



1

INLEIDING DUURZAME INZETBAARHEID: VAN HYPE EN HOT TOPIC NAAR BASIS VAN INCLUSIEF ARBEIDSMARKTBELEID

Jos Sanders, Swenneke van den Heuvel, Irene Niks

Inzetbaarheid van werkenden of werkzoekenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid: het actuele werkvermogen. Bij 'duurzame' inzetbaarheid gaat het niet alleen om dat *actuele* werkvermogen, maar ook om het *behoud* van werkvermogen. Duurzame inzetbaarheid houdt in dat werkenden niet alleen hier en nu inzetbaar zijn, maar dat ze ook op de langere termijn kunnen en willen blijven werken. Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de mate waarin die passen bij individuele werkenden en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid.

Dat de verduurzaming van inzetbaarheid in het afgelopen decennium zoveel aandacht krijgt heeft alles te maken met de vergrijzing van de beroepsbevolking, de afnemende instroom van jongeren in de beroepsbevolking en de gestegen levensverwachting. Allemaal structurele en relatief autonome en stabiele trends die bij ongewijzigd beleid onmiskenbaar leiden tot een krimpende beroepsbevolking, een toename van 'grijze druk' (het aandeel 65-plussers ten opzichte van het aandeel 20-minners) en een als onhoudbaar veronderstelde toename van druk op het Nederlandse sociale stelsel.

Om het hoofd te bieden aan de (financiële) consequenties van genoemde trends wordt sinds 2013 de pensioenleeftijd (AOW-leeftijd) stapsgewijs verhoogd, zijn de meeste vervroegde uittrederoutes (VUT) geleidelijk aan afgesloten en is fors ingezet op de ontwikkeling van een 'inclusieve' arbeidsmarkt. Daarmee bedoelen we een arbeidsmarkt waaraan iedereen duurzaam kan deelnemen, inclusief mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zoals arbeidsgehandicapten, laag opgeleiden of ouderen. Daarmee is duurzame inzetbaarheid ook geen hype of hot topic of 'oude wijn in nieuwe zakken'. Het is een zich snel en sterk ontwikkelend concept dat de basis vormt voor een structureel andere kijk op de rol van arbeid, het functioneren van de arbeidsmarkt en de wijze waarop we als samenleving omgaan met ons menselijk kapitaal. Een structureel andere kijk die een solide en wetenschappelijke inbedding verdient in zowel nationaal als regionaal en lokaal arbeidsmarkt- en scholingsbeleid.

Om deze transitie verantwoord door te kunnen maken én er op basis van de nieuwste inzichten ook in te kunnen bijsturen monitort TNO sinds 2010 op basis van ruim twintig verschillende indicatoren de verduurzaming van de inzetbaarheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast voert TNO tal van onderzoeken uit die erop gericht zijn het concept duurzame inzetbaarheid verder inhoud te geven. In deze bundel vindt u de laatste stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid in Nederland. Daarnaast vindt u acht studies die een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling van het concept van duurzame inzetbaarheid alsook aan de wetenschappelijke inbedding van arbeidsmarkt- en scholingsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

In het vervolg van deze inleiding lichten we allereerst TNO's Monitor Duurzame Inzetbaarheid toe. Daarbij gaan we uitgebreid in op trends en ontwikkelingen in zowel duurzame inzetbaarheid zélf als in determinanten voor duurzame inzetbaarheid. Vervolgens staan we uitgebreid

