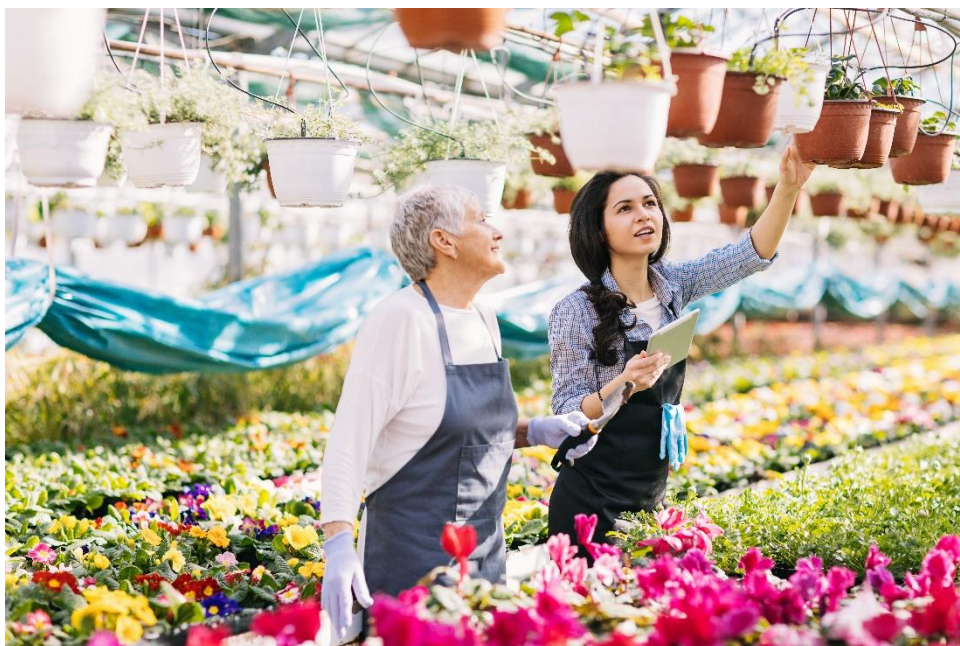


# DUURZAME INZETBAARHEID VOOR ALLE LEEFTIJDEN

**Welke factoren zijn van belang? Overeenkomsten en verschillen tussen oudere en jongere werknemers**



Datum  
10 maart 2022 >

**TNO** innovation  
for life

> Rapportage voor  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# DUURZAME INZETBAARHEID VOOR ALLE LEEFTIJDEN

## Welke factoren zijn van belang? Overeenkomsten en verschillen tussen oudere en jongere werknemers

Rapport voor	Ministerie van SZW
Datum	10 maart 2022
Auteurs	Swenneke van den Heuvel Linda Koopmans
Projectnummer	060.47155/01.14
Rapportnummer	TNO 2022 R10447
Contact TNO	Swenneke van den Heuvel
Telefoon	06 4696 6115
E-mail	Swenneke.vandenHeuvel@tno.nl

**Healthy Living**  
Schipholweg 77-89  
2316 ZL Leiden  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden

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

T +31 88 866 90 00  
[info@tno.nl](mailto:info@tno.nl)

Handelsregisternummer 27376655

© 2022 TNO

## Inhoudsopgave

1	Achtergrond.....	3
2	Methode .....	3
2.1	CODI .....	3
2.2	Duurzame inzetbaarheid en de onderzochte factoren .....	3
2.3	Statistische analyse .....	4
3	Resultaten .....	5
4	Samenvatting en conclusies .....	11
	Referenties .....	12
	Bijlage 1 – Tabellen .....	13
	Bijlage 2 – Methodologie .....	28



## 1 Achtergrond

In deze rapportage onderzoeken we welke factoren samenhangen met duurzame inzetbaarheid en in hoeverre deze samenhang leeftijdsafhankelijk is. Voorheen was in het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid de focus meestal gericht op de oudere werknemers (45-plussers). De nadruk lag op langer doorwerken en het voorkomen van stoppen met werken voor de pensioengerechtigde leeftijd. In het hier beschreven onderzoek onderzoeken we de duurzame inzetbaarheid van werknemers van *alle* leeftijden. Dat doen we met behulp van de gegevens uit het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI).

In hoofdstuk 3 bespreken we de resultaten op hoofdlijnen. Voor de tabellen met gedetailleerde uitkomsten verwijzen we naar bijlage 1. Hoofdstuk 4 bevat de conclusies. Eerst gaan we echter in hoofdstuk 2 kort in op de methode. In bijlage 2 volgt hier meer gedetailleerde informatie over.

## 2 Methode

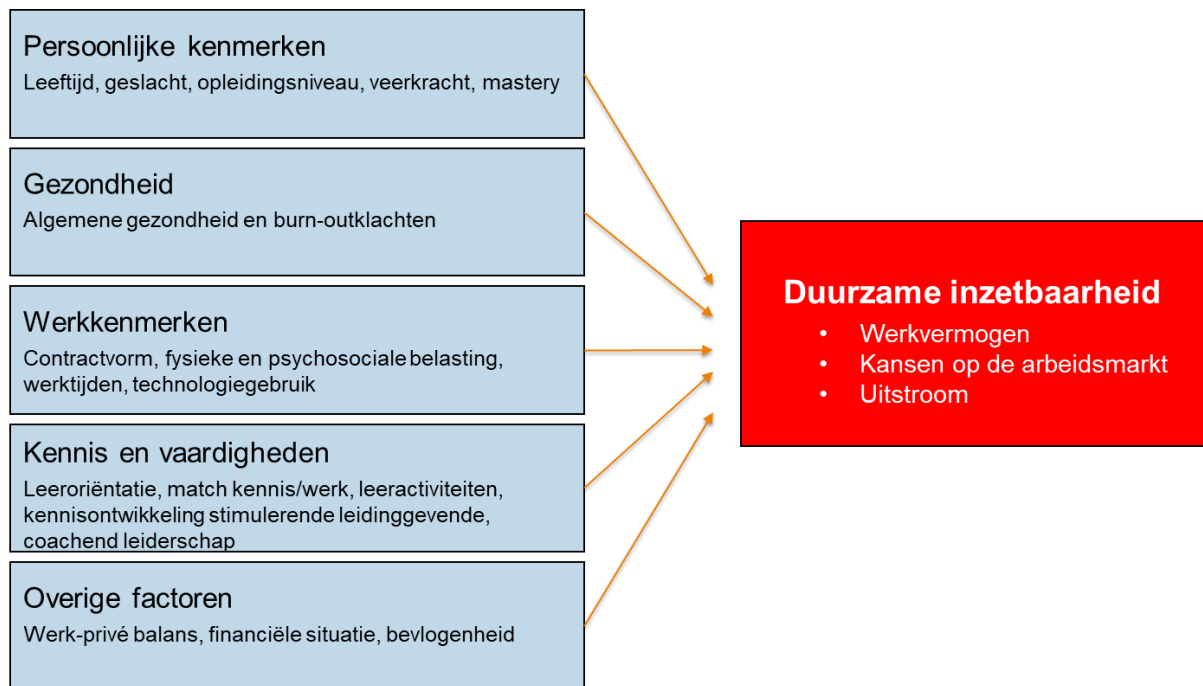
In dit hoofdstuk gaan we kort in op de methode. Een uitgebreide beschrijving van de studipopulatie, de meetinstrumenten en de analyses zijn weergegeven in de bijlage over methodologie (bijlage 2).

### 2.1 CODI

CODI staat voor Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid. Het is een longitudinale studie waarbij we een vast panel van werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden jaarlijks benaderen met het verzoek een vragenlijst in te vullen. Het doel van CODI is het identificeren onder welke omstandigheden personen van 15 jaar en ouder duurzaam inzetbaar zijn en blijven. CODI is gestart in 2016. Deelnemers aan CODI zijn geworven onder respondenten van de NEA 2015 en de ZEA 2015 die aangegeven hebben bereid te zijn om deel te nemen aan vervolgonderzoek. Voor dit onderzoek zijn alleen de deelnemers geïncludeerd die in 2016 werknemer waren.

### 2.2 Duurzame inzetbaarheid en de onderzochte factoren

In Figuur 1 zijn de factoren weergegeven die mogelijk van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid. De uitkomstmaten zijn indicatoren van duurzame inzetbaarheid en hebben betrekking op het werkvermogen, de zelf ingeschatte kansen op de arbeidsmarkt en de uitstroom uit werk, voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. In bijlage 2 gaan we nader in op de operationalisatie van deze maten.



**Figuur 1** Duurzame inzetbaarheid en de onderzochte factoren

## 2.3 Statistische analyse

We analyseren de sterkte van de relatie tussen diverse factoren en duurzame inzetbaarheid met logistische regressie analyse. We hebben zowel univariate als multivariate analyses uitgevoerd. In de multivariate analyses is gecorrigeerd voor alle onderzochte factoren onderling. Voor de analyses met de uitkomstmaten werkvermogen en inschatting kansen op de arbeidsmarkt is gerekend met een time-lag van 1 jaar, dat wil zeggen dat werkvermogen en kansen op de arbeidsmarkt gerelateerd zijn aan de waarde van de factoren zoals een jaar eerder gemeten. Voor de analyses met uitstroom als uitkomstmaat is uitgegaan van de factoren zoals gemeten in het eerste meetjaar van CODI (2016) en de relatie met uitstroom in de daaropvolgende jaren (2017 t/m 2020).

Een aantal factoren is pas in 2018 voor het eerst gemeten. Dit betreft de vragen naar bijzondere werktijden (ploegendienst, oproepdienst e.d., nachtwerk), technologiegebruik en digitale vaardigheden. Voor deze factoren is de relatie met uitstroom in 2019 en 2020 onderzocht.

Aandachtspunt in de analyses is onder meer of er verschillen zijn tussen jongere (jonger dan 45 jaar) en oudere werknemers (45+). Om na te gaan of er sprake is van een significant verschil tussen de twee leeftijdsgroepen in de mate waarin de onderzochte factoren samenhangen met duurzame inzetbaarheid, zijn interactie-analyses uitgevoerd.

### 3 Resultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten op hoofdlijnen. We beperken ons tot de significante risicofactoren. Dat betekent dat we hier niet de factoren noemen die negatief samenhangen met de gepresenteerde uitkomstmaat. Dat is het geval als de referentiegroep slechter scoort dan de groep met het potentiële risico<sup>1</sup>. De reden om deze resultaten in de hoofdtekst weg te laten is dat de interpretatie van deze resultaten niet eenduidig is, omdat we niet eenvoudigweg het ontbreken van een potentiële risicofactor als risico kunnen presenteren.

In sommige gevallen hebben we onderscheid gemaakt in de mate van blootstelling aan de risicofactor. Zo vergelijken we bijvoorbeeld niet alleen lage sociale steun maar ook middelmatige sociale steun met de referentiecategorie hoge sociale steun. Voor de overzichtelijkheid geven we in de figuren alleen de vergelijking tussen de uitersten. In het voorbeeld van sociale steun dus alleen het verhoogde risico van lage sociale steun en niet van middelmatige steun. Wanneer ook de midden-categorie significant verschilt van de referentiecategorie wordt dat in de tekst vermeld. De gedetailleerde resultaten staan in de tabellen in bijlage 1. Daar staan alle resultaten genoemd, evenals de aantallen waarop de resultaten gebaseerd zijn en de betrouwbaarheidsintervallen.

#### **Verschillen tussen jongere en oudere werknemers in risicofactoren en duurzame inzetbaarheid**

In Tabel 1 zijn de risicofactoren en indicatoren van duurzame inzetbaarheid gepresenteerd waarop jongere en oudere werknemers substantieel<sup>2</sup> verschillen. De overige cijfers zijn gepresenteerd in Tabel B1 (bijlage 1).

Over het algemeen is de duurzame inzetbaarheid van jongere werknemers beter dan van oudere werknemers. Vanzelfsprekend is de uitstroom naar vroegpensioen groter bij de oudere werknemers. Het belangrijkste verschil is de inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt. Jongere werknemers denken veel vaker dat zij makkelijk een nieuwe baan bij een andere werkgever kunnen krijgen dan oudere werknemers.

Er zijn ook een aantal verschillen in werkkenmerken. Jongere werknemers hebben minder vaak een vast contract dan oudere werknemers. Zij ervaren vaker een hoge sociale steun van collega's en leidinggevenden, en hebben vaker een coachende leidinggevende. Op het gebied van kennis en vaardigheden zijn de verschillen niet groot, behalve dat jongere werknemers veel vaker goede digitale vaardigheden hebben.

<sup>1</sup> Dit is bijvoorbeeld het geval bij nachtwerk, dat als een potentieel risico kan worden beschouwd. Werknemers die soms nachtwerk doen stromen significant minder snel uit dan de werknemers die nooit nachtwerk doen. We kunnen hier echter niet concluderen dat nooit 's nachts werken een risicofactor zou zijn.

<sup>2</sup> De verschillen tussen oudere en jongere werknemers op alle determinanten en uitkomstvariabelen, zijn getoetst op significantie. Omdat verschillen al snel significant zijn bij grote aantallen is ook gekeken naar 'relevantie', dat wil zeggen of het verschil substantieel te noemen is of dat het slechts om marginale verschillen gaat. Dit is gedaan met behulp van Cohen's *d*, een bekende maat voor effectgrootte.

**Tabel 1** Risicofactoren en indicatoren van duurzame inzetbaarheid zoals gemeten in 2016 onder werknemers, met uitzondering van de variabelen die pas in 2018 voor het eerst zijn gemeten. De cijfers zijn gewogen, met uitzondering van de in de kop genoemde aantallen en percentages naar leeftijdscategorie.

