

WAT BEPAALT DUURZAME INZETBAARHEID?

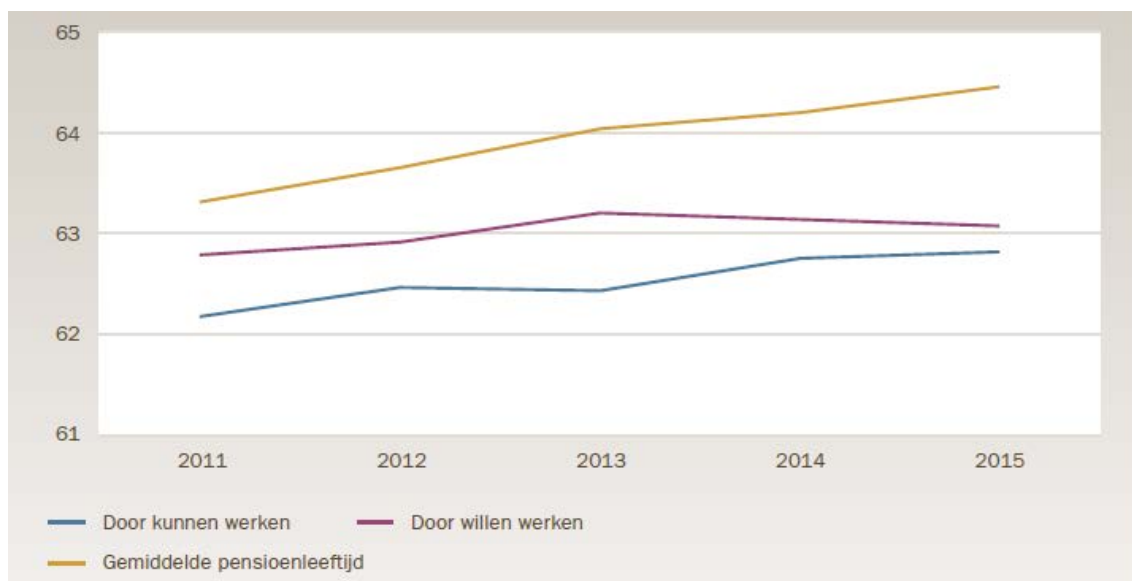
RESULTATEN VAN VIJF JAAR STREAM

Inhoud

1. Wat is 'Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation' (STREAM)?
2. Brede range aan determinanten van invloed op duurzame inzetbaarheid.
3. Focus op vroegpensioen en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. Focus op chronische aandoeningen en duurzame inzetbaarheid.
5. STREAM zoomt in op maatschappelijk ontwikkelingen: baanmobiliteit en mantelzorg.
6. Wat betekenen de resultaten voor beleid en (bedrijfs)interventies?

Inleiding

Door de vergrijzing van de bevolking worden veel geïndustrialiseerde landen geconfronteerd met een hoge druk op sociale zekerheidsvoorzieningen. Ook in Nederland groeit de groep AOW-gerechtigden snel. Dit leidt niet alleen tot hoge pensioen- en zorgkosten maar ook tot een afname van het concurrentievermogen van onze industrie¹. Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen heeft de Nederlandse overheid – net zoals andere Europese overheden – hervormingen in het pensioenstelsel doorgevoerd waaronder het verhogen van de AOW-leeftijd en de afschaffing van de VUT en afbouw van pre-pensioenregelingen². Hierdoor is de gemiddelde pensioenleeftijd gestegen van 61 jaar in 2006 tot 64 jaar in 2015³. In tegenstelling tot deze stijging laat de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) geen stijgende trend zien in de leeftijd tot wanneer werknemers verwachten door te willen en kunnen werken^{4,5}. Figuur 1 toont dat deze leeftijd stabiel rond de 63 jaar ligt.



Figuur 1 Trends in de pensioenleeftijd en de leeftijd tot waarop werknemers aangeven door te willen en kunnen werken. BRON: Arbobalans 2016 (<http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2016>)

Aangezien de AOW-leeftijd de komende jaren verder zal stijgen naar circa 70 jaar in 2040⁶ dreigt het verschil tussen de gemiddelde uittreedleeftijd en de leeftijd tot wanneer werkenden verwachten door te kunnen werken steeds groter te worden. Hiernaast is de gezondheid van oudere werkenden kwetsbaarder en daarmee dreigt een stijging van het ziekteverzuim en een groter beroep op sociale zekerheid. Om dit zoveel mogelijk te beperken is het van groot belang dat zowel werkenden als bedrijven en overheden investeren in duurzame inzetbaarheid. Investeren in duurzame inzetbaarheid kan leiden tot een betere aansluiting tussen wat een werknemer kan en wil (aanbod) en wat werk of een werkgever vraagt en biedt (vraag).

¹ Van Nimwegen, N., & Van Praag, C (2012). Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012: Actief ouder worden in Nederland. Amsterdam: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow>

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/09/pensioenleeftijd-voor-negende-jaar-omhoog>

⁴ Koppes L.L.J., De Vroome, E.E.M., Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Van Zwieten, M.H.J., & Van den Bossche, S.N.J. (2012). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

⁵ Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Michiels, J.E.M., & Van den Bossche, S.N.J (2016). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015: Methodologie en globale resultaten*. Leiden: TNO.