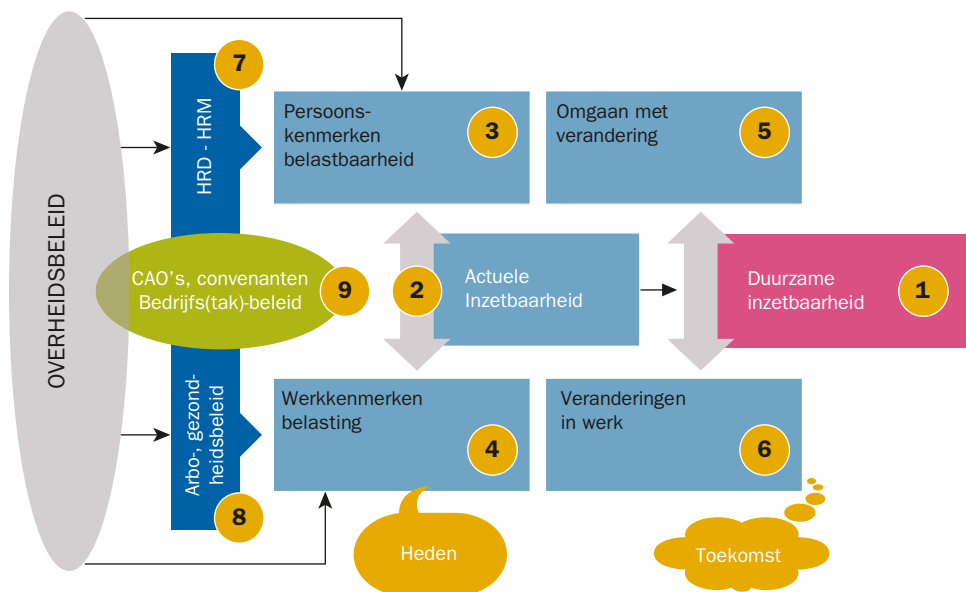
stil bij het actuele Nederlandse wettelijke kader voor verduurzaming van inzetbaarheid en de inclusieve arbeidsmarkt. We sluiten deze inleiding af met een kort overzicht van wat u in de negen hoofdstukken van deze bundel kan verwachten.

1.1 MONITORING VAN DUURZAME INZETBAARHEID

Het voeren van effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor een meer inclusieve arbeidsmarkt vereist een goede en structurele monitoring van duurzame inzetbaarheid, zowel op het niveau van de werkenden als op het niveau van beleid en maatregelen van werkgevers, branches en overheid. TNO heeft daarom in 2010 in nauw overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de 'Monitor Duurzame Inzetbaarheid' ontwikkeld. Sinds 2010 publiceert TNO tweejaarlijks de resultaten van deze Monitor. In de Monitor komen zowel persoonskenmerken als werk- en bedrijfskenmerken aan bod, en zowel determinanten als uitkomstmaten van duurzame inzetbaarheid. Het doel van de Monitor is om met een te overzien aantal toegankelijke en arbeidsgerelateerde indicatoren een actueel beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse werkenden en de ontwikkelingen in het bedrijfsbeleid daaromtrent.

Monitoringmodel Duurzame Inzetbaarheid

Figuur 1.1 visualiseert het model voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. De lezer die geïnteresseerd is in de inhoudelijke onderbouwing en methodologische achtergronden van dit model verwijzen we naar het rapport 'Naar een Monitor voor Duurzame Inzetbaarheid' (Wevers et al., 2010) en naar eerdere Monitorrapporten (zie bijvoorbeeld Kraan & Sanders, 2016).



FIGUUR 1.1

Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoelstellingen

Operationalisatie van het model: uitkomstmaten en determinanten

In het model is de belangrijkste uitkomstmaat 'duurzame inzetbaarheid' (blok 1) geoperationaliseerd als de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd. Omdat de feitelijke uittredeleeftijd van personen pas bekend wordt op het moment van pensionering, is het nodig voorspellers van die feitelijke pensioenleeftijd te monitoren. Daarom kijken we in de Monitor niet alleen naar de feitelijke pensioenleeftijd, maar ook naar enkele voorspellers van duurzame inzetbaarheid, zoals de mate waarin personen aangeven langer te kunnen doorwerken en langer te willen doorwerken. Daarbij gaat het om de vraag tot welke leeftijd men denkt lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten en om de vraag tot welke leeftijd men 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. Ook kijken we naar de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers in vergelijking met de participatie van de gehele potentiële beroepsbevolking en naar de prevalentie van andere uitstredpaden dan (vroeg)pensioen (WW, WIA, niet uitkeringsgerechtigd). We kijken daarbij naar de totale WIA-instroom van 55-plussers ten opzichte van het totale aantal instromers en naar de uitstroom van 55-plussers uit de WW naar werk in vergelijking met de uitstroom van 55-minners uit de WW naar werk. Deze cijfers geven een indruk van de inclusiviteit van de arbeidsmarkt als het gaat om oudere werkenden en indiceren daarmee de duurzame inzetbaarheid van de (potentiële) beroepsbevolking.

