

## 4

## DUURZAME INZETBAARHEID VAN MIDDELBAAR OPGELEIDEN: KENMERKEN EN ONTWIKKELINGEN

*Sylvie Boermans, Karolus Kraan, Jos Sanders*

Door technologische ontwikkelingen en diploma-inflatie is er in toenemende mate aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. In dit hoofdstuk brengen we het DI-profiel van middelbaar opgeleiden in kaart en vergelijken deze met het DI-profiel van laag en hoog opgeleiden. Daarnaast kijken we hoe het DI-profiel van de drie opleidingsniveaus zich tussen 2010 en 2016 heeft ontwikkeld. De resultaten tonen aan dat er duidelijke verschillen bestaan. Het DI-profiel van alle drie de opleidingsniveaus is over de tijd relatief stabiel gebleven. Toch is de duurzame inzetbaarheid van de middelbaar opgeleiden een punt van aandacht. Zo blijkt dat zij vaak te maken hebben met veranderingen in hun werk. Ook blijkt dat hun kennis en vaardigheden vaak onvoldoende aansluiten op het werk, dat ze weinig regelmogelijkheden hebben en weinig steun van hun leidinggevende krijgen. Deze bevindingen bieden aanknopingspunten om de duurzame inzetbaarheid van deze groep te versterken.

#### 4.1 INLEIDING

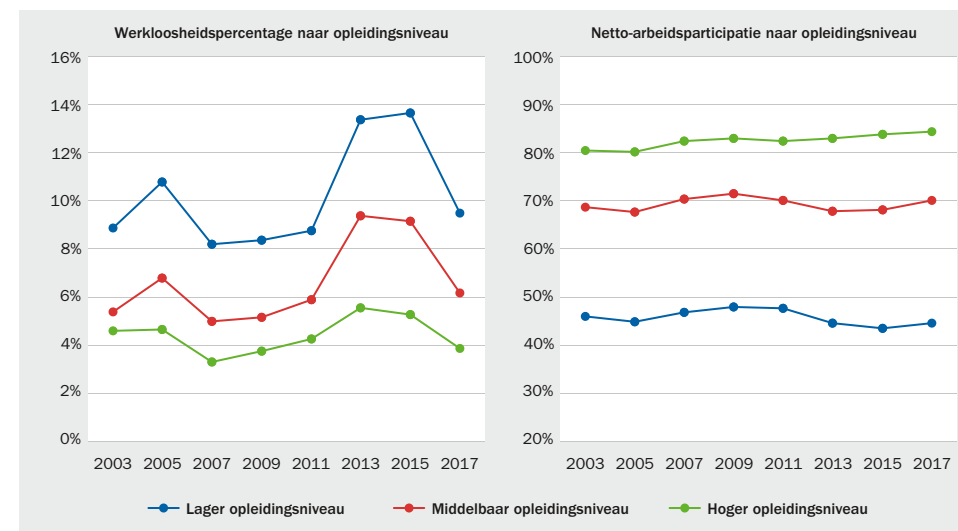
Sinds 1999 is het overheidsbeleid gericht op het verhogen van de arbeidsdeelname van de beroepsbevolking. Een doel hiervan is het waarborgen van de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat, alsook het opvangen van een toekomstig tekort op de arbeidsmarkt. Laag opgeleiden blijken een relatief kwetsbare inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te hebben. Zo laten Kraan en Sanders in hun bijdrage (hoofdstuk 2) zien dat laag opgeleiden over het algemeen minder regelmogelijkheden in hun werk hebben, minder steun van hun leidinggevende ontvangen en fysiek zwaarder werk uitvoeren dan hoger opgeleiden. Ook op het gebied van omgaan met veranderingen doen zij het minder goed. Laag opgeleiden hechten minder waarde aan leermogelijkheden in hun werk en volgen minder vaak een opleiding waarmee zij hun kwalificatie op peil kunnen houden. Dit terwijl hun werkgever hen juist minder toegerust acht voor het werk.

Door veranderingen op de arbeidsmarkt is er echter ook steeds meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden als aparte groep. Afkalkende werknemersrechten, een toename in flexwerk en afname van banen in het middensegment maken dat steeds meer middelbaar opgeleide werknemers zouden kunnen afzakken naar lagere inkomens in plaats van door te groeien naar hogere inkomens. Onzekerheid over de eigen positie lijkt ook gevolgen te hebben voor opvattingen over de eigen positie. Zo zijn middelbaar opgeleiden wat betreft *maatschappelijk onbehagen* (de mate waarin men een samenleving als onvoorspelbaar en betekenisloos ervaart) meer gaan lijken op laag opgeleiden en minder op hoog opgeleiden (Kremer et al., 2017; Van der Waal et al., 2017).

In hoeverre is er nu sprake van verslechtering van de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden? Twee indicatoren die hier inzicht in kunnen bieden zijn de netto arbeidsparticipatie en het werkloosheidspercentage. De netto arbeidsparticipatie is het aantal werkenden (met minimaal twaalf uur betaald werk per week), uitgedrukt als percentage van de totale bevolkingsgroep van 15 tot 65 jaar. Het werkloosheidspercentage betreft het aantal werklozen (dat werk zoekt voor minimaal twaalf uur per week) in procenten van de beroepsbevolking (dat wil zeggen; de werkenden plus de werklozen die werk zoeken).

Figuur 4.1 vergelijkt de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie en het werkloosheidspercentage van middelbaar opgeleiden met die van laag en hoog opgeleiden. Daaruit blijkt dat het verschil in arbeidsdeelname en werkloosheid tussen hoog en middelbaar opgeleiden beduidend kleiner is dan het verschil tussen laag en middelbaar opgeleiden. De Beer (2015) liet eerder zien dat de werkloosheid onder middelbaar en hoog opgeleiden tot 2008 ongeveer gelijk was en een stuk lager lag dan bij laag opgeleiden. Gedurende de economische crisis die in 2009 begon, verslechterde de positie van de laag en middelbaar opgeleiden ten opzichte van de hoog opgeleiden. Figuur 4.1 laat zien dat het verschil in werkloosheidspercentages (en in iets mindere mate arbeidsdeelname) tussen middelbaar en hoog opgeleiden over de afgelopen jaren is toegenomen, terwijl het verschil tussen middelbaar en laag opge-

leiden juist is afgenomen. Deze indicatoren suggereren daarmee dat de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden is verslechterd.



FIGUUR 4.1a en 4.1b

Arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden vergeleken met laag- en hoog opgeleiden

BRON: CBS (StatLine); bewerking door de auteurs.

Een veelgenoemde bedreiging voor het middensegment is baanpolarisatie, oftewel banengroei in het hoge én lage segment, maar krimp in het midden. In de afgelopen decennia was er een duidelijke groei van het arbeidsaanbod van hoog opgeleiden, terwijl het arbeidsaanbod van middelbaar opgeleiden minder sterk steeg en dat van laag opgeleiden afnam (De Graaf-Zijlstra et al., 2015). Door technologische ontwikkelingen (bijvoorbeeld automatisering) is een aantal specifieke midden beroepen verdwenen, zoals routinematige kantoorfuncties. Tot dusver wordt dit echter gecompenseerd door de groei van andere midden beroepen, zoals lagere professionals in onderwijs, zorg en persoonlijke dienstverlening (Ganzeboom, 2017; Goos et al., 2014; Van den Berge en Ter Weel, 2015).