⁶ CBS: AOW-leeftijd stijgt vanaf 2022 verder door koppeling levensduur.

Om beleid en interventies voor duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen is meer inzicht nodig in de achterliggende factoren en mechanismen die een rol spelen bij de mate waarin mensen aan het werk kunnen en willen blijven. Het programma Monitoring van Arbeid⁷ brengt arbeidsgerelateerde trends in kaart met als doel overheden, sociale partners, brancheorganisaties, sociale zekerheidsinstellingen en bedrijven te faciliteren bij de ontwikkeling en optimalisatie van beleidsmaatregelen. Het programma omvat onder meer de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) en de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)⁸.

De NEA en de ZEA zijn zogenaamde cross-sectionele onderzoeken. Op basis van deze twee enquêtes kan de huidige stand van zaken rond de werksituatie, gezondheid en inzetbaarheid van werkenden in Nederland nauwkeurig in beeld worden gebracht. De NEA is een representatieve steekproef van de werknemers en de ZEA is een representatieve steekproef van de zelfstandigen. STREAM is een longitudinaal onderzoek. Een groep mensen wordt voor langere tijd gevolgd met als doel effecten van onder andere (veranderingen in) werksituatie en gezondheid op de inzetbaarheid te onderzoeken. Kortom, waar de NEA en ZEA de arbeidssituatie van de gehele Nederlandse bevolking in kaart brengt, onderzoeken we op basis van STREAM welke (causale) verbanden er zijn.

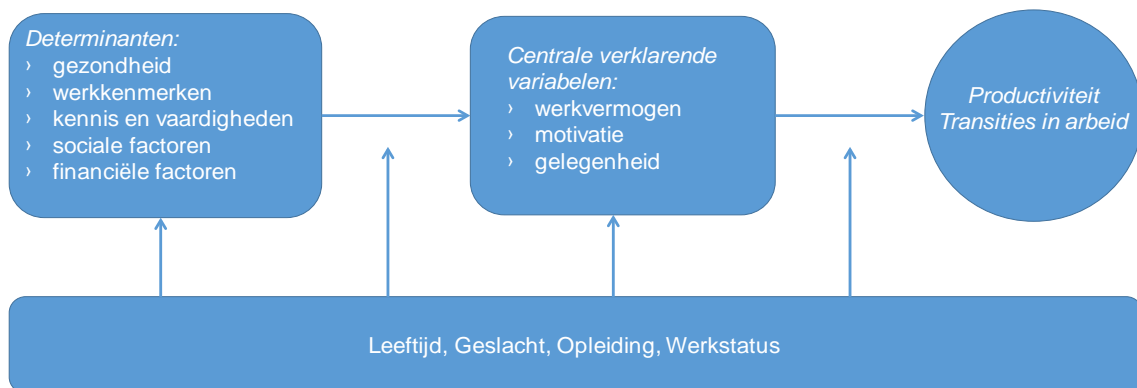
Dit magazine toont een selectie van de kennis die in de afgelopen jaren (2010-2016) op basis van STREAM is ontwikkeld.

1. Wat is 'Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation' (STREAM)?

Sinds 2010 participeren de ruim 15.000 45-plussers van STREAM in een internetpanel en vullen zij jaarlijks een online vragenlijst in. STREAM is opgezet om transitie in arbeid en productiviteit te verklaren. Onder transitie in en uit arbeid verstaan we het veranderen van baan, uitstroom uit werk en het vinden van een baan na werkloosheid, vroegpensioenering en (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid. Als indicator van productiviteit hanteren we het verlies van productiviteit tijdens het werk en niet-productieve uren als gevolg van verzuim. Volgens het theoretisch onderzoeksmodel van STREAM worden deze transitie en de productiviteit bepaald door de centrale variabelen werkvermogen (de mate waarin een werkende in staat is om zijn huidige werk uit te voeren) en de motivatie en gelegenheid om te werken (in welke mate vraag en aanbod op elkaar aansluiten), zie figuur 2. Deze variabelen worden op hun beurt weer beïnvloed door een uitgebreide set aan determinanten. Denk bijvoorbeeld aan gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden en sociale en financiële factoren. Ten slotte beïnvloeden demografische factoren zowel de determinanten als de centrale variabelen.

⁷ <http://www.monitorarbeid.tno.nl/>

⁸ Ybema, J.F., Geuskens, G.A., Van den Heuvel, S.G., De Wind, A., Leijten, F.R.M., Joling, C., Blatter, B.M., Burdorf, A., Van der Beek, A.J., & Bongers, P.M. (2014). Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The design of a four-year longitudinal cohort study among 15.118 persons aged 45 to 64 years. *B J Med Res.*, 4(8):1383-1399.



Figuur 2 Onderzoeksmodel STREAM.

