

SAMENVATTING

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. In deze bundel presenteren wij in negen hoofdstukken een overzicht van kennis over het concept van duurzame inzetbaarheid. Hieronder geven we eerst in het kort de belangrijkste conclusies weer. Vervolgens geven we een samenvatting per hoofdstuk.

Duurzame inzetbaarheid – stand van zaken

Wanneer werkenden duurzaam inzetbaar zijn, zullen zij waarschijnlijk langer (kunnen en willen) doorwerken. In de laatste jaren was er sprake van een stijgende trend, zowel in de leeftijd tot waarop werknemers willen en kunnen doorwerken als in de leeftijd waarop zij daadwerkelijk stoppen met werken. Die stijging is in 2016 echter tot stilstand gekomen.

Factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid zijn onder meer de belastbaarheid (bijv. de gezondheid), werkkenmerken, en kennis en vaardigheden. Er zijn geen duidelijke trends (afname of toename) in de tijd waar te nemen in deze factoren. Wel zijn er duidelijke en stabiele verschillen tussen jonge en oudere werknemers en tussen laag en hoger opgeleiden, waarbij oudere werknemers en lager opgeleiden doorgaans ongunstiger scores op deze factoren.

Duurzame inzetbaarheid en gezondheid

Gezondheid is een heel belangrijke factor voor duurzame inzetbaarheid. Doordat de bevolking vergrijsd en de pensioenleeftijd stijgt, zal gezondheid alleen nog maar belangrijker worden. We krijgen namelijk te maken met een toename aan mensen met gezondheidsklachten in de beroepsbevolking, en de druk om passend werk voor deze groep te vinden stijgt.

Er zijn diverse onderzoeken die het relatieve belang van gezondheid laten zien. Zo is de kans op een verminderd werkvermogen voor iemand met een slechte fysieke gezondheid twee keer zo hoog en de kans op uitstroom naar arbeidsongeschiktheid (in de komende drie jaar) zes keer zo hoog als voor degenen met een goede fysieke gezondheid. Dit geldt in iets mindere mate ook voor mentale gezondheid. Wel blijkt dat de invloed van gezondheid op arbeidsparticipatie te beïnvloeden is. Behalve de wijze waarop een individu met problemen omgaat (coping stijl), blijken ook werkkenmerken een rol te spelen. Door veel regelmogelijkheden op het werk, zoals zelf werktempo en -volgorde kunnen bepalen, wordt de negatieve invloed van een slechte gezondheid op duurzame inzetbaarheid beperkt.

Duurzame inzetbaarheid voor jong en oud

Bij het begrip duurzame inzetbaarheid is in het verleden vaak gefocust op oudere werknemers. Zij zijn immers degenen die nu langer moeten doorwerken, terwijl de verwachtingen

anders waren. Inmiddels is er ook aandacht voor de inzetbaarheid van de totale beroepsbevolking, want het is ook belangrijk dat de jongere leeftijdsgroep aan het werk blijft. Keuzes die aan het begin van het werkzame leven gemaakt worden, zijn van invloed op het kunnen en willen doorwerken aan het eind van de carrière. Het blijkt dat andere factoren van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van jongeren dan op die van ouderen. Gezondheid is uiteraard in beide leeftijdsgroepen van groot belang, maar bij jongeren is diabetes de grootste voorspeller van vroegtijdige uitstroom uit het werk, terwijl het bij ouderen vooral gaat om psychische problemen, hart-vaatklachten en klachten aan het bewegingsapparaat.

Duurzame inzetbaarheid en opleidingsniveau

De feitelijke uittredeleeftijd van laag opgeleiden ligt hoger dan die van hoog opgeleiden. Het verschil nam bovendien toe tussen 2011 en 2015. In 2016 ligt de leeftijd tot waarop laag opgeleiden denken te *kunnen* doorwerken lager dan bij hoog opgeleiden en is er geen verschil in de leeftijd tot waarop hoog en laag opgeleiden door *willen* werken. Oftewel, laag opgeleiden werken langer door dan hoog opgeleiden, terwijl ze zich daartoe minder goed in staat achten en ze ook niet bovengemiddeld gemotiveerd zijn. Door technologische ontwikkelingen en diploma-inflatie is er in toenemende mate aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van middelbaar opgeleiden. Deze groep neemt op de meeste indicatoren van duurzame inzetbaarheid een middenpositie in tussen laag en hoog opgeleiden.

Invloed van werkkenmerken op duurzame inzetbaarheid

In diverse hoofdstukken in deze bundel komt de invloed van werkkenmerken op de duurzame inzetbaarheid van werkenden aan bod. We gaan in op de invloed van contractvorm, afwijkende werktijden, technologische ontwikkelingen in het werk en meer algemeen op de kwaliteit van werk.

Om duidelijke redenen blijft het niet hebben van een vast contract de belangrijkste voorspeller van vervroegde uitstroom uit werk. Maar op meer terreinen zijn *flexwerkers* (werknemers zonder vast contract) in het nadeel. Zo hebben flexwerkers over het algemeen minder formele en informele ontwikkelmogelijkheden dan vaste medewerkers, terwijl deze ontwikkeling van kennis en vaardigheden belangrijke indicatoren zijn voor duurzame inzetbaarheid. Dit risico blijkt vooral te spelen bij medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, terwijl medewerkers met een tijdelijk contract van 1 jaar of langer of met uitzicht op vast ongeveer evenveel ontwikkelmogelijkheden blijken te hebben als vaste medewerkers. Voorts blijkt dat zzp'ers minder formeel leren, maar juist meer informele ontwikkelmogelijkheden hebben door meer autonomie en variatie in het werk.

Ook *werktijden* zijn van invloed op duurzame inzetbaarheid. Steeds meer werkzaamheden vinden 's avonds, 's nachts of in het weekend plaats. Dat verstoort het slaap/waakritme, de biologische klok en het sociale leven van werkenden en heeft negatieve gevolgen voor de gezondheid. Dat geldt in het bijzonder voor de groeiende groep oudere werknemers. Het werken buiten kantoor tijden kan daarmee de duurzame inzetbaarheid ondermijnen. Vooral

werknemers die in ploegendiensten en/of gedurende de nacht werken hebben een hoog risico op een verminderde inzetbaarheid doordat zij fysiek en mentaal belastend werk doen, een gebrek aan mogelijkheden en sociale steun ervaren, een slechtere gezondheid hebben en meer burn-outklachten rapporteren. Beroepsziekten en ongevallen met verzuim als gevolg komen eveneens vaker voor bij deze groep.

Wat betreft *technologische ontwikkelingen* zien we dat het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid afneemt en het aantal met computer-arbeid toeneemt. Een arbeidssituatie waarin zowel veel computer-arbeid als veel machine-arbeid voorkomt duidt op robotisering, een grote mate van digitalisering van productiewerk. Dit komt echter nog maar beperkt voor. Bij werknemers in deze arbeidssituatie zien we wel de meeste zorgpunten wat betreft de duurzame inzetbaarheid. Zo geven ze vaker aan minder gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt en hebben ze minder mogelijkheden in het werk. Dit betreft echter slechts een kleine groep werknemers.

De *kwaliteit van het werk*, en dan met name een goede fysieke en sociale werkomgeving en voldoende mogelijkheden, werkt beschermend tegen vervroegde uitstroom uit het werk. Er lijkt de laatste jaren echter een neergaande trend te zijn in de kwaliteit van werk, waardoor duurzame inzetbaarheid onder druk komt te staan. Een lagere kwaliteit van het werk zien we vooral bij laag opgeleiden en in sommige sectoren. Zo scoort de vervoerssector en de horeca slecht op zowel fysieke werkomgeving als mogelijkheden. De bouwsector heeft de meest ongunstige fysieke werkomgeving en de sector gezondheid heeft zowel een ongunstige fysieke werkomgeving als een hoge werkintensiteit.

