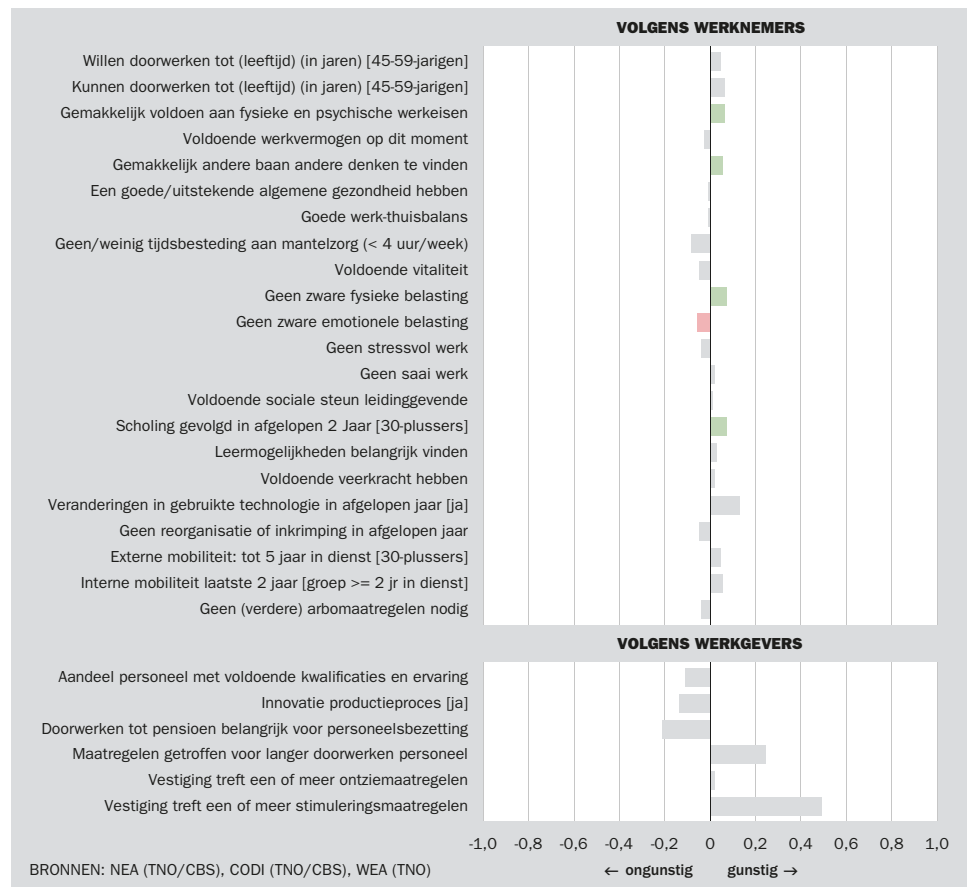
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

## IJMOND/HAARLEM



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

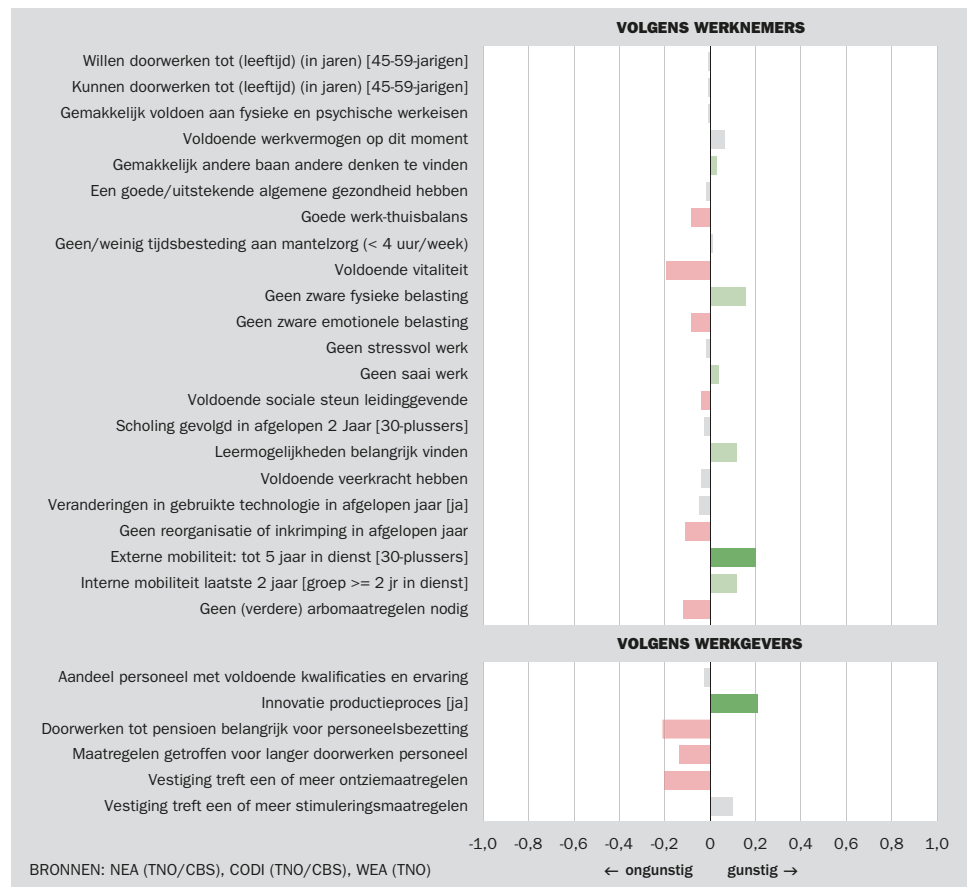
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