Polarisatie is er zeker in termen van verdiende inkomen: hoog en laag betaalde beroepen zijn gegroeid, terwijl er een krimp heeft plaatsgevonden in het middensegment van verdiende inkomen (Goos et al., 2014). Het aandeel Nederlandse huishoudens met een middeninkomen daalde tussen 1990 en 2014 van 68% naar 57% en hun inkomensaandeel daalde in deze periode van 71% naar 57% (Salverda, 2017). Wat betreft *gestandaardiseerde* huishoudinkomens (waarbij rekening wordt gehouden met de omvang van huishoudens en de betaalde belastingen en premies) blijft het middensegment echter in het midden. Dit wordt mede verklaard door veranderingen in het Nederlandse stelsel van belastingen en sociale zekerheid. Door deze veranderingen is de koopkrachtontwikkeling juist onder hogere inko-

mens, en in mindere mate ook onder de hogere middeninkomens, in de afgelopen decennia afgenomen, terwijl de lagere en de lagere middeninkomens er jaarlijks op vooruit gingen (Salverda, 2017).

Een tweede bedreiging is diplomatie-inflatie, wat wil zeggen dat werknemers 'minder beroep' krijgen voor hun (middelbare) opleiding. Ondanks dat het *aantal* midden beroepen niet is afgenomen, blijkt bijvoorbeeld dat de *kansen* voor middelbaar opgeleiden om in deze beroepen terecht te komen wel zijn afgenomen (Tolsma & Wolbers, 2017). Door concurrentie van hoog opgeleiden die onder hun niveau werken, komen middelbaar opgeleiden steeds vaker in lagere beroepsniveaus terecht (Van den Berge & Ter Weel, 2015). In termen van beroepsstatus zijn middelbaar opgeleiden daardoor sterker gaan lijken op laag opgeleiden, terwijl de afstand tussen middelbaar en hoog opgeleiden juist groter is geworden (Tolsma & Wolbers, 2017).

Deze ontwikkelingen maken het belangrijk om te weten hoe het gesteld is met de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat de afgenomen waarde van een middelbare opleiding en de groei van laagbetaalde dienstenbanen een negatief effect hebben op de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. Om hier zicht op te krijgen vergelijken we het Duurzame Inzetbaarheidsprofiel (DI-profiel) van middelbaar opgeleiden met die van laag en hoog opgeleiden. Ook bekijken we de ontwikkeling van deze profielen over de afgelopen jaren (2010-2016). Drie vragen worden in dit hoofdstuk beantwoord:

1. Wat kenmerkt het DI-profiel van middelbaar opgeleiden? Lijkt dit profiel meer op laag of hoog opgeleiden?
2. Hoe heeft het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden zich tussen 2010 en 2016 ontwikkeld?
3. Aan wat voor werkgeversmaatregelen om beter om te kunnen gaan met veranderingen in het werk hebben werknemers met verschillende opleidingsniveaus behoefte?

Het DI-model uit hoofdstuk 1 wordt gebruikt om deze vragen te beantwoorden (zie hoofdstuk 1, figuur 1.1). In dit conceptuele model worden de determinanten en uitkomstmaten voor duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking gepresenteerd. In het bijzonder brengen we de belastbaarheid van werknemers in kaart, de kenmerken van het werk, recente veranderingen in het werk en mogelijkheden om daarmee om te gaan. Daarnaast kijken we naar de actuele en duurzame inzetbaarheid en naar de behoefte van werknemers aan werkgeversmaatregelen voor het beter kunnen omgaan met veranderingen in het werk.

## 4.2 METHODE

Voor de analyses maken we gebruik van bestaande surveydata die verzameld zijn met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het betreft daarbij gegevens die verzameld zijn in 2010, 2012, 2014 en 2016 (Zie appendix). We onderscheiden drie opleidingsgroepen, gebaseerd op het hoogst voltooide opleidingsniveau van individuen: laag opge-

leiden ( $\leq$  vbo), middelbaar opgeleiden (havo, mbo) en hoog opgeleiden (hbo, wo). Tabel 4.1 geeft een overzicht van de uitkomstmaten en determinanten uit de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (zie hoofdstuk 2).

**TABEL 4.1**

Overzicht van de onderzochte uitkomstmaten en determinanten van DI

UITKOMSTMATEN DI	
1.	Willen doorwerken [tot leeftijd] onder 45- tot 65-jarige werknemers
2.	Kunnen doorwerken [tot leeftijd] onder 45- tot 65-jarige werknemers
DETERMINANTEN DI	
Actuele inzetbaarheid	
3.	Voldoen aan psychische en fysieke taakeisen
4.	Gemakkelijk andere baan denken te vinden bij andere werkgever
5.	Goede aansluiting kennis en vaardigheden
Persoonskenmerken: belastbaarheid	
6.	Goede algemene gezondheid
7.	Goede werk-privébalans
Werkenkenmerken: belasting, resources	
8.	Geen zware fysieke belasting
9.	Geen zware psychosociale belasting
10.	Voldoende regelmogelijkheden en sociale steun
Omgaan met verandering	
11.	Scholing in afgelopen 2 jaar, betaald door werkgever, onder 30+'ers
12.	Leermogelijkheden belangrijk vinden
13.	Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever (mobiliteit), onder 30+'ers
14.	Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie
Verandering in het werk	
15.	Veranderingen in technologie (bijvoorbeeld machines of ICT)
16.	Veranderingen in het productieproces en/of leiderschap
17.	Veranderingen in de producten of dienstverlening
18.	Veranderingen in hoeveelheid klantencontact

Om antwoord te geven op de eerste twee vragen, vergelijken we het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden uit 2016. Allereerst brengen we de relatieve positie van middelbaar opgeleiden ten opzichte van laag en hoog opgeleiden in kaart. Vervolgens gebruiken we statistische analysetechnieken (t-toets en Chi-kwadraat toets) om te bepalen of de verschillen tussen laag, midden en hoog opgeleiden statistisch significant zijn. Deze analyses worden ook gebruikt om antwoord te geven op de derde vraag. Daarbij brengen we

eerst in kaart welke veranderingen zich tussen 2010 en 2016 binnen de groepen laag, middelbaar en hoog opgeleiden hebben voorgedaan. Vervolgens toetsen we in hoeverre deze veranderingen tussen deze groepen significant van elkaar verschillen. Ten slotte kijken we naar de mate waarin werknemers behoefte hebben aan maatregelen om beter om te kunnen gaan met verandering, uitgesplitst naar opleidingsniveau.