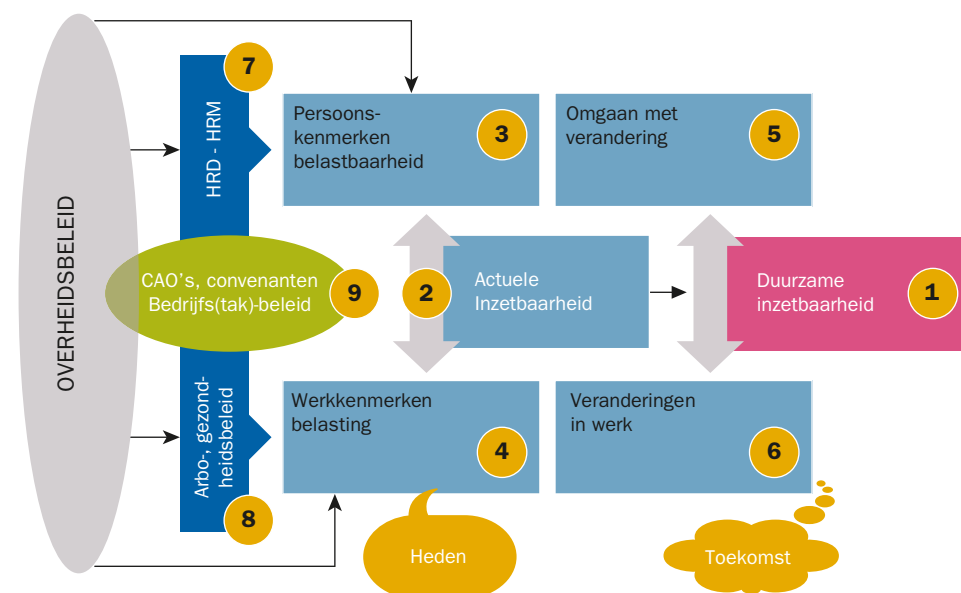
Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken

Steeds meer bedrijven nemen maatregelen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Daarbij kiezen bedrijven vaker voor ontzietmaatregelen (zoals extra vrije dagen of vrijstelling van ploegdienst) dan voor stimuleringsmaatregelen (zoals omscholing of taakverbreding). Soms zijn dit generieke maatregelen die opgenomen zijn in het bedrijfsbeleid, soms betreft het individuele maatwerkafspraken. Het laatste is vooral in kleine bedrijven het geval. Grote bedrijven, non-profit bedrijven en bedrijven die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie treffen vaker generieke maatregelen voor langer doorwerken.

HOOFDSTUK 1 – INLEIDING, MONITORING VAN DUURZAME INZETBAARHEID

Inzetbaarheid van werknemers 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 werknemers 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 werknemers en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid.

Het voeren van effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid vereist een goede en structurele monitoring van duurzame inzetbaarheid, zowel op het niveau van de werknemers 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. Figuur 1 visualiseert het model voor de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. Hieronder wordt het model verder uitgelegd, evenals hoe we de verschillende begrippen meten in de Monitor.



FIGUUR 1

Model voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid voor beleidsdoelinden

Blok 1 – Duurzame inzetbaarheid

In het model is de belangrijkste uitkomstmaat 'duurzame inzetbaarheid' 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 en willen doorwerken.

Blok 2 – Actuele inzetbaarheid

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.

Blok 3 – Persoonskenmerken, belastbaarheid

Persoonskenmerken en belastbaarheid zien we als determinanten van duurzame inzetbaarheid. Gezondheid speelt hierin bijvoorbeeld een belangrijke rol. Ook het vermogen om werk en privétaken te combineren is een belangrijke persoonlijke factor.

Blok 4 – Werkkenmerken, belasting

Hiervoor meten we de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting en de regelmogelijkheden en sociale steun in het werk.

Blok 5 – Omgaan met verandering

Duurzame inzetbaarheid impliceert dat de beroepsbevolking om kan gaan met veranderingen in het werk. 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 werkgeveeroordeel over de bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren (leerbereidheid). Ook is een dienstverband van korter dan 5 jaar bij de huidige werkgever als indicator voor baanverandering of 'mobiliteit' opgenomen.

Blok 6 – Veranderingen in werk

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.

Blok 7, 8 en 9 – Beleid op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid

In de Monitor kijken we alleen of werkgevers langer doorwerken belangrijk vinden en of ze maatregelen hiervoor treffen. Vooralsnog bevat de Monitor Duurzame Inzetbaarheid verder nog geen indicatoren om het bedrijfstak- en overheidsbeleid op duurzame inzetbaarheid te monitoren.

HOOFDSTUK 2 - DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND: STAND VAN ZAKEN EN ONTWIKKELINGEN IN DE TIJD

In dit hoofdstuk presenteren we de actuele stand van zaken en trends op het gebied van duurzame inzetbaarheid (DI) in de Nederlandse arbeidsmarkt op basis van twintig DI-indicatoren. Deze DI-indicatoren zijn grafisch weergegeven in DI-profielen. Naast het meer algemene DI-profiel voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, komen (verschillen tussen) specifieke doelgroepen aan de orde, zoals jongeren, ouderen, mensen met een chronische aandoening en laagopgeleiden. Ook kijken we naar de stand van zaken en trends omtrent DI-maatregelen en beleid in bedrijven.

Trends in langer doorwerken van oudere werknemers

Sinds in 2006 de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65ste levensjaar zijn afgeschaft, wordt er aanmerkelijk langer doorgewerkt in Nederland. Een gemiddelde Nederlandse werknemer werkt anno 2016 door tot de leeftijd van 64,4 jaar. Voor het eerst sinds 2006 zijn echter zowel de feitelijke pensioenleeftijd (64,4 jaar), als de leeftijd tot waarop werknemers *willen* doorwerken (64,3) en denken te *kunnen* doorwerken (64,5), van 2015 op 2016 niet meer verder gestegen. Tegelijkertijd zien we een toename van de

instroom van ouderen in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (29,4% van de totale instroom in 2010 naar een aandeel van 39,5% in 2015). Werkgevers treffen in 2016 vaker dan in voorgaande jaren zelf ook maatregelen die erop gericht zijn langer doorwerken mogelijk te maken voor hun personeel (43% in 2016 versus 32% in 2010).

Verschillen tussen DI-profielen op basis van leeftijd en opleidingsniveau

Werknemers jonger dan 45 jaar hebben meer 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 ook slechter op scholingsdeelname, mobiliteit en gezondheid. Daarnaast gaan laag opgeleiden gemiddeld later met pensioen dan hoger opgeleiden, waarschijnlijk om financiële redenen. Wel neemt in 2016 voor het eerst sinds 2011 de gemiddelde pensioenleeftijd onder laag opgeleiden af, terwijl deze onder hoger opgeleiden nog steeds licht toeneemt. Daarmee komt voorlopig een einde aan de trend dat het verschil in de gemiddelde pensioenleeftijd tussen laag en hoger opgeleiden groter wordt. Laag opgeleiden willen ook vaak wel langer doorwerken, maar verwachten dat relatief vaak niet te kunnen. Ook ervaren zij relatief beperkte steun en regelmogelijkheden en een relatief hoge fysieke belasting.

Verschillen tussen DI-profielen op basis van contracttype

Flexwerkers willen iets langer doorwerken en denken ook langer te kunnen doorwerken dan werknemers met een vast contract (respectievelijk 64,7 en 64,8 jaar versus 64,3 en 64,4 jaar), maar de verschillen worden kleiner. Daarnaast zien we dat flexwerkers leren net zo belangrijk vinden als werknemers met een vast contract, maar dat hun scholingsdeelname ver achterblijft. Bedrijven met veel flexibele krachten rapporteren een relatief grote 'skills mismatch'.

DI-profiel voor werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn in hun werkuitvoering

Werknemers met een gezondheidsprobleem dat hun werkuitvoering sterk belemmert, scoren op bijna alle DI-indicatoren ongunstig. Niet alleen beoordelen ze hun eigen DI laag, ook werkgevers met veel werknemers uit deze kwetsbare groep oordelen relatief negatief over de duurzame inzetbaarheid van hun personeel.

Verschillen tussen DI-profielen op basis van sector

In de landbouwsector wordt nog steeds het langst doorgewerkt. In de sector vervoer, opslag en communicatie is de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd het sterkst gestegen. Sinds 2006 nam die toe met maar liefst vijf jaar. Ook onder de energie- en waterleidingbedrijven zien we een dergelijke toename van de inzetbaarheid.

De gezondheids- en welzijnszorgsector scoort laag op de feitelijke pensioenleeftijd en de gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers denken door te kunnen werken. Werknemers in deze sector rapporteren ook een relatief hoge fysieke en psychosociale belasting. Dit biedt een mogelijk aanknopingspunt voor verduurzaming van de inzetbaarheid in deze sector.

Regionale verschillen tussen DI-profielen

De regionale DI-verschillen zijn in het algemeen klein. Zuid-Limburg valt op in ongunstige zin. Hoewel werkgevers hier relatief veel belang hechten aan langer doorwerken van hun personeel, treffen ze niet bovengemiddeld maatregelen om dat mogelijk te maken. Werknemers kunnen naar eigen zeggen niet zo lang doorwerken als in de meeste andere regio's. De aard van het werk lijkt weinig te veranderen: van innovaties is in 2016 relatief beperkt sprake.

Verschillen tussen DI-profielen Nederland en Europa

Nederland scoort in vergelijking met andere EU-landen erg goed op duurzame inzetbaarheid. Nederlandse werknemers willen langer doorwerken en denken dat ook te kunnen. Ze doen daarnaast relatief veel aan scholing, de werk-privébalans is relatief goed en de fysieke belasting is beperkt. Op externe mobiliteit, toerusting voor het huidige takenpakket en sociale steun en regelmogelijkheden scoren Nederlandse werknemers gemiddeld. Zweden en Denemarken zijn voor wat betreft duurzame inzetbaarheid de landen waartegen opgekeken mag worden.