### GROOT AMSTERDAM/ZAANSTREEK



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

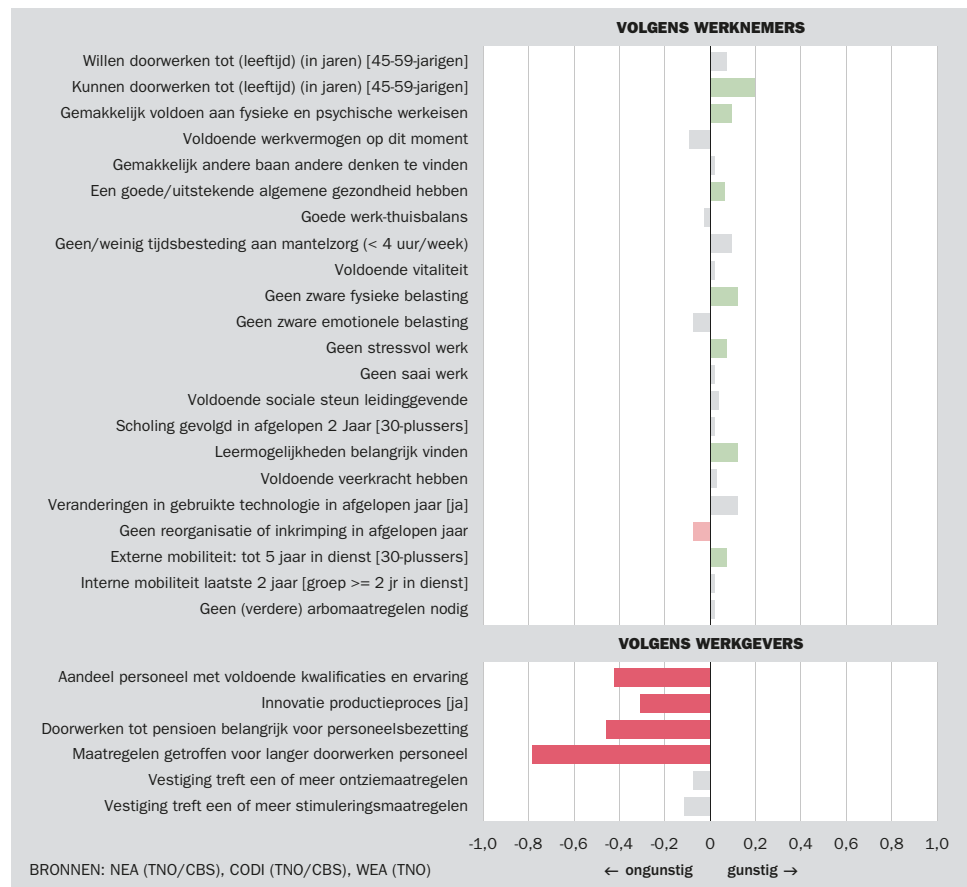
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN X

GOOI- EN VECHTSTREEK



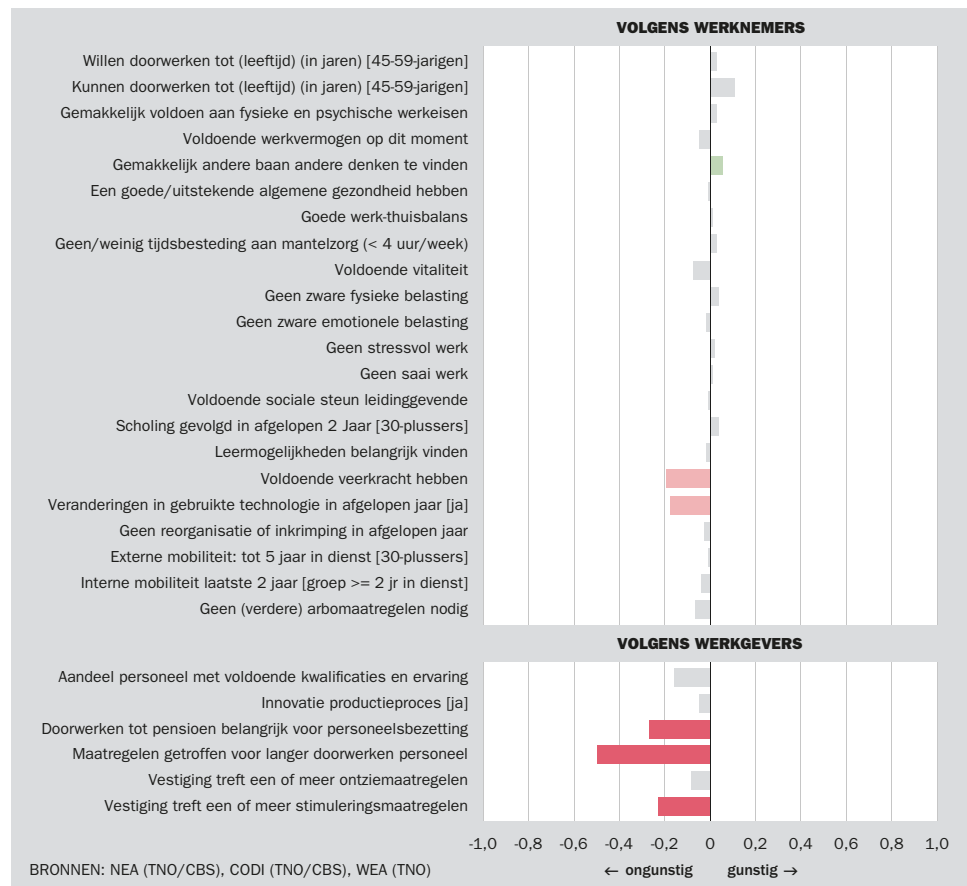
zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