	Jonger dan 45 jaar <sup>1</sup>	45 jaar en ouder <sup>1</sup>	Totaal
<b>N (ongewogen):</b>	4.705	6.687	11.392
<b>%:</b>	41,3%	58,7%	100%
<b>Uitstroom periode 2017-2020 [N=10.257]</b>			
· Geen vroegtijdige uitstroom	92,1% $\Delta$	89,8% $\nabla$	91,1%
· Arbeidsongeschiktheid	0,7% $\nabla$	1,5% $\Delta$	1,0%
· Werkloos	7,3% $\Delta$	5,9% $\nabla$	6,7%
· Vroegpensioen	0,01% $\blacktriangledown$	2,7% $\blacktriangle$	1,2%
<b>Arbeidsmarktkansen [N=10.526]</b>			
· Ongunstig ervaren arbeidsmarktpositie	33,0% $\blacktriangledown$	65,9% $\blacktriangle$	48,0%
<b>Contractvorm [N=10.453]</b>			
· Geen vast contract	25,4% $\blacktriangle$	7,2% $\blacktriangledown$	17,1%
· Vast contract	74,6% $\blacktriangledown$	92,8% $\blacktriangle$	82,9%
<b>Sociale steun [N=10.316]</b>			
· Lage sociale steun	18,2% $\nabla$	24,1% $\Delta$	20,9%
· Middelmattige sociale steun	36,7% $\nabla$	42,1% $\Delta$	39,1%
· Hoge sociale steun	45,1% $\blacktriangle$	33,9% $\blacktriangledown$	40,0%
<b>Coaching [N=10.484]</b>			
· Weinig coachende leidinggevende	30,3% $\blacktriangledown$	40,5% $\blacktriangle$	34,9%
· Middelmattig coachende leidinggevende	32,7%	31,6%	32,2%
· Vaak coachende leidinggevende	37,0% $\Delta$	27,9% $\nabla$	32,9%
<b>Digitale vaardigheden (gemeten in 2018) [N=5.661]</b>			
· Weinig digitale vaardigheden	17,7% $\blacktriangledown$	35,8% $\blacktriangle$	26,0%
· Middelmattige digitale vaardigheden	43,2%	44,0%	43,6%
· Goede digitale vaardigheden	39,1% $\blacktriangle$	20,1% $\blacktriangledown$	30,4%

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen).  $\blacktriangle$  en  $\blacktriangledown$ :  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes  $\Delta$  en  $\nabla$ : eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

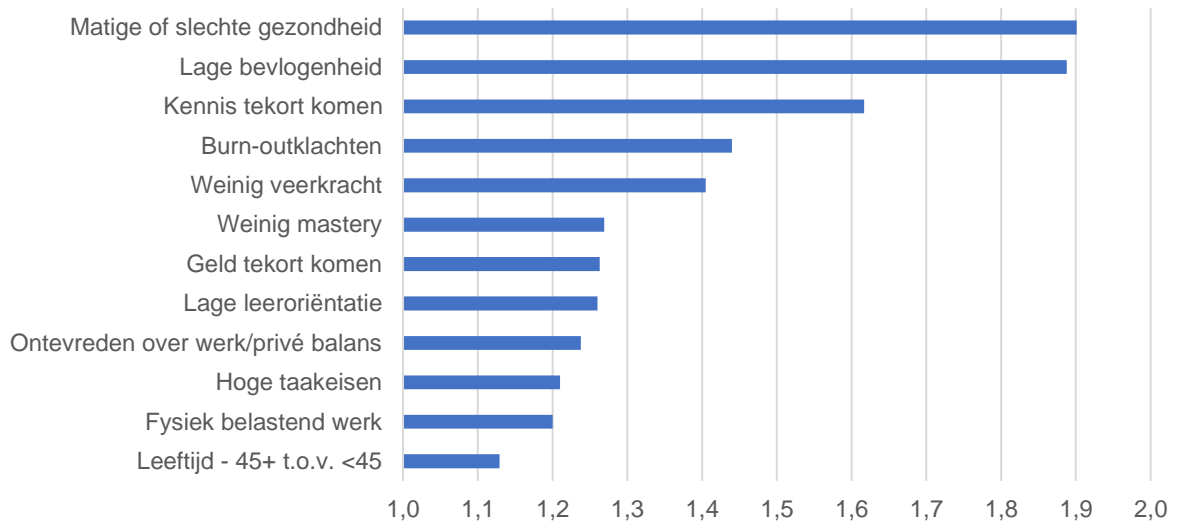
<sup>1</sup> De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015.

### Risicofactoren voor een laag werkvermogen

Een laag werkvermogen is gerelateerd aan een brede range aan factoren. De sterkste verbanden vinden we voor een matige of slechte gezondheid en voor een lage bevoegdheid. De overige significante risicofactoren zijn van verschillende aard en bevatten persoonskenmerken, werkkenmerken en kennis en vaardigheden. In volgorde van de sterkte van het verband zijn dat: kennis tekort komen voor het huidige werk, burn-out gerelateerde klachten, weinig veerkracht en weinig mastery<sup>3</sup>, geld tekort komen in het huishouden, een lage leeroriëntatie, ontevredenheid over de werk/privé balans, hoge taakeisen, fysiek belastend werk en een hogere leeftijd. In figuur 2A zijn de significante risicofactoren voor een laag werkvermogen weergegeven. Bij sommige risicofactoren is ook de midden-categorie gerelateerd aan een laag werkvermogen. Dit geldt voor middelmattige veerkracht, taakeisen, leeroriëntatie en bevoegdheid.

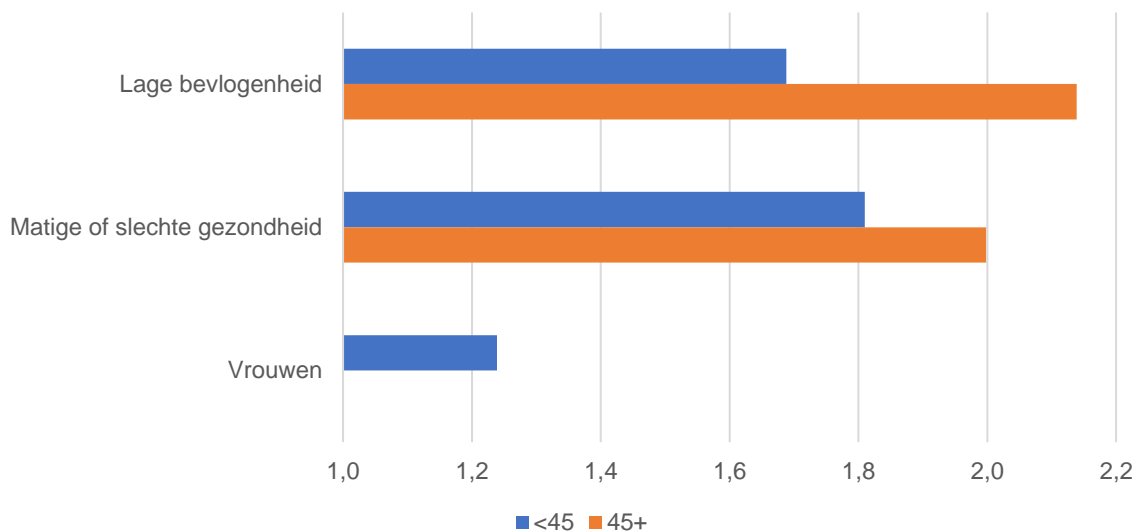
<sup>3</sup> Mastery refereert aan de mate waarin personen het gevoel hebben dat zij controle hebben over zaken die hun leven beïnvloeden.





**Figuur 2A** Risicofactoren voor een laag werkvermogen, uitgedrukt in odds ratio's. De resultaten zijn gecorrigeerd voor de andere factoren (multivariate analyses; n=9.759). Gedetailleerdere informatie is te vinden in tabel B2B.

Een vergelijking tussen jongere en oudere werknemers laat zien dat de factoren die het sterkst gerelateerd zijn aan een laag werkvermogen, namelijk gezondheid en bevoegenheid, zowel voor jongere als oudere werknemers risicofactoren zijn. Voor oudere werknemers zijn deze relaties wel significant sterker. Bij de factor 'geslacht' zien we een opvallend resultaat: in de leeftijdsgroep jonger dan 45 jaar hebben vrouwen vaker een laag werkvermogen dan mannen, terwijl onder de 45-plussers de mannen vaker een laag werkvermogen hebben dan vrouwen.

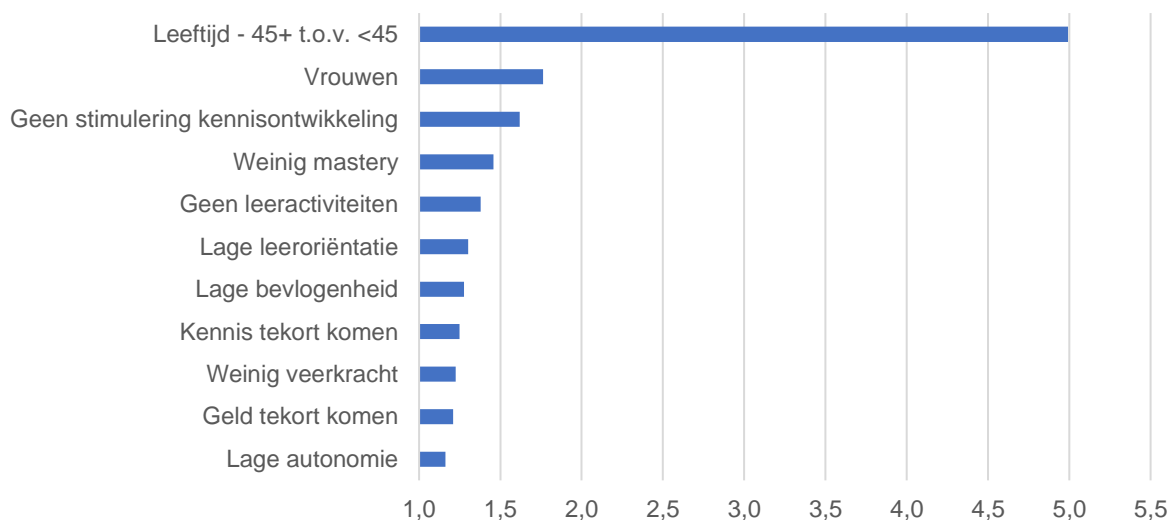


**Figuur 2B** Risicofactoren voor een laag werkvermogen, uitgedrukt in odds ratio's, apart voor de jongere en oudere werknemers. In deze figuur zijn alleen de factoren weergegeven waarop de leeftijdsgroepen significant ( $p < 0,05$ ) verschillen in de relatie tussen factor en werkvermogen. Gedetailleerdere informatie is te vinden in tabel B2B.

Naast deze risicofactoren die significant verschillen tussen jongere en oudere werknemers zien we ook verschil op fysieke belasting en leeroriëntatie (grotere risicofactoren voor ouderen) en de financiële situatie (groter risico voor jongeren). Het significantieniveau van het verschil zit hier echter tussen de 0,05 en 0,10 en daarmee kunnen we niet spreken van een significant verschil volgens de meest gangbare norm.

### Risicofactoren voor een ongunstige inschatting arbeidsmarktkansen

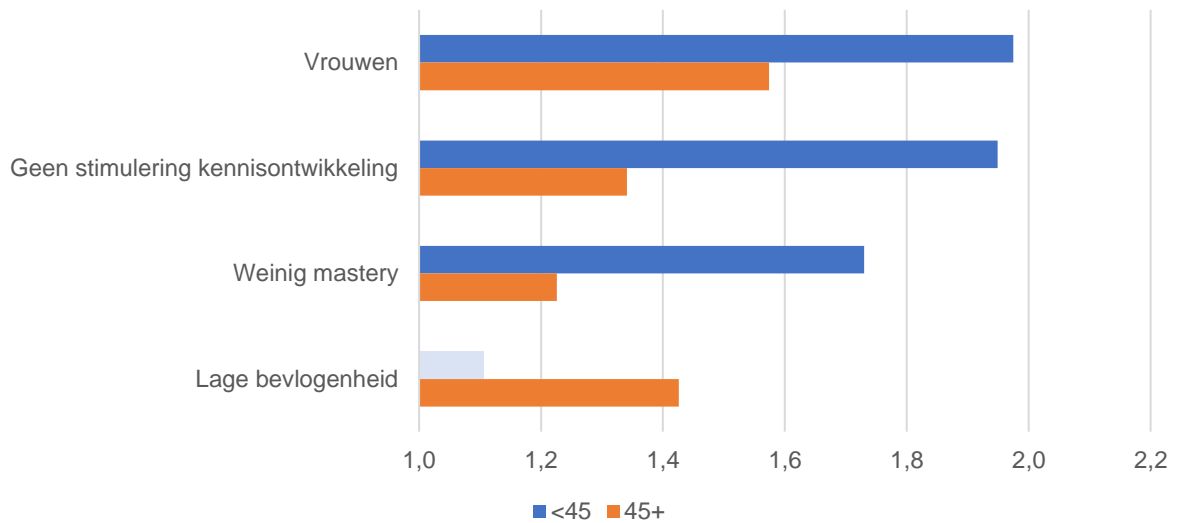
Een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt is vooral afhankelijk van de leeftijd. In de leeftijdsgroep boven de 45 jaar zijn werknemers veel pessimistischer over hun kansen. Vrouwen zijn pessimistischer dan mannen. Daarnaast zien we risicofactoren op het gebied van kennis en vaardigheden: het ontbreken van een leidinggevende die de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert, geen leeractiviteiten als cursussen of training, en kennis tekort komen voor het werk. Ook brengen de volgende factoren een hoger risico op een ongunstige inschatting met zich mee: weinig mastery, lage bevoegdheid, weinig veerkracht, geld tekort komen in het huishouden en een lage autonomie.



**Figuur 3A** Risicofactoren voor een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt, uitgedrukt in odds ratio's. De resultaten zijn gecorrigeerd voor de andere factoren (multivariate analyses; n=9.826). Gedetailleerdere informatie is te vinden in Tabel B3B.

Bij sommige risicofactoren is ook de midden-categorie gerelateerd aan een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor middelmatige mastery, een leidinggevende die in *bepaalde mate* kennisontwikkeling stimuleert, korte trainingsactiviteiten, en een middelmatige financiële situatie (precies rond kunnen komen).

In Figuur 3B zien we de verschillen in risicofactoren tussen jongere en oudere werknemers. Bij drie risicofactoren voor een ongunstige inschatting van de arbeidsmarktkansen zien we een significant sterker verband bij de jongere werknemers. Dit geldt voor vrouwen ten opzichte van mannen, een leidinggevende die de ontwikkeling van kennis en vaardigheden niet stimuleert, en voor weinig mastery (de mate waarin iemand het gevoel heeft controle te hebben over zaken die hun leven beïnvloeden). Daarentegen is een lage bevoegdheid een risicofactor die alleen voor de *oudere* werknemers samenhangt met een ongunstige inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt.



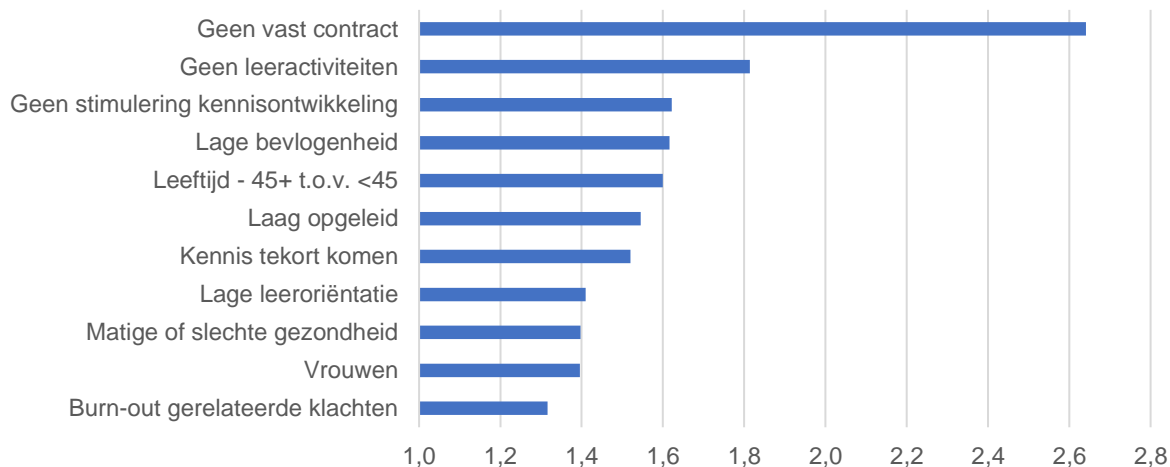
**Figuur 3B** Risicofactoren voor een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt, uitgedrukt in odds ratio's, apart voor de jongere en oudere werknemers. In deze figuur zijn alleen de factoren weergegeven waarop de leeftijdsgroepen significant ( $p < 0,05$ ) verschillen in de relatie tussen factor en ingeschatte arbeidsmarktkansen. Bij de lichtgekleurde balken is de relatie met werkvermogen niet statistisch significant. Gedetailleerdere informatie is te vinden in tabel B3B.