Conclusie

De trend waarbij oudere werknemers steeds langer doorwerken lijkt te stabiliseren. Risicogroepen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn oudere werknemers, laag opgeleide werknemers en werknemers die door hun gezondheid sterk belemmerd zijn in hun werkkuitvoering. Flexwerkers scoren vooral ongunstig op scholingsdeelname. Bedrijven met een grote flexibele schil lijken dus kansen om 'skills mismatch' te beperken te laten liggen. Bij een vergelijking tussen sectoren en regio's valt op dat vooral de gezondheids- en welzijnssector en de regio Zuid-Limburg relatief ongunstig scoren op duurzame inzetbaarheid. De contrasten tussen regio's of sectoren zijn echter kleiner dan die tussen risicogroepen. Tenslotte scoort Nederland relatief goed op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid vergeleken met andere Europese landen.

HOOFDSTUK 3 - DUURZAME INZETBAARHEID EN GEZONDHEID

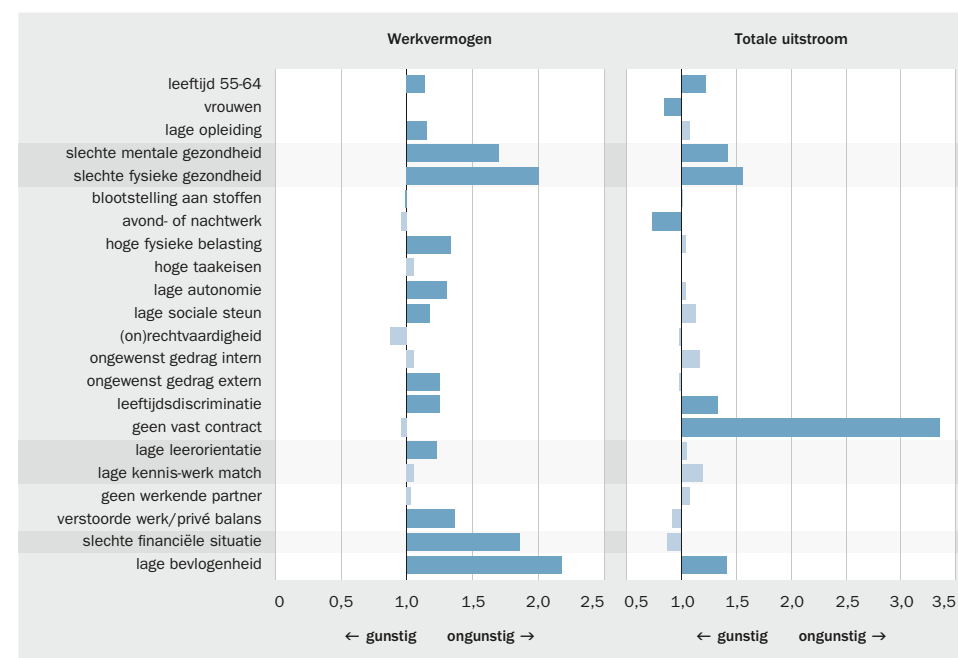
Dat gezondheid van belang is voor de duurzame inzetbaarheid staat buiten kijf. Er zijn echter verschillende begrippen en meetmethoden om gezondheid te duiden, variërend van subjectief ervaren gezondheid tot gediagnosticeerde aandoeningen. Beide zijn van belang en zullen verschillen in hun relatie tot duurzame inzetbaarheid. Mensen die objectief - door een arts vastgesteld - bezien niet ziek zijn, kunnen zich toch ziek voelen en mensen die wel als ziek gediagnosticeerd zijn, kunnen zich gezond voelen. Ook zal de ene werkende een bepaald gezondheidsprobleem als arbeidsbeperkend ervaren, terwijl bij de andere werkende hetzelfde gezondheidsprobleem de werkuitoefening niet of in geringe mate hindert. Dit kan met persoonlijkheid te maken hebben, maar werkkenmerken zullen hier ook op van invloed zijn. Leefstijl wordt soms ook in verband gebracht met duurzame inzetbaarheid, omdat het een belangrijke invloed heeft op de gezondheid.

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van eerder onderzoek met longitudinale data, aangevuld met relevante onderzoeksresultaten uit de literatuur. Eerst besteden we aandacht

aan het relatieve belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren. Vervolgens gaan we in op persoons- en werkkenmerken die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid. Ten slotte gaan we nog in op de rol die leefstijl hierin zou kunnen spelen.

Het belang van gezondheid ten opzichte van andere factoren

We hebben onderzocht welke factoren vroegtijdige uitstroom uit werk (in de komende drie jaar) voorspellen dan wel een ongunstige score op één of meer indicatoren¹ van duurzame inzetbaarheid (in het volgende jaar). Figuur 2 laat de resultaten van de analyse zien.



FIGUUR 2

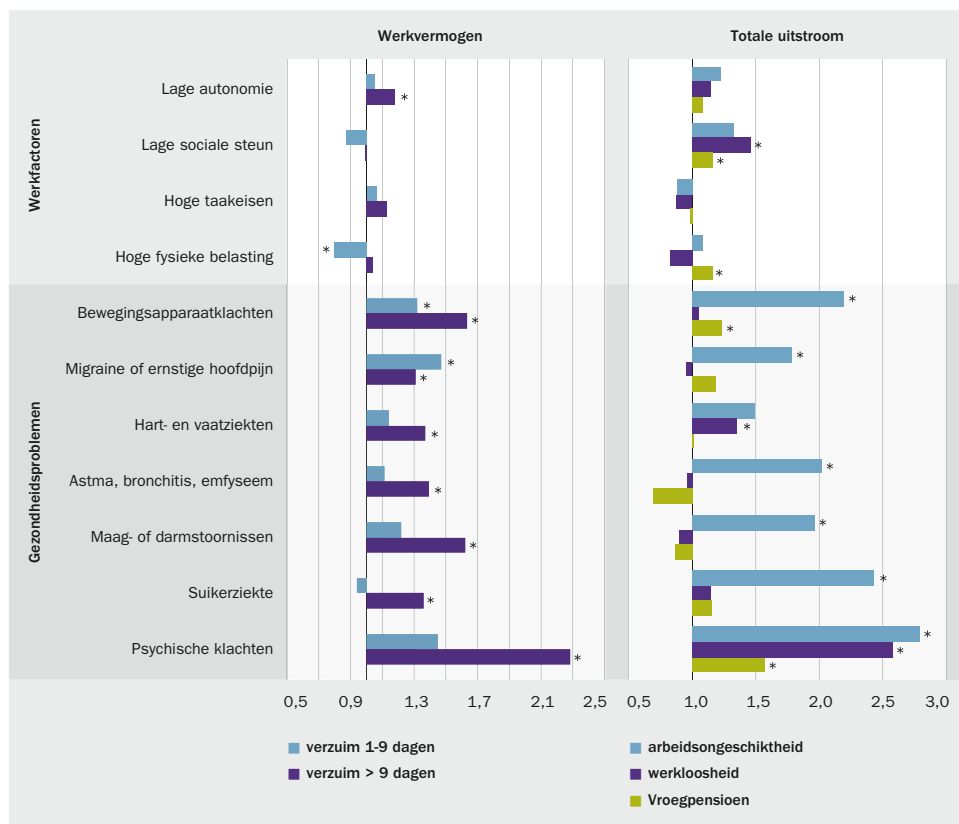
Relatie (odds ratio's) tussen determinanten en indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.

Een odds ratio groter dan 1 duidt op een hoger risico, en een odds ratio kleiner dan 1 op een lager risico. Significante relaties ($p < 0,05$) zijn met een donkerblauwe balk weergegeven

¹ In deze samenvatting beperken we ons tot de totale uitstroom en de indicator 'werkvermogen'. In hoofdstuk 3 behandelen we meer indicatoren.

De figuur laat zien dat zowel een slechte mentale als een slechte fysieke gezondheid relatief belangrijke voorspellers zijn van uitstroom uit werk en een verminderd werkvermogen. Zo hebben personen met een slechte fysieke gezondheid een anderhalf keer grotere kans om de komende drie jaar te stoppen met werken en een twee keer grotere kans op een slechter werkvermogen. Gezondheid heeft vooral invloed op de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en in mindere mate op de uitstroom naar werkloosheid en vroegpensioen.

Ook is onderzocht welke gezondheidsproblemen vooral verantwoordelijk zijn voor een verminderde inzetbaarheid. Uitkomstmaten zijn hier kort- en langdurig verzuim en uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen (zie figuur 3). Hieruit blijkt dat psychische klachten sterk verband houden met een verminderde inzetbaarheid. In deze onderzoeken zijn ook werkkenmerken meegenomen. Gezondheid blijkt echter sterker samen te hangen met duurzame inzetbaarheid dan werkkenmerken.