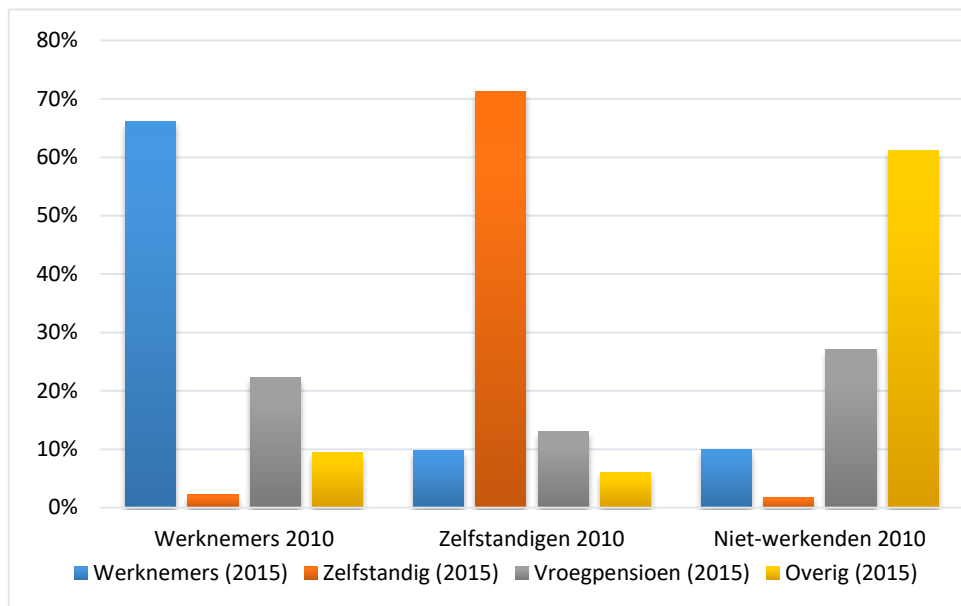
Met de STREAM dataset kunnen uiteenlopende onderzoeksvragen worden beantwoord. Zo is bijvoorbeeld gekeken welke determinanten uitstroom uit werk beïnvloeden maar ook wat de invloed van mantelzorg is op productiviteit, werkvermogen en ziekteverzuim. Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid zien we niet alleen in de uitkomstmaten productiviteit en transitie in arbeid, maar ook in werkvermogen en gelegenheid om te werken. Bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen hoeft niet altijd het bovenstaande model gevolgd te worden.

Studiepopulatie

Van de oorspronkelijke 15.118 deelnemers aan de eerste STREAM meting in 2010 heeft bijna 53% deelgenomen aan alle opvolgende metingen. Omdat we een groep personen over de tijd volgen, werd de groep deelnemers in de leeftijdsgroep 45-49 jaar automatisch kleiner. Tegelijkertijd dreigde een tekort aan werknemers, omdat steeds meer deelnemers zijn gestopt met werken gedurende de opvolgende metingen. Om die reden zijn er in 2015 nieuwe deelnemers (N=6.728) aan het cohort toegevoegd; 4.499 in de leeftijdsgroep van 45-49 jaar en 2.209 werknemers in de overige leeftijdsgroepen.

Figuur 3 toont de transitie in arbeid van de deelnemers die zowel de vragenlijst in 2010 als in 2015 invulden (respons=66%). De werkstatus van de deelnemers in 2010 (werknemers, zelfstandigen en niet-werknemers) is vergeleken met de werkstatus van hen in 2015 (werknemers, zelfstandigen, vroegpensioen en overig). Onder de groep overig vallen de deelnemers die arbeidsongeschikt, werkloos of schoolgaand/huisvrouw zijn.

Het percentage werkende zelfstandigen dat na 5 jaar nog steeds werkt is groter dan het percentage werkende werknemers na 5 jaar. Van de 8014 werknemers in 2010 is 68% nog actief (in loondienst of als zelfstandige) in betaalde arbeid in 2015. Van de 664 zelfstandigen uit 2010 is 71% nog steeds werkzaam als zelfstandige in 2015 en is 10% inmiddels werkzaam in loondienst. Kijken we naar de meest voorkomende vorm van uitstroom dan valt op dat veel werknemers (22%) met vroegpensioen gaan. Van de 1313 niet werkenden in 2010 is 12% wel werkzaam in 2015, 27% is met vroegpensioen en 61% is om andere redenen economisch inactief.



Figuur 3 Werkstatus van deelnemers in 2010 vijf jaar later.

2. Brede range aan determinanten van invloed op duurzame inzetbaarheid.

Om effectief beleid en interventies te ontwikkelen is inzicht nodig in 1) de grootte van het effect van verschillende determinanten op duurzame inzetbaarheid en 2) de frequentie waarin (on)gunstige determinanten voorkomen. Een veelvoorkomende determinant met een geringe invloed op duurzame inzetbaarheid kan op populatieniveau immers potentieel meer verbetering bieden dan een determinant met een sterke invloed die maar zelden voorkomt. Dit effect wordt uitgedrukt in het relatieve belang en geeft de (positieve) verandering van een indicator van duurzame inzetbaarheid weer als de betreffende determinant zou zijn geëlimineerd. Ter illustratie: als niemand meer een hoge mate van fysieke belasting (determinant) zou ervaren, dan zou het aantal werknemers met een laag werkvermogen dalen met 0,9%.