Wanneer we ook de verschillen in risicofactoren van jongere en oudere werknemers beschouwen die volgens de gangbare norm niet significant zijn ( $p > 0,05$  en  $< 0,10$ ) zien we dat kennis tekort komen alleen bij oudere werknemers een risicofactor is en dat een middelmatige financiële situatie (precies rond kunnen komen) een sterkere risicofactor is voor jongere werknemers.

### Risicofactoren voor vroegtijdige uitstroom

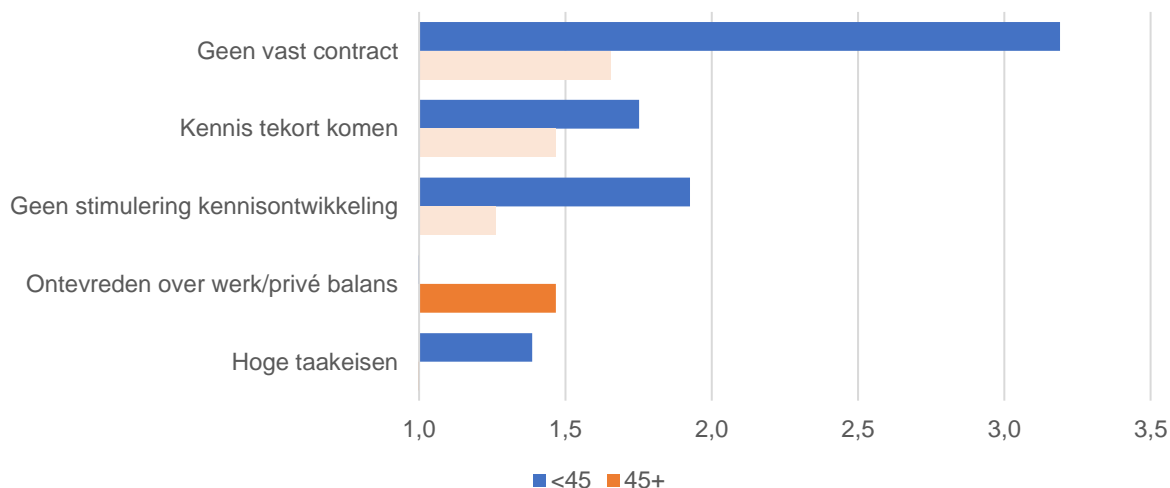
Figuur 4 laat de significante risicofactoren zien die gerelateerd zijn aan uitstroom uit werk in de drie jaren die volgen op de meting van deze factoren. Niet verbazingwekkend is dat het ontbreken van een vast contract de grootste risicofactor is. Daarnaast valt op dat veel risicofactoren gerelateerd zijn aan kennis en vaardigheden: geen leeractiviteiten (cursus of training), geen leidinggevende die de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert, een laag opleidingsniveau, kennis tekort komen, en een lage leeroriëntatie. Verder zien we dat ouderen en vrouwen een groter risico op uitstroom hebben, en dat een lage bevoegenheid, een matige of slechte gezondheid en burn-out gerelateerde klachten risicofactoren zijn.

Bij de volgende factoren is er ook in de midden-categorie al sprake van een risico op vervroegde uitstroom. Dat geldt voor een middelmatige leeroriëntatie, teveel kennis hebben en deelnemen aan alleen korte trainingsactiviteiten.



**Figuur 4A** Risicofactoren voor vroegtijdige uitstroom, uitgedrukt in odds ratio's. De resultaten zijn gecorrigeerd voor de andere factoren (multivariate analyses; n=10.095). Gedetailleerdere informatie is te vinden in tabel B4B.

Figuur 4B laat zien dat sommige risicofactoren alleen voor jongere en andere alleen voor oudere werknemers gelden. Het ontbreken van een vast contract, dat over het geheel genomen als grootste risicofactor voor uitstroom is geïdentificeerd, is voor de oudere werknemers juist géén significante risicofactor. Dat geldt ook voor hoge taakeisen, en twee factoren die gerelateerd zijn aan kennis en vaardigheden: kennis tekort komen en het ontbreken van een leidinggevende die de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert. Daarentegen is ontevredenheid over de werk/privé balans juist alleen onder *oudere* werknemers een risicofactor voor uitstroom.



**Figuur 4B** Risicofactoren voor vroegtijdige uitstroom, uitgedrukt in odds ratio's, apart voor de jongere en oudere werknemers. In deze figuur zijn alleen de factoren weergegeven waarop de leeftijdsgroepen significant verschillen in de relatie tussen die factor en voortijdige uitstroom. Bij de lichtgekleurde balken is de relatie met werkvermogen niet significant. Gedetailleerdere informatie is te vinden in tabel B4B.

## 4 Samenvatting en conclusies

In overeenstemming met eerder onderzoek naar factoren van duurzame inzetbaarheid<sup>4</sup> komen gezondheid en bevoegdheid ook hier naar voren als belangrijke factoren, die met name van invloed zijn op het werkvermogen en de uitstroom. Voor alle indicatoren van duurzame inzetbaarheid blijken factoren die gerelateerd zijn aan kennis en vaardigheden van belang te zijn. Het gaat hier minder om hoog of laag opgeleid, maar meer om de stimulering door de leidinggevende van de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, om trainingsactiviteiten, om de leeroriëntatie en om de ervaring dat men kennis en vaardigheden te kort komt voor het huidige werk. Dit geldt zowel voor jongere als oudere werknemers, maar voor uitstroom lijken deze factoren in de jongere leeftijdsgroep nog belangrijker.

Voor beide leeftijdsgroepen geldt dat persoonlijkheidskenmerken als weinig veerkracht en mastery vooral gerelateerd zijn aan een pessimistischere inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt en aan een laag werkvermogen. Deze kenmerken lijken echter geen risico voor uitstroom te zijn.

Wanneer we de voor de hand liggende relatie tussen geen vast contract en uitstroom buiten beschouwing laten, lijkt de invloed van werkkenmerken op duurzame inzetbaarheid niet bijzonder groot. We vinden een relatie tussen hoge taakeisen en fysiek belastend werk met een verminderd werkvermogen, en tussen lage autonomie en een geringe inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt. Verder zijn er over het geheel genomen geen risicofactoren op het gebied van fysieke of psychosociale arbeidsbelasting. Er is nog wel een klein verschil tussen de leeftijdsgroepen. Onder jongere werknemers is er een relatie tussen hoge taakeisen en uitstroom, die we juist niet aantreffen bij de oudere werknemers.

Op basis van deze resultaten kunnen we concluderen dat het belangrijk blijft om de fysieke en mentale gezondheid van de werkenden te monitoren en te bevorderen. Daarnaast blijkt uit de resultaten het belang van kennis en vaardigheden. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen, maar vooral voor de werknemers jonger dan 45 jaar. Daarom is het belangrijk om het informeel en formeel leren van werkenden op de werkvloer te stimuleren. Informeel leren gaat bijvoorbeeld over leren van collega's of leren van uitdagende, afwisselende taken, zodanig dat het nieuw geleerde ook herkend en erkend wordt. Mogelijkheden voor formeel leren (bijvoorbeeld het volgen van trainingen of cursussen) zouden laagdrempelig moeten zijn, bijvoorbeeld volledig of deels gefinancierd worden door de werkgever of de overheid. Ook moeten deze mogelijkheden duidelijk gecommuniceerd worden. De direct leidinggevende speelt vaak een grote rol in het ondersteunen en stimuleren van de werknemer bij leren en ontwikkelen. Het is daarom belangrijk dat leidinggevendenden voldoende ondersteund worden in hun rol.

<sup>4</sup> Zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/het-relatieve-belang-van-de-determinanten-van-duurzame-inzetbaarheid-bij-oudere-werknemers/> en <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/duurzame-inzetbaarheid-wat-is-de-invloed-van-factoren-als-werk-gezondheid-kennis-en-vaardigheden-motivatie-en-financien/>

## Referenties

Bot SD, Terwee CB, van der Windt DAWM, Feleus A, Bierma-Zeinstra S, Knol D, Bouter L, Dekker J. Internal consistency and validity of a new physical workload questionnaire. *Occup Environ Med* 2004;61:980-986.

Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. New York, Taylor & Francis, 1988.

Fassi ME, Bocquet V, Majery N, Lair ML, Couffignal S, Mairiaux P. Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of the Work Ability Index and Work Ability score. *BMC Public Health*. 2013;13:305.

Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. *Dimensions of work ability. Results from the Health 2000 Survey*. Helsinki (Finland): Finnish Centre for Pensions, 2008.

Hildebrandt VH, Bongers PM, van Dijk FJ, Kemper HC, Dul J. Dutch Musculoskeletal Questionnaire: description and basic qualities. *Ergonomics* 2001;44:1038-1055.

Ilmarinen J. Work ability: a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(1):1–5.

Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol* 1998;3:322-355.

Kristensen T, Borg V. *Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ)*. Copenhagen: National Institute of Occupational Health, 2010.

Marshall SW. Power for tests of interaction: effect of raising the Type I error rate. *Epidemiol Perspect Innov* 4, 4 (2007).

Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ Psychol Meas*. 2006;66(4):701–716.

Schaufeli W, Van Dierendonck D. *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zeitlinger, 2000.

Twisk JWR. *Applied Longitudinal Data Analysis for Epidemiology: A Practical Guide*. Cambridge, UK; Cambridge University Press, 2003.

Van Veldhoven M, Dorenbosch L. Age, proactivity and career development. *Career Development International* 2008;13(2):112-131.

Van Wetten, H., Kok, I., Wagner, C., & Geurts, M. *Het meten van uitkomsten in de GGZ*. Utrecht: Trimbos-instituut/NIVEL, 2005.

## Bijlage 1 – Tabellen

Deze bijlage bevat de tabellen met de resultaten van de analyses. Er zijn zowel univariate als multivariate analyses uitgevoerd. In de multivariate analyses is gecorrigeerd voor alle andere factoren en voor persoonlijke kenmerken (leeftijd, geslacht en opleiding). De resultaten die in de tekst genoemd zijn, zijn gebaseerd op de multivariate analyses.

Voor de analyses met de uitkomstmaten werkvermogen en arbeidsmarktkansen is gerekend met een time-lag van 1 jaar, dan wil zeggen dat werkvermogen en arbeidsmarktkansen gerelateerd zijn aan de waarde van de onderzochte factoren zoals een jaar eerder gemeten.

In de tabellen staan odds ratio's (OR). Een significante OR boven de 1 geeft weer dat een determinant voorspellend is voor het vaker voorkomen van de uitkomstmaat. Een OR onder de 1 betekent dat de determinant samenhangt met lagere waarschijnlijkheid van de uitkomstmaat. De **vet** gedrukte resultaten in de tabellen duiden op een significante relatie ( $p < 0,05$ ). In de tabellen wordt ook het 95% betrouwbaarheidsinterval (BI) weergegeven.

Deze bijlage bevat de volgende tabellen:

<b>Tabel B1</b>	Uitkomstmaten en determinanten per leeftijdsgroep (2016 en 2018)
<b>Tabel B2A</b>	Univariate associaties tussen determinanten en een laag werkvermogen (2016-2020) met time-lag van 1 jaar*
<b>Tabel B2B</b>	Multivariate associaties tussen determinanten en een laag werkvermogen (2016-2020) met time-lag van 1 jaar*
<b>Tabel B3A</b>	Univariate associaties tussen determinanten en een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt (2016-2020) met time-lag van 1 jaar*
<b>Tabel B3B</b>	Multivariate associaties tussen determinanten en een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt (2016-2020) met time-lag van 1 jaar*
<b>Tabel B4A</b>	Univariate associaties tussen determinanten (2016) en uitstroom (2017-2020)
<b>Tabel B4B</b>	Multivariate associaties tussen determinanten (2016) en uitstroom (2017-2020)

\* Een time-lag van 1 jaar wil zeggen dat de relatie wordt gelegd tussen de determinanten op het ene tijdstip en de uitkomstmaat een jaar later.

**Tabel B1** Uitkomstmaten en determinanten zoals gemeten in 2016 onder werknemers, met uitzondering van de variabelen die pas in 2018 voor het eerst zijn gemeten. De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015. De cijfers zijn gewogen, met uitzondering van de in de kop genoemde aantallen en percentages naar leeftijdscategorie.