FIGUUR 3

Relaties (odds ratio's) tussen werkfactoren en gezondheidsproblemen met verzuim en uitstroom. Een * duidt op een statistisch significante relatie

Inloed van persoons- en werkkenmerken op de relatie gezondheid en duurzame inzetbaarheid

De invloed van gezondheid blijkt echter niet bij iedereen op dezelfde manier te werken. Persoons- en werkkenmerken beïnvloeden de relatie tussen gezondheid en werkkenmerken. Eén van de persoonskenmerken die het omgaan met gezondheid en werk zou kunnen beïnvloeden, is de manier waarop mensen met problemen omgaan, de zogeheten copingstijl. Het blijkt dat copingstijl in ieder geval rechtstreeks van invloed is op een belangrijke DI-indicator, namelijk werkvermogen. Een actieve copingstijl, dat wil zeggen een actieve manier van problemen aanpakken, blijkt een positief effect te hebben op werkvermogen. Een passieve copingstijl, waarbij probleemsituaties zoveel mogelijk vermeden worden, heeft juist een negatief effect.

Werkkenmerken kunnen eveneens van invloed zijn op de relatie tussen gezondheid en werkvermogen. In sommige banen is het misschien wel mogelijk om met een chronische aandoening aan het werk te blijven, terwijl dat in andere banen niet het geval is. Sommige werkkenmerken kunnen een bufferende werking hebben. Dat blijkt met name het geval te zijn bij autonomie (het hebben van veel regelmogelijkheden): 2,6% van de werknemers met gezondheidsproblemen én weinig regelmogelijkheden wordt arbeidsongeschikt ten opzichte van slechts 1,4% van de werknemers met gezondheidsproblemen die wel voldoende regelmogelijkheden hebben.

De rol van leefstijl

Leefstijl heeft invloed op de gezondheid en zou daardoor indirect een effect kunnen hebben op de inzetbaarheid. In Hoofdstuk 3 laten we de resultaten zien van onderzoek waarin leefstijl (beweeggedrag, alcoholconsumptie en roken) is gerelateerd aan indicatoren van duurzame inzetbaarheid (werkvermogen, productiviteit en verzuim). Die relatie blijkt echter zwak of afwezig.

Conclusie

Gezondheid is een van de belangrijkste voorspellers van duurzame inzetbaarheid. Dat geldt zowel voor de subjectief ervaren gezondheid als voor het wel of niet aanwezig zijn van gezondheidsproblemen. Persoons- en werkkenmerken zijn van invloed op de relatie tussen gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Door veel regelmogelijkheden op het werk, zoals zelf werktempo en -volgorde kunnen bepalen, is het mogelijk om de negatieve invloed van een slechte gezondheid op de duurzame inzetbaarheid te beperken. De relatie tussen leefstijl en indicatoren van duurzame inzetbaarheid is nog niet overtuigend aangetoond. Mogelijk heeft leefstijl pas op langere termijn een effect.

HOOFDSTUK 4 – DUURZAME INZETBAARHEID VAN MIDDELBAAR OPGELEIDEN

Door veranderingen op de arbeidsmarkt is er steeds meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden als aparte groep. In hoofdstuk vier gaan we in op de verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen laag en hoger geschoolden enerzijds en

middelbaar geschoolden anderzijds aan de hand van de DI-profielen zoals in hoofdstuk 2 zijn gepresenteerd en zoomen we in op de positie van de middelbaar opgeleiden.

Kenmerken van het DI-profiel van middelbaar opgeleiden

De resultaten tonen zoals verwacht dat middelbaar opgeleiden een middenpositie innemen op de meeste DI-indicatoren. 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.

Voor sommige indicatoren geldt dat middelbaar opgeleiden de meeste gelijkenis vertonen met hoog opgeleiden. Middelbaar opgeleiden hebben net als hoog opgeleiden vaak te maken met veranderingen in het werk. Ongeveer 40% van zowel de middelbaar als hoog opgeleiden geeft 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 wat betreft gevolgde scholing. Ongeveer 55% van de middelbaar opgeleiden volgde in de afgelopen twee jaar scholing, ten opzichte van zo'n 63% van de hoog opgeleiden en een kleine 38% van de laag opgeleiden.

Voor andere indicatoren zijn er daarentegen meer overeenkomsten met laag opgeleiden. Zo hebben één op de vier middelbaar opgeleiden en één op de drie laag opgeleiden te maken met fysiek zwaar werk, versus één op de twintig hoog opgeleiden. Daarnaast blijft het aandeel middelbaar en lager opgeleiden dat voldoende regelmogelijkheden en sociale steun van de leidinggevende ervaart (respectievelijk 52% en 46%) achter bij hoger opgeleiden (64%). Ook het aandeel middelbaar opgeleiden dat intern in beweging kwam (24%) was significant kleiner dan het aandeel hoog opgeleiden (32%) en verschilde niet wezenlijk van laag opgeleiden (18%).

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. Er is geen duidelijke opwaartse lijn geweest op het gebied van mobiliteit, scholing en gezondheid. Wel is de leeftijd tot waarop men wil doorwerken zowel onder laag als middelbaar opgeleiden gestegen (van respectievelijk 63,7 en 63,5 jaar in 2012 naar 64,5 en 64,2 jaar in 2016). De leeftijd tot waarop men denkt te kunnen doorwerken steeg in deze periode alleen onder middelbaar opgeleiden (van 63,6 jaar in 2012 naar 64,1 jaar in 2016). Een mogelijke verklaring voor deze stijging is de afname van sociale zekerheden, zoals het langer moeten doorwerken voor de AOW, minder rechten op pensioen, hogere zorgkosten en het vervangen van de studiefinanciering door een leenstelsel voor schoolgaande kinderen. Het is aannemelijk dat 'willen doorwerken' sterk is gerelateerd aan de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers stellen zich daarop in en passen hun verwachtingen aan.

Verder is het aandeel middelbaar opgeleiden dat vertrouwen heeft in het kunnen vinden van een andere baan afgenomen (van 59% in 2010 naar 48% in 2014 en naar 55% in 2016). De afname tussen 2010 en 2014 lijkt in het licht van de economische crisis en stijgende werk-

loosheidspercentages gegrond. 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 (respectievelijk van 36% en 40% in 2010 naar 38% en 44% in 2016).

Gewenste maatregelen om met veranderingen om te gaan

Een grote groep middelbaar opgeleiden heeft te maken met veranderingen in het werk. Dat geldt ook voor laag en hoog opgeleiden (in mindere en meerdere mate, respectievelijk). Ongeveer 75% van alle werknemers had in 2016 de behoefte aan maatregelen om zich aan deze veranderingen te kunnen aanpassen, ongeacht opleidingsniveau. 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. Alleen de behoefte aan de maatregel 'tijd om zich aan te passen' verschilt tussen opleidingsniveaus. Ruim 40% van de middelbaar en hoog opgeleiden heeft hier behoefte aan, ten opzichte van 31% van de laag opgeleiden. Ongeveer een derde van de werknemers denkt dat begeleiding op de werkvloer en/of een opleiding hen zou helpen om goed om te kunnen omgaan met de veranderingen in het werk.

Conclusie

In de laatste jaren is het DI-profiel van middelbaar opgeleiden niet veel gewijzigd. Op de meeste indicatoren hebben zij hun middenpositie tussen laag en hoog opgeleiden weten te behouden. Laag, middelbaar en hoog opgeleiden verschillen vrijwel niet in hun voorkeur voor bepaalde maatregelen in het omgaan met veranderingen op het werk. Wanneer werknemers ondersteuning wensen, dan is dit vooral in termen van tijd en ruimte, begeleiding op de werkvloer en het volgen van scholing.

HOOFDSTUK 5 – DUURZAME INZETBAARHEID VOOR JONG EN OUD

In dit hoofdstuk kijken we naar de invloed van werk en gezondheid op uitstroom uit werk, waarbij we onderscheid maken in jongere (< 45 jaar) en oudere (≥ 45 jaar) werkenden. Dit doen we om te onderzoeken of de factoren die van belang zijn voor deze groepen verschillen. We kijken apart naar de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vroegpensioen en economische inactiviteit. Hieronder geven we de belangrijkste conclusies weer.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op arbeidsongeschiktheid

Vanzelfsprekend is de invloed van gezondheidsproblemen groot in beide leeftijdsgroepen. Onder jongere werknemers vormen diabetes en hoofdpijn/migraine de grootste risicofactoren. Onder oudere werknemers zijn dat psychische problemen, hart-vaatklachten en maag-darmklachten. Klachten aan het bewegingsapparaat zijn in beide leeftijdsgroepen een risico op arbeidsongeschiktheid.