- nd →
- nd →
- rabant →
- d-Brabant →
- bant →
- bant →
- den Limburg →
-

KADER SLUITEN ✕

## LEIDEN/BOLLENSTREEK



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

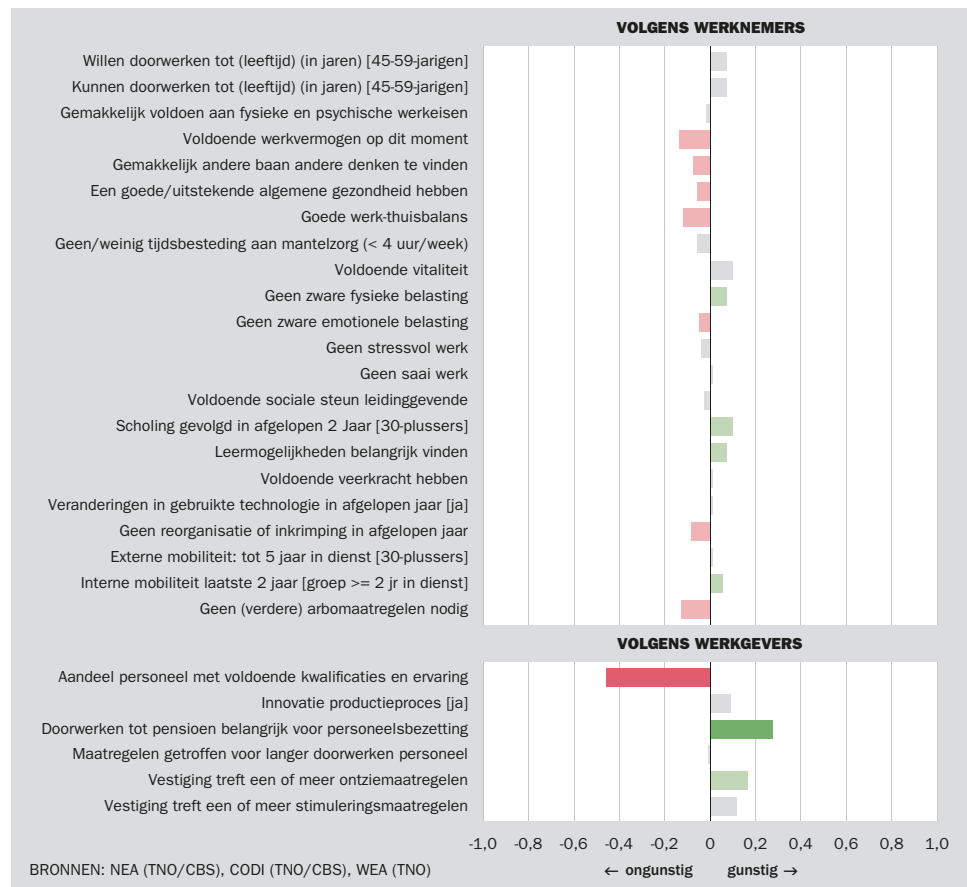
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

'S GRAVENHAGE



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

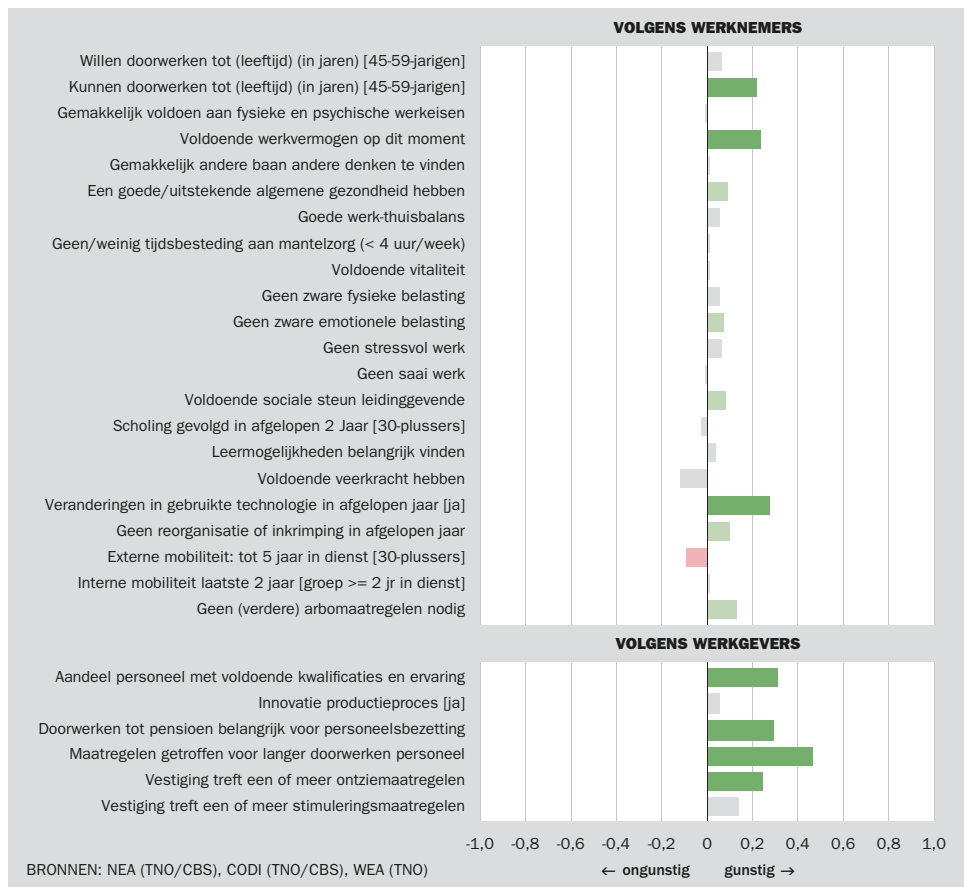
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