De blokken 2 tot en met 9 in het model zijn te beschouwen als persoonlijke en contextuele determinanten van duurzame inzetbaarheid (blok 1). Het zijn deels determinanten waarvan eerder is gebleken dat ze een statistisch significante samenhang hebben met langer kunnen en/of langer willen doorwerken, beide belangrijke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. De determinanten met een statistisch significante samenhang zijn aangevuld met 'logische' determinanten die beleidsmatig relevant zijn, maar waarvan de samenhang met duurzame inzetbaarheid (nog) niet empirisch is of kan worden vastgesteld, en met determinanten op werkgeversniveau waarvan is vastgesteld dat ze statistisch samenhangen met een meer positieve inschatting van de actuele inzetbaarheid van personeel door een werkgever. We lichten de determinanten per blok hieronder nader toe.

Een belangrijke determinant voor duurzame inzetbaarheid is de actuele inzetbaarheid (blok 2) of het werkvermogen van de werkende (Ilmarinen, 2009). Actuele inzetbaarheid wordt gemeten aan de hand van vragen over de eigen fysieke en psychische 'performance' binnen de huidige baan en de verwachting van personen een andere baan te kunnen vinden. Ook kijken we naar de opvatting van werkgevers over de mate waarin zij vinden dat hun personeel voldoende is toegerust qua ervaring en kwalificaties voor hun huidige werk. Bij de actuele inzetbaarheid gaat het dus om een goede 'fit' tussen enerzijds persoonskenmerken en belastbaarheid (blok 3) en anderzijds de werkenmerken (blok 4) (bijvoorbeeld French et al., 1981). Beiden zijn daarom als determinanten in de Monitor Duurzame Inzetbaarheid opgenomen (Kaplan, 1983). Gezondheid speelt hierin bijvoorbeeld een belangrijke rol. Gezondheid blijkt namelijk sterk samen te hangen met inzetbaarheid en met langer kunnen en willen doorwerken (Ilmarinen, 2009; Ybema et al., 2009). Ook het vermogen om werk- en privétaken te combineren is een belangrijke persoonlijke factor. Een disbalans in de werk- en privésituatie is een goede voorspeller voor ziekte, burn-out en langdurige uitval (Allen et al., 2000), met alle risico's voor de actuele en duurzame inzetbaarheid. Bij werkenmerken (blok 4) brengt de Monitor Duurzame Inzetbaarheid overeenkomstig het Job Demands-Job Resources model (Bakker & Demerouti, 2007) vooral de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting (job demands) in beeld, maar ook beschikbare 'job resources' in de vorm van regelmogelijkheden en sociale steun in het werk.

In blok 5 brengt de Monitor Duurzame Inzetbaarheid vervolgens het omgaan met verandering in beeld. Duurzame inzetbaarheid gaat immers verder dan de actuele inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid; het impliceert ook dat de beroepsbevolking kan omgaan met veranderingen. Waar er voor determinanten in blok 2, 3 en 4 een stevige theoretische basis bestaat, is dit helaas nog niet het geval voor de bereidheid of het vermogen van personen om om te gaan met veranderingen. Mede daarom wordt in verschillende hoofdstukken in deze bundel aandacht besteed aan deze onderwerpen, zodat deze theoretische basis voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid verder wordt ontwikkeld. Voorbeelden vindt u in hoofdstuk 6, waar de ontwikkelmogelijkheden bij flexwerkers in relatie tot hun duurzame inzetbaarheid centraal staan en hoofdstuk 10 waarin veel aandacht is voor technologische ontwikkelingen in relatie tot ontwikkelmogelijkheden van werkenden en duurzame inzetbaarheid. Als indicator voor de mate waarin mensen kunnen omgaan met

veranderingen hebben wij gekozen voor het daadwerkelijk gevolgd hebben van scholing (formeel leren) en het belangrijk vinden van leermogelijkheden in het werk (informeel leren), aangevuld met het werkgeveerordeel over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren (leerbereidheid). Ook is een indicator voor baanverandering of 'mobiliteit' opgenomen (korter dan 5 jaar bij de werkgever in dienst'). Voor baanverandering geldt overigens niet hoe meer, hoe beter. Er is een optimum - ook vanuit de optiek van de werkgever - in de mobiliteit van personeel. Desalniettemin wordt de relatief geringe baan-baanmobiliteit onder bijvoorbeeld ouder en/of lager geschoold personeel als een belemmering gezien voor hun duurzame inzetbaarheid (Cörvers et al., 2011), zeker gezien de sterke verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur van de afgelopen jaren. Hierbij laten sommige segmenten sterke werkgelegenheidskrimp zien en andere segmenten juist sterke werkgelegenheidsgroei. Deze dynamiek aan de vraagkant van de arbeidsmarkt is een belangrijke contextuele factor voor duurzame inzetbaarheid (blok 6). Om deze dynamiek te monitoren gebruiken we informatie van werkgevers over de mate waarin procesinnovaties plaatsvinden in hun bedrijf. Dergelijke procesinnovaties wijzen op een verandering in de vraag naar arbeid. We gebruiken in de Monitor Duurzame Inzetbaarheid het antwoord op de vraag aan werkgevers of in hun bedrijf in de afgelopen twee jaar een nieuw of belangrijk verbeterd productie- of dienstverleningsproces is ingevoerd. Hoofdstuk 10 van deze bundel besteedt veel aandacht aan de relatie tussen deze en andere technologische ontwikkelingen en duurzame inzetbaarheid.