Grote impact gezondheid en werkmotivatie

Naast de productiviteit en transitie in arbeid is het werkvermogen in deze analyses ook meegenomen als indicator van duurzame inzetbaarheid, zie tabel 1⁹.

Een slechte gezondheid heeft op populatieniveau veel invloed op de verschillende DI-indicatoren. In de populatie oudere werknemers heeft 24% een slechte fysieke en/of mentale gezondheid. Wanneer er geen werknemers meer zouden zijn met een slechte mentale en/of fysieke gezondheid, zou het percentage werknemers met een laag werkvermogen dalen van 25% naar 22% (-3,0%), met een lage productiviteit van 3,9% naar 3,5% (-0,4%) met verzuim van 4,7% naar 3,9% (-0,8%), en met een ongunstige arbeidsmarktpositie van 37,3% naar 35,8% (-1,5%). Daarnaast zou het percentage werkenden dat arbeidsongeschikt wordt dalen van 1,2% naar 0,7% (-0,5%).

⁹ Van den Heuvel, S., Leijten, F., De Vroome, E., & Geuskens, G. (2016b). *Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013*. Leiden: TNO.

Tabel 1 Percentage werknemers in de populatie dat ongunstig scoort op risicofactoren en DI-indicatoren en afname in ongunstige score voor DI-indicatoren indien een risicofactor volledig zou worden weggenomen (in procentpunten).

| RISICOFACTOREN DI | | INDICATOREN DI | | | | | | | |
|------------------------|--|----------------|-------------------|---------------------|--------------|--------------------------------|-------------------|----------|---------------|
| | | % in populatie | Laag werkvermogen | Lage productiviteit | Hoog verzuim | Ongunstige arbeidsmarktpositie | Arbeidsongeschikt | Werkloos | Vroegpensioen |
| | | % in populatie | 25,0% | 3,9% | 4,7% | 37,3% | 1,2% | 6,5% | 4,8% |
| Gezondheid | Slechte mentale gezondheid | 14% | -1,2% | -0,2% | -0,2% | -0,7% | -0,1% | -0,4% | |
| | Slechte fysieke gezondheid | 13% | -1,7% | -0,2% | -0,6% | -0,8% | -0,4% | | |
| | Slechte mentale EN/OF fysieke gezondheid | 24% | -3,0% | -0,4% | -0,8% | -1,5% | -0,5% | -0,6% | |
| Motivatie | Lage bevoegenheid | 18% | -2,1% | | | -1,2% | | -0,4% | -0,4% |
| Werk | Blootstelling aan stoffen | 28% | | | -0,2% | | | | |
| | Hoge fysieke belasting | 17% | -0,9% | | | | | | |
| | Lage autonomie | 13% | -0,7% | | | | | | |
| | Lage sociale steun | 25% | -0,6% | | | | | -0,6% | |
| | Ongewenst gedrag extern | 15% | -0,6% | | | | | | |
| | Leeftijdscriminatie | 10% | -0,3% | -0,1% | | -0,8% | | -0,2% | |
| | Geen vast contract | 8% | | | | | | -1,3% | |
| Kennis en vaardigheden | Lage leeroriëntatie | 15% | -0,6% | | | | | | -0,2% |
| Sociale factoren | Geen werkende partner | 40% | | -0,3% | | -1,3% | | | |
| | Verstoorde werk/privé balans | 6% | -0,3% | -0,1% | | | | | |
| Financiën | Slechte financiële situatie | 18% | -0,2% | -0,2% | -0,2% | -0,8% | | | |

Ook werkmotivatie – gemeten met bevoegenheid – heeft relatief veel invloed op duurzame inzetbaarheid. Van de oudere werkenden ervaart 18% een lage bevoegenheid. Indien een lage bevoegenheid niet meer voor zou komen, dan daalt het percentage werkenden met een laag werkvermogen met ruim 2%, en het percentage werkenden met een ongunstige arbeidsmarktpositie met 1,2%.

Combinatie van werkkenmerken nodig

In tegenstelling tot de impact van gezondheid en werkmotivatie is de impact van de afzonderlijke werkgerelateerde risicofactoren aanzienlijk kleiner. Echter, bij een belangrijke DI-indicator als werkvermogen spelen verschillende werkkenmerken een rol (hoge fysieke belasting: -0,9%, lage autonomie: -0,7%, lage sociale steun en ongewenst extern gedrag: -0,6%, leeftijdscriminatie: -0,3%). Wanneer meerdere ongunstige werkgerelateerde factoren weggenomen zouden worden, is mogelijk dus relatief veel DI winst te behalen. Daarnaast hebben werkkenmerken een indirect effect omdat ze invloed hebben op gezondheid en werkmotivatie (zie noot 4).

Kennis en vaardigheden dragen relatief weinig bij

De impact van kennis en vaardigheden is voor oudere werknemers relatief klein. Als een lage leeroriëntatie (15% in de onderzoekspopulatie) volledig verdwijnt dan is er een beperkte daling te zien in het percentage werkenden met een laag werkvermogen (-0,6%) of dat met vroegpensioen (-0,2%) gaat.