DELFT/WESTLAND



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

bant →

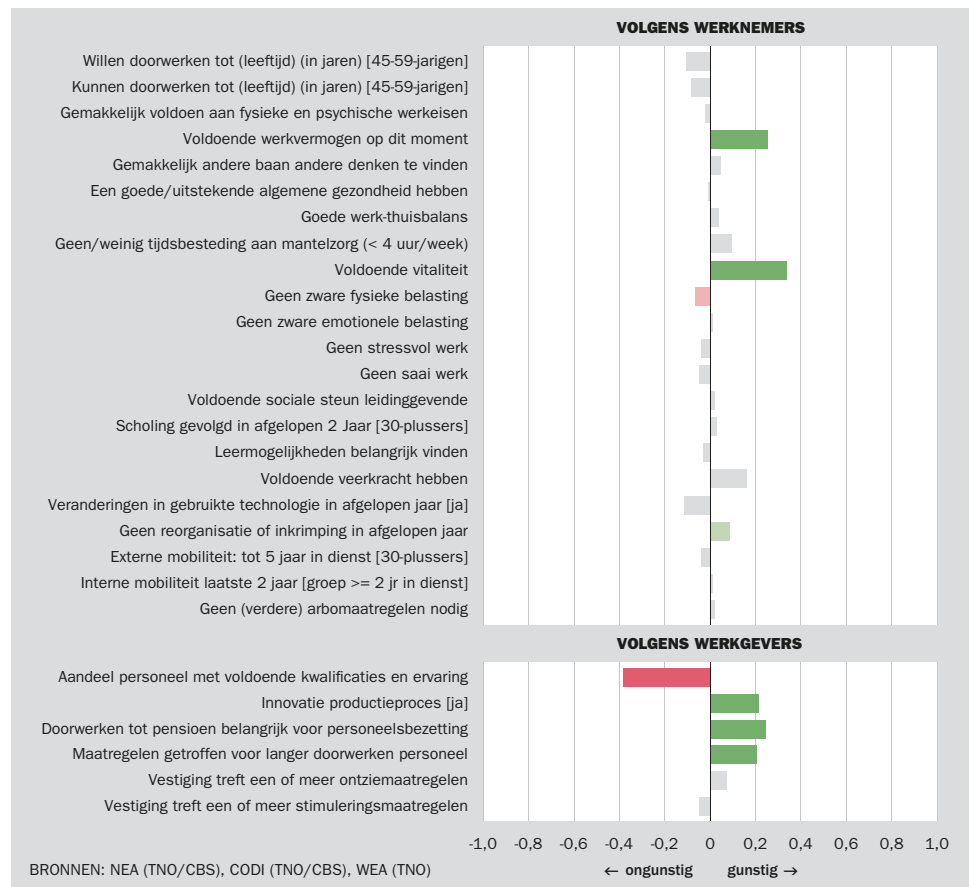
den Limburg →

→



KADER SLUITEN ✕

**O-ZUID-HOLLAND**



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

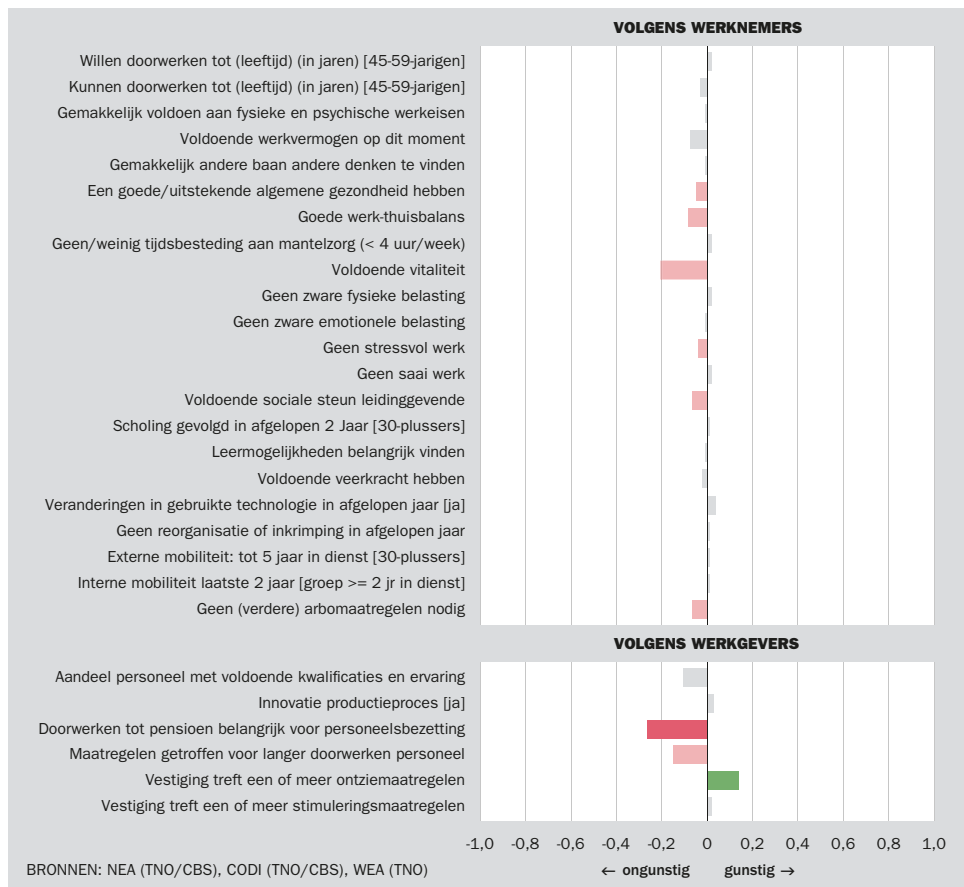
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

GROOT RIJMOND



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

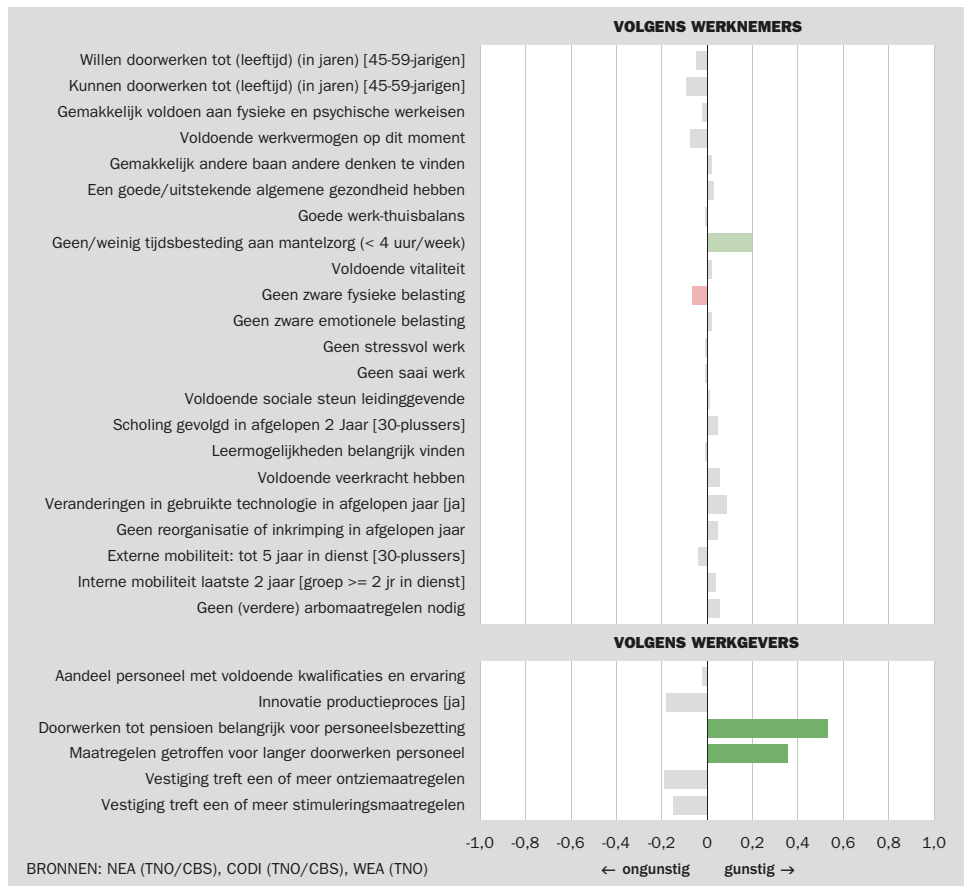
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