De blokken 7 en 8 in de Monitor gaan over bedrijfs-, bedrijfstak- en overheidsbeleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid. In de kern gaat het erom of werkgevers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk vinden voor hun personeelsvoorziening en of werkgevers ook maatregelen treffen om dit langer doorwerken mogelijk te maken. In de Monitor kijken we alleen of werkgevers langer doorwerken belangrijk vinden en of ze maatregelen treffen. Het gaat zowel om bedrijfsbeleid gericht op benutting en ontwikkeling van kennis en vaardigheden (HRM) als om beleid gericht op veilig en gezond werken en voorkomen van arbeidsrisico's (Arbo). In hoofdstuk 9 van deze bundel staat de werkgever centraal en wordt uitgebreid stilgestaan bij trends en ontwikkelingen in de aard van de getroffen maatregelen en bij bijvoorbeeld ruimte voor maatwerkafspraken. Voor veel bedrijfsbeleid geldt ten slotte dat het is 'geinstitutionaliseerd' in bijvoorbeeld bedrijfstak- en cao-afspraken of daar (deels) uit voortvloeit (blok 9). Veel en steeds meer van deze afspraken beogen de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het maken van dergelijke afspraken wordt dan ook actief gestimuleerd in overheidsbeleid. Onder andere Euwals et al. (2009) wijzen op het grote belang van dergelijke institutionele arbeidsmarktfactoren voor inzetbaarheid en langer doorwerken. Vooralsnog bevat de Monitor Duurzame Inzetbaarheid nog geen indicatoren om het bedrijfstak- en overheidsbeleid op duurzame inzetbaarheid te monitoren. Een hiaat dat echter wel blijvend onze aandacht heeft. Om ook blok 9 van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid invulling te geven bespreken wij hierna het Nederlandse sociale stelsel en de actueel geldende wetgeving op het gebied van duurzame inzetbaarheid en inclusieve arbeidsmarkt.

1.2 HET NEDERLANDSE SOCIALE STELSEL VOOR DUURZAME INZETBAARHEID EN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

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). De afgelopen decennia is dat sociale stelsel omgevormd tot een sociaal stelsel dat de basis vormt voor een 'inclusieve arbeidsmarkt' die alle ruimte biedt voor verduurzaming van de inzetbaarheid van de potentiële Nederlandse beroepsbevolking. Wat kenmerkt het Nederlandse sociale stelsel anno 2018?

Eerste twee jaar van ziekte: werkgeversuitkering of Ziektewet?

De huidige situatie voor werknemers is 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 zijn verzuimperiode werkloos raakt, bijvoorbeeld omdat zijn contract afloopt en niet verlengd wordt, kan hij 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 (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2017). 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 werkende kan maximaal twee jaar een uitkering vanuit de werkgever of de Ziektewet ontvangen, terwijl hij of zij verzuimt (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2017). Sommige werkgevers verzekeren zich voor de verzuimkosten van werknemers (een zogenaamde verzuimverzekering). Anderen maken zelf afspraken in een cao of zijn eigenrisicodrager. Afhankelijk van de afspraken die er bestaan met de werkgever tijdens de periode van ziekteverzuim, ontvangt de werkende tijdens de verzuimperiode 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.

Meer dan twee jaar ziek zijn: werkenden aan de WIA-poort

Wanneer een werkende 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) (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2017). 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, enzovoorts). Uit deze beoordeling volgt een tweezijdige beslissing: enerzijds of de arts verwacht dat de beperkingen van de werkende 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 werkenden krijgen dan een Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)-uitkering: een tijdelijke uitkering waarbij het werkvermogen van de werkende 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.