### 4.3 RESULTATEN

#### 4.3.1 DI-profiel van middelbaar opgeleiden in 2016

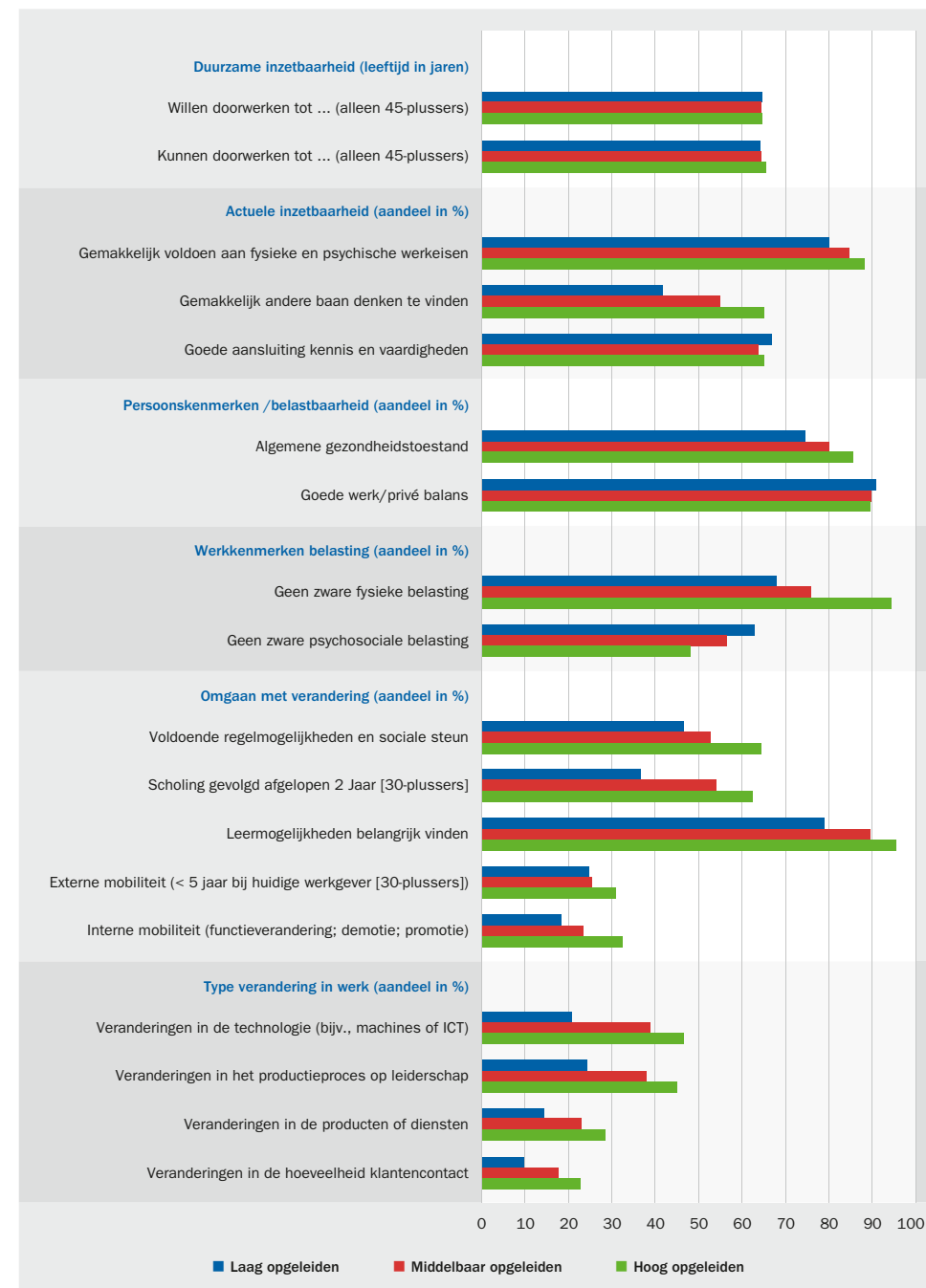
Om antwoord te krijgen op de eerste vraag ('Wat kenmerkt het DI-profiel van middelbaaropgeleiden?') zetten we het DI-profiel van middelbaar opgeleiden af tegen dat van laag en hoog opgeleiden. Figuur 4.2 geeft een overzicht van het DI-profiel naar opleidingsniveau uit het jaar 2016 (zie bijlage 1 voor de gemiddelden en percentages). We kijken daarbij telkens naar het aandeel middelbaar opgeleiden dat zich gunstig of ongunstig op de verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid positioneert en vergelijken dit met het aandeel laag en hoog opgeleiden. Als eerst bespreken we in hoeverre middelbaar opgeleiden een middenpositie op deze indicatoren innemen. Vervolgens gaan we in op de indicatoren die niet verschillen tussen opleidingsniveaus. Daarna kijken we op welke indicatoren middelbaar opgeleiden zich relatief dicht bij hoog opgeleiden of juist bij laag opgeleiden positioneren.

#### Middenpositie van middelbaar opgeleiden

Figuur 4.1 toont aan dat middelbaar opgeleiden over het algemeen een middenpositie innemen tussen laag en hoog opgeleiden. Op twee indicatoren positioneren middelbaar opgeleiden zich relatief het minst gunstig: de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de mate waarin kennis en vaardigheden goed aansluiten op het huidige werk. Het verschil op deze indicatoren met laag en hoog opgeleiden is echter niet significant (zie volgende paragraaf).

#### Gelijkheid in het DI-profiel, ongeacht opleidingsniveau

Vier indicatoren verschillen nagenoeg niet tussen werknemers met verschillende opleidingsniveaus. De eerste indicator betreft de leeftijd tot waarop men wil doorwerken. Alle werknemers, ongeacht opleidingsniveau, rapporteerden tot een leeftijd van ruim 64 jaar te willen doorwerken. De andere drie indicatoren betreffen determinanten van de duurzame inzetbaarheid. Zo ervaart ongeveer een even groot aandeel laag, midden en hoog opgeleiden een goede aansluiting van kennis en vaardigheden op het huidige werk (respectievelijk 67%, 64% en 65%). Ook zegt een grote meerderheid van alle drie opleidingsgroepen een goede werk-privébalans te hebben (respectievelijk 91%, 90% en 90%). Als laatste is het aantal laag, middelbaar en hoog opgeleide werknemers dat korter dan 5 jaar bij de huidige werkgevers werkt (externe mobiliteit) niet significant verschillend (respectievelijk 25%, 25% en 31%).



FIGUUR 4.2

DI-profiel naar opleidingsniveau, uit het jaar 2016

BRON NEA 2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot werknemers van 25-75 jaar.

*Gelijkheid in het DI-profiel tussen middelbaar en hoog opgeleiden*

Wanneer we naar overeenkomsten tussen middelbaar en hoog opgeleiden kijken, blijkt dat zij in 2016 in ongeveer even grote mate met veranderingen in het werk te maken hadden. De kloof met betrekking tot deze veranderingen zit dus vooral tussen laag en middelbaar opgeleide werknemers. Zo geeft bijvoorbeeld ruim 40% van de hoog opgeleiden en een kleine 40% van de middelbaar opgeleiden aan dat zij in hun werk met nieuwe technologie of met een andere werkwijze te maken hadden, tegenover ongeveer 20% van de laag opgeleiden.