		Jonger dan 45 jaar	45 jaar en ouder	Totaal
	N (ongewogen):	4.705	6.687	11.392
	%:	41,3%	58,7%	100%
<b>Uitkomstmaten</b>	<b>Uitstroom periode 2017-2020</b> [N=10.257]			
	· Geen vroegtijdige uitstroom	92,1%Δ	89,8%∇	91,1%
	· Arbeidsongeschiktheid	0,7%∇	1,5%Δ	1,0%
	· Werkloos	7,3%Δ	5,9%∇	6,7%
	· Vroegpensioen	0,01%▼	2,7%▲	1,2%
	<b>Werkvermogen</b> [N=10.517]			
	· Laag, <8	25,3%∇	27,7%Δ	26,4%
	<b>Arbeidsmarktkansen</b> [N=10.526]			
	· Ongunstig ervaren arbeidsmarktpositie	33,0%▼	65,9%▲	48,0%
<b>Persoonskenmerken</b>	<b>Geslacht</b> [N=10.551]			
	· Vrouw	47,9%Δ	45,8%∇	46,9%
	<b>Hoogst behaalde opleidingsniveau</b> [N=10.468]			
	· Laag opleidingsniveau	16,0%∇	22,8%Δ	19,1%
	· Middelbaar opleidingsniveau	43,6%	43,9%	43,7%
	· Hoog opleidingsniveau	40,4%Δ	33,3%∇	37,2%
	<b>Veerkracht</b> [N=10.522]			
	· Weinig veerkracht	39,2%Δ	35,3%∇	37,4%
	· Middelmatige veerkracht	21,9%	22,4%	22,2%
	· Veel veerkracht	38,8%∇	42,3%Δ	40,4%
	<b>Mastery</b> [N=10.528]			
· Weinig mastery	27,0%∇	29,6%Δ	28,2%	
· Middelmatige mastery	40,3%	41,2%	40,7%	
· Veel mastery	32,7%Δ	29,1%∇	31,0%	
<b>Gezondheid</b>	<b>Gezondheid</b> [N=10.543]			
	· Matige of slechte gezondheid	10,9%∇	13,7%Δ	12,2%
	<b>Burn-outklachten</b> [N=10.529]			
	· Burn-out gerelateerde klachten	15,0%	16,2%	15,5%
<b>Werkkenmerken</b>	<b>Werkt u in ploegendienst?</b> (gemeten in 2018) [N=5.971]			
	· Ja, regelmatig	11,0%	11,0%	11,0%
	· Ja, soms	2,7%	2,8%	2,7%
	<b>Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?</b> (gemeten in 2018) [N=5.952]			
	· Ja, regelmatig	12,6%	13,0%	12,8%
	· Ja, soms	21,5%	19,5%	20,6%
	<b>Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens?</b> (gemeten in 2018) [N=5.953]			
	· Ja, regelmatig	8,2%	6,8%	7,5%
	· Ja, soms	10,6%	9,3%	10,0%
	<b>Technologiegebruik</b> (gemeten in 2018) [N=5.974]			
	· Veel technologiegebruik	28,6%	29,0%	28,8%
	· Middelmatig technologiegebruik	38,1%	36,1%	37,2%
	· Weinig technologiegebruik	33,3%	34,9%	34,1%
	<b>Fysieke belasting</b> [N=10.545]			
	· Fysiek belastend werk	41,6%Δ	35,4%∇	38,8%
· Hooguit soms fysiek belastend werk	58,4%∇	64,6%Δ	61,2%	
	<b>Taakeisen</b> [N=10.509]			
· Hoge taakeisen	23,0%	24,2%	23,6%	
· Middelmatige taakeisen	36,6%Δ	34,6%∇	35,7%	
· Lage taakeisen	40,4%	41,2%	40,8%	
	<b>Autonomie</b> [N=10.523]			
· Lage autonomie	10,9%	11,3%	11,1%	
· Middelmatige autonomie	60,2%Δ	55,4%∇	58,0%	
· Hoge autonomie	28,8%∇	33,3%Δ	30,9%	
	<b>Sociale steun</b> [N=10.316]			
· Lage sociale steun	18,2%∇	24,1%Δ	20,9%	
· Middelmatige sociale steun	36,7%∇	42,1%Δ	39,1%	
· Hoge sociale steun	45,1%▲	33,9%▼	40,0%	



		Jonger dan 45 jaar	45 jaar en ouder	Totaal
	<b>N (ongewogen):</b>	4.705	6.687	11.392
	<b>%:</b>	41,3%	58,7%	100%
	<b>Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?</b> [N=10.518]			
	· Nee	22,9%∇	27,7%Δ	25,1%
	· Ja, in beperkte mate	49,9%	51,8%	50,8%
	· Ja, in grote mate	27,2%Δ	20,5%∇	24,1%
	<b>Coaching</b> [N=10.484]			
	· Weinig coachende leidinggevende	30,3%▼	40,5%▲	34,9%
	· Middelmatig coachende leidinggevende	32,7%	31,6%	32,2%
	· Vaak coachende leidinggevende	37,0%Δ	27,9%∇	32,9%
	<b>Ongewenst gedrag (intern)</b> [N=10.525]			
	· Ongewenst gedrag, tenminste enkele keer	9,6%	10,6%	10,1%
	<b>Ongewenst gedrag (extern)</b> [N=10.181]			
	· Ongewenst gedrag, tenminste enkele keer	15,6%Δ	13,3%∇	14,6%
	<b>Contractvorm</b> [N=10.453]			
	· Geen vast contract	25,4%▲	7,2%▼	17,1%
	· Vast contract	74,6%▼	92,8%▲	82,9%
<b>Kennis en vaardigheden</b>	<b>Leeroriëntatie</b> [N=10.533]			
	· Lage leeroriëntatie	20,5%∇	25,5%Δ	22,8%
	· Middelmatige leeroriëntatie	45,1%∇	49,0%Δ	46,9%
	· Hoge leeroriëntatie	34,4%Δ	25,4%∇	30,3%
	<b>Match werk en kennis/vaardigheden</b> [N=10.533]			
	· Kennis tekort	6,6%Δ	4,9%∇	5,8%
	· Kennis over	37,6%Δ	31,6%∇	34,9%
	· Goede match	55,8%∇	63,5%Δ	59,3%
	<b>Leeractiviteiten</b> [N=10.477]			
	· Geen leeractiviteiten	27,9%	28,6%	28,2%
	· Korte training/cursus/instructie	57,8%∇	61,8%Δ	59,6%
	· >5 dagen cursus/opleiding	14,4%Δ	9,6%∇	12,2%
	<b>Digitale vaardigheden (gemeten in 2018)</b> [N=5.661]			
· Weinig digitale vaardigheden	17,7%▼	35,8%▲	26,0%	
· Middelmatige digitale vaardigheden	43,2%	44,0%	43,6%	
· Goede digitale vaardigheden	39,1%▲	20,1%▼	30,4%	
<b>Tevredenheid over werk/privé balans</b> [N=10.524]				
· (Zeer) ontevreden	9,8%	9,9%	9,8%	
· Niet tevreden, niet ontevreden	20,9%	21,4%	21,2%	
· (Zeer) tevreden	69,3%	68,6%	69,0%	
<b>Financiële situatie huishouden</b> [N=10.506]				
· Geld tekort	12,3%Δ	9,6%∇	11,1%	
· Komt precies rond	18,9%	20,0%	19,4%	
· Houdt geld over	68,8%	70,3%	69,5%	
<b>Bevlogenheid</b> [N=10.514]				
· Lage mate van bevlogenheid	37,4%Δ	33,6%∇	35,7%	
· Middelmatige bevlogenheid	33,9%Δ	30,3%∇	32,3%	
· Hoge mate van bevlogenheid	28,6%∇	36,1%Δ	32,1%	

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

**Tabel B2A** Univariate associaties tussen determinanten en een **laag werkvermogen** (2016-2020) met time-lag van 1 jaar\*, voor de totale groep werknemers en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder. De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015. De cijfers zijn gewogen.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)**	45 jaar en ouder OR (95% BI)**	Totaal OR (95% BI)**
Persoonskenmerken	Leeftijd [N=10.738]	45+ (t.o.v. <45)	-	-	<b>1,16 (1,06-1,26)</b>
	Geslacht [N=10.738]	Vrouwen	<b>1,27 (1,11-1,46)</b>	<b>0,88 (0,79-0,98)</b>	1,08 (0,99-1,18)
	Opleiding [N=10.713]	Laag (t.o.v. hoog)	1,07 (0,82-1,39)	1,14 (0,98-1,34)	1,13 (0,97-1,31)
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	1,04 (0,91-1,19)	1,03 (0,93-1,15)	1,04 (0,95-1,14)
	Veerkracht [N=10.280]	Weinig (t.o.v. veel)	<b>1,92 (1,64-2,24)</b>	<b>2,21 (1,96-2,49)</b>	<b>2,04 (1,84-2,26)</b>
		Middelmatig (t.o.v. veel)	<b>1,23 (1,04-1,45)</b>	<b>1,59 (1,40-1,80)</b>	<b>1,38 (1,24-1,53)</b>
Mastery [N=10.272]	Weinig (t.o.v. veel)	<b>2,24 (1,88-2,67)</b>	<b>2,56 (2,24-2,92)</b>	<b>2,40 (2,14-2,69)</b>	
	Middelmatig (t.o.v. veel)	<b>1,34 (1,15-1,56)</b>	<b>1,39 (1,24-1,57)</b>	<b>1,37 (1,24-1,51)</b>	
Gezondheid	Matige of slechte gezondheid [N=10.732]		<b>2,30 (1,92-2,75)</b>	<b>2,65 (2,32-3,02)</b>	<b>2,48 (2,22-2,78)</b>
	Burn-out gerelateerde klachten [N=10.687]		<b>2,23 (1,91-2,62)</b>	<b>2,72 (2,41-3,06)</b>	<b>2,45 (2,21-2,71)</b>
Werkenmerken	Ploegendienst [N=5.845]	Regelmatig (t.o.v. nooit)	<b>1,78 (1,24-2,55)</b>	1,09 (0,85-1,40)	<b>1,46 (1,14-1,85)</b>
		Soms (t.o.v. nooit)	1,03 (0,56-1,89)	1,18 (0,77-1,81)	1,06 (0,70-1,62)
	Bereikbaar, beschikbaar of oproepdienst [N=5.842]	Regelmatig (t.o.v. nooit)	1,03 (0,76-1,40)	0,84 (0,67-1,05)	0,95 (0,77-1,16)
		Soms (t.o.v. nooit)	0,88 (0,68-1,14)	<b>1,21 (1,01-1,45)</b>	1,00 (0,85-1,19)
	Nachtwerk [N=5.843]	Regelmatig (t.o.v. nooit)	<b>1,55 (1,03-2,34)</b>	1,03 (0,76-1,39)	1,33 (1,00-1,77)
		Soms (t.o.v. nooit)	1,12 (0,81-1,55)	1,08 (0,83-1,40)	1,10 (0,88-1,37)
	Technologiegebruik [N=5.847]	Veel (t.o.v. weinig)	0,95 (0,73-1,22)	<b>0,70 (0,58-0,85)</b>	<b>0,83 (0,70-0,99)</b>
		Middelmatig (t.o.v. weinig)	1,00 (0,80-1,26)	0,91 (0,77-1,08)	0,96 (0,83-1,11)
	Fysieke belasting [N=10.731]	Fysiek belastend werk	<b>1,18 (1,04-1,35)</b>	<b>1,44 (1,30-1,59)</b>	<b>1,28 (1,18-1,40)</b>
	Taakeisen [N=10.668]	Hoog (t.o.v. laag)	<b>1,64 (1,40-1,93)</b>	<b>1,49 (1,32-1,67)</b>	<b>1,57 (1,41-1,74)</b>
		Middelmatig (t.o.v. laag)	<b>1,31 (1,14-1,51)</b>	<b>1,17 (1,06-1,29)</b>	<b>1,24 (1,13-1,36)</b>
	Autonomie [N=10.687]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>1,54 (1,21-1,95)</b>	<b>1,59 (1,39-1,81)</b>	<b>1,65 (1,42-1,92)</b>
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	<b>1,36 (1,20-1,54)</b>	<b>1,22 (1,12-1,32)</b>	<b>1,35 (1,24-1,46)</b>
	Sociale steun [N=10.572]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>1,55 (1,30-1,84)</b>	<b>1,90 (1,69-2,14)</b>	<b>1,71 (1,53-1,90)</b>
Middelmatig (t.o.v. hoog)		<b>1,16 (1,02-1,31)</b>	<b>1,33 (1,21-1,47)</b>	<b>1,23 (1,13-1,34)</b>	
Leidinggevende stimuleert kennisontwikkeling [N=10.729]	Niet (t.o.v. in grote mate)	<b>1,40 (1,17-1,66)</b>	<b>1,40 (1,23-1,59)</b>	<b>1,42 (1,27-1,58)</b>	
	Beperkt (t.o.v. in grote mate)	1,12 (0,99-1,28)	<b>1,14 (1,03-1,28)</b>	<b>1,14 (1,04-1,25)</b>	
Coachende leidinggevende [N=10.674]	Weinig (t.o.v. vaak)	<b>1,48 (1,28-1,71)</b>	<b>1,71 (1,53-1,91)</b>	<b>1,58 (1,44-1,74)</b>	
	Middelmatig (t.o.v. vaak)	<b>1,21 (1,06-1,39)</b>	<b>1,29 (1,16-1,44)</b>	<b>1,24 (1,13-1,36)</b>	

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)**	45 jaar en ouder OR (95% BI)**	Totaal OR (95% BI)**
	Ongewenst gedrag intern [N=10.725]		<b>1,27 (1,04-1,54)</b>	<b>1,36 (1,17-1,57)</b>	<b>1,31 (1,15-1,48)</b>
	Ongewenst gedrag extern [N=10.589]		<b>1,20 (1,01-1,43)</b>	<b>1,30 (1,14-1,48)</b>	<b>1,24 (1,10-1,39)</b>
	Geen vast contract [N=10.701]		0,88 (0,74-1,04)	0,91 (0,75-1,09)	<b>0,86 (0,75-0,98)</b>
Kennis en vaardigheden	Leeroriëntatie [N=10.702]	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,52 (1,29-1,81)</b>	<b>2,00 (1,77-2,27)</b>	<b>1,75 (1,56-1,95)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,33 (1,17-1,52)</b>	<b>1,42 (1,27-1,58)</b>	<b>1,37 (1,25-1,50)</b>
	Match kennis/werk [N=10.728]	Kennis tekort ( <i>t.o.v. goed</i> )	<b>1,74 (1,42-2,13)</b>	<b>1,80 (1,49-2,18)</b>	<b>1,74 (1,51-2,01)</b>
		Kennis over ( <i>t.o.v. goed</i> )	1,09 (0,96-1,24)	1,03 (0,94-1,13)	1,06 (0,97-1,15)
	Leeractiviteiten [N=10.704]	Geen activiteiten ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	<b>1,25 (1,03-1,51)</b>	1,10 (0,93-1,29)	<b>1,22 (1,07-1,40)</b>
		Korte training ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	<b>1,28 (1,09-1,50)</b>	1,03 (0,89-1,19)	<b>1,20 (1,07-1,34)</b>
	Digitale vaardigheden [N=5.693]	Weinig ( <i>t.o.v. goed</i> )	<b>2,01 (1,53-2,64)</b>	<b>2,65 (2,07-3,39)</b>	<b>2,19 (1,83-2,62)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. goed</i> )	<b>1,35 (1,10-1,67)</b>	<b>1,38 (1,10-1,73)</b>	<b>1,32 (1,12-1,55)</b>
Werk/privé balans [N=10.729]	Ontevreden ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	<b>2,11 (1,75-2,54)</b>	<b>2,11 (1,83-2,44)</b>	<b>2,12 (1,87-2,39)</b>	
	Middelmatig ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	<b>1,71 (1,47-1,98)</b>	<b>1,67 (1,51-1,85)</b>	<b>1,70 (1,54-1,86)</b>	
Financiële situatie [N=10.716]	Geld tekort ( <i>t.o.v. over</i> )	<b>1,63 (1,32-2,00)</b>	<b>1,49 (1,26-1,77)</b>	<b>1,56 (1,35-1,80)</b>	
	Precies rond ( <i>t.o.v. over</i> )	<b>1,20 (1,02-1,41)</b>	<b>1,19 (1,07-1,34)</b>	<b>1,20 (1,08-1,33)</b>	
Bevlogenheid [N=10.691]	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>2,50 (2,12-2,95)</b>	<b>3,18 (2,81-3,60)</b>	<b>2,77 (2,49-3,08)</b>	
	Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,46 (1,24-1,71)</b>	<b>1,76 (1,57-1,98)</b>	<b>1,58 (1,43-1,75)</b>	

\* Een time-lag van 1 jaar wil zeggen dat de relatie wordt gelegd tussen de determinanten op het ene tijdstip en de uitkomstmaat een jaar later.