ZO-ZUID-HOLLAND



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

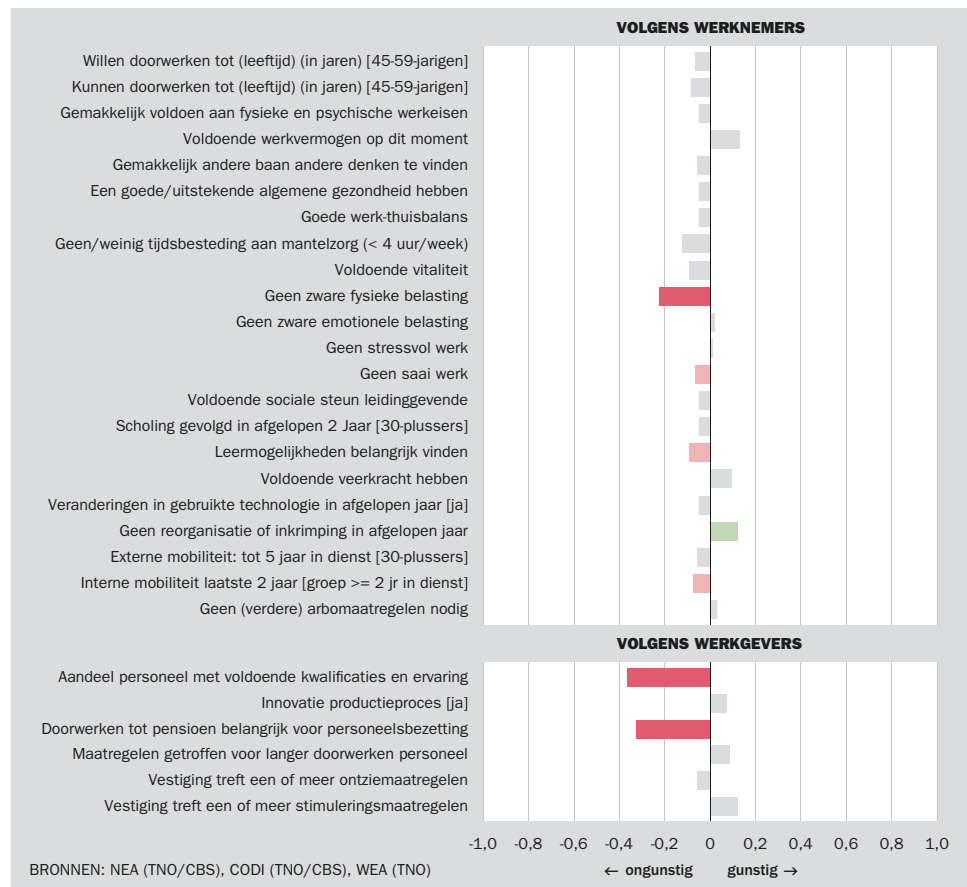
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

**ZEELAND**



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

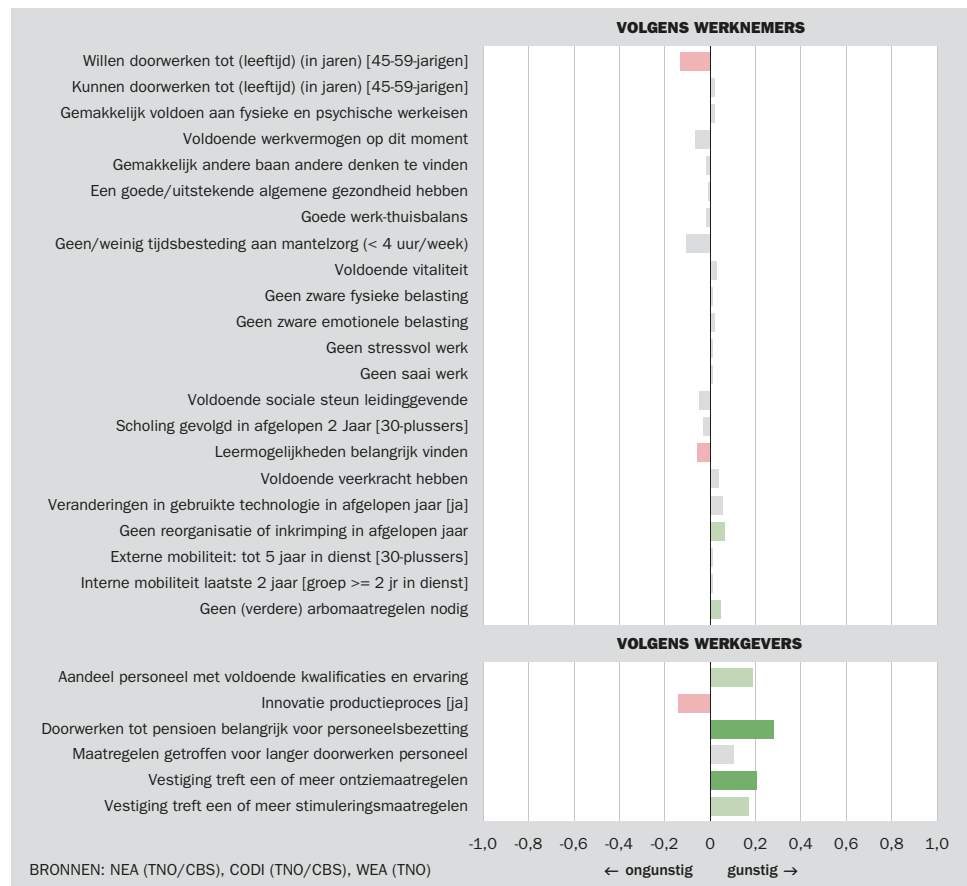
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