Ook voor het omgaan met veranderingen in het werk lijken middelbaar opgeleiden sterker op hoog opgeleiden, vooral wanneer we kijken naar gevolgde scholing. Middelbaar opgeleiden volgden weliswaar iets minder vaak scholing dan hoog opgeleiden, maar dit verschil is niet significant. Ongeveer 63% van de hoog opgeleiden volgde in de afgelopen twee jaar scholing, gevolgd door zo'n 55% van middelbaar opgeleiden en een kleine 38% van de laag opgeleiden.

*Gelijkheid in het DI-profiel tussen middelbaar en laag opgeleiden*

Daar waar ongeveer evenveel middelbaar als hoog opgeleiden veranderingen in het werk rapporteerden, geldt dit niet voor de kenmerken van het werk zelf. Zoals hoofdstuk 2 al aantoonde hebben laag opgeleiden vaker een fysiek zware baan dan hoger opgeleiden (middelbaar én hoog opgeleiden). De resultaten in dit hoofdstuk tonen aan dat dit resultaat verklaard wordt door de vergelijking met hoog opgeleiden, want middelbaar opgeleiden verrichten ook vaak fysiek zwaar werk. Waar één op de drie laag opgeleiden te maken had met fysiek zwaar werk, rapporteerde één op de vier van de middelbaar opgeleiden hier last van te hebben. Onder hoog opgeleiden was dit slechts één op de twintig.

Daarnaast blijven regelmogelijkheden en sociale steun van de leidinggevende onder middelbaar opgeleiden (en laag opgeleiden) achter bij die van hoog opgeleiden. Een kleine minderheid (46%) van de laag opgeleiden geeft aan voldoende regelmogelijkheden en sociale steun te ervaren, gevolgd door ongeveer de helft (52%) van de middelbaar opgeleiden en een ruime meerderheid (64%) van de hoog opgeleiden. Het verschil tussen middelbaar en hoog opgeleiden was daarmee bijna twee keer zo groot als het verschil tussen laag en middelbaar opgeleiden.

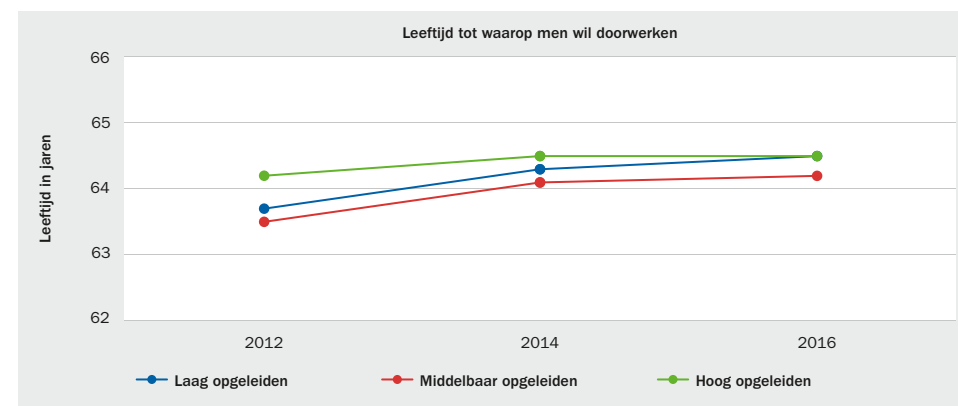
Als laatste valt de interne mobiliteit op. Eerder onderzoek onder laag opgeleiden laat zien dat zij veel meer dan *hoger* opgeleiden gericht zijn op de interne arbeidsmarkt en op interne mobiliteit (Sanders et al., 2011). Desondanks veranderden laag opgeleiden in 2016 het minst vaak van functie bij de huidige werkgever en hoog opgeleiden het meest. Ook hier tonen de resultaten aan dat het zinvol is om een onderscheid te maken tussen middelbaar en hoog opgeleiden: het aandeel middelbaar opgeleiden dat intern in beweging kwam was significant kleiner dan het aandeel hoog opgeleiden en verschilde niet wezenlijk van laag opgeleiden.

**4.3.2** *Ontwikkeling van het DI-profiel tussen 2010 en 2016, naar opleidingsniveau*

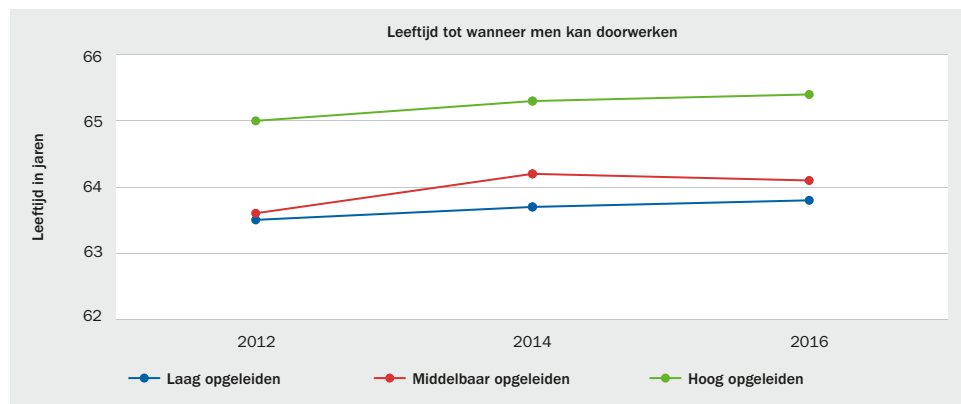
Om antwoord te krijgen op de vraag hoe het DI-profiel van de drie opleidingsniveaus zich tussen 2010 en 2016 heeft ontwikkeld, kijken we naar de trends *binnen* de opleidingsniveaus: evalueren laag, middelbaar, en hoog opgeleiden hun duurzame inzetbaarheid in 2016 op dezelfde manier als in de jaren ervoor? Daarnaast onderzoeken we of er significante verschillen zijn tussen de opleidingsniveaus: zijn ontwikkelingen in het DI-profiel over de tijd heen bijvoorbeeld anders voor middelbaar opgeleiden dan voor laag en hoog opgeleiden? De resultaten tonen aan dat het DI-profiel van laag, middelbaar, en hoog opgeleiden tussen 2010 en 2016 relatief stabiel is gebleven. Ook zijn de veranderingen op de indicatoren niet wezenlijk verschillend tussen opleidingsniveaus (zie bijlage 2). Op een aantal aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn laag, middelbaar, en/of hoog opgeleiden over de tijd heen echter wél anders gaan denken, namelijk over de leeftijd waarop zij zouden willen en denken te kunnen doorwerken, over hoe gemakkelijk zij een andere baan denken te kunnen vinden en over hun psychosociale arbeidsbelasting. In de volgende paragrafen richten we ons op de ontwikkelingen die zich hierin hebben voorgedaan.