Financiële factoren en sociale factoren spelen een rol

Een slechte financiële situatie van het huishouden heeft impact op een laag werkvermogen, lage productiviteit en een hoog verzuim en een ongunstige arbeidsmarktpositie. Voor wat betreft sociale factoren zien we dat het niet hebben van een werkende partner een relatief grote impact heeft op de ervaren arbeidsmarktpositie en lage productiviteit. Een verstoorde werk/privé balans heeft een beperkte invloed op de lage productiviteit en werkvermogen.

3. Focus op vroegpensioen en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Eén van de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid is vroegpensioen. Vroegpensioen is de meest voorkomende vorm van uitstroom onder de deelnemers van STREAM die in 2010 werkzaam waren. Als aanvulling op de in hoofdstuk 2 genoemde factoren die vroegpensioen beïnvloeden beschrijft dit hoofdstuk de resultaten van andere met STREAM data uitgevoerde onderzoeken (kwantitatief en kwalitatief), die gericht zijn op uitstroom door vroegpensioen¹⁰.

Gezondheid

Uit kwalitatief onderzoek (interviews) blijkt de relatie tussen gezondheid en vroegpensioen complex te zijn. Hoewel in hoofdstuk 1 geen invloed van gezondheid op vroegpensioen is gevonden, komt uit de interviews een gevarieerd beeld naar voren. Enerzijds kan een slechte fysieke gezondheid een reden zijn om met vroegpensioen te gaan. Een man die met vroegpensioen ging vertelde: *“Toen ik 40 was merkte ik het al. De eerste slijtrandjes kwamen al. En toen dacht ik, ik ga het niet redden tot 65.”* Anderzijds blijkt dat een groep oudere werknemers juist met vroegpensioen gaan om in goede gezondheid te genieten zolang het nog kan^{11,12}.

Werkenmerken

Het relatieve belang van werkenmerken bleek voor vroegpensioen nihil te zijn (tabel 1). Uit eerder (o.a. kwalitatief) onderzoek met de STREAM data blijken zij wel degelijk een rol te spelen op individueel niveau. Werkenden die een gunstig sociaal klimaat op werk ervaren (bijv. waardering op het werk), gaan minder vaak met vroegpensioen. De volgende uitspraak illustreert het belang van het sociale klimaat *“Ik kon niet met m'n collega's overweg. Of zij niet met mij. Soms botste dat. Dat was onaangenaam, helemaal niet leuk!”* Daarnaast suggereert kwalitatief onderzoek dat fysiek zwaar werk, hoge taakeisen en reorganisaties samenhangen met vroegpensioen. Het feit dat deze determinanten in de hierboven beschreven analyses niet als risicofactor naar voren komen kan verschillende oorzaken hebben waarvan sommige verband houden met inhoudelijke factoren zoals de duur of sterkte van de blootstelling aan deze determinanten.

Sociale factoren

Werknemers waarvan de partner positief staat tegenover stoppen met werken gaan vaker met vroegpensioen. Kwalitatief onderzoek voegde hier aan toe dat de wens om leuke dingen te doen met een partner, meer tijd door te brengen met kleinkinderen of de zorg voor familie of vrienden een reden was voor vroegpensioen.

¹⁰ De Wind, A. (2016). *From early retirement to working beyond retirement*. Amsterdam: Vrije Universiteit. Thesis [<http://dare.ubvu.vu.nl/handle/1871/54285>].

¹¹ De Wind, A., Geuskens, G., Reeuwijk, K.G., Westerman, M.J., Ybema, J.F., Burdorf, A., et al. Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. *BMC Public Health* (2013), 13(1):1.

¹² Pond, R., Stephens, C., Alpass: How health affects retirement decisions: three pathways taken by middle-older aged New Zealanders. *Ageing & society* 2010, 30:527-45.

Een vrouw die eerder stopte met werken vertelde: *“Het feit dat mijn partner 10 jaar ouder is dan ik heeft ook een belangrijke rol gespeeld bij mijn beslissing om eerder te stoppen met werken. Als wij samen nog leuke dingen willen doen, dan moet ik niet tot 65 doorgaan.”*

Financiële factoren

Uit andere kwantitatieve analyses blijkt dat de mogelijkheid om financieel gezien te stoppen met werken een belangrijke voorspeller is van vroegpensioen. Een slechte financiële situatie van het huishouden is juist een voorspeller van doorwerken na pensionering.

Motivatie

Werknemers met een lage bevoegenheid gedurende een aantal jaar gaan vaker met (vroeg)pensioen dan werknemers met een hoge bevoegenheid in die periode. We vonden geen bewijs voor ‘mentaal pensioen’, oftewel een afname in de bevoegenheid (vlak) voordat werknemers met pensioen gaan.

4. Focus op chronische aandoeningen en duurzame inzetbaarheid.

In de afgelopen jaren is het aantal werkenden (15-64 jarigen) met één of meer chronische ziekten toegenomen. Waar 34% van de werkenden in 2005 aangaf één of meer chronische ziekten te hebben ligt ditzelfde percentage in 2015 op 36%¹³. Op basis van STREAM is onderzocht wat de impact is van het hebben van een chronische ziekte op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid onder werkenden van 45 jaar of ouder¹⁴.