De belangrijkste werkfactor die de kans op arbeidsongeschiktheid in beide leeftijdsgroepen vergroot is een flexibel contract. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers mensen met een verslechterde gezondheid minder snel een vaste aanstelling geven. Naast een flexibel contract speelt ook sociale steun in beide groepen een rol. Verder is een lage autonomie een risicofactor voor jongeren en hoge psychosociale of fysieke belasting een risicofactor voor ouderen.

Werknemers met een voltijds dienstverband stromen minder vaak uit naar arbeidsongeschiktheid. Hierdoor lijkt het alsof een voltijds dienstverband zou beschermen tegen uitstroom. Een belangrijke verklaring hiervoor lijkt dat werknemers met een (dreigende) arbeidsbeperking minder vaak in staat zijn om voltijds te werken, het zogenaamde *'healthy worker effect'*.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op werkloosheid

Het aantal gezondheidsproblemen dat geassocieerd is met het risico op werkloosheid is beperkt: psychische problemen en hoofdpijn/migraine, en specifiek onder jongere werknemers gehoorproblemen en maag-darmklachten en hoofdpijn/migraine.

Zoals verwacht lopen werknemers - jong én oud - met een flexibel contract een aanzienlijk risico op werkloosheid. Onder oudere werknemers met een flexibel contract is het risico op werkloosheid 3 keer zo hoog als onder oudere werknemers met een vast contract. Bij jongere werknemers is sprake van een 2,5 keer zo hoog risico.

Ook lage steun van de leidinggevende(n) levert een verhoogd risico op bij zowel jong als oud. Verder zien we dat jonge werknemers een verhoogd risico lopen op werkloosheid, wanneer er sprake is van een verstoorde werk-privébalans, weinig sociale steun van collega's en weinig variatie in hun werk. Werknemers met onregelmatig werk hebben in beide leeftijdsgroepen een lager risico op uitstroom naar werkloosheid.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op uitstroom naar vroegpensioen (alleen voor 45+)

Gezondheidsproblemen blijken slechts in zeer beperkte mate van invloed te zijn op vroegpensioen. Alleen bij klachten aan het bewegingsapparaat zien we een enigszins verhoogd risico. Flexwerkers en werknemers met onregelmatig werk stromen minder vaak uit naar vroegpensioen.

Invloed van werk en gezondheidsproblemen op uitstroom naar economische inactiviteit

Voor zowel jongere als oudere werknemers geldt dat de aanwezigheid van een chronische aandoening geen rol lijkt te spelen in uitstroom naar economische inactiviteit en dat flexwerkers een twee keer zo hoog risico hebben op uitstroom naar economische inactiviteit. Onder jongere werknemers zijn hoge psychosociale taakeisen en een lage sociale steun van de leidinggevers enigszins risico-verhogend. Onder oudere werknemers geldt dit voor een lage taakvariatie.

Conclusie

Uit de analyses blijkt een duidelijke samenhang tussen chronische aandoeningen en vroegtijdige uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, maar het type aandoening dat de uitstroom voorspelt verschilt tussen jongere en oudere werknemers. Het effect van werkkenmerken verschilt per uitstroomroute en leeftijdsgroep.

HOOFDSTUK 6 – ZIT ER ONTWIKKELING IN DE FLEX

Een grote groep mensen in Nederland werkt in flexibele arbeidsrelaties (39% van de werkenden in 2017). In het zesde hoofdstuk staan deze flexibele contracten centraal en gaan we na of en in hoeverre flexwerkers over dezelfde formele en informele ontwikkelmogelijkheden beschikken als vaste medewerkers. Daarin maken we onderscheid in medewerkers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, maar besteden we ook aandacht aan zzp'ers.

Formele ontwikkelmogelijkheden voor flexwerkers

Formeel leren verwijst naar leren binnen onderwijs-, trainings- en opleidingsinstituten. Het aandeel flexwerkers dat in 2016 aangeeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus te hebben gevolgd is significant lager dan dat van vaste medewerkers (56%), ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector. Oproep-/invalkrachten hebben het minst deelgenomen aan een opleiding of cursus (26%). Flexwerkers die aanzienlijk vaker een cursus of opleiding volgden voor hun werk zijn medewerkers met een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer (52%) of met uitzicht op vast (54%).

Verder blijkt voor een aantal typen flexwerkers het aandeel dat behoefte heeft aan een opleiding of cursus een stuk hoger te liggen dan het aandeel dat daadwerkelijk een opleiding of cursus gevolgd heeft. Dit duidt op een gedeeltelijk onvervulde behoefte en geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract korter dan een jaar (45% behoefte versus 35% daadwerkelijk opleiding of cursus gevolgd), uitzendkrachten (49% behoefte versus 37% daadwerkelijk opleiding of cursus gevolgd) en oproep-/invalkrachten (33% behoefte versus 26% daadwerkelijk opleiding of cursus gevolgd).

Alle typen werknemers geven het vaakst aan dat ze de cursus/opleiding hebben gevolgd om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten. De uitzendkrachten geven dat het vaakst aan (38%) en de vaste medewerkers het minst (23%). Oproep-/invalkrachten verschillen hierin niet veel van de vaste medewerkers (25%), wat erop kan duiden dat zij meer baan zekerheid ervaren.

Formele ontwikkelmogelijkheden voor zzp'ers

Zzp'ers volgen minder trainingen en cursussen dan werknemers: in 2017 geeft 48% van de zzp'ers versus 56% van de vaste krachten aan een training of cursus gevolgd te hebben. Uit een vergelijking van zzp'ers en werknemers uit 2016 blijkt dat zzp'ers ook minder behoefte hebben aan opleiding (62% geen behoefte) dan werknemers met een vast contract (52% geen behoefte). Ook na correctie voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector blijft dit verschil significant.

Informele ontwikkelmogelijkheden voor flexwerkers

Informeel leren vloeit voort uit alledaagse activiteiten. In dit hoofdstuk heeft informeel leren betrekking op taken in het werk, waarbij de werknemer tijdens het uitvoeren iets bijleert en zich erdoor ontwikkelt ('leerrijke taken'). Vaste medewerkers en medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast scoren het hoogst op informeel leren (respectievelijk 7,0 en 6,9 op een schaal van 1 tot 10). De andere typen flexwerkers scoren allemaal significant lager op informeel leren, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector (variërend van 5,5 tot 6,6 op een schaal van 1 tot 10).

Bij het inzoomen op verschillende onderdelen van informeel leren, valt op dat het aandeel uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten dat autonomie heeft in het werk (respectievelijk 37% en 35%) veel lager is dan dat van vaste medewerkers (66%), medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast (58%), en medewerkers met een tijdelijk contract van een jaar of langer (52%). Een mogelijke verklaring is dat werkgevers juist voor simpele en duidelijk omschreven taken uitzendkrachten of oproep-/invalkrachten inzetten. Voor meer uitdagend specialistisch werk is een langere inwerktijd nodig en is een langer lopend contract een logisch gevolg.

Dat is wat betreft herhalende bewegingen in het werk ook terug te zien. De groep uitzendkrachten heeft significant meer herhalende beweging in het werk (46%) dan de groep medewerkers met een vast contract (32%), ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector. Veel herhalende bewegingen in het werk impliceren gestandaardiseerd werk, waar werknemers relatief snel op in te werken zijn. Hierdoor worden uitzendconstructies mogelijk.

Vergelijkbare patronen zijn te zien voor de vraag of het werk gevarieerd is, of de baan creativiteit vereist en of de medewerker nieuwe dingen leert. Ook hierop scoren uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten veel lager dan vaste medewerkers en andere typen flexwerkers. Wederom een indicatie dat deze groepen flexwerkers worden ingezet voor simpel en weinig leerrijk werk.

Informele ontwikkelmogelijkheden voor zzp'ers

Wat betreft informeel leren scoren zzp'ers juist hoger op ontwikkelmogelijkheden dan vaste werknemers (7,7 versus 7,0 op een schaal van 1 tot 10). Ook na correctie voor leeftijd, opleidingsniveau en sector blijft het verschil bestaan. Daarnaast rapporteren zzp'ers een hogere mate van autonomie (2,8 op een schaal van 1 tot 3) en variatie in het werk (3,0 op een schaal van 1 tot 4) dan werknemers met een vast contract (respectievelijk 2,5 en 2,8).

Conclusie

In lijn met eerder onderzoek blijkt dat flexwerkers over het algemeen minder formele én informele ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste werknemers. Maar niet alle flexwerkers kunnen daarbij over één kam worden geschoren. De ontwikkelmogelijkheden van medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en met een tijdelijk contract van een jaar of langer zijn nagenoeg gelijk aan die van vaste medewerkers. Daarentegen hebben flexwerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten aanzienlijk minder formele en informele ontwikkelmogelijkheden dan vaste medewerkers. Voorts blijkt dat zzp'ers minder formeel leren dan medewerkers met een vast

contract, maar juist meer informele ontwikkelmogelijkheden hebben door meer autonomie en variatie in het werk.