*Langer willen en kunnen doorwerken*

Voor deze uitkomstmaten van duurzame inzetbaarheid zijn alleen de 45-plussers geselecteerd. Figuur 4.3. toont aan dat vooral laag opgeleiden door de tijd heen aangeven langer te *willen* doorwerken, maar ook dat de leeftijd waarop middelbaar opgeleide 45-plussers willen doorwerken tussen 2010 en 2016 gestegen is. De grootste effecten zijn te vinden tussen 2012 en 2014. In 2014 zeiden laag én middelbaar opgeleide 45-plussers gemiddeld zes maanden langer te willen doorwerken dan in 2012. Tussen 2014 en 2016 steeg de leeftijd alleen onder laag opgeleiden significant verder.

**FIGUUR 4.3**

Leeftijd tot waarop men wil doorwerken



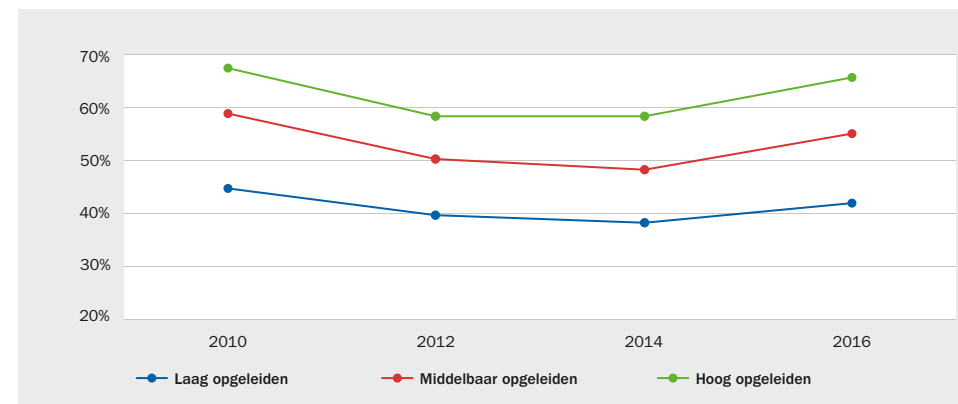
FIGUUR 4.4

Leeftijd tot wanneer man kan doorwerken

Figuur 4.4 laat verder zien dat de leeftijd tot waarop men zich lichamelijk en geestelijk in staat acht het huidige werk te *kunnen* voortzetten alleen onder middelbaar opgeleiden is gestegen, wederom tussen 2012 en 2014. De leeftijd tot waarop zij zichzelf in staat achten om te kunnen doorwerken steeg in deze periode met 6 maanden. De leeftijd tot waarop laag en hoog opgeleiden aangeven te kunnen doorwerken steeg ook enigszins, maar deze toename is niet significant.

#### Actuele inzetbaarheid

Tussen 2010 en 2014 nam het aandeel middelbaar opgeleiden dat dacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden af. Waar in 2010 nog een kleine 60% van de middelbaar opgeleiden hier vertrouwen in had, was dit aandeel in 2012 gedaald naar 50%. Tussen 2014 en 2016 herstelde het vertrouwen, maar was het nog niet terug op het niveau van 2010 (figuur 4.5). Het aandeel hoog opgeleiden dat dacht gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden, nam tussen 2010 en 2012 in gelijke mate met het aandeel middelbaar opgeleiden af. Tussen 2012 en 2014 stabiliseerde hun vertrouwen net iets sterker dan onder middelbaar opgeleiden. Van de laag opgeleiden dacht ongeveer 40% gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden en dat is over de tijd heen relatief stabiel gebleven.



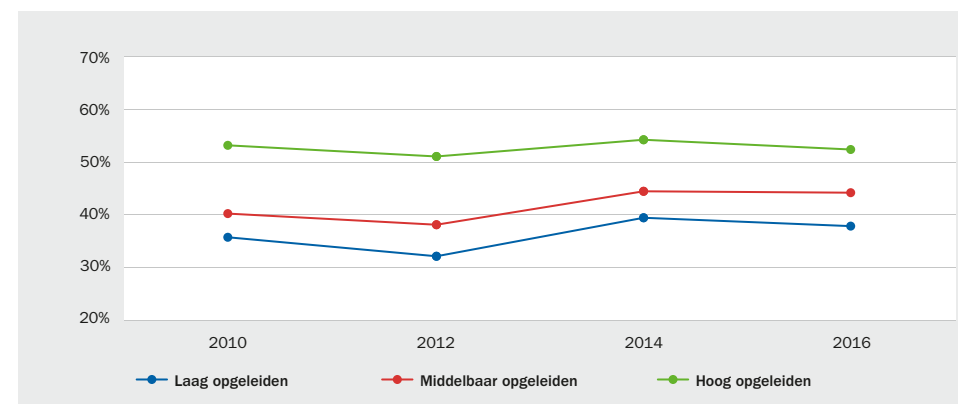
FIGUUR 4.5

Percentage dat aangeeft gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden (externe mobiliteit)

BRON: NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

#### Psychosociale arbeidsbelasting

Steeds meer middelbaar opgeleiden kregen, net als laag opgeleiden, tussen 2010 en 2016 te maken met zware psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk en/of emotionele taakeisen) (figuur 4.6). Vooral tussen 2012 en 2014 steeg het aandeel laag én middelbaar opgeleiden dat geconfronteerd werd met hoge werkdruk en/of emotioneel veeleisend werk. Het aandeel hoog opgeleiden dat met zware psychosociale arbeidsbelasting te maken had, bleef over de tijd heen nagenoeg gelijk.



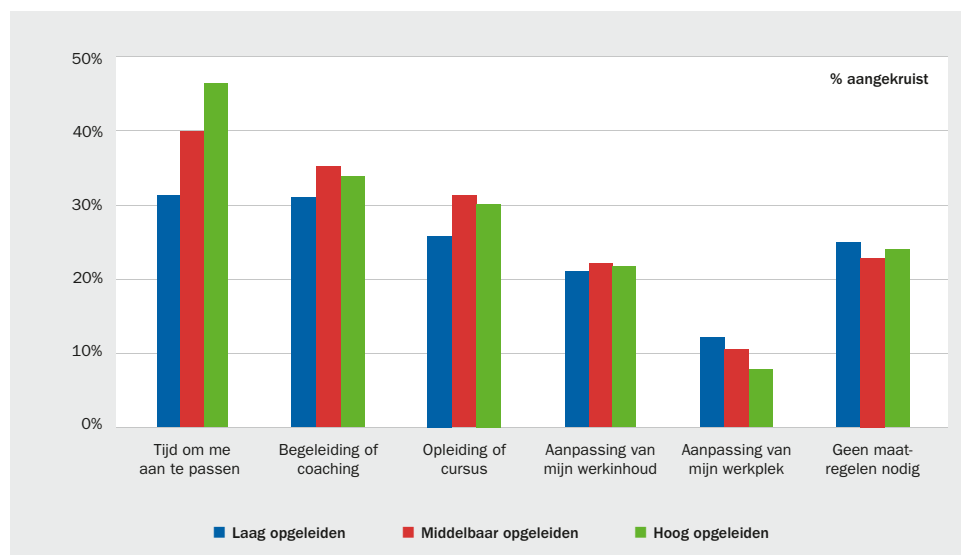
FIGUUR 4.6

Percentage dat aangeeft te maken te hebben met zware psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk en/of emotionele taakeisen) naar opleidingsniveau

BRON: NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

#### 4.3.3 Gewenste maatregelen ten behoeve van het omgaan met veranderingen in het werk

In het voorgaande zagen we dat een grote groep middelbaar opgeleiden met veranderingen in het werk te maken heeft. Dat geldt ook voor laag en hoog opgeleiden (in mindere en meerdere mate, respectievelijk). In hoeverre hebben zij behoefte aan ondersteuning om met deze veranderingen om te kunnen gaan? Wat zijn de gewenste ondersteuningsmaatregelen die de werkgever kan inzetten?