W NOORD-BRABANT



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

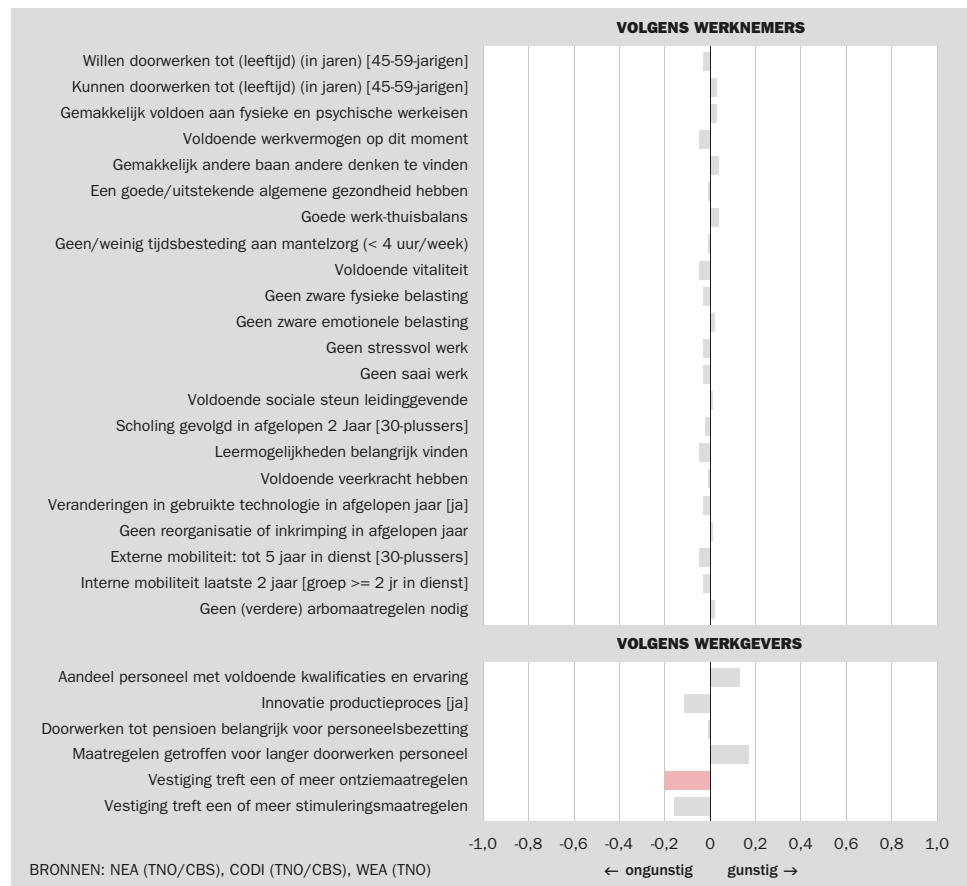
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

### MIDDEN-NOORD-BRABANT



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

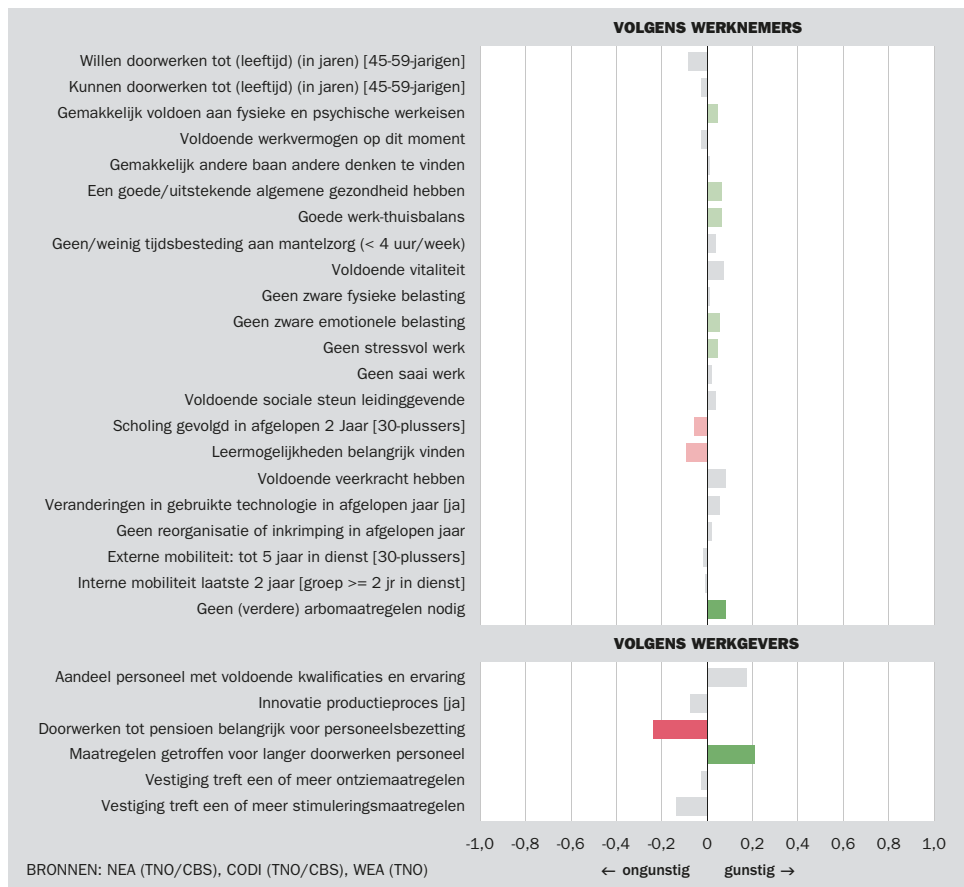
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