HOOFDSTUK 7 – DUURZAME INZETBAARHEID EN HET WERKEN BUITEN KANTOORTIJDEN

In het zevende hoofdstuk onderzoeken we de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en het werken buiten kantoortijden. Steeds meer werkzaamheden vinden 's avonds, 's nachts of in het weekend plaats. Dat verstoort het slaap/waakritme, de biologische klok en het sociale leven van werkenden en heeft bekende gevolgen voor de gezondheid. In dit hoofdstuk laten we zien dat vooral werkenden die in ploegdienst en/of 's nachts werken slechter scoren op diverse indicatoren van duurzame inzetbaarheid. Ook gaan we in op mogelijke preventieve interventies.

Actuele inzetbaarheid van werknemers die buiten kantoortijden werken

Ploegdienstwerknemers geven aan iets minder lang dan gemiddeld te *willen* doorwerken, maar vooral minder lang te *kunnen* doorwerken (63,0 jaar versus een gemiddelde van 64,8 jaar). Ook werknemers die 's nachts werken zitten iets onder het gemiddelde: zij geven aan door te *kunnen* werken tot 64,0 jaar. Werknemers die in ploegdienst, in de nacht en/of in het weekend werken geven daarnaast aan iets minder gemakkelijk te kunnen voldoen aan fysieke en psychische taakeisen. Dit duidt op een mismatch tussen belasting en belastbaarheid van deze groep (zie volgende paragraaf). Werknemers die 's avonds werken, wijken wat betreft indicatoren van de actuele inzetbaarheid niet af van de totale werkende populatie in Nederland.

Belasting en belastbaarheid van werknemers die buiten kantoortijden werken

Ploegdienstwerknemers blijken over het algemeen minder belastbaar vergeleken met gemiddeld werkend Nederland. Ze rapporteren onder andere meer burn-outklachten (16,2% versus een gemiddelde van 14,6%) en hebben een hoger individueel ziekteverzuimpercentage (4,32% versus een gemiddelde van 3,82%). Qua belasting voeren ploegdienstwerknemers veel vaker fysiek zwaar werk uit (zo'n twee op de vijf versus gemiddeld één op de vijf). Ook ervaren zij beduidend minder regelmogelijkheden en sociale steun (32% versus een gemiddelde van 53%).

Werknemers die aangeven 's avonds te werken, hebben vaker een hoge psychosociale belasting (49% versus 44% gemiddeld) en een verstoorde werk-privébalans (12% versus 9% gemiddeld). Avondwerkers voelen zich over het algemeen wel iets gezonder, ze verzuimen minder en beroepsziekten komen in deze groep minder vaak voor vergeleken met de algemene werkende populatie.

Werknemers die soms of regelmatig 's nachts werken hebben een vergelijkbaar DI-profiel met dat van ploegdienstmedewerkers. Ze verschillen vooral van gemiddeld Nederland wat betreft de belasting. Zo ervaren ze twee keer zo vaak een verstoorde werk-privébalans als gemiddeld, doen ze vaker fysiek belastend werk (35% versus 20% gemiddeld) en hebben ze

minder vaak goede regelmogelijkheden en sociale steun (43% versus 53% gemiddeld). Qua belastbaarheid zijn de verschillen met gemiddeld Nederland kleiner.

Tot slot geven weekendwerkers relatief vaak aan fysiek belastend werk te doen (26% versus een gemiddelde van 20%) en ervaren ze minder vaak goede regelmogelijkheden en sociale steun (48% versus 53% gemiddeld). Weekendwerkers scoren net als avondwerkers wel iets positiever op de DI-indicatoren algemene gezondheid en verzuimpercentage dan gemiddeld.

Prevalentie en trends voor werken buiten kantooruren

Het werken in ploegendienst is in de afgelopen jaren licht toegenomen, van 15% in 2007 naar 19% in 2016. Dit geldt ook voor werken in de avond (van 46% in 2007 naar 52% in 2016) en in het weekend (van 48% in 2007 naar 54% in 2017). Nachtwerk lijkt daarentegen de afgelopen jaren redelijk stabiel te blijven (van 16% in 2007 naar 15% in 2017). De categorieën zijn niet wederzijds uitsluitend: bijna alle nachtwerkers werken bijvoorbeeld ook 's avonds en in het weekend.

Identificatie risicogroepen: verschillen en trends naar sector, opleidingsniveau en leeftijd

Ploegendienstwerk komt het meest voor in de gezondheidszorg (35%), logistiek (31%) en horeca (31%). In dezelfde sectoren werkt men ook vaker dan gemiddeld 's avonds (respectievelijk 59%, 63% en 82%) en 's nachts (respectievelijk 23%, 41% en 27%). Weekendwerk komt het vaakst voor in horeca (90%), landbouw (73%) en logistiek (71%). In bijna alle sectoren neemt het aandeel werknemers in ploegendienst toe. Eenzelfde trend is waarneembaar bij avond-/nachtwerk.

Verder blijkt dat vooral laag en middelbaar opgeleiden relatief vaak en in toenemende mate in ploegendienst werken (respectievelijk van 18% in 2007 naar 26% in 2016 en van 18% naar 24%). Ook werken middelbaar opgeleiden relatief vaak in de nacht (21%). Weekendwerk komt steeds vaker voor onder alle drie de opleidingscategorieën (laag opgeleiden van 54% in 2007 naar 60% in 2013, middelbaar opgeleiden van 56% naar 60% en hoog opgeleiden van 50% naar 53%).

Wat betreft leeftijd werken vooral veel jongeren in de leeftijd van 15-24 vaak en in toenemende mate buiten kantooruren. Zo werken zij steeds vaker 's avonds/'s nachts (van 63% in 2007 naar 69% in 2016) en in het weekend (van 73% in 2007 naar 83% in 2013). Onder ploegendienstmedewerkers stijgt vooral het aandeel jongere werknemers tussen de 25-34 jaar (van 14% in 2007 naar 19% in 2016), maar ook het aandeel oudere werknemers tussen de 55-64 jaar (van 9% in 2007 naar 15% in 2016).

Interventies ter bevordering van de vitaliteit van ploegendienstmedewerkers

Werken buiten kantooruren kan negatieve gevolgen hebben voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het is daarom belangrijk om deze medewerkers zo goed mogelijk te beschermen, bijvoorbeeld door middel van interventies ter bevordering van de vitaliteit van medewerkers. De vitaliteit van ploegendienstmedewerkers wordt beïnvloed door de werkomgeving, de privé-omgeving (leefstijl) en de roosters/werktijden. Een duurzame verhoging van vitaliteit vraagt om een samenhangende aanpak, met aandacht voor alle drie de deelgebieden.

Conclusie

Over het algemeen blijkt het werken buiten kantooruren in Nederland gerelateerd te zijn aan verminderde duurzame inzetbaarheid. Dit geldt voornamelijk voor werknemers die in ploegendiensten en/of 's nachts werken. Hoewel de verschillen met gemiddeld werkend Nederland soms klein zijn, scoren zij over het geheel genomen slechter op indicatoren van duurzame inzetbaarheid. Bij werknemers die 's avonds of in het weekend werken is er sprake van een iets hogere belasting dan gemiddeld. Daarentegen zijn zij wel gezonder en verzuimen zij minder. Dit is mogelijk te verklaren doordat de meerderheid van de avond- en weekendwerkers relatief jong is. Een andere mogelijke verklaring is dat avond- en weekendwerk in mindere mate interfereert met de biologische klok, waardoor er een belangrijke stressor wegvalt.

HOOFDSTUK 8 – KWALITEIT VAN WERK

Wanneer men in de wetenschap kijkt naar de kwaliteit van werk, wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen 'good jobs' en 'bad jobs'. In 'good jobs' zou de hoge kwaliteit van het werk beschermen tegen vervroegde uitstroom uit het werk. Onderzoek toont echter aan dat de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden achteruit gaan en dat meer werknemers terecht zijn gekomen in banen met een weinig uitdagend karakter en weinig autonomie, in deeltijdbanen, met flexibele contracten en met meer baanonzekerheid. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de kwaliteit van het werk. We gebruiken hiervoor de volgende kwaliteitsindicatoren:

- › fysieke werkomgeving (fysieke belasting, lawaai/temperatuur, biologisch/chemisch);
- › intensiteit van het werk (tempo, werkdruk, emotionele belasting);
- › kwaliteit van werktijden (werkdruk, weekend-, avond- en nachtwerk);
- › sociale werkomgeving (sfeer, steun van leidinggevende/collega's, pesten/geweld);
- › vaardigheden/regelmogelijkheden (trainingsmogelijkheden, autonomie, medezeggenschap);
- › vooruitzichten (contractvorm, baanzekerheid, carrièremogelijkheden);
- › inkomen (salaris).