FIGUUR 4.7

Gewenste maatregelen onder middelbaar, laag en hoog opgeleiden, uit het jaar 2016

BRON: NEA 2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 75-jarige werknemers.

Allereerst heeft niet iedereen behoefte aan ondersteuning om goed met de veranderingen om te kunnen gaan. Een kleine 25% van alle werknemers zei in 2016 geen maatregel nodig te hebben om zich aan te kunnen passen, ongeacht opleidingsniveau. De overige 75% van de respondenten gaf aan daar wel behoefte aan te hebben. Figuur 4.7. geeft een overzicht van de voorkeuren van deze groep, naar opleidingsniveau.<sup>8</sup> Over het algemeen verschillen laag, middelbaar en hoog opgeleiden vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen. Het enige verschil in gewenste ondersteuningsmaatregelen tussen opleidingsniveaus wordt gevonden voor 'tijd om zich aan te passen'. Ruim 40% van de middelbaar en hoog opgeleiden had hier de grootste voorkeur voor. Laag opgeleiden hadden hier minder behoefte aan, vooral vergeleken met hoog opgeleiden. Ongeveer een derde van de werke-

<sup>8</sup> De maatregelen in figuur 4.7. zijn gepercenteerd op degenen die één of meerdere voorkeuren voor een maatregel hebben. Respondenten konden meerdere maatregelen aanwijzen en tellen daardoor niet noodzakelijkerwijs op tot 100%.

mers zei dat begeleiding op de werkvloer en/of een opleiding hen zou helpen om goed om te kunnen gaan met de veranderingen in het werk. Aanpassing van de werkplek werd het minst vaak genoemd.

#### 4.4 CONCLUSIES

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt is er in de afgelopen jaren in toenemende mate aandacht voor het middensegment. In dit hoofdstuk hebben we ons gericht op het DI-profiel van middelbaar opgeleiden en de ontwikkeling van het DI-profiel voor laag, middelbaar en hoog opgeleiden door de tijd heen. De resultaten tonen aan dat middelbaar opgeleiden hun middenpositie op de meeste indicatoren weten te behouden. Daarnaast blijkt dat het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden in de afgelopen jaren relatief stabiel is gebleven. In de volgende paragrafen maken we de balans op en vatten we de bevindingen samen.

##### 4.4.1 Kenmerken van het DI-profiel van middelbaar opgeleiden

Middelbaar opgeleiden hebben vaak te maken met veranderingen in het werk. Vooral nieuwe technologie of veranderingen in de werkwijze worden daarbij genoemd. Een belangrijke vraag is dan ook of zij over voldoende ontwikkelingsmogelijkheden beschikken die hen in staat stellen om met deze veranderingen om te gaan. Op het gebied van leerbereidheid en het volgen van formele ontwikkelingsmogelijkheden doen middelbaar opgeleiden het relatief goed. Zij hechten over het algemeen veel waarde aan leermogelijkheden in het werk en/of nemen vaak deel aan een cursus of opleiding. Loopbaanmogelijkheden op zowel de interne als op de externe arbeidsmarkt voor middelbaar opgeleiden lijken voor middelbaar opgeleiden echter onder druk te staan. Ook regelmogelijkheden en steun van de leidinggevende blijven achter ten opzichte van hoog opgeleiden. Deze laatste aspecten zijn echter zeer belangrijk voor het om kunnen gaan met veranderingen in het werk: mogelijkheden om problemen in het werk zelf op te kunnen lossen zet werknemers namelijk aan tot actief leren (zie ook Karasek, 1979).

##### 4.4.2 Ontwikkeling van het DI-profiel van laag, middelbaar en hoog opgeleiden

Tussen 2010 en 2016 is het DI-profiel van middelbaar, maar ook dat van laag en hoog opgeleiden relatief stabiel gebleven. Dit is in lijn met de bevindingen van Vlasblom en collega's (2015) waaruit bleek dat er in de afgelopen jaren geen duidelijke opwaartse lijn is geweest op het gebied van mobiliteit, scholing en gezondheid. Op vier indicatoren vonden we duidelijke veranderingen binnen de opleidingsgroepen:

- de leeftijd tot waarop men *wil* doorwerken;
- de leeftijd tot waarop men *kan* doorwerken;
- de mate waarin men denkt gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden;
- de psychosociale belasting van het werk.

De leeftijd tot waarop men wil doorwerken is zowel onder laag als middelbaar opgeleiden gestegen. De leeftijd tot waarop men denkt te kunnen doorwerken steeg in deze periode alleen onder middelbaar opgeleiden. Een mogelijke verklaring voor deze stijging is te vinden in een afname van sociale zekerheden, zoals het langer moeten doorwerken voor je AOW, minder rechten op pensioen, hogere zorgkosten en het vervangen van de studiefinanciering door een leenstelsel voor schoolgaande kinderen (Kremer et al., 2017). Het is aannemelijk dat 'willen doorwerken' sterk is gerelateerd aan de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers stellen zich daarop in en passen hun verwachtingen aan. Met de veranderingen in de pensioengerechtigde leeftijd in 2013 en 2014 is het goed denkbaar dat werknemers de leeftijd tot waarop zij willen doorwerken laten meegroeien. Bovendien verstevigen werkenden wanneer zij langer doorwerken hun financiële zekerheid voor henzelf en mogelijk hun kinderen.

Daarnaast zagen we dat middelbaar opgeleiden steeds minder vertrouwen hadden om gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. De economische crisis die in 2009 begon heeft hier ongetwijfeld een belangrijke rol in gespeeld en de afname in het vertrouwen is ook niet ongegrond zoals blijkt uit de stijgende werkloosheidspercentages. De Beer (2015) toonde bijvoorbeeld aan dat de werkloosheid juist onder middelbaar opgeleiden steeg. Sinds 2014 neemt de werkloosheid echter weer af en dat is ook terug te zien in het herstel van het vertrouwen bij middelbaar opgeleiden.