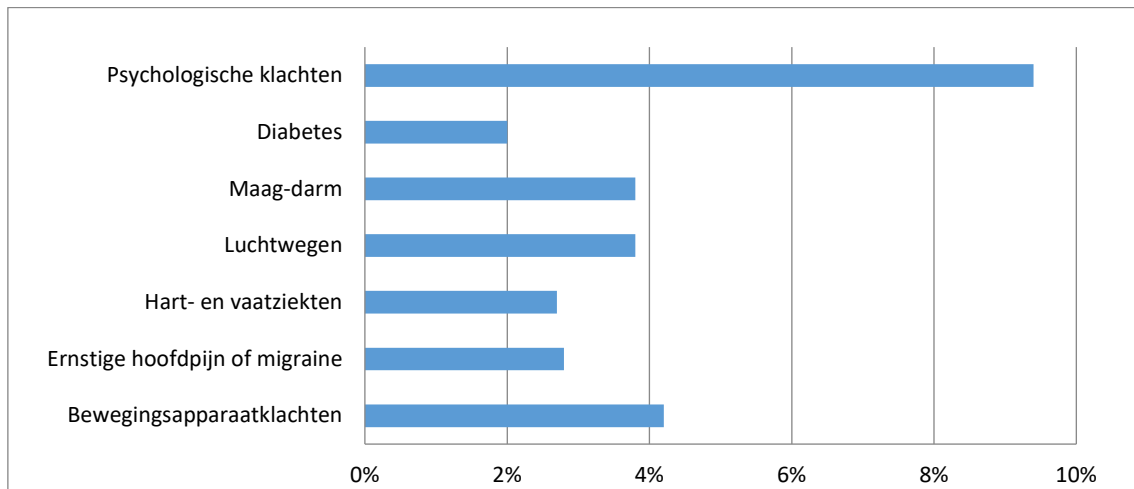
De gevolgen van chronische aandoeningen

Werknemers met een chronische aandoening hebben na een jaar een lager werkvermogen dan werknemers zonder chronische aandoening¹⁵. Werknemers met een chronische aandoening aan het bewegingsapparaat of chronische psychische problemen ervaren dan bovendien een lagere productiviteit. Het werkvermogen en de productiviteit nemen met name sterk af in hetzelfde jaar dat een werknemer de chronische aandoening krijgt. Werknemers met een chronische aandoening verzuimen daarnaast ook vaker dan hun collega's zonder een chronische ziekte. Werknemers met chronische psychische klachten verzuimen het vaakst, gevolgd door werknemers met chronische maag darm klachten en werknemers met chronische bewegingsapparaat klachten.

¹³ www.monitorarbeid.nl

¹⁴ Leijten, F. (2015). *Working longer in good health*. Erasmus Universiteit. Thesis [repub.eur.nl/pub/79215/151203_Leijten-Fenna-Ruby-Marie.pdf].

¹⁵ Om oorzaak en gevolg beter te kunnen scheiden is in deze analyse werkvermogen en productiviteit een jaar later gemeten dan de gezondheidsproblemen.



Figuur 4 Werkvermogen van werknemers met een chronische aandoening: % lager werkvermogen dan werknemers zonder klachten (na 1 jaar).

Werkomstandigheden kunnen de negatieve gevolgen van een chronische aandoening bufferen

Uit kwalitatief onderzoek blijkt dat gezondheidsproblemen kunnen leiden tot een disbalans in de eisen van het werk (“demands”) en de bronnen van de werknemer (“resources”). Deze disbalans kan worden hersteld door aanpassingen in het werk of daar buiten, zoals aanpassingen van de werkplek, het werkschema, werktaken of veranderingen van baan. Of werknemers aanpassingen maken hangt onder andere af van de zichtbaarheid van het probleem, de sociale steun, en het vermogen om hulp te vragen wanneer nodig. Psychische klachten vormen een barrière voor het herstellen van de balans tussen die van het werk en de persoon.

Het kwantitatieve onderzoek bevestigt het beeld van het bufferende effect van gunstige arbeidsomstandigheden. Lage psychosociale taakeisen, hoge autonomie en hoge sociale steun bufferen de invloed van verscheidene gezondheidsproblemen op ziekteverzuim en op arbeidsongeschiktheid. Omgekeerd kun je zeggen dat gezondheidsproblemen en ongunstige arbeidsomstandigheden elkaar kunnen versterken in het effect op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

5. STREAM zoomt in op maatschappelijk ontwikkelingen: baanmobiliteit en mantelzorg.

Zoals bleek uit de voorgaande hoofdstukken kan met STREAM de invloed van de verschillende determinanten op indicatoren voor duurzame inzetbaarheid worden onderzocht. STREAM biedt bovendien de mogelijkheid om maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid te onderzoeken. In dit hoofdstuk zoomen we in op twee van deze maatschappelijke ontwikkelingen, namelijk het hebben van meerdere banen en mantelzorg.

Het hebben van meerdere banen (multi-jobbing)

In 2015 hadden ongeveer 725.000 werkenden meer dan 1 betaalde baan¹⁶. Het kan zowel gaan om een combinatie van banen in loondienst als een combinatie van werk in loondienst met werk als zelfstandige.

¹⁶ Eurostat; ec.europa.eu/eurostat. Employed persons with a second job. 17 januari 2017.