We kijken daarbij naar de kwaliteit van het werk in verschillende groepen werknemers en in verschillende sectoren en we onderzoeken welke kwaliteitsindicatoren samenhangen met langer doorwerken onder oudere werknemers (45+). Hieronder geven we de belangrijkste conclusies weer.

Kwaliteit van het werk in verschillende groepen en sectoren

Hoog opgeleiden hebben een betere kwaliteit van de fysieke werkomgeving en significant meer regelmogelijkheden dan lager opgeleiden. Hun werkintensiteit is echter ook hoger waardoor zij vaker te maken hebben met hoge taakeisen en emotionele belasting. Tussen de leeftijdsgroepen (binnen de groep 45+) zijn geen grote verschillen gevonden in de kwaliteit van het werk. De oudste leeftijdsgroep (60-64) heeft een lagere werkintensiteit. Verder

hebben vrouwen gunstigere werktijden, maar minder regelmogelijkheden op het werk dan mannen.

Op sectorniveau zijn de verschillen veel groter dan tussen de groepen werknemers. Financiële instellingen scoren op alle indicatoren van kwaliteit van werk significant gunstiger. Dat geldt ook voor bijna alle kwaliteitsindicatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur. In de sector Gezondheids- en welzijnszorg zijn de fysieke werkomgeving en de werkintensiteit bovengemiddeld ongunstig, een combinatie die we in geen van de andere sectoren terug zien. Ook in de Horeca en in de sector Vervoer en communicatie is de kwaliteit ongunstig. In die sectoren is wel een lage werkintensiteit (dus minder hoge taakeisen en emotionele belasting). Bouwnijverheid heeft de meest ongunstige fysieke werkomgeving.

Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom

Tabel 1 laat zien hoe de kwaliteitsindicatoren samenhangen met vervroegde uitstroom uit werk. De belangrijkste conclusies zijn:

Een goede fysieke werkomgeving, een goede sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden blijken de kans op vervroegde uitstroom uit werk te verkleinen. Er is verschil in de uitstroomroutes waarop de kwaliteitsindicatoren van invloed zijn. Zo is de fysieke werkomgeving wel van invloed op de uitstroom door arbeidsongeschiktheid, maar lijkt niet samen te hangen met andere uitstroomroutes. Betere regelmogelijkheden verkleinen de kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar zijn niet van invloed op de uitstroom naar vroegpensioen. Gunstige werktijden (dat wil zeggen niet 's avonds of 's nachts werken en geen werkweken van meer dan 50 uur) lijken de kans op vervroegde uitstroom te vergroten.

TABEL 1

Effect van kwaliteitsindicatoren op uitstroom uit werk, uitgedrukt in odds ratio's, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en de overige kwaliteitsindicatoren

	UITSTROOM ALGEMEEN	WERKLOOS	VROEG- PENSIOEN	ARBEIDS- ONGESCHIKT
	OR*	OR	OR	OR
Fysieke werkomgeving	0,97▼	1,01	0,98	0,85▼
Werkintensiteit	1,01	1,05	0,89▼	0,92
Werkdagen	1,08▲	1,12▲	1,07▲	1,04
Sociale werkomgeving	0,94▼	0,89▼	1,01	0,97
Regelmogelijkheden	0,92▼	0,87▼	0,99	0,88▼
Inkomen	0,99	0,98	1,00	1,00

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$).

* OR=odds ratio; geeft de kans weer op de uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans.

Dit is bijzonder, omdat uit diverse studies blijkt dat bijzondere werktijden een negatief effect hebben op de gezondheid. Vermoedelijk hebben we hier te maken met een selectie-effect, waarbij werknemers voor wie dergelijke arbeidsomstandigheden te zwaar zijn ander werk zijn gaan doen of het arbeidsproces reeds hebben verlaten.

Conclusie

Een hoge kwaliteit van het werk heeft een positieve invloed op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Vooral goede regelmogelijkheden en een gunstige sociale en fysieke werkomgeving doen ertoe. Het werk van laag opgeleiden is van mindere kwaliteit dan dat van hoger opgeleiden. Er zijn grote verschillen in de kwaliteit van werk tussen sectoren.

HOOFDSTUK 9 – WERKGEVERSMAATREGELEN VOOR LANGER DOORWERKEN

In hoofdstuk negen staat het werkgeversbeleid centraal. We laten in dit hoofdstuk zien welke maatregelen werkgevers treffen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Hierbij maken we onderscheid tussen enerzijds generieke maatregelen bedoeld voor al het personeel, en anderzijds ruimte voor maatwerkafspraken tussen leidinggevende en werknemer en benutting van die ruimte. De vragen die we willen beantwoorden zijn:

- Welke maatregelen nemen werkgevers voor verduurzaming van inzetbaarheid? Zijn er trends waar te nemen?
- Welke ruimte is er voor werkgevers om maatwerk te bieden in afspraken over werk en arbeidsvoorwaarden ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid, en in hoeverre wordt deze ruimte voor maatwerkafspraken benut? Zijn er trends waar te nemen?
- Welke verschillen zijn er tussen werkgevers als we deze onderverdelen naar vestigingsgrootte, profit of non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie?
- Welke relaties zijn er tussen het nemen van maatregelen gericht op verduurzaming van inzetbaarheid, het bieden van ruimte voor maatwerk en het benutten van die ruimte enerzijds, en bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel anderzijds?

Werkgeversmaatregelen voor verduurzaming van inzetbaarheid

Tabel 2 geeft een overzicht van de maatregelen die in de WEA worden uitgevraagd, waarbij we een onderscheid maken tussen ontzie- en stimuleringsmaatregelen. Ook geeft deze tabel de onderwerpen weer waarvan aan werkgevers is gevraagd in hoeverre er ruimte is voor maatwerkafspraken en in hoeverre die ruimte ook wordt gebruikt.

TABEL 2

Overzicht van maatregelen en onderwerpen voor maatwerkafspraken zoals uitgevraagd in de WEA

MAATREGELEN LANGER DOORWERKEN: ONTZIEN	MAATREGELEN LANGER DOORWERKEN: STIMULEREN	RUIMTE VOOR MAATWERK
<ul style="list-style-type: none"> • Deeltijd vervroegde uitstroom (deeltijd-VUT) • Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegen-dienst • Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis • Extra vrije dagen bij oudere werknemers • Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('job crafting') 	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname • Taakverbreding/taakrotatie • Loopbaan- en/of functionerings-gesprekken • Omscholen naar een andere baan/functie • Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd 	<ul style="list-style-type: none"> • Salaris van medewerkers • Werktijden van medewerkers • Werkprestaties van medewerkers • Ontwikkeling/opleiding van medewerkers • De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers • Zorgverlof/mantelzorg • Werkplek van werknemers • Werkduur van werknemers

Steeds meer bedrijven (van 32% in 2010 naar 43% in 2016) nemen generieke maatregelen, zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Binnen de groep generieke maatregelen kan onderscheid worden gemaakt tussen ontziemaatregelen en stimuleringsmaatregelen. Waar ontziemaatregelen vooral gefocust zijn op het langer doorwerken van oudere werknemers, zijn stimuleringsmaatregelen te kenmerken als een investering in toekomstige inzetbaarheid. In 2016 heeft 32% van de werkgevers minimaal een ontziemaatregel getroffen en 16% minimaal een stimuleringsmaatregel. Dit duidt er dus op dat beleid rondom duurzame inzetbaarheid in de praktijk vooralsnog vooral op oudere werknemers gericht is. In de periode van 2010 tot 2016 is daar weinig in veranderd. De ontziemaatregel 'Extra vrije dagen voor oudere werknemers' wordt het meest ingezet (21%). Onder de stimuleringsmaatregelen is 'Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken' de meest voorkomende maatregel (11%). Tenslotte is er sprake van een toename in het gebruik van de ontziemaatregel taakverlichting en/of aanpassing takenpakket (het zogenoemde 'job crafting').

Ruimte voor maatwerkafspraken en benutting hiervan

Het aandeel bedrijven dat veel ruimte biedt voor maatwerkafspraken over ontwikkeling en opleiding van de medewerker is de afgelopen jaren gestegen (van 54% in 2012 naar 63% in 2016). In 2016 bood een ruime meerderheid van de werkgevers daarnaast (heel) veel ruimte is voor maatwerk op het gebied werkprestaties (58%) en de taakinhoud en/of het aantal taken (54%). Voor maatwerk op het gebied van zorgverlof/mantelzorg ligt dit percentage een stuk lager (30%).

Onder de werkgevers die ruimte bieden voor maatwerk maken steeds meer werkgevers in (zeer) sterke mate gebruik van de ruimte voor maatwerkafspraken over werkprestaties (van 41% in 2010 naar 49% in 2016) en over opleiding en ontwikkeling (van 38% in 2010 en 2012 naar 45% in 2016). Verder wordt in 2016 aanwezige ruimte voor maatwerkafspraken over taakinhoud en/of het aantal taken door relatief veel werkgevers benut (47%).