\*\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

**Tabel B2B** Multivariate associaties tussen determinanten en een laag werkvermogen (2016-2020) met time-lag van 1 jaar\*, voor de totale onderzoeksgroep en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder. De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015. De cijfers zijn gewogen.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)** (N=4.223)	45 jaar en ouder OR (95% BI)** (N=5.536)	Totaal OR (95% BI)** (N=9.759)
Persoonskenmerken	Leeftijd	45+ ( <i>t.o.v. &lt;45</i> )	-	-	<b>1,13 (1,02-1,25)</b>
	Geslacht <sup>##</sup>	Vrouwen	<b>1,24 (1,07-1,44)</b>	<b>0,87 (0,77-0,99)</b>	1,06 (0,96-1,17)
	Opleiding	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,00 (0,74-1,35)	0,88 (0,73-1,07)	0,94 (0,78-1,12)
		Middel ( <i>t.o.v. hoog</i> )	0,97 (0,83-1,14)	0,93 (0,82-1,06)	0,94 (0,85-1,05)
	Veerkracht	Weinig ( <i>t.o.v. veel</i> )	<b>1,39 (1,17-1,67)</b>	<b>1,40 (1,22-1,61)</b>	<b>1,41 (1,25-1,58)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. veel</i> )	1,11 (0,93-1,34)	<b>1,32 (1,15-1,52)</b>	<b>1,21 (1,07-1,36)</b>
Mastery	Weinig ( <i>t.o.v. veel</i> )	<b>1,27 (1,04-1,55)</b>	<b>1,27 (1,08-1,49)</b>	<b>1,27 (1,11-1,45)</b>	
	Middelmatig ( <i>t.o.v. veel</i> )	1,05 (0,88-1,24)	1,02 (0,89-1,17)	1,04 (0,92-1,16)	
Gezondheid	Matige of slechte gezondheid <sup>##</sup>		<b>1,81 (1,46-2,25)</b>	<b>2,00 (1,69-2,36)</b>	<b>1,90 (1,65-2,19)</b>
	Burn-out gerelateerde klachten		<b>1,39 (1,14-1,70)</b>	<b>1,49 (1,27-1,74)</b>	<b>1,44 (1,26-1,64)</b>
Werkenmerken	Fysieke belasting <sup>#</sup>	Fysiek belastend werk	1,10 (0,93-1,31)	<b>1,33 (1,17-1,52)</b>	<b>1,20 (1,07-1,35)</b>
	Taakeisen	Hoog ( <i>t.o.v. laag</i> )	<b>1,29 (1,06-1,57)</b>	1,13 (0,97-1,32)	<b>1,21 (1,06-1,38)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. laag</i> )	<b>1,23 (1,04-1,46)</b>	1,05 (0,92-1,18)	<b>1,14 (1,02-1,27)</b>
	Autonomie	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,03 (0,77-1,37)	1,06 (0,87-1,30)	1,04 (0,87-1,25)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,03 (0,88-1,20)	1,02 (0,90-1,15)	1,02 (0,92-1,13)
	Sociale steun	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,07 (0,84-1,36)	1,13 (0,96-1,34)	1,10 (0,94-1,27)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	0,96 (0,83-1,11)	1,04 (0,91-1,18)	0,99 (0,89-1,10)
	Leidinggevende stimuleert kennisontwikkeling	Niet ( <i>t.o.v. in grote mate</i> )	0,96 (0,76-1,22)	0,86 (0,72-1,03)	0,91 (0,78-1,06)
		Beperkt ( <i>t.o.v. in grote mate</i> )	0,88 (0,75-1,03)	0,90 (0,78-1,03)	<b>0,88 (0,78-0,98)</b>
Ongewenst gedrag intern		1,00 (0,79-1,27)	0,93 (0,78-1,12)	0,97 (0,83-1,14)	
Ongewenst gedrag extern		0,95 (0,78-1,16)	1,08 (0,92-1,28)	1,00 (0,87-1,15)	
Geen vast contract		0,85 (0,70-1,02)	0,87 (0,68-1,11)	0,85 (0,73-1,00)	

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)** (N=4.223)	45 jaar en ouder OR (95% BI)** (N=5.536)	Totaal OR (95% BI)** (N=9.759)
Kennis en vaardigheden	Leeroriëntatie <sup>#</sup>	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,13 (0,93-1,39)	<b>1,46 (1,23-1,72)</b>	<b>1,26 (1,10-1,45)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,14 (0,98-1,33)	<b>1,23 (1,07-1,41)</b>	<b>1,16 (1,04-1,30)</b>
	Match kennis/werk	Kennis tekort ( <i>t.o.v. goed</i> ) Kennis over ( <i>t.o.v. goed</i> )	<b>1,72 (1,35-2,19)</b> 0,96 (0,82-1,12)	<b>1,46 (1,18-1,82)</b> 0,97 (0,86-1,09)	<b>1,62 (1,36-1,93)</b> 0,95 (0,85-1,05)
	Leeractiviteiten	Geen activiteiten ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> ) Korte training ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	0,96 (0,76-1,22) 1,06 (0,87-1,28)	0,93 (0,75-1,15) 0,96 (0,80-1,15)	0,96 (0,81-1,14) 1,03 (0,90-1,18)
	Werk/privé balans	Ontevreden ( <i>t.o.v. tevreden</i> ) Middelmatig ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	1,20 (0,95-1,52) 1,18 (0,99-1,40)	<b>1,32 (1,09-1,60)</b> <b>1,17 (1,03-1,33)</b>	<b>1,24 (1,06-1,45)</b> <b>1,18 (1,05-1,32)</b>
	Financiële situatie <sup>#</sup>	Geld tekort ( <i>t.o.v. over</i> )	<b>1,39 (1,10-1,76)</b>	1,07 (0,87-1,32)	<b>1,26 (1,07-1,50)</b>
		Precies rond ( <i>t.o.v. over</i> )	1,13 (0,94-1,36)	1,00 (0,86-1,16)	1,08 (0,96-1,22)
	Bevlogenheid <sup>##</sup>	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,69 (1,37-2,07)</b>	<b>2,14 (1,82-2,52)</b>	<b>1,89 (1,65-2,16)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,20 (0,99-1,45)	<b>1,51 (1,30-1,74)</b>	<b>1,34 (1,18-1,52)</b>
Verklaarde variantie (Nagelkerke R <sup>2</sup> )			12,7%	14,6%	13,1%

\* Een time-lag van 1 jaar wil zeggen dat de relatie wordt gelegd tussen de determinanten op het ene tijdstip en de uitkomstmaat een jaar later.

\*\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

# De relatie tussen deze variabele en werkvermogen verschilt significant tussen jongere en oudere werknemers, ##: interactieterm  $p < 0,05$ ; # : interactieterm  $p < 0,10$ .

**Tabel B3A** Univariate associaties tussen determinanten en een ongunstige inschatting van de eigen **kansen op de arbeidsmarkt** (2016-2020) met time-lag van 1 jaar\*, voor de totale onderzoeksgroep en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder. De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015. De cijfers zijn gewogen.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)**	45 jaar en ouder OR (95% BI)**	Totaal OR (95% BI)**
Persoonskenmerken	Leeftijd [N=10.796]	45+ (t.o.v. <45)	-	-	<b>4,74 (4,31-5,21)</b>
	Geslacht [N=10.796]	Vrouwen	<b>1,85 (1,58-2,17)</b>	<b>1,49 (1,34-1,66)</b>	<b>1,51 (1,38-1,65)</b>
	Opleiding [N=10.771]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>1,35 (1,02-1,78)</b>	<b>1,35 (1,16-1,58)</b>	<b>1,54 (1,33-1,79)</b>
		Middel (t.o.v. hoog)	<b>1,25 (1,08-1,46)</b>	<b>1,21 (1,08-1,35)</b>	<b>1,29 (1,18-1,41)</b>
	Veerkracht [N=10.339]	Weinig (t.o.v. veel)	<b>1,51 (1,29-1,77)</b>	<b>1,56 (1,42-1,73)</b>	<b>1,37 (1,26-1,49)</b>
		Middelmatig (t.o.v. veel)	1,04 (0,89-1,22)	<b>1,26 (1,14-1,40)</b>	<b>1,10 (1,01-1,19)</b>
Mastery [N=10.331]	Weinig (t.o.v. veel)	<b>2,29 (1,92-2,72)</b>	<b>1,58 (1,41-1,77)</b>	<b>1,77 (1,61-1,95)</b>	
	Middelmatig (t.o.v. veel)	<b>1,41 (1,21-1,64)</b>	<b>1,24 (1,13-1,36)</b>	<b>1,28 (1,19-1,39)</b>	
Gezondheid	Matige of slechte gezondheid [N=10.790]		1,16 (0,94-1,43)	<b>1,28 (1,13-1,46)</b>	<b>1,22 (1,09-1,36)</b>
	Burn-out gerelateerde klachten [N=10.747]		<b>1,21 (1,03-1,43)</b>	<b>1,17 (1,05-1,31)</b>	<b>1,16 (1,06-1,27)</b>
Werkenmerken	Ploegendienst [N=5.958]	Regelmatig (t.o.v. nooit)	<b>0,64 (0,42-0,99)</b>	0,82 (0,65-1,03)	<b>0,77 (0,63-0,95)</b>
		Soms (t.o.v. nooit)	0,78 (0,40-1,51)	0,72 (0,40-1,51)	<b>0,70 (0,49-0,99)</b>
	Bereikbaar, beschikbaar of oproepdienst [N=5.954]	Regelmatig (t.o.v. nooit)	0,94 (0,66-1,34)	<b>0,69 (0,57-0,84)</b>	<b>0,83 (0,70-0,99)</b>
		Soms (t.o.v. nooit)	<b>0,76 (0,59-0,98)</b>	<b>0,84 (0,71-0,98)</b>	<b>0,82 (0,72-0,94)</b>
	Nachtwerk [N=5.956]	Regelmatig (t.o.v. nooit)	0,86 (0,56-1,33)	0,80 (0,62-1,03)	0,80 (0,64-1,01)
		Soms (t.o.v. nooit)	0,94 (0,63-1,40)	<b>0,60 (0,48-0,74)</b>	<b>0,75 (0,61-0,92)</b>
	Technologiegebruik [N=5.960]	Veel (t.o.v. weinig)	0,82 (0,64-1,06)	0,94 (0,80-1,11)	<b>0,87 (0,76-0,99)</b>
		Middelmatig (t.o.v. weinig)	0,84 (0,67-1,04)	0,86 (0,74-1,00)	<b>0,83 (0,74-0,94)</b>
	Fysieke belasting [N=10.789]	Fysiek belastend werk	1,14 (0,99-1,32)	0,95 (0,87-1,05)	1,00 (0,92-1,08)
	Taakeisen [N=10.728]	Hoog (t.o.v. laag)	0,95 (0,81-1,11)	0,92 (0,83-1,02)	0,95 (0,88-1,04)
		Middelmatig (t.o.v. laag)	0,90 (0,79-1,03)	<b>0,92 (0,84-1,00)</b>	<b>0,93 (0,86-0,99)</b>
	Autonomie [N=10.748]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>1,53 (1,18-1,97)</b>	<b>1,28 (1,10-1,49)</b>	<b>1,26 (1,10-1,44)</b>
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	<b>1,33 (1,18-1,50)</b>	<b>1,12 (1,03-1,21)</b>	<b>1,12 (1,05-1,20)</b>
	Sociale steun [N=10.632]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>1,38 (1,15-1,64)</b>	<b>1,20 (1,08-1,33)</b>	<b>1,34 (1,22-1,47)</b>
Middelmatig (t.o.v. hoog)		<b>1,23 (1,10-1,38)</b>	<b>1,10 (1,02-1,19)</b>	<b>1,21 (1,14-1,29)</b>	
Leidinggevende stimuleert kennisontwikkeling [N=10.788]	Niet (t.o.v. in grote mate)	<b>2,14 (1,78-2,57)</b>	<b>1,43 (1,27-1,62)</b>	<b>1,78 (1,61-1,96)</b>	
	Beperkt (t.o.v. in grote mate)	<b>1,55 (1,36-1,77)</b>	<b>1,25 (1,14-1,36)</b>	<b>1,39 (1,30-1,50)</b>	
Coachende leidinggevende [N=10.735]	Weinig (t.o.v. vaak)	<b>1,29 (1,11-1,50)</b>	<b>1,28 (1,16-1,41)</b>	<b>1,38 (1,27-1,49)</b>	
	Middelmatig (t.o.v. vaak)	<b>1,24 (1,09-1,41)</b>	<b>1,10 (1,01-1,21)</b>	<b>1,19 (1,11-1,28)</b>	

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)**	45 jaar en ouder OR (95% BI)**	Totaal OR (95% BI)**
	Ongewenst gedrag intern [N=10.784]		1,03 (0,84-1,27)	<b>1,15 (1,01-1,31)</b>	1,08 (0,96-1,20)
	Ongewenst gedrag extern [N=10.645]		0,98 (0,83-1,16)	1,04 (0,91-1,18)	0,99 (0,90-1,09)
	Geen vast contract [N=10.761]		0,95 (0,82-1,10)	<b>0,72 (0,60-0,87)</b>	<b>0,70 (0,63-0,77)</b>
Kennis en vaardigheden	Leeroriëntatie [N=10.761]	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,81 (1,53-2,14)</b>	<b>1,82 (1,63-2,03)</b>	<b>1,86 (1,69-2,03)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,23 (1,08-1,40)</b>	<b>1,28 (1,17-1,39)</b>	<b>1,32 (1,23-1,41)</b>
	Match kennis/werk [N=10.785]	Kennis tekort ( <i>t.o.v. goed</i> )	1,19 (0,99-1,45)	<b>1,36 (1,12-1,64)</b>	<b>1,14 (1,02-1,29)</b>
		Kennis over ( <i>t.o.v. goed</i> )	0,98 (0,86-1,12)	1,04 (0,95-1,14)	0,96 (0,90-1,03)
	Leeractiviteiten [N=10.759]	Geen activiteiten ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	<b>2,10 (1,74-2,55)</b>	<b>1,46 (1,27-1,67)</b>	<b>1,76 (1,58-1,96)</b>
		Korte training ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	<b>1,44 (1,23-1,69)</b>	<b>1,15 (1,02-1,30)</b>	<b>1,36 (1,24-1,48)</b>
	Digitale vaardigheden [N=5.798]	Weinig ( <i>t.o.v. goed</i> )	1,35 (1,00-1,83)	<b>1,41 (1,17-1,70)</b>	<b>1,94 (1,67-2,26)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. goed</i> )	1,23 (0,99-1,54)	<b>1,23 (1,05-1,45)</b>	<b>1,40 (1,24-1,59)</b>
Werk/privé balans [N=10.785]	Ontevreden ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	<b>1,33 (1,12-1,59)</b>	1,06 (0,93-1,21)	<b>1,16 (1,05-1,29)</b>	
	Middelmatig ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	1,13 (0,98-1,30)	<b>1,17 (1,07-1,27)</b>	<b>1,13 (1,05-1,22)</b>	
Financiële situatie [N=10.775]	Geld tekort ( <i>t.o.v. over</i> )	<b>1,49 (1,18-1,89)</b>	<b>1,29 (1,11-1,50)</b>	<b>1,25 (1,09-1,43)</b>	
	Precies rond ( <i>t.o.v. over</i> )	<b>1,52 (1,32-1,75)</b>	<b>1,21 (1,09-1,35)</b>	<b>1,29 (1,19-1,40)</b>	
Bevlogenheid [N=10.750]	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,69 (1,44-1,98)</b>	<b>1,74 (1,56-1,92)</b>	<b>1,46 (1,35-1,59)</b>	
	Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,24 (1,07-1,44)</b>	<b>1,28 (1,17-1,40)</b>	<b>1,15 (1,07-1,24)</b>	

\* Een time-lag van 1 jaar wil zeggen dat de relatie wordt gelegd tussen de determinanten op het ene tijdstip en de uitkomstmaat een jaar later.