Ten slotte is de mate waarin men in het werk te maken heeft psychosociale belasting over de tijd heen veranderd. Steeds meer laag en middelbaar opgeleiden rapporteren een hoge werkdruk en/of emotionele taakeisen. Dit is in strijd met de bevindingen van Vlasblom en collega's (2015), waarin zij concludeerden dat tussen 2004 en 2012 de psychosociale belasting voor de Nederlandse werkende populatie niet veranderd was. De onderzoekers keken echter niet naar verschillen tussen opleidingsniveaus. Het is goed mogelijk dat verschillen tussen opleidingsniveaus elkaar opheffen of effecten doen afzakken. Een andere verklaring is te vinden in de tijd. De resultaten in dit hoofdstuk brengen de periode tussen 2010 en 2016 in kaart. Dit is grotendeels ná de periode die door Vlasblom en collega's (2015) onderzocht werd.

#### 4.4.3 Gewenste maatregelen om met veranderingen om te gaan

De derde vraag die we in deze bijdrage aan de orde stelden, gaat over de maatregelen die werkgevers kunnen nemen om hun werknemers te ondersteunen in het omgaan met veranderingen op het werk. Laag, middelbaar en hoog opgeleiden verschillen vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen. Wanneer werknemers ondersteuning wensen, dan is dit vooral in termen van tijd en ruimte, begeleiding op de werkvloer en het volgen van scholing.

Tegelijkertijd is er een aanzienlijke groep werknemers die onzeker is over hun actuele inzetbaarheid. Een belangrijke vraag blijft dan ook in hoeverre de aanwezige ontwikkelingsmogelijkheden passen bij hun ontwikkelingsbehoefte. Investeren in loopbaanmogelijkheden, het bieden van informele leeromgevingen op de werkvloer en meer bewuste keuzes in de te

volgen trainingen/cursussen bieden aanknopingspunten om de inzetbaarheid van de laag en middelbaar opgeleiden te versterken. De achterblijvende regel mogelijkheden en steun van de leidinggevende duidt erop dat laag en middelbaar opgeleide werknemers en hun leidinggevers meer met elkaar in gesprek moeten over de vraag wat zij nodig hebben om bepaalde vaardigheden of kennis te vergaren of op peil te houden. Hoe beter de interactie tussen leidinggevende en medewerker, hoe hoger de interne mobiliteit (ICTU/Internet-spiegel, 2015).

#### 4.5 TOT SLOT

Ondanks dat de middenpositie van middelbaar opgeleiden op DI-indicatoren stabiel is, laat dit hoofdstuk zien dat er diverse aanknopingspunten zijn om de duurzame inzetbaarheid van deze groep te versterken. Ook zijn er aanknopingspunten voor verdere verdieping van dit thema. In dit hoofdstuk is bijvoorbeeld gekozen om verschillen vanuit een opleidingslens in kaart te brengen. Er is geen relatie gelegd tussen groepen met een bepaald opleidingsniveau en eventuele verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur van de arbeidsmarkt. De diversiteit binnen de opleidingsniveaus is echter groot en het is goed denkbaar dat specifieke (middelbaar opgeleide) beroepsbeoefenaren en bijbehorende (sub)sectoren meer of minder kwetsbaar zijn geworden in termen van hun duurzame inzetbaarheid. Toekomstig onderzoek zou dit moeten uitwijzen. Daarnaast staat in dit hoofdstuk het werknemersperspectief centraal. Voor vervolgonderzoek zou het ook interessant zijn te onderzoeken hoe werkgevers met een substantieel aantal middelbaar opgeleiden de duurzame inzetbaarheid van hun personeel beoordelen.

Dit hoofdstuk benadrukt dat het belangrijk is om zicht te houden op de vraag hoe de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden zich ontwikkelt. Niet alleen ten opzichte van laag opgeleiden en hoog opgeleiden, maar ook ten opzichte van het verleden. Vormt 'het midden' de brug tussen laag en hoog opgeleiden of is toch sprake van polarisatie waarbij een deel van het midden zich bij de laag opgeleiden voegt en de andere deel zich bij de hoog opgeleiden voegt? Monitoring van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, verbijzonderd naar opleidingsniveau geeft antwoord op dergelijke vragen.

#### LITERATUUR

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- De Beer, P. (2015). Staat de middenklasse onder druk?. *Beleid en Maatschappij* 42(2), 146-155.
- De Graaf-Zijl, M., Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Den Ouden, A., & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.



Ganzeboom, H. B. G. (2017). Polariseert de beroepshiërarchie en verdwijnt de middenklasse? In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 115-134). Den Haag: WRR.

Goos M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104, 2509-2526.

ICTU/Internetspiegel (2015). *Employability bij de Rijksoverheid. Een studie naar de factoren die van invloed zijn op de werkbeleving van Rijksmedewerkers*. [S.l.]: Internetspiegel.

Karasek, R. A., (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Kremer, M., Das, D., & Schrijvers, E. (2017). Onzekerheid in het midden: Over de verbroken beloften van de middenklasse. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 233-254). Den Haag: WRR.

Tolsma, J., & Wolbers, M. H. J. (2017). Ontwikkelingen in de maatschappelijke positie van middelbaar opgeleiden in Nederland. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 93-107). Den Haag: WRR.

Salverda, W. (2017). Hollen om stil te staan? Tweeverdieners en de Nederlandse middenklasse sinds 1990. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 143-168). Den Haag: WRR.

Sanders, J., Van Wijk, E., Dorenbosch, L., & Blonk, R. (2011). Arbeidsmarkttransities van laag opgeleiden. In W. Smits, J. Sanders, R. van Gaalen & J.-F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen* (pp. 43-57). Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO.

Vlasblom, J. D., Van Echtelt, P., & de Voogd-Hamerlink, M. (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van den Berge, W., & Ter Weel, B. (2015). *Baanpolarisatie in Nederland*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Van der Waal, J., De Koster, W., & Van Noord, J. (2017). Opleidingsverschillen in maatschappelijk onbehagen en wantrouwen in de politiek. In G. Engbersen, E. Snel & M. Kremer (Eds.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (pp. 199-218). Den Haag: WRR.

## BIJLAGE 1

DI-uitkomstmaten en -determinanten voor verschillende opleidingsniveaus

TABEL B1.1

Ontwikkeling tussen 2010, 2012, 2014 en 2016 van DI-uitkomstmaten en -determinanten voor verschillende opleidingsniveaus (percentages en gemiddelden)

	HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU						HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU					HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU				
	LAAG ( $\leq$ VMBO)						MIDDEN (HAVO-MBO)					HOOG (HBO-WO)				
	2010	2012	2014	2016	B( $\beta$ )p		2010	2012	2014	2016	B( $\beta$ )p	2010	2012	2014	2016	B( $\beta$ )p
Steekproefomvang:	-	2.075	2.370	2.754	7.199		-	3.068	4.548	5.329	12.945	-	2.600	3.734	4.398	10.732
Willen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers)	-	63,7▼	64,3△	64,5▲	+0,353 (+0,085)▲		-	63,5▼	64,1△	64,2△	+0,301 (+0,069)▲	-	64,2▼	64,5	64,5	+0,150 (+0,032)△
Kunnen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers)	-	63,5▼	63,7	63,8	+0,174 (+0,032)△		-	63,6▼	64,2△	64,1	+0,196 (+0,033)△	-	65,0▼	65,3	65,4△	+0,167 (+0,026)△
Steekproefomvang:	-	2.075	2.370	2.754	7.199		-	3.068	4.548	5.329	12.945	-	2.600	3.734	4.398	10.732
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkeisen [% zowel psychisch als fysiek]	81,7%△	80,5%	80,0%	79,8%	-0,6% (-0,017)▼		86,3%△	83,8%▼	84,6%	84,6%	-0,4% (-0,011)▼	90,0%△	88,5%	87,0%▼	88,3%	-0,5% (-0,017)▼
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (helemaal) mee eens]	44,8%△	39,7%▼	38,2%▼	42,0%	-0,8% (-0,018)▼		58,9%▲	50,3%▼	48,2%▼	55,2%△	-0,8% (-0,018)▼	67,5%▲	58,3%▼	58,4%▼	65,6%△	+0,1% (+0,002)
Goede aansluiting kennis en vaardigheden [% sluit goed aan]	62,6%▼	66,5%	67,1%△	67,1%△	+1,3% (+0,031)△		60,7%▼	62,2%	63,5%	64,0%△	+1,1% (+0,025)△	63,4%▼	64,2%	64,7%	65,4%△	+0,6% (+0,015)△
Algemene gezondheidstoestand [% goed of zeer goed]	-	-	75,5%	74,0%	-1,4% (-0,017)		-	-	80,4%	80,1%	-0,2% (-0,003)	-	-	84,6%▼	85,5%△	+0,9% (+0,013)△
Goede werk-privébalans [% nee, nooit/ja, enkele keer]	90,5%	91,8%△	90,6%	90,7%	-0,1% (-0,003)		90,4%	91,3%△	90,1%	89,6%▼	-0,4% (-0,014)▼	88,2%▼	88,9%	89,6%	89,4%	+0,4% (+0,013)△
Geen zware fysieke belasting [% nee/ja soms]	66,4%	69,3%△	66,0%▼	66,8%	-0,2% (-0,006)		77,0%	77,2%	77,3%	75,8%▼	-0,4% (-0,011)▼	95,0%△	94,4%	94,4%	94,3%	-0,2% (-0,010)
Geen zware psychosociale belasting [% laag/middel en laag/middel]	64,7%	67,9%▲	60,6%▼	62,1%▼	-1,6% (-0,036)▼		59,7%△	62,0%▲	55,5%▼	55,9%▼	-1,8% (-0,040)▼	46,8%	49,0%△	45,9%▼	47,6%	-0,1% (-0,001)
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [% middel/hoog]	47,5%△	46,5%	45,1%▼	46,0%	-0,5% (-0,012)		54,9%△	53,2%	52,6%	52,4%▼	-0,7% (-0,016)▼	67,7%△	63,8%	63,4%▼	64,3%	-0,9% (-0,020)▼
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [% ja]	-	39,0%	38,6%	37,6%	-0,7% (-0,012)		-	55,3%	56,0%	54,9%	-0,3% (-0,005)	-	66,5%△	64,2%	63,1%▼	-1,6% (-0,027)▼
Leermogelijkheden belangrijk vinden [% (heel) belangrijk]	79,0%▼	81,6%△	81,4%△	79,6%▼	+0,1% (+0,002)		89,8%	90,9%△	90,0%	90,0%	-0,0% (-0,001)	95,4%▼	96,7%△	96,1%	95,9%	+0,1% (+0,003)
Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever [30-plussers] [% tot 5 jaar]	27,7%△	26,0%	25,0%	24,8%▼	-1,0% (-0,024)▼		29,6%△	27,5%△	23,9%▼	25,2%▼	-1,5% (-0,039)▼	34,5%△	31,3%	28,8%▼	31,3%	-1,0% (-0,023)▼
Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie [% ja]	-	17,8%	17,1%	18,7%	+0,5% (+0,010)		-	23,6%	22,5%▼	23,7%	+0,2% (+0,004)	-	31,4%	31,5%	32,8%△	+0,8% (+0,013)△

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

Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval ( $\beta$  = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt)  $p$  = significantie.

**BRON:** NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.

## BIJLAGE 2

### Trends opleidingsniveaus

**TABEL B2.1**

Verschillen in trends tussen opleidingsniveaus uit surveyjaar 2010-2016

	MIDDELBAAR VERSUS LAAG OPGELEIDEN	MIDDELBAAR VERSUS HOOG OPGELEIDEN
	$\Delta B (\Delta \beta) p$	$\Delta B (\Delta \beta) p$
Steekproefomvang:	20.144	23.677
Willen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers)	+0,022 (+0,002)	<b>-0,152 (-0,017)</b> ▽
Kunnen doorwerken tot [gem. leeftijd in jaren] (alleen 45-plussers)	-0,051 (-0,006)	-0,029 (-0,002)
Steekproefomvang:	67.666	85.813
Gemakkelijk voldoen aan fysieke en psychische werkisen [% zowel psychisch als fysiek]	+0,3% (+0,003)	-0,1% (-0,002)
Gemakkelijk andere baan denken te vinden [% (helemaal) mee eens]	-0,0% (-0,000)	<b>+0,9% (+0,010)</b> △
Goede aansluiting kennis en vaardigheden [% sluit goed aan]	-0,2% (-0,003)	-0,4% (-0,005)
Algemene gezondheidstoestand [% goed of zeer goed]	+1,2% (+0,007)	+1,2% (+0,008)
Goede werk-privébalans [% nee, nooit/ja, enkele keer]	-0,3% (-0,005)	<b>+0,7% (+0,013)</b> △
Geen zware fysieke belasting [% nee/ja soms]	-0,2% (-0,002)	+0,2% (+0,003)
Geen zware psychosociale belasting [% laag/middel en laag/middel]	-0,2% (-0,002)	<b>+1,7% (+0,019)</b> △
Gemiddeld tot goede regelmogelijkheden en sociale steun [% middel/hoog]	-0,2% (-0,002)	-0,1% (-0,001)
Scholing gevolgd afgelopen 2 Jaar [30-plussers] [% ja]	+0,4% (+0,003)	<b>-1,3% (-0,011)</b> ▽
Leermogelijkheden belangrijk vinden [% (heel) belangrijk]	-0,1% (-0,002)	+0,1% (+0,002)
Externe mobiliteit: korter dan 5 jaar bij huidige werkgever [30-plussers] [% tot 5 jaar]	-0,6% (-0,007)	+0,6% (+0,007)
Interne mobiliteit: functieverandering; demotie; promotie [% ja]	-0,3% (-0,003)	+0,6% (+0,005)

Noot. ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's  $d$  is ten minste 0,10.

Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's  $d$  is kleiner dan 0,10 (Cohen, 1988).

Trendanalyse:  $B$  = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval  
( $\beta$  = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt)  $p$  = significantie.

Vetgedrukte indicatoren zijn marginaal significant.

**BRON:** NEA 2010-2016 (TNO/CBS). De onderzoekspopulatie is hier beperkt tot 25- tot 65-jarige werknemers.