Verschillen tussen werkgevers op basis van vestigingsgrootte, profit of non-profit, sector en de aan- of afwezigheid van een brancheorganisatie

Bedrijven met 50 of meer werknemers nemen in het algemeen meer generieke maatregelen voor langer doorwerken dan kleinere bedrijven. Dit hangt logisch samen met het feit dat kleine bedrijven vaak over minder financiële ruimte beschikken dan grotere bedrijven. Wel hebben kleinere bedrijven meer ruimte voor maatwerkafspraken over salaris en werktijden en maken ze ook meer gebruik van deze ruimte dan grotere bedrijven. Dit zijn zaken die bij grotere bedrijven vaak op voorhand bepaald zijn. Grotere bedrijven hebben daarentegen meer ruimte voor maatwerk op het gebied van ontwikkeling en opleiding en zorgverlof of mantelzorg.

Non-profit bedrijven treffen vaker generieke maatregelen voor langer doorwerken dan profit-bedrijven. Ook is er bij non-profit bedrijven meer ruimte voor individuele afspraken op het terrein van zorgverlof.

Vooraf in onderwijs- en overheidsinstellingen worden generieke maatregelen voor verduurzaming van inzetbaarheid getroffen. In deze sectoren is de mate van vergrijzing relatief hoog (CBS, Statline 2016). De sector waarin het minst gedaan wordt aan maatregelen voor langer doorwerken is de horeca. Dit is dan ook een relatief 'jonge' sector waarin de mate van vergrijzing laag is. De zakelijke en financiële dienstverlening hebben de meeste ruimte voor maatwerkafspraken. Dit kan te maken hebben met de manier van bedrijfsvoering in deze sectoren, waar veelal sprake is van individuele targets en bonussen. Het is mogelijk dat deze uitkomsten op sectorniveau ook beïnvloed worden door vestigingsgrootte.

Ten slotte treffen bedrijven waarbij een brancheorganisatie aanwezig is meer generieke maatregelen voor langer doorwerken dan bedrijven zonder brancheorganisatie. De laatste groep scoort daarentegen hoger op ruimte voor maatwerk en benutting van de beschikbare ruimte. Een mogelijke verklaring is dat de aanwezigheid van een brancheorganisatie samen gaat met meer collectieve regelingen voor werknemers, maar dat er hierdoor minder aandacht en ruimte is voor afspraken op individueel niveau.

Samenhang tussen werkgeversmaatregelen voor duurzame inzetbaarheid, bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van het personeel

Zowel de generieke DI-maatregelen als individueel maatwerk lijken samen te hangen met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van personeel, maar de gevonden verbanden zijn klein en zeggen niets over causaliteit. Om meer inzicht te krijgen in effecten van (maatwerk) DI-maatregelen is (interventie)onderzoek waarbij dezelfde bedrijven gedurende een lange periode gevolgd worden noodzakelijk.

Toenemende aandacht en maatregelen voor duurzame inzetbaarheid

De toename in maatregelen voor langer doorwerken kan verklaard worden door de oplevende economie, waardoor meer ruimte voor dergelijke maatregelen is. Ook is er steeds meer aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid vanuit de overheid, branche- en werkgeversorganisaties, vakbonden en O&O-fondsen. Via landelijke campagnes en overheidssubsidies worden werkgevers aangespoord om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. In het licht van de vergrijzing en stijgende pensioenleeftijd zullen steeds meer werkge-

vers zich gedwongen voelen om actie te ondernemen om uitval van personeel te voorkomen. Ook bevat een toenemend aantal cao's afspraken over het thema employability.

Conclusie

Steeds meer bedrijven nemen maatregelen zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken, waarbij werkgevers vaker kiezen voor ontsaamingsmaatregelen dan voor stimuleringsmaatregelen. Generieke maatregelen voor langer doorwerken worden vaker getroffen in grote bedrijven, non-profit bedrijven en bedrijven die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie. Onder de sectoren loopt de onderwijs- en overheidssector hierbij voorop. Het bieden en benutten van ruimte voor individuele maatwerkafspraken over werk en/of arbeidsvoorwaarden is vooral populair wanneer de afspraken gaan over functie-inhoud (werkprestaties, ontwikkeling/opleiding, en taakinhoud) en in mindere mate wanneer ze gaan over arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld salaris, werktijden). Het aangesloten zijn bij een brancheorganisatie gaat gepaard met minder ruimte voor en benutting van maatwerkafspraken. Zowel generieke DI-maatregelen als individueel maatwerk lijken samen te hangen met bedrijfsprestaties en inzetbaarheid en belastbaarheid van personeel, maar de gevonden verbanden zijn klein en zeggen niets over causaliteit.

HOOFDSTUK 10 – IMPACT VAN ONTWIKKELINGEN IN TECHNOLOGIEGEBRUIK

Technologische ontwikkelingen kunnen een ingrijpende invloed hebben op de manier waarop we ons werk uitvoeren. Digitalisering en robotisering zouden veel werkzaamheden overbodig maken, maar hebben ook consequenties voor de aard van het werk. Deze ontwikkeling biedt enerzijds mogelijkheden om fysiek zwaar werk te beperken, maar kan anderzijds ook taken complexer maken. In dit hoofdstuk kijken we naar de ontwikkelingen in technologiegebruik van werknemers in de afgelopen 10 jaar. We onderscheiden daarbij vier arbeidssituaties:

1. arbeidssituaties waarin vooral mechanisering voorkomt (machine-arbeid);
2. arbeidssituaties met vooral digitalisering (computer-arbeid);
3. arbeidssituaties met de combinatie van beide technologieën; en
4. arbeidssituaties met weinig of geen machine-/computergebruik.

We kijken naar trends in deze arbeidssituaties, trends binnen deze arbeidssituaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid en naar de behoefte aan ondersteuning bij recente technologische en organisatorische veranderingen. Hieronder noemen we de belangrijkste resultaten.

Trends in technologiegebruik

Het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid is in de periode van 2007 tot 2016 afgenomen (van 7,5% naar 6,8%) en computer-arbeid is toegenomen (van 52% naar 56%). Een arbeidssituatie waarin zowel veel computer-arbeid als veel machine-arbeid voorkomt duidt op robotisering, een grote mate van digitalisering van productiewerk. Deze groep is in deze periode wel gestegen (van 1,0% naar 1,4%), maar is nog steeds beperkt in omvang.

Trends in duurzame inzetbaarheid per arbeidssituatie

Het percentage werknemers dat zegt gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt, daalt sterk bij de werknemers die machine- én computer-arbeid verrichten (van 80 naar 70%). Dit percentage blijft bij werknemers in de andere arbeidssituaties ongeveer gelijk (± 84%).

Over het geheel genomen is de autonomie die werknemers hebben bij het uitvoeren van hun taken iets gedaald. Met name autonomie over het werktempo, dat wil zeggen de mate waarin werknemers zelf hun werktempo kunnen regelen, neemt af (van 60% naar 55%). We zien de grootste afname bij de werknemers die machine-arbeid én computer-arbeid verrichten (van 51% naar 42%), waar dit percentage over de gehele periode al lager was.

Vereiste fysieke inspanning van het werk drukken we uit in het percentage dat aangeeft regelmatig kracht te moeten zetten op het werk. Dit is door de jaren heen voor de groep werknemers die klassieke machine-arbeid verricht evenals voor de groep die machine-arbeid én computer-arbeid verricht beduidend hoger dan in andere arbeidssituaties. Daarbij is deze vereiste fysieke inspanning ook nog eens sterk gestegen. Bij de werknemers met klassieke machine-arbeid van 62% naar 71%, en bij de werknemers met machine-arbeid én computer-arbeid van 48% naar 57%.

Recente veranderingen in het werk en behoefte aan ondersteuning

Werknemers met computer-arbeid hebben vaker veranderingen meegemaakt dan werknemers in andere arbeidssituaties (69% versus 50% in de totale groep). Deze veranderingen betreffen vooral technologie, werkwijze, de manier van leidinggeven, en de producten/diensten die ze maken of leveren. Dit geldt in iets mindere mate ook voor de werknemers die naast computer-arbeid ook machine-arbeid verrichten.

Wanneer werknemers veranderingen in het werk hebben meegemaakt, geeft 42% aan dat zij tijd nodig hebben om zich aan te passen, 34% noemt begeleiding of coaching en 31% een opleiding of cursus.

Conclusie

Uit de resultaten blijkt dat de digitalisering omvangrijk is, maar dat robotisering nog beperkt is. Het aantal werknemers met 'klassieke' machine-arbeid neemt af. Binnen de arbeidssituatie met zowel machine- als computer-arbeid zien we de meeste zorgpunten voor wat betreft de duurzame inzetbaarheid. Dit betreft echter slechts een kleine groep werknemers.