Omdat het aantal werkenden dat meer dan 1 betaalde baan heeft toeneemt, is het belangrijk om de gevolgen hiervan voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden te onderzoeken.

De redenen voor multi-jobbing verschillen tussen werkenden¹⁷. Interviews met deelnemers van STREAM tonen dat er drie situaties zijn waarin werkenden meerdere banen hebben: multi-jobbing als (1) noodsituatie, (2) ideale situatie en (3) overgangssituatie. Voor de meeste multi-jobbers in een noodsituatie zijn financiële redenen de belangrijkste oorzaak van het hebben van meerdere banen. De volgende uitspraak illustreert dit: *“Als het financieel niet meer nodig is, stop ik er mee. Waarschijnlijk als mijn dochters zelfstandig zijn”*. Uit STREAM blijkt dat naast geld tekort komen in het huishouden en thuiswonende kinderen, ook het hebben van een tijdelijk contract kan leiden tot multi-jobbing¹⁸. Mogelijk speelt het vergroten van de baanzekerheid hierbij een rol. Voor sommigen is de multi-job situatie juist ideaal, bijvoorbeeld omdat het afwisseling in werkzaamheden biedt: *“Op deze manier kom ik nog eens in een andere omgeving en onder de mensen. Waarom zou ik mijn leven lang alleen in een kantoor blijven hangen?”* Voor multi-jobbers in een overgangssituatie geldt dat zij een andere baan willen of nodig hebben, maar in een overgangperiode de oude en de nieuwe baan combineren. Een reden hiervoor kan zijn dat de oude baan niet langer bevalt, maar wel zekerheden geeft.

De gevolgen van multi-jobbing voor duurzame inzetbaarheid zijn op dit moment nog grotendeels onbekend. Doordat in STREAM kenmerken van de eerste en tweede baan zijn uitgevraagd en mensen langere tijd worden gevolgd, biedt STREAM in de komende jaren een unieke gelegenheid om te achterhalen voor wie en onder welke werkomstandigheden het combineren van banen de duurzame inzetbaarheid vermindert of versterkt.

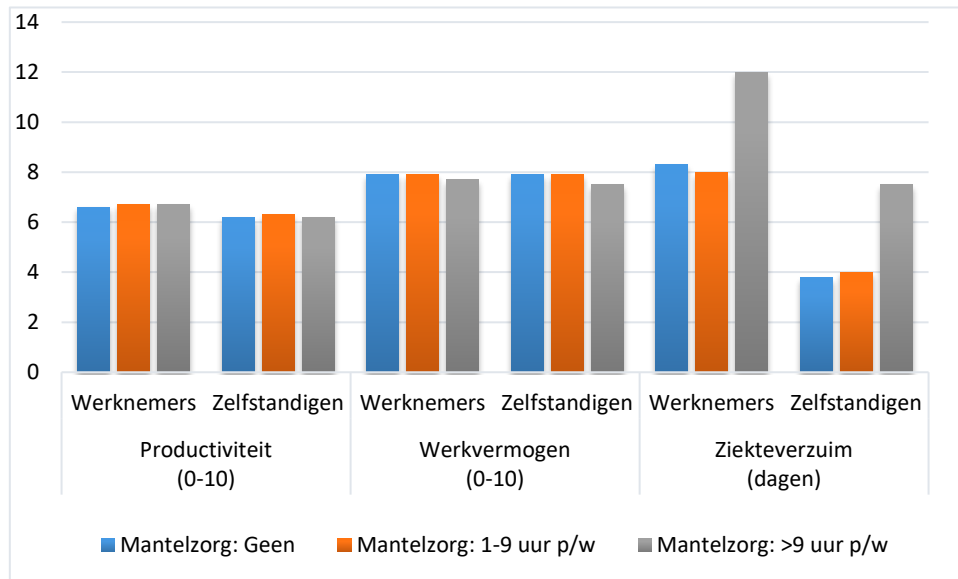
Mantelzorg

Met de vergrijzing van de samenleving neemt het aantal personen dat langdurige zorg behoeft toe, terwijl tegelijkertijd drastische bezuinigingen in de professionele zorg plaatsvinden om de zorg betaalbaar te houden. Dit legt een grote druk op degenen die informele zorg bieden, de mantelzorgers. Tegelijkertijd wordt de pensioenleeftijd verhoogd en arbeidsparticipatie onder niet-werkenden gestimuleerd. Dit zal er toe leiden dat meer mensen in de toekomst langer (moeten) doorwerken. Hieruit volgt één van de meest urgente sociale dilemma's van de komende tien jaar: als we meer tijd kwijt zijn aan betaalde arbeid, hoe kunnen we dan ook voorzien in de toenemende vraag naar onbetaalde arbeid, in het bijzonder informele zorg?