\*\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

**Tabel B3B** Multivariate associaties tussen determinanten en een ongunstige inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt (2016-2020) met time-lag van 1 jaar\*, voor de totale onderzoeksgroep en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder. De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015. De cijfers zijn gewogen.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)** (N=4.252)	45 jaar en ouder OR (95% BI)** (N=5.574)	Totaal OR (95% BI)** (N=9.826)
Persoonskenmerken	Leeftijd	45+ (t.o.v. <45)	-	-	<b>4,99 (4,50-5,55)</b>
	Geslacht <sup>##</sup>	Vrouwen	<b>1,98 (1,66-2,35)</b>	<b>1,57 (1,40-1,77)</b>	<b>1,76 (1,59-1,96)</b>
	Opleiding	Laag (t.o.v. hoog)	1,10 (0,80-1,50)	<b>1,26 (1,05-1,51)</b>	1,15 (0,97-1,37)
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	1,10 (0,92-1,31)	1,11 (0,99-1,26)	1,11 (0,99-1,23)
	Veerkracht	Weinig (t.o.v. veel)	1,18 (0,99-1,42)	<b>1,25 (1,12-1,40)</b>	<b>1,23 (1,10-1,36)</b>
		Middelmatig (t.o.v. veel)	1,00 (0,83-1,19)	<b>1,15 (1,03-1,28)</b>	1,08 (0,98-1,20)
Mastery <sup>##</sup>	Weinig (t.o.v. veel)	<b>1,73 (1,41-2,12)</b>	<b>1,23 (1,08-1,40)</b>	<b>1,46 (1,29-1,64)</b>	
	Middelmatig (t.o.v. veel)	<b>1,24 (1,05-1,47)</b>	<b>1,12 (1,01-1,24)</b>	<b>1,17 (1,07-1,29)</b>	
Gezondheid	Matige of slechte gezondheid		1,14 (0,90-1,44)	<b>1,17 (1,01-1,36)</b>	1,15 (1,00-1,31)
	Burn-out gerelateerde klachten		1,04 (0,83-1,30)	0,96 (0,84-1,11)	1,00 (0,88-1,15)
Werkenmerken	Fysieke belasting <sup>#</sup>	Fysiek belastend werk	0,96 (0,80-1,15)	<b>0,79 (0,71-0,89)</b>	<b>0,87 (0,78-0,97)</b>
	Taakeisen <sup>#</sup>	Hoog (t.o.v. laag)	<b>0,70 (0,57-0,85)</b>	<b>0,84 (0,74-0,95)</b>	<b>0,76 (0,68-0,85)</b>
		Middelmatig (t.o.v. laag)	<b>0,80 (0,69-0,94)</b>	0,96 (0,87-1,06)	<b>0,87 (0,80-0,96)</b>
	Autonomie	Laag (t.o.v. hoog)	1,17 (0,87-1,57)	1,16 (0,97-1,39)	1,16 (0,98-1,39)
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	1,15 (1,00-1,34)	1,07 (0,97-1,18)	<b>1,10 (1,01-1,20)</b>
	Sociale steun	Laag (t.o.v. hoog)	1,11 (0,90-1,38)	0,95 (0,84-1,09)	1,02 (0,90-1,16)
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	1,13 (0,97-1,30)	0,99 (0,90-1,09)	1,05 (0,97-1,15)
	Leidinggevende stimuleert kennisontwikkeling <sup>##</sup>	Niet (t.o.v. in grote mate)	<b>1,95 (1,54-2,46)</b>	<b>1,34 (1,15-1,56)</b>	<b>1,62 (1,41-1,86)</b>
		Beperkt (t.o.v. in grote mate)	<b>1,43 (1,21-1,69)</b>	<b>1,19 (1,07-1,33)</b>	<b>1,31 (1,19-1,44)</b>
Ongewenst gedrag intern		1,06 (0,82-1,35)	1,10 (0,93-1,29)	1,07 (0,93-1,25)	
Ongewenst gedrag extern		0,89 (0,73-1,09)	1,02 (0,89-1,17)	0,95 (0,83-1,07)	
Geen vast contract <sup>##</sup>		<b>0,78 (0,65-0,94)</b>	<b>0,61 (0,49-0,74)</b>	<b>0,73 (0,63-0,85)</b>	
Kennis en vaardigheden	Leeroriëntatie	Laag (t.o.v. hoog)	1,20 (0,98-1,49)	<b>1,42 (1,23-1,63)</b>	<b>1,30 (1,15-1,48)</b>
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	0,97 (0,83-1,15)	1,10 (0,99-1,22)	1,04 (0,94-1,14)
	Match kennis/werk <sup>#</sup>	Kennis tekort (t.o.v. goed)	1,19 (0,95-1,49)	<b>1,29 (1,05-1,59)</b>	<b>1,25 (1,07-1,46)</b>
		Kennis over (t.o.v. goed)	0,91 (0,77-1,07)	1,07 (0,97-1,19)	0,98 (0,89-1,08)
Leeractiviteiten	Geen activiteiten (t.o.v. >5dg)	<b>1,37 (1,07-1,75)</b>	<b>1,37 (1,16-1,63)</b>	<b>1,38 (1,18-1,61)</b>	
	Korte training (t.o.v. >5dg)	1,14 (0,93-1,39)	<b>1,16 (1,01-1,34)</b>	<b>1,16 (1,02-1,31)</b>	
Werk/privé balans	Ontevreden (t.o.v. tevreden)	1,07 (0,85-1,34)	0,95 (0,81-1,13)	1,02 (0,88-1,18)	



		Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)** (N=4.252)	45 jaar en ouder OR (95% BI)** (N=5.574)	Totaal OR (95% BI)** (N=9.826)
	Middelmatig ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	0,95 (0,80-1,13)	1,09 (0,98-1,23)	1,02 (0,92-1,13)
	Financiële situatie <sup>#</sup>			
	Geld tekort ( <i>t.o.v. over</i> )	1,25 (0,97-1,60)	1,17 (0,98-1,41)	<b>1,21 (1,03-1,42)</b>
	Precies rond ( <i>t.o.v. over</i> )	<b>1,43 (1,20-1,70)</b>	<b>1,17 (1,03-1,32)</b>	<b>1,30 (1,17-1,45)</b>
	Bevlogenheid <sup>##</sup>			
	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,11 (0,89-1,37)	<b>1,43 (1,25-1,63)</b>	<b>1,28 (1,13-1,44)</b>
	Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,01 (0,83-1,22)	<b>1,18 (1,06-1,31)</b>	1,10 (0,99-1,23)
Verklaarde variantie (Nagelkerke R <sup>2</sup> )		13,3%	8,5%	25%

\* Een time-lag van 1 jaar wil zeggen dat de relatie wordt gelegd tussen de determinanten op het ene tijdstip en de uitkomstmaat een jaar later.

\*\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

# De relatie tussen deze variabele en werkvermogen verschilt significant tussen jongere en oudere werknemers, ##: interactieterm  $p < 0,05$ ; # : interactieterm  $p < 0,10$ .

**Tabel B4A1** Univariate associaties tussen determinanten gemeten in 2016 en uitstroom van 2017 t/m 2020 voor de totale onderzoeksgroep en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)*	45 jaar en ouder OR (95% BI)*	Totaal OR (95% BI)*
Persoonskenmerken	Leeftijd [N=11.051]	45+ (t.o.v. jonger dan 45 jaar)	-	-	<b>1,31 (1,15-1,50)</b>
	Geslacht [N=11.051]	Vrouwen	<b>1,53 (1,26-1,86)</b>	<b>1,26 (1,05-1,53)</b>	<b>1,38 (1,20-1,58)</b>
	Opleiding [N=11.025]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>3,05 (2,36-3,94)</b>	<b>1,40 (1,08-1,80)</b>	<b>2,10 (1,75-2,51)</b>
		Middel (t.o.v. hoog)	<b>1,37 (1,08-1,73)</b>	1,14 (0,91-1,44)	<b>1,27 (1,08-1,50)</b>
	Veerkracht [N=11.027]	Weinig (t.o.v. veel)	0,93 (0,75-1,15)	<b>1,42 (1,15-1,76)</b>	1,14 (0,98-1,32)
		Middelmatig (t.o.v. veel)	0,87 (0,67-1,13)	0,98 (0,75-1,27)	0,92 (0,76-1,11)
Mastery [N=11.030]	Weinig (t.o.v. veel)	1,00 (0,78-1,27)	<b>1,53 (1,20-1,96)</b>	<b>1,25 (1,05-1,48)</b>	
	Middelmatig (t.o.v. veel)	<b>0,76 (0,61-0,96)</b>	1,07 (0,83-1,36)	0,90 (0,76-1,06)	
Gezondheid	Matige of slechte algemene gezondheid [N=11.041]		<b>1,50 (1,14-1,97)</b>	<b>1,92 (1,51-2,43)</b>	<b>1,75 (1,46-2,09)</b>
	Burn-out gerelateerde klachten [N=11.025]		1,18 (0,91-1,53)	<b>2,20 (1,77-2,74)</b>	<b>1,68 (1,42-1,98)</b>
Werkenmerken	Fysiek belastend werk [N=11.045]		<b>2,12 (1,74-2,58)</b>	1,06 (0,87-1,29)	<b>1,47 (1,28-1,69)</b>
	Taakeisen [N=11.003]	Hoog (t.o.v. laag)	1,13 (0,88-1,45)	1,13 (0,89-1,43)	1,13 (0,95-1,35)
		Middelmatig (t.o.v. laag)	1,04 (0,83-1,31)	0,97 (0,77-1,21)	1,00 (0,86-1,17)
	Autonomie [N=11.021]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>2,94 (2,13-4,07)</b>	<b>1,45 (1,06-2,00)</b>	<b>2,01 (1,61-2,52)</b>
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	<b>1,79 (1,38-2,31)</b>	<b>1,26 (1,01-1,56)</b>	<b>1,44 (1,22-1,69)</b>
	Sociale steun [N=10.815]	Laag (t.o.v. hoog)	1,02 (0,77-1,36)	<b>1,94 (1,50-2,51)</b>	<b>1,50 (1,25-1,80)</b>
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	<b>1,26 (1,02-1,56)</b>	<b>1,33 (1,04-1,69)</b>	<b>1,30 (1,11-1,53)</b>
	Leidinggevende stimuleert kennisontwikkeling [N=11.019]	Niet (t.o.v. in grote mate)	<b>3,26 (2,47-4,29)</b>	<b>2,19 (1,63-2,94)</b>	<b>2,74 (2,24-3,35)</b>
		Beperkt (t.o.v. in grote mate)	1,27 (0,97-1,67)	<b>1,41 (1,06-1,87)</b>	<b>1,38 (1,13-1,68)</b>
	Coachende leidinggevende [N=10.967]	Weinig (t.o.v. vaak)	1,22 (0,96-1,55)	<b>1,94 (1,51-2,50)</b>	<b>1,58 (1,33-1,87)</b>
		Middelmatig (t.o.v. vaak)	1,11 (0,88-1,41)	<b>1,37 (1,04-1,80)</b>	<b>1,22 (1,02-1,46)</b>
Ongewenst gedrag intern [N=11.020]			0,97 (0,69-1,35)	<b>1,52 (1,15-2,00)</b>	<b>1,26 (1,02-1,55)</b>
Ongewenst gedrag extern [N=10.645]			1,27 (0,99-1,63)	0,93 (0,69-1,25)	1,09 (0,90-1,33)
Geen vast contract [N=10.964]			<b>3,44 (2,82-4,19)</b>	<b>1,90 (1,39-2,59)</b>	<b>2,39 (2,05-2,78)</b>
Kennis en vaardigheden	Leeroriëntatie [N=11.029]	Laag (t.o.v. hoog)	<b>1,95 (1,51-2,51)</b>	<b>1,83 (1,39-2,42)</b>	<b>1,92 (1,59-2,31)</b>
		Middelmatig (t.o.v. hoog)	1,08 (0,85-1,36)	<b>1,43 (1,10-1,85)</b>	<b>1,27 (1,07-1,50)</b>
	Match kennis/werk [N=11.033]	Kennis tekort (t.o.v. goed)	<b>1,87 (1,28-2,74)</b>	<b>2,01 (1,39-2,91)</b>	<b>1,82 (1,40-2,36)</b>
		Kennis over (t.o.v. goed)	<b>2,35 (1,91-2,88)</b>	<b>1,28 (1,04-1,57)</b>	<b>1,69 (1,46-1,94)</b>
	Leeractiviteiten [N=10.979]	Geen activiteiten (t.o.v. >5dg)	<b>3,39 (2,30-4,99)</b>	<b>2,66 (1,74-4,08)</b>	<b>3,11 (2,33-4,14)</b>
Korte training (t.o.v. >5dg)		<b>1,76 (1,20-2,57)</b>	<b>1,64 (1,08-2,50)</b>	<b>1,77 (1,33-2,34)</b>	