**NO NOORD-BRABANT**



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

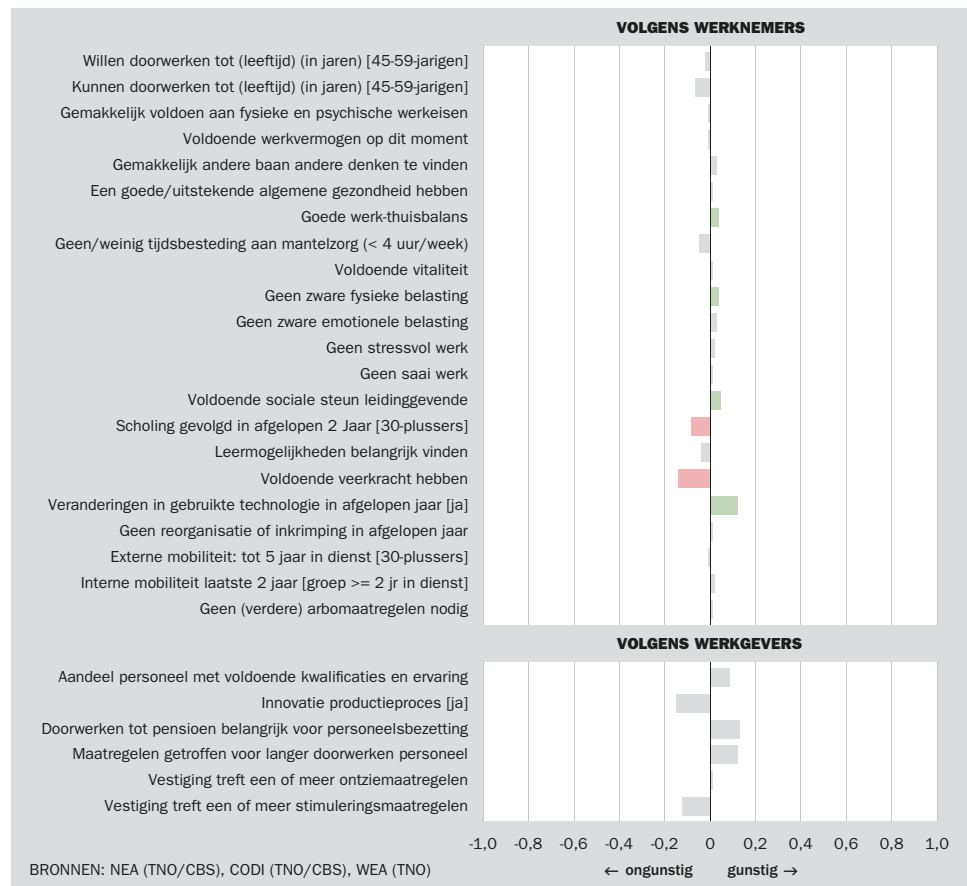
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