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 ongekennd 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 werkenden 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 (Mehnert, 2011). Hoewel 'kortten' 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 werkenden met een aandoening (Anema et al., 2009).

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 vergrijsst en krimpt namelijk in de komende jaren. Dit heeft als gevolg dat steeds minder mensen de lasten van de niet-werkenden moeten dragen.

De veranderingen hebben inmiddels effect gehad. Het percentage werknemers dat voor het 65e levensjaar met pensioen gaat, is in tien jaar tijd gehalveerd (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2017a). Ook is het aantal oudere werkenden van 2003-2016 bijna verdubbeld. Er wordt gesignaleerd dat er meer 55-plussers in de bevolking zijn dan toen (vergrijzing), en dat mensen in deze groep vaker betaald werk hebben (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2017b). Toch lijken de huidige veranderingen niet voldoende te zijn om de vergrijzing en lagere bevolkingsgroei te compenseren (CPB/PBL, 2015). Bovendien kan voor deze groep werkenden extra ondersteuning nodig zijn om ze duurzaam aan het werk te houden.

De recent ingevoerde Participatiewet draagt nog verder bij aan dit complexe scenario, 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 helaas dat de ondersteuning van werknemers met langdurige of chronische aandoeningen vaak uitblijft, omdat werkgevers, werknemers en de (lokale) overheid de verantwoordelijkheid voor het realiseren van ondersteuning en passend werk delen waardoor een aanspreekpunt of hoofdverantwoordelijke 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 (Sociaal-Economische Raad, 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 (Sociaal-Economische Raad, 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 (Sociaal-Economische

Raad, 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.

Flexwerk

Steeds meer mensen werken in flexibele arbeidsrelaties, ook ouderen. Uit onderzoek blijkt dat 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 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. Onderzoek laat zien, dat bij langdurige aandoeningen als kanker werkgevers geneigd zijn de contracten niet te verlengen en een werknemer daarmee aan het overheidsvangnet over te dragen (EenVandaag, NFK, 2013). 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. 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 werkenden 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 (Sociaal-Economische Raad, 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. Van de deelnemers aan een recent panel van 55-plussers gaf 85% aan dat zij het moeilijk, zo niet onmogelijk, vinden om nieuw werk te krijgen (Radar, 2017). 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 werkenden, al dan niet met een chronische aandoening, in Nederland.

1.3 WAT VINDT U VERDER IN DEZE BUNDEL

In deze bundel presenteren wij in negen hoofdstukken een actuele stand van de kennis over het concept van duurzame inzetbaarheid. We starten met een overzichtshoofdstuk (hoofdstuk 2). Vervolgens gaan we in op verschillende factoren die invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid.

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

In dit hoofdstuk presenteren Karolus Kraan en Jos Sanders de actuele stand van zaken op duurzame inzetbaarheid in de Nederlandse arbeidsmarkt schetsen op basis van een twintigtal indicatoren conform eerdere edities van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. Zowel de stand van zaken als de trends (2010-2012-2014-2016) worden weergegeven op basis van recente NEA en WEA 2016 data in zogenaamde DI-profielen. Naast het meer algemene DI-profiel voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, komen ook DI-profielen voor specifieke doelgroepen aan de orde, zoals die voor jongeren, ouderen, mensen met een chronische aandoening en laagopgeleiden. Voor deze groepen beschrijven we ook de trends, zowel op duurzame inzetbaarheid (NEA) als op DI-maatregelen en beleid in bedrijven (WEA).

Duurzame inzetbaarheid en gezondheid

In hoofdstuk drie gaan, zoals reeds aangegeven, Swenneke van den Heuvel en Martine van Egmond in op de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en gezondheid. Door vergrijzing, verhoging van de pensioenleeftijd en de daarmee samenhangende hogere prevalentie van chronische gezondheidsproblemen onder oudere werknemers, is het van belang te begrijpen en monitoren hoe een ouder wordende werknemerspopulatie met toenemende gezondheidsproblemen toch langer en productief kan doorwerken. In hun hoofdstuk gaan zij in op het relatieve belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren en geven zij antwoord op vragen als 'in welke mate beïnvloedt gezondheid duurzame inzetbaarheid?' en 'in hoeverre beïnvloeden werkfactoren en copingstijl de invloed van gezondheid op duurzame inzetbaarheid?'.

Duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden

Duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden

In hoofdstuk vier gaan Sylvie Boermans, Karolus Kraan en Jos Sanders dieper in op de verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen laag- en hoger geschoolden enerzijds en middelbaar geschoolden anderzijds. In hun hoofdstuk laten de auteurs de omvang en de aard van verschillen in duurzame inzetbaarheid zien en beschrijven zij de trends in die verschillen. Daarmee geven zij antwoord op vragen als 'waar en hoe nemen verschillen tussen laag, middelbaar en hoger geschoolden toe, waar nemen ze af en waar verandert er maar weinig?' en 'is er behoefte aan opleidingsniveaubewust duurzame inzetbaarheidsbeleid en op welke aspecten is daar sprake van?'.

Duurzame inzetbaarheid voor jong en oud

Lennart van der Zwaan, Swenneke van den Heuvel, Iris Eekhout en Karen Oude Hengel geven in het vijfde hoofdstuk inzicht in belangrijke verschillen tussen jonge en oudere werknemers in vervroegde uitstroomroutes. De auteurs besteden specifieke aandacht aan de relatie tussen chronische aandoeningen en de verschillen in vervroegde uitstroomroutes tussen jongeren en ouderen en kijken daarbij onder andere ook naar de impact van werkkenmerken. Ze geven antwoord op vragen als 'welke uitstroomroutes nemen jongeren en welke nemen ouderen?', 'welke invloed heeft de invloed van een chronische aandoening daarop?' en 'wat is de impact van bijvoorbeeld het hebben van een flexibel contract op die relaties?'.

Zit er ontwikkeling in flex?

Flexibele contracten staan vervolgens ook centraal in het zesde hoofdstuk, waarin Sarike Verbiest, Wouter van der Torre, Hardy van de Ven en Anneke Goudswaard nagaan of en in hoeverre groepen flexwerkers over dezelfde formele- en informele ontwikkelingsmogelijkheden beschikken als vaste medewerkers. Ze onderscheiden niet alleen medewerkers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, maar analyseren ook de situatie van 'nieuwe zzp'ers' en geven antwoord op vragen als 'welke groepen flexwerkers zijn het meest duurzame inzetbaarheid en waar zitten de risico's?' en 'welke mogelijkheden zijn er om de ontwikkeling van risicogroepen onder de flexwerkers verder te stimuleren?'.

Werken buiten kantoor tijden

In het zevende hoofdstuk onderzoeken Hardy van de Ven en Alwin van Drongelen de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en het werken buiten kantoor tijden. Steeds meer werkzaamheden vinden 's avonds, 's nachts of in het weekend plaats. Dat verstoort het slaap/waakritme en de biologische klok en heeft bekende gevolgen voor de gezondheid. Van de Ven en Van Drongelen laten zien wat de gevolgen van onregelmatig werk zijn voor de duurzame inzetbaarheid en identificeren daarbij specifieke risicogroepen. Ook gaan zij in hun hoofdstuk uitgebreid in op mogelijke preventieve interventies.

Kwaliteit van werk

In het achtste hoofdstuk laten Swenneke van den Heuvel, Liza van Dam en Karen Oude Hengel zien wat de invloed is van kwaliteit van werk op de vervroegde uitstroom uit werk tussen 2010 en 2016 van personen die in 2010 nog werkzaam waren. De auteurs analyseren onder andere de invloed van een goede fysieke en sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden. Ze besteden daarbij bijzondere aandacht aan verschillen tussen laag, middelbaar en hoger opgeleiden en aan verschillen per sector.

Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken

In hoofdstuk negen staat de werkgever centraal. Irene Niks, Maren Boersma en Jos Sanders laten in dit hoofdstuk zien in welke mate werkgevers maatregelen treffen om het langer doorwerken in hun bedrijf te bevorderen. De auteurs laten zien welke maatregelen genomen worden, welke ruimte er is voor maatwerkafspraken en in hoeverre die ruimte ook wordt benut. Ook analyseren zij trends, duiden zij verschillen tussen bijvoorbeeld sectoren en gaan zij in op de samenhang tussen het treffen van maatregelen enerzijds en bedrijfsresultaten zoals omzet en productiviteit. Daarmee laten ze niet alleen zien wat er zoal gebeurt aan duurzame inzetbaarheidsbeleid, maar ook wat dat bedrijven zoal oplevert.