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)*	45 jaar en ouder OR (95% BI)*	Totaal OR (95% BI)*
Werk/privé balans [N=11.029]	Ontevreden ( <i>t.o.v. tevreden</i> ) Middelmatig ( <i>t.o.v. tevreden</i> )		0,97 (0,70-1,35)	<b>2,05 (1,56-2,70)</b>	<b>1,45 (1,18-1,79)</b>
			0,78 (0,60-1,01)	<b>1,31 (1,04-1,66)</b>	1,03 (0,87-1,22)
Financiële situatie [N=11.006]	Geld tekort ( <i>t.o.v. over</i> ) Precies rond ( <i>t.o.v. over</i> )		<b>1,44 (1,10-1,89)</b>	<b>1,51 (1,13-2,00)</b>	<b>1,44 (1,18-1,75)</b>
			0,99 (0,76-1,28)	<b>0,69 (0,52-0,90)</b>	<b>0,83 (0,68-0,99)</b>
Bevlogenheid [N=11.012]	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> ) Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )		<b>2,12 (1,65-2,73)</b>	<b>2,02 (1,61-2,54)</b>	<b>2,02 (1,70-2,39)</b>
			1,14 (0,86-1,52)	1,15 (0,89-1,49)	1,12 (0,92-1,35)

\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

**Tabel B4A2** Univariate associaties tussen determinanten die pas gemeten zijn in 2018 en uitstroom in 2019 en 2020 voor de totale onderzoeksgroep en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)*	45 jaar en ouder OR (95% BI)*	Totaal OR (95% BI)*
Werkenmerken	Ploegendienst [N=5.226]	Regelmatig ( <i>t.o.v. nooit</i> )	<b>0,35 (0,13-0,93)</b>	0,81 (0,41-1,60)	<b>0,56 (0,32-0,98)</b>
		Soms ( <i>t.o.v. nooit</i> )	0,40 (0,06-2,98)	1,07 (0,32-3,62)	0,74 (0,26-2,09)
	Bereikbaar, beschikbaar of oproepdienst [N=5.210]	Regelmatig ( <i>t.o.v. nooit</i> )	0,60 (0,28-1,30)	0,75 (0,41-1,39)	0,69 (0,43-1,12)
		Soms ( <i>t.o.v. nooit</i> )	0,73 (0,42-1,27)	0,68 (0,39-1,17)	0,69 (0,47-1,02)
	Nachtwerk [N=5.217]	Regelmatig ( <i>t.o.v. nooit</i> )	0,84 (0,39-1,81)	0,52 (0,20-1,40)	0,67 (0,37-1,22)
		Soms ( <i>t.o.v. nooit</i> )	<b>0,25 (0,07-0,86)</b>	0,44 (0,18-1,10)	<b>0,34 (0,17-0,72)</b>
	Technologiegebruik [N=5.229]	Veel ( <i>t.o.v. weinig</i> )	1,09 (0,66-1,80)	0,68 (0,42-1,11)	0,86 (0,60-1,21)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. weinig</i> )	0,73 (0,44-1,23)	0,78 (0,50-1,22)	0,76 (0,54-1,06)
Kennis en vaardigheden	Digitale vaardigheden [N=5.045]	Weinig ( <i>t.o.v. goed</i> )	0,56 (0,29-1,08)	1,12 (0,63-2,00)	0,90 (0,61-1,32)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. goed</i> )	0,64 (0,40-1,01)	1,27 (0,74-2,19)	0,91 (0,65-1,28)

\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

**Tabel B4B** Multivariate associaties tussen determinanten gemeten in 2016 en **uitstroom** van 2017 t/m 2020 voor de totale onderzoeksgroep en apart voor de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder. De indeling in leeftijdsgroepen is gebaseerd op de leeftijd in 2015. De cijfers zijn gewogen.

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)* (N=4.364)	45 jaar en ouder OR (95% BI)* (N=5.731)	Totaal OR (95% BI)* (N=10.095)
Persoonskenmerken	Leeftijd	45+ ( <i>t.o.v. jonger dan 45 jaar</i> )	-	-	<b>1,60 (1,36-1,88)</b>
	Geslacht	Vrouwen	<b>1,54 (1,24-1,93)</b>	<b>1,31 (1,05-1,63)</b>	<b>1,40 (1,20-1,63)</b>
	Opleiding	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,78 (1,29-2,46)</b>	1,28 (0,93-1,76)	<b>1,55 (1,24-1,93)</b>
		Middel ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,01 (0,77-1,32)	1,04 (0,81-1,35)	1,07 (0,89-1,29)
	Veerkracht <sup>##</sup>	Weinig ( <i>t.o.v. veel</i> )	<b>0,66 (0,50-0,85)</b>	0,96 (0,74-1,26)	<b>0,83 (0,69-1,00)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. veel</i> )	0,78 (0,59-1,05)	0,79 (0,58-1,07)	0,82 (0,67-1,00)
Mastery	Weinig ( <i>t.o.v. veel</i> )	<b>0,65 (0,48-0,88)</b>	0,88 (0,64-1,22)	<b>0,73 (0,59-0,91)</b>	
	Middelmatig ( <i>t.o.v. veel</i> )	<b>0,68 (0,52-0,88)</b>	0,92 (0,69-1,21)	<b>0,75 (0,62-0,91)</b>	
Gezondheid	Matige of slechte algemene gezondheid		1,27 (0,91-1,78)	<b>1,45 (1,09-1,92)</b>	<b>1,40 (1,13-1,73)</b>
	Burn-out gerelateerde klachten		1,12 (0,81-1,55)	<b>1,59 (1,18-2,15)</b>	<b>1,32 (1,06-1,63)</b>
Werkenmerken	Fysiek belastend werk <sup>##</sup>		1,28 (1,00-1,64)	0,88 (0,69-1,13)	1,10 (0,93-1,30)
	Taakeisen <sup>##</sup>	Hoog ( <i>t.o.v. laag</i> )	<b>1,39 (1,03-1,87)</b>	0,81 (0,61-1,09)	1,08 (0,88-1,32)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. laag</i> )	1,18 (0,92-1,52)	0,89 (0,69-1,15)	1,05 (0,89-1,26)
	Autonomie	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,53 (1,04-2,27)</b>	1,01 (0,69-1,48)	1,19 (0,91-1,55)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,32 (0,99-1,76)	1,01 (0,79-1,30)	1,12 (0,93-1,35)
	Sociale steun <sup>##</sup>	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>0,71 (0,51-1,00)</b>	1,22 (0,88-1,67)	0,94 (0,75-1,17)
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,12 (0,88-1,42)	1,01 (0,77-1,32)	1,05 (0,88-1,25)
	Leidinggevende stimuleert <sup>##</sup> kennisontwikkeling	Niet ( <i>t.o.v. in grote mate</i> )	<b>1,93 (1,37-2,71)</b>	1,26 (0,86-1,85)	<b>1,62 (1,26-2,08)</b>
		Beperkt ( <i>t.o.v. in grote mate</i> )	1,01 (0,75-1,36)	1,25 (0,90-1,73)	1,15 (0,93-1,43)
	Ongewenst gedrag intern		0,86 (0,58-1,27)	1,30 (0,93-1,82)	1,08 (0,84-1,38)
Ongewenst gedrag extern		0,98 (0,73-1,31)	0,81 (0,57-1,13)	0,93 (0,75-1,16)	
Geen vast contract <sup>##</sup>		<b>3,19 (2,54-4,00)</b>	1,66 (1,15-2,39)	<b>2,46 (2,20-3,17)</b>	
Kennis en vaardigheden	Leeroriëntatie	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,50 (1,09-2,05)</b>	1,33 (0,95-1,88)	<b>1,41 (1,13-1,77)</b>
		Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	1,16 (0,89-1,52)	<b>1,36 (1,01-1,83)</b>	<b>1,23 (1,01-1,50)</b>
	Match kennis/werk <sup>##</sup>	Kennis tekort ( <i>t.o.v. goed</i> )	<b>1,75 (1,15-2,67)</b>	1,47 (0,96-2,24)	<b>1,52 (1,13-2,04)</b>
		Kennis over ( <i>t.o.v. goed</i> )	<b>1,84 (1,45-2,34)</b>	1,11 (0,87-1,40)	<b>1,44 (1,22-1,69)</b>
	Leeractiviteiten	Geen activiteiten ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	<b>1,68 (1,09-2,61)</b>	<b>1,93 (1,18-3,16)</b>	<b>1,81 (1,31-2,51)</b>
		Korte training ( <i>t.o.v. &gt;5dg</i> )	<b>1,61 (1,07-2,43)</b>	1,49 (0,94-2,36)	<b>1,54 (1,14-2,09)</b>

			Jonger dan 45 jaar OR (95% BI)* (N=4.364)	45 jaar en ouder OR (95% BI)* (N=5.731)	Totaal OR (95% BI)* (N=10.095)
	Werk/privé balans <sup>##</sup>	Ontevreden ( <i>t.o.v. tevreden</i> ) Middelmatig ( <i>t.o.v. tevreden</i> )	0,78 (0,52-1,15) <b>0,66 (0,49-0,90)</b>	<b>1,47 (1,04-2,07)</b> 1,04 (0,79-1,37)	1,04 (0,80-1,34) 0,82 (0,67-1,00)
	Financiële situatie	Geld tekort ( <i>t.o.v. over</i> ) Precies rond ( <i>t.o.v. over</i> )	1,06 (0,78-1,44) 0,82 (0,62-1,10)	1,24 (0,90-1,72) <b>0,62 (0,46-0,84)</b>	1,08 (0,86-1,34) <b>0,69 (0,56-0,85)</b>
	Bevlogenheid	Laag ( <i>t.o.v. hoog</i> ) Middelmatig ( <i>t.o.v. hoog</i> )	<b>1,61 (1,18-2,21)</b> <b>1,15 (0,84-1,56)</b>	<b>1,39 (1,02-1,90)</b> 1,02 (0,76-1,38)	<b>1,62 (1,30-2,01)</b> 1,12 (0,91-1,39)
Verklaarde variantie (Nagelkerke R <sup>2</sup> )			17,1%	7,6%	10,3%

\* OR (95% BI) = Odds Ratio (Betrouwbaarheidsinterval)

# De relatie tussen deze variabele en werkvermogen verschilt significant tussen jongere en oudere werknemers, <sup>##</sup>: interactieterm  $p < 0,05$ ; # : interactieterm  $p < 0,10$ .

## Bijlage 2 – Methodologie

### CODI

CODI staat voor Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid. Het is een longitudinale studie waarbij we een vast panel van werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden jaarlijks benaderen met het verzoek een vragenlijst in te vullen. Het doel van CODI is het identificeren onder welke omstandigheden personen van 15 jaar en ouder duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

Deelnemers aan CODI zijn geworven uit de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) in 2015 die toestemming hebben gegeven om opnieuw benaderd te worden voor vervolgonderzoek. In 2016 zijn ruim 30.000 personen benaderd met de vraag of zij bereid zijn om de CODI vragenlijst in te vullen. Wanneer zij of in 2016 of in 2017 een CODI vragenlijst hebben ingevuld zijn zij ook in de jaren daarna benaderd, tenzij ze aangeven niet meer mee te willen doen. Tijdens de laatste meting in 2021 konden nog ruim 20.000 personen benaderd worden. Het responspercentage ligt jaarlijks rond de 50%. Door middel van weging is het mogelijk om representatieve cijfers voor de Nederlandse bevolking te geven. Bij de weging gaan we uit van de startsituatie in 2015. Daarbij corrigeren we voor selectieve uitval en stelt CBS iedere vervolgmeting de weeggewichten bij om deze selectieve uitval te compenseren.

Voor achtergrondinformatie en een uitgebreidere omschrijving van de studie verwijzen we naar het [CODI methodologisch rapport](#) op de website van monitor arbeid.

### Onderzoekspopulatie voor de huidige studie

In dit rapport doen we verslag van analyses waarvoor verschillende selecties op de CODI-populatie zijn gedaan. Gezien de focus van deze studie op werk en werknemers, is het vooral van belang dat de personen werknemers zijn en daarnaast niet aangeven een baan als zelfstandige te hebben, werkloos of arbeidsongeschikt te zijn, met (vroeg)pensioen te zijn, een uitkering te ontvangen of meer dan 100 dagen verzuimd te hebben in het afgelopen jaar. Daarnaast is het uiteraard van belang dat we gegevens hebben over de follow-up.

Voor de analyses met de uitkomstmaten werkvermogen en inschatting kansen op de arbeidsmarkt komen alleen die respondenten in aanmerking die vanaf 2016 op minimaal twee achtereenvolgende metingen werknemer waren. Van elke respondent kunnen alle gegevens van twee achtereenvolgende metingen waarin de respondent werknemer was in de analyse meegenomen worden. Over de periode 2016-2020 zijn dat er dus maximaal 4. In de analyse corrigeren we voor het meerdere keren ‘gebruiken’ van dezelfde respondent, zodat deze niet elke meting wordt gezien als een unieke of een ‘nieuwe’ respondent. Voor de analyses met uitstroom als uitkomstmaat selecteren we de respondenten die in 2016 werknemer waren en waarvan minimaal een jaar follow-up beschikbaar is. Hieronder geven we de aantallen observaties (= achtereenvolgende metingen als werknemer) en aantallen respondenten per uitkomstmaat. Daarbij zijn we uitgegaan van de multivariate analyses, waarop geen missings ‘mogen’ voorkomen op één of meer van de variabelen in het model.

Uitkomstmaat	Aantal observaties	Aantal respondenten
<b>Werkvermogen</b>	17.736	9.759
<b>Inschatting kansen op de arbeidsmarkt</b>	18.075	9.826
<b>Uitstroom</b>	10.095	10.095

## Meetinstrumenten

Voor de analyses in dit rapport zijn de determinanten op 1 tijdstip gemeten en de uitkomsten in de periode erna. De periode erna kan variëren van 1 jaar later (analyses werkvermogen en arbeidsmarktkansen) tot 4 jaar later (analyses uitstroom).

Voor een aantal variabelen hebben we te maken met schaalscores. Om het zo overzichtelijk mogelijk te maken hebben we die ingedeeld in hoog, laag en gemiddeld. Bij het bepalen van het afkappunt hebben we er op gelet dat de referentiegroep niet te klein is (30 à 40%) en de hoogste risicogroep niet te groot (maximaal 30%). Daardoor komt het afkappunt van de verschillende schalen niet altijd op dezelfde score te liggen. In de analyse is de groep met de meest 'gunstige' score altijd de referentiegroep, waarmee alle determinanten kunnen worden gezien als 'risicofactoren'.

### *Persoonskenmerken*

De persoonskenmerken waar we naar kijken zijn leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Leeftijd delen we op in twee groepen: jonger dan 45 jaar en 45 jaar en ouder. Voor het opleidingsniveau onderscheiden we drie groepen: laag (geen onderwijs t/m LBO/VBO/VMBO-beroepsgericht/MBO-1), midden (MAVO/HAVO/VWO/VMBO-theoriegericht/ MBO-2+) en hoog (HBO/ WO/ Postdoctoraal).

### *Gezondheid*

We maken onderscheid in algemene gezondheid en burn-out gerelateerde klachten. De vraag naar de algemene gezondheid kent vijf antwoordcategorieën waarvan we de onderste twee, matig/slecht, en de bovenste drie, goed/zeer goed/uitstekend, samengenomen hebben. Voor burn-outklachten hanteren we de grens van 3,2; dit afkappunt is afgeleid van de validatiestudie bij de originele Utrecht BurnoutScale [UBOS; Schaufeli & v Dierendonck, 2000]. Het is gebaseerd op het 75e percentiel en 'vertaald' naar een 1-7 schaal.

### *Werkenmerken*

Vanaf 2018 zijn enkele vragen gesteld over *bijzondere werktijden*. Respondenten is gevraagd of zij in ploegendienst of wisseldienst werken, of zij weleens 's avonds of 's nachts werken en of zij weleens diensten hebben waarbij zij bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moeten zijn. Er is een indeling gemaakt in ja (regelmatig of soms) en nee.

Vanaf 2018 zijn ook nieuwe vragen ingevoerd over het *gebruik van technologie*. Eén vraag gaat over het gebruik van elektronische communicatie, en de tweede vraag over het gebruik van digitale systemen om informatie te verkrijgen. De vijf antwoordcategorieën variëren van 'nooit' tot 'de hele dag'. Voor de variabele technologiegebruik is het gemiddelde van deze twee vragen genomen en is een indeling gemaakt in weinig (5), middelmatig (4 en 4,5) en veel (1-3,5) technologiegebruik.

*Fysieke belasting* meten we aan de hand van vijf items, zoals 'Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?' [Bot et al., 2004 en Hildebrandt et al., 2001]. De vijf antwoordcategorieën variëren van 'altijd' tot '(bijna) nooit'. Deze schaal is gedichotomiseerd, waarbij 1 staat voor tenminste één van de vijf vragen met 'altijd' of 'vaak' beantwoord, en 0 voor alle andere mogelijkheden.

*Taakeisen* meten we met vier items, zoals 'Is uw werk hectisch?' [Karasek et al., 1998]. *Autonomie* meten we met vijf items, zoals 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?'

[Kristensen & Borg, 2010]. *Sociale steun* meten we met vier items, zoals 'Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw collega's?' [Karasek et al., 1998].

Deze vier werkkenmerken zijn alle gemeten op 5-punt schalen, variërend van '(bijna) nooit' tot 'altijd' (richting van de schaal verschilt per kenmerk). De somscores van de verschillende concepten zijn ingedeeld in hoog, middelmatig en laag. Bij taakeisen is dat respectievelijk >2,79, 2,2-2,76, 1-2, voor autonomie 1-1,8, 2-2,8, 3, en voor sociale steun 1-2,75, 3-3,25, >3,33.

Twee variabelen zijn opgenomen over de leidinggevende. Eén is gebaseerd op de vraag of de *leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert*. Antwoordcategorieën zijn 'nee', 'in beperkte mate' en 'in grote mate'. De tweede variabele is gebaseerd op 9 vragen die samen de schaal *coachend leiderschap* vormen. De vragen komen uit de Leiderschapsvragenlijst (Van Wetten et al., 2005). De schaalscore is in drie ongeveer gelijke groepen opgedeeld: 'weinig coachend' (<2,35) 'middelmatig coachend' (2,37-3,13), en 'vaak coachende leidinggevende' (≥3,13).

Bij *ongewenst gedrag* maken we onderscheid in ongewenst gedrag door internen (collega's, leidinggevendenden) en door externen (bijvoorbeeld patiënten, leerlingen, passagiers). Hierbij is een indeling gemaakt in nooit en ten minste een enkele keer (enkele keer, vaak of zeer vaak). Ook maken we onderscheid in werknemers met een vast *contract* en werknemers met andere contractvormen.

#### *Kennis en vaardigheden*

We meten in hoeverre werknemers een *proactieve leeroriëntatie* hebben, een goede *match hebben tussen hun kennis en vaardigheden en hun werk, leeractiviteiten uitvoeren*, en of zij *digitale vaardigheden hebben*. Proactieve leeroriëntatie meten we met vier items, zoals 'In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren' [van Veldhoven & Dorenbosch, 2008]. Deelnemers kunnen het van 'helemaal oneens' (1) tot 'helemaal eens' (5) zijn met deze items, waarvan we per persoon het gemiddelde berekenen en indelen in laag (≤3,7), middelmatig (3,71-4,0) en hoog (>4).

De kennis-werk match meten we aan de hand van het item: 'Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?'. Antwoordcategorieën op deze vraag zijn 'minder kennis en vaardigheden dan nodig', 'meer kennis en vaardigheden dan nodig' en 'het sluit goed aan'. In verband met leeractiviteiten is gevraagd of de respondenten de afgelopen 12 maanden voor het werk een training/instructie, cursus of opleiding hebben gevolgd. We maken onderscheid in geen activiteiten, leeractiviteiten van 5 dagen of minder en leeractiviteiten van meer dan 5 dagen.

Vanaf 2018 is ook gevraagd naar digitale vaardigheden. Eén vraag gaat om de moeite die respondenten hebben met computerprogramma's en digitale systemen en één vraag over of zij goed in staat zijn om nieuwe computerprogramma's en digitale systemen te leren. Op een schaal van vijf konden respondenten aangeven in hoeverre ze het hiermee eens waren. Van deze vraag is één variabele gemaakt die is ingedeeld in weinig (<8), middelmatig (8,9) en goede digitale (10) vaardigheden.

#### *Werk-privé balans*

Respondenten is gevraagd hoe tevreden zij zijn met hun huidige werk-privé balans. De vijf antwoordcategorieën variëren van 'zeer tevreden' tot 'zeer ontevreden'. Voor de analyse is dit teruggebracht tot drie antwoordcategorieën door zeer tevreden en tevreden te combineren evenals zeer ontevreden en ontevreden.



### *Financiële situatie huishouden*

De financiële situatie meten we aan de hand van het item: 'Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?'

We maken onderscheid in 'geld tekort' ('komt veel geld tekort' of 'komt een beetje geld tekort'), 'precies rond' en 'houdt geld over' ('houdt een beetje geld over' of 'houdt geld over').

### *Bevlogenheid*

De vragenlijst bevat 6 items van de Utrechtse Bevlogenheid Schaal, zoals bijvoorbeeld 'Mijn werk inspireert mij' [Schaufeli et al., 2006]. De antwoordschalen van deze items lopen van 0 'nooit' tot 6 'altijd/dagelijks'. De schaalscore is ingedeeld in 'laag' ( $\leq 4,8$ ), 'middelmatic' (4,81-5,9) en 'hoog' ( $\geq 6$ ).

### *Uitkomsten*

*Werkvermogen* meten we aan de hand van de eerste dimensie van de 'Work Ability Index' [Ilmarinen, 2009]: 'Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen?'. Antwoorden kunnen variëren van 0 'niet in staat om te werken' tot 10 'werkvermogen in uw beste periode'. Scores van 8 en hoger definiëren we als 'hoog' en onder de 8 als 'laag' werkvermogen. Dit afkappunt is gebaseerd op wat gebruikelijk is in de literatuur [o.a. Gould et al., 2008; Fassi et al., 2013].

Om een beeld te krijgen van hoe werknemers tegen hun eigen *kansen op de arbeidsmarkt* kijken, gebruiken we de stelling 'Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever'. Respondenten kunnen aangeven in hoeverre ze het hiermee eens zijn op een vierpuntschaal. Antwoorden zijn gedichotomiseerd in 'ongunstige ervaren arbeidsmarktkansen' wanneer respondenten het oneens waren met deze stelling, en 'gunstige ervaren arbeidsmarktkansen' wanneer zij aangaven het hiermee eens te zijn.

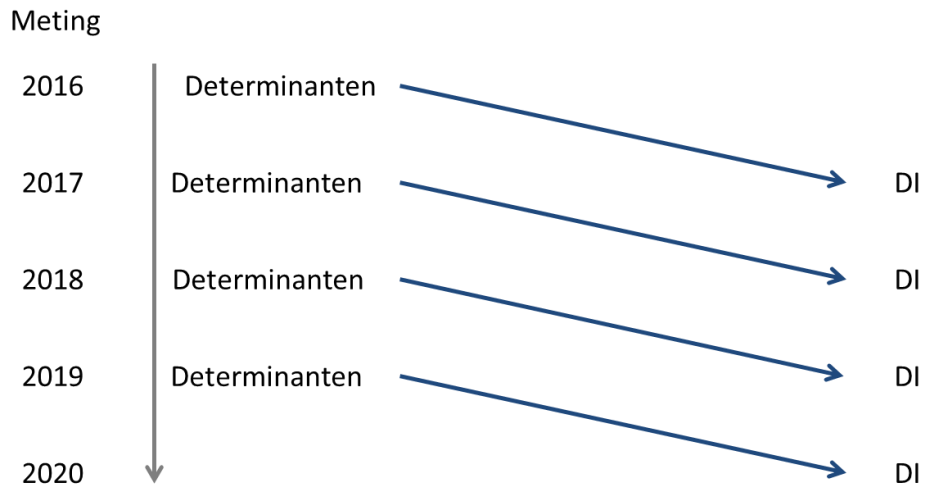
Om langer doorwerken onder oudere werknemers te bevorderen is het van belang om inzicht te verkrijgen in welke risicofactoren bijdragen aan *vervroegde uitstroom*. Uitstroom houdt in dat de een respondenten op minimaal één van de metingen in de periode 2017 t/m 2020 niet (meer) werkt, terwijl de pensioengerechtigde leeftijd nog niet is bereikt. Wanneer iemand die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt uitstroomt uit werk beschouwen we dat niet als vervroegde uitstroom. Werknemers die in de periode 2017 t/m 2020 als zelfstandige gaan werken zijn niet meegenomen in de analyses.

## **Statistische analyses**

### *Werkvermogen en ervaren kansen op de arbeidsmarkt*

Om de invloed van de determinanten (De) op de DI-indicatoren werkvermogen en ervaren kansen op de arbeidsmarkt te achterhalen maken we gebruik van 'Generalized Estimating Equations (GEE)' [Twisk, 2003], een geavanceerde vorm van logistische regressie.<sup>5</sup> Hierbij analyseren we wat de relatie is tussen het hebben van een risicofactor (bepaalde waarde van de determinant) met de DI-indicatoren in het daarop volgende jaar. Hierbij gebruiken we een time-lag. In figuur B2.1 staat weergegeven wat een dergelijke 'time-lag' in dit geval inhoudt.

<sup>5</sup> In de GEE analyses dienen we een correlatie structuur te specificeren. In deze analyses is gekozen voor een 'exchangeable' structuur, waarbij de assumptie is dat de samenhang tussen dezelfde maat op de verschillende metingen gelijk is, onafhankelijk van hoeveel tijd daar tussen zit (één, twee of drie jaar).

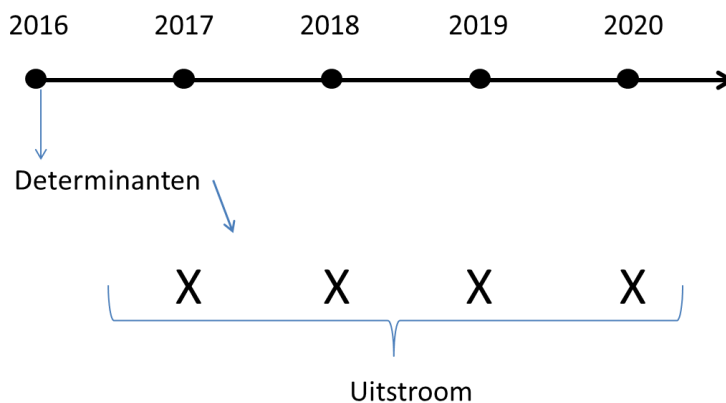


**Figuur B2.1** GEE-analyse van de invloed van de determinanten op de DI-indicatoren werkvermogen en ervaren kansen op de arbeidsmarkt.

De reden om gebruik te maken van een ‘time-lag’ is dat we daarmee zeker weten dat de determinant aanwezig was vóór de uitkomst, en we daarmee een omgekeerde oorzaak-gevolg relatie grotendeels kunnen uitsluiten.

*Uitstroom*

Om te bepalen of de determinanten van invloed zijn op uitstroom vóór de pensioengerechtigde leeftijd gebruiken we logistische regressie analyses. We onderzoeken of de factoren, zoals gemeten in 2016, gerelateerd zijn aan uitstroom uit werk gedurende de periode daarna tot en met 2020. Dit is schematisch weergegeven in Figuur B2.2.



**Figuur B2.2** Logistische regressieanalyse van de invloed van de determinanten op uitstroom vóór de pensioengerechtigde leeftijd

Van de analyses rapporteren we odds ratio's (OR's) en de 95% betrouwbaarheidsintervallen (95% BI). Een OR die significant hoger is dan 1 betekent dat de determinant samenhangt met een grotere waarschijnlijkheid van de uitkomst. Een OR van 1 betekent dat er geen samenhang is. Een OR onder de 1 betekent dat de determinant samenhangt met een lagere waarschijnlijkheid van de uitkomstmaat.

### *Multivariate analyses*

Niet alle variabelen die in de univariate analyses zijn meegenomen komen terug in het model van de multivariate analyses. Sommige variabelen zijn pas in 2018 gemeten. Als we deze variabelen ook in de multivariate analyses mee zouden nemen, zouden we in de analyses met werkvermogen en arbeidsmarktkansen veel minder meetpunten overhouden. Voor de uitstroomanalyses zou gelden dat we alleen de uitstroom in 2019 en 2020 zouden kunnen meenemen. Om deze reden en omdat de betreffende variabelen in de univariate analyses niet als arbeidsrisico's geïdentificeerd zijn, hebben we ervoor gekozen om ze niet mee te nemen in de multivariate analyses.

Daarnaast zijn sommige determinanten onderling hoog gecorreleerd. Dit geldt met name voor de variabele coachend leiderschap. Deze is hoog gecorreleerd met sociale steun en de variabele die weergeeft of de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert. Om die reden is deze variabele niet meegenomen in de multivariate analyse.

### *Verschillen tussen de leeftijdsgroepen – interactie analyses*

Om te testen of het verschil in OR's tussen de leeftijdsgroepen significant is hebben we interactie analyses uitgevoerd. In de tabellen in de bijlagen is aangegeven of de interactieterm significant is in de multivariate analyses. Daarbij beschouwen we een waarde van  $p < 0,05$  als significant. Omdat er soms discussie is of dit criterium niet te streng is voor interactie-analyse<sup>6</sup> zijn alleen in de tabellen ook de interacties gemarkeerd waar de p-waarde kleiner is dan 0,10. In de figuren in de hoofdtekst zijn deze echter niet opgenomen.

---

<sup>6</sup> Zie bijvoorbeeld: Marshall SW. Power for tests of interaction: effect of raising the Type I error rate. *Epidemiol Perspect Innov* 4, 4 (2007). [link](#). Marshal signaleert hierin de discussie, maar is zelf geen voorstander van het wijzigen van het significantieniveau.