## ZO NOORD-BRABANT



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

brabant →

d-Brabant →

bant →

bant →

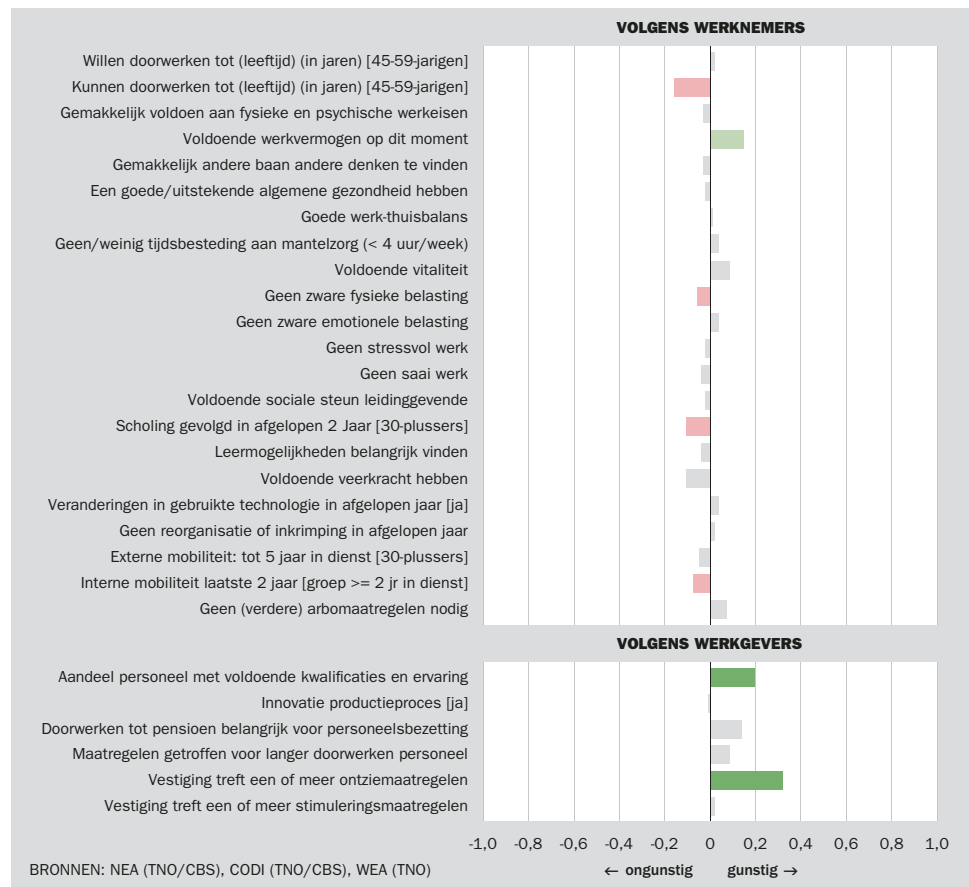
den Limburg →

→



KADER SLUITEN ✕

**NOORD EN MIDDEN LIMBURG**



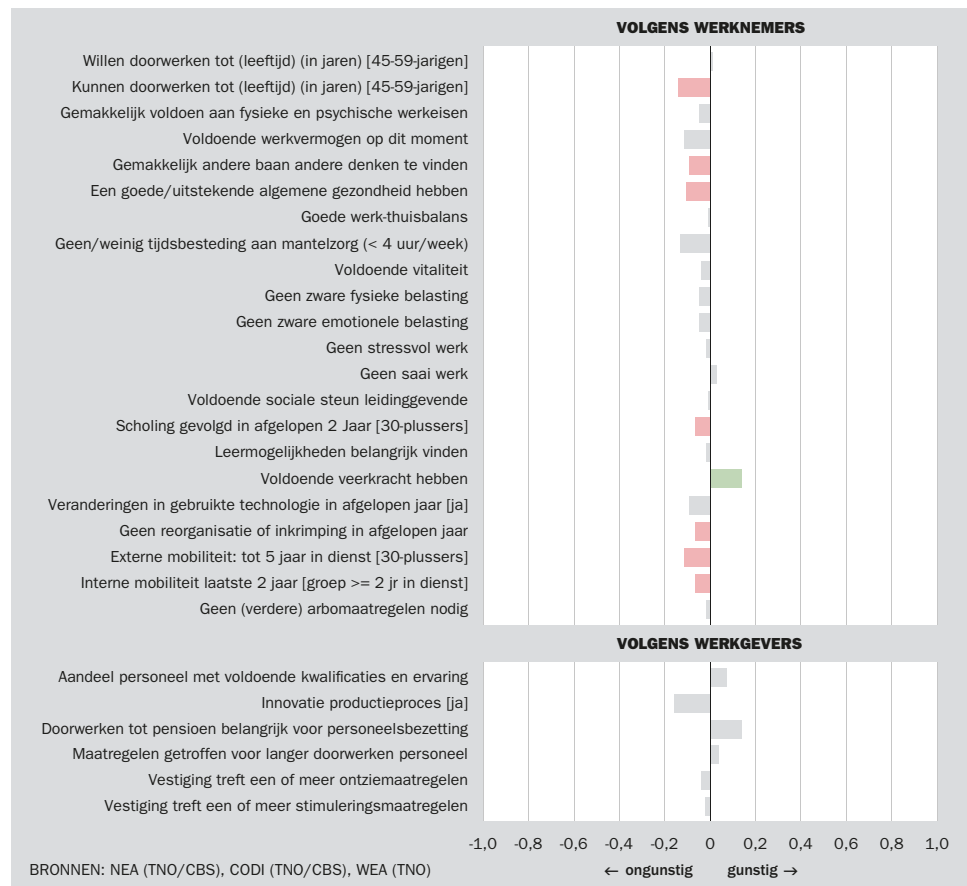
zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

- nd →
- nd →
- rabant →
- d-Brabant →
- bant →
- bant →
- den Limburg →
-

KADER SLUITEN ✕

## ZUID-LIMBURG



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

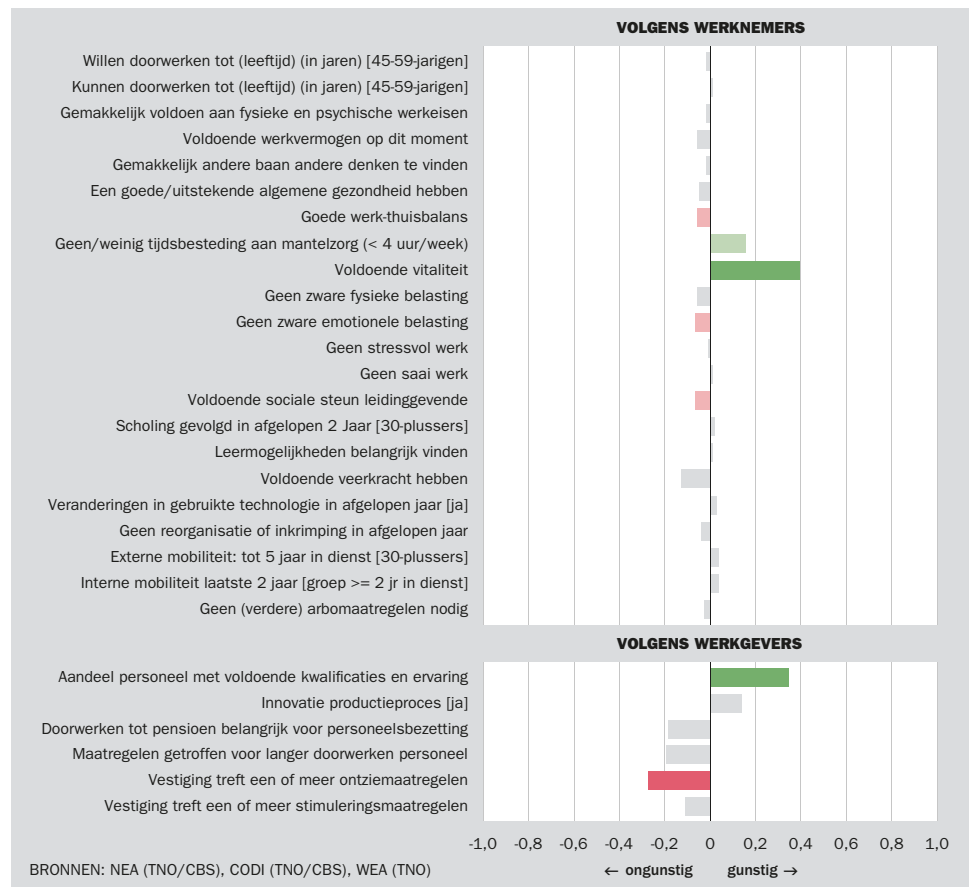
bant →

den Limburg →

→

KADER SLUITEN ✕

**FLEVOLAND**



zie bijvoorbeeld: [COROP - Wikipedia](#)

al regio's ('gebieden')  
al vijftig respondenten).  
nt naar voren.

nd →

nd →

rabant →

d-Brabant →

bant →

bant →

den Limburg →

→



**TNO** innovation  
for life