Technologische ontwikkelingen en duurzame inzetbaarheid

In het tiende en laatste hoofdstuk staat de relatie tussen technologische ontwikkelingen en duurzame inzetbaarheid centraal. Karolus Kraan en Steven Dhondt laten zien wat de trends zijn in technologiegebruik op de werkvloer en hoe die trends samenhangen met ontwikkelingen in de inzetbaarheid van werknemers. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de actuele inzetbaarheid, maar bijvoorbeeld ook naar taakautonomie, de mate van benutting

van vaardigheden en gevraagde opleidingsniveaus. De auteurs koppelen deze ontwikkelingen ten slotte aan veranderingen in de behoefte aan ondersteuning in duurzame inzetbaarheid. Ze geven daarmee antwoord op vragen als 'In hoeverre hangen technologische ontwikkelingen samen met de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden?' 'Welke mechanismen verklaren deze relatie?' en welke aanknopingspunten zijn er dan voor bijvoorbeeld overheidsbeleid?

1.4 TOT SLOT

Als redactie van deze bundel hopen wij u met deze negen heldere en toegankelijk geschreven hoofdstukken een breed, gevarieerd en vooral buitengewoon interessant overzicht te bieden van de kennis van TNO op het thema duurzame inzetbaarheid. Ook in de komende jaren gaan wij verder met het monitoren van duurzame inzetbaarheid én zullen wij stappen blijven zetten in de ontwikkeling van kennis, instrumenten en interventies om dit beleidsmatig en wetenschappelijk buitengewoon interessante en relevante thema verder te brengen. Wij hopen daarmee een waardevolle bijdrage te leveren aan de transitie naar de inclusieve arbeidsmarkt als basis voor duurzame inzetbaarheid.

Namens de redactie veel lees- en leerplezier gewenst!

Jos Sanders, Swenneke van den Heuvel en Irene Niks

LITERATUUR

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.

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.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.

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). (2017a). *Pensioenleeftijd werknemers in 2016 niet gestegen*. Retrieved from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/12/pensioenleeftijd-werknemers-in-2016-niet-gestegen>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2017b). *Tweemaal zoveel 55-plussers op de werkvloer als in 2003*. Retrieved from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/41/tweemaal-zoveel-55-plussers-op-de-werkvloer-als-in-2003>

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.

CPB/PBL (2015). *Toekomstverkenning Welvaart en Leefomgeving. Nederland in 2030 en 2050: Twee referentiescenario's*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving/Centraal Planbureau.

Euwals, R., De Mooij, R., & Van Vuuren, D. (2009). Van ouderenparticipatie naar -allocatie, *Economisch Statistische Berichten*, 94(4559), 262-165.

French, J. R. P., Rogers, W., & Cobb, S. (1981). A model of person-environment fit. In L. Levi (Ed.), *Society, stress and disease. Volume 4: Working life* (pp. 39-44). New York: Oxford University Press.

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.

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.

Illmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 35(1), 1-5.

Kaplan, S. (1983). A model of person-environment compatibility. *Environment and Behaviour*, 15, 311-332.

Kraan, K.O., & Sanders, J. (2016). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid - Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie*. Leiden: TNO.

Mehnert, A. (2011). Employment and work-related issues in cancer survivors. *Critical Reviews in Oncology/Hematology*, 77(2), 109-130.

Radar (2017). *Nieuwe baan voor 55-plussers is bijna onmogelijk*. Retrieved from <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/20-05-2017/nieuwe-baan-voor-55-plussers-is-bijna-onmogelijk/>

Rijksoverheid. (2017). Participatiewet. (No. BWBR0015703). Den Haag.

Sociaal-Economische Raad (SER) (2016). *Werk: van belang voor iedereen: Een advies over werken met een chronische ziekte*. Den Haag: SER.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2017). *Ik ben ziek (loondoorbetaling, ziektewet, WIA, WAO, WAZ)*. Retrieved from: <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/index.aspx?wtNavElem=contentNav>

Van Egmond, M. P., Duijts, S. F. A., Loyen, A., Vermeulen, S. J., Van der Beek, A. J., & Anema, J. R. (2015). Barriers and facilitators for return to work in cancer survivors with job loss experience: A focus group study. *European Journal of Cancer Care*, 26(5). doi: 10.1111.

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 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. doi: 10.1002/14651858

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.

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.

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.

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

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.