Binnen STREAM zien we dat 21% van de deelnemers mantelzorg geeft, gemiddeld ongeveer 9 uur per week. Vrouwen doen dit vaker dan mannen, niet werkenden vaker dan werkenden, en relatief vaak in de leeftijdsgroep 50 tot 59 jaar. Wanneer we het geven van mantelzorg relateren aan indicatoren voor duurzame inzetbaarheid dan zien we dat mantelzorgers (werknemers en zelfstandigen) die meer dan 9 uur mantelzorg per week verlenen significant vaker verzuimen dan mantelzorgers die hier minder dan 9 uur per week mee bezig zijn. Hetzelfde geldt – zij het een kleiner significant verschil – voor het werkvermogen (zie figuur 5). Mantelzorgers die meer dan 9 uur mantelzorg per week verlenen hebben een lager werkvermogen dan mantelzorgers die hier minder dan 9 uur per week mee bezig zijn.

¹⁷ Dorenbosch, I., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J., & Geuskens, G. (2015). Wanneer één baan niet genoeg is: Een kwalitatieve verkenning van multi-job motieven en de gevolgen voor duurzame inzetbaarheid. *Tijdschrift Arbeidsvraagstukken*, 31(2), 165.

¹⁸ Bouwhuis, S., Geuskens, G., Boot, C.R.L., Bongers, P.M., & van der Beek, A.J. Predictors of transitions from singel to multi job holding: results of a longitudinal study among employees aged 45-64 in the Netherlands. Nog niet gepubliceerd.



Figuur 5 Invloed van mantelzorg op productiviteit, werkvermogen en ziekteverzuim.

6. Wat betekenen de resultaten voor beleid en (bedrijfs)interventies?

Uit STREAM blijkt dat een brede range determinanten de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers beïnvloedt (gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden, sociale en financiële factoren en werkmotivatie). Voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid door beleid of bedrijfsinterventies vormt de werkomgeving een belangrijk aanknopingspunt:

- › De werkomgeving is direct van invloed. Een hoge fysieke belasting, blootstelling aan stoffen, lage autonomie, weinig sociale steun, leeftijdsdiscriminatie, ongewenst gedrag en een tijdelijk contract voorspellen ongunstige scores op verschillende indicatoren voor duurzame inzetbaarheid, zoals werkvermogen, productiviteit, verzuim en/of vroegtijdige uitstroom uit werk.
- › Werkkenmerken beïnvloeden gezondheid, een belangrijke determinant van duurzame inzetbaarheid. Een hoge fysieke belasting voorspelt een verminderde fysieke gezondheid, een ongunstige psychosociale belasting voorspelt zowel een verminderde fysieke als mentale gezondheid.
- › Gunstige psychosociale werkkenmerken (hoge autonomie, lage taakeisen, hoge sociale steun) verminderen de mate waarin gezondheidsproblemen leiden tot een verminderde inzetbaarheid.
- › De werkomgeving kan de werkmotivatie, een andere relatief sterke voorspeller van duurzame inzetbaarheid, beïnvloeden.
- › De werkomgeving kan zodanig worden ingericht dat deze voortdurend uitnodigt om te leren en ontwikkelen.
- › Vanuit de werkomgeving kan met maatwerk mogelijk meer worden ingespeeld op de flexibiliteit die werknemers nodig hebben in verschillende levensfases, zodat zij bijvoorbeeld hun inzetbaarheid kunnen behouden wanneer ze mantelzorg verlenen.

Wat kan STREAM in de toekomst bieden?

Aan de hand van een uitgebreid databestand en een lang tijdsbestek waarin werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden zijn en worden gevolgd biedt STREAM volop mogelijkheden voor toekomstig onderzoek naar veranderingen in de loop der tijd in de achterliggende factoren (en mechanismen) die een rol spelen bij de mate waarin mensen aan het werk kunnen en willen blijven en welke effecten die veranderingen hebben op duurzame inzetbaarheid van werkenden. Zo kan er bijvoorbeeld worden onderzocht of mobiliteit als determinant van duurzame inzetbaarheid kan worden beschouwd of als gevolg ervan. Hiernaast leent STREAM zich goed om te worden gekoppeld aan nauwkeurige registerdata (SSB) waarin bijvoorbeeld de inkomenspositie en de arbeidssituatie zijn vastgelegd. Op deze manier wordt de STREAM dataset verrijkt en kunnen deelnemers over een langere periode worden gevolgd. In aansluiting op de hoofdlijnen notitie kennisvragen 2017/2018 van het ministerie van SZW kan met de data uit STREAM ook onderzoek worden gedaan naar kwetsbare groepen ten aanzien van *decent work* en duurzame inzetbaarheid. Zo kan er bijvoorbeeld worden onderzocht wat de impact van het hebben van een chronische ziekte is op de werkstatus en welke factoren deze relatie beïnvloeden maar ook wat het effect van scholing is en in hoeverre ontwikkelmogelijkheden in het werk tot een verbeterd werkvermogen leidt.

Kortom, waar de NEA en ZEA een representatief beeld schetsen van de werksituatie in Nederland kan op basis van STREAM worden onderzocht aan welke knoppen gedraaid kan worden om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen.

Auteurs

Karen Oude Hengel
Lennart van der Zwaan
Swenneke van den Heuvel

Contact

Swenneke van den Heuvel
swenneke.vandenheuvel@tno.nl
T +31 88 866 52 95

© 2017 TNO

TNO.NL

TNO

Schipholweg 77-89
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl
www.monitorarbeid.tno.nl

T +31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl