

## **Issuemonitor Duurzame inzetbaarheid Q1 2013**

**Een monitoronderzoek naar duurzame inzetbaarheid onder werknemers  
in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Rogier van Kalmthout

Mei 2013

projectnummer: 6006

---

## Inhoud

	<b>Samenvatting</b>	<b>1</b>
	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>Duurzame inzetbaarheid: bekendheid en associaties</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Willen en kunnen doorwerken</b>	<b>11</b>
2.1	Motieven om te werken	11
2.2	Kansen op de arbeidsmarkt behouden	12
2.3	Werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd	15
2.4	Verwachtingen voor doorwerken	17
<b>3</b>	<b>Bereidheid tot mobiliteit, omscholing en bijscholing</b>	<b>20</b>
3.1	Houding ten aanzien van het wisselen van baan (mobiliteit)	20
3.2	Bijscholing en omscholing	27
<b>4</b>	<b>Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid</b>	<b>32</b>
4.1	Waar heeft men behoefte aan, en wat is op het werk geregeld?	32
4.2	In gesprek over duurzame inzetbaarheid	37
4.3	Gezondheidsbevorderende maatregelen	40
	<b>Bijlagen</b>	<b>43</b>

---

## Samenvatting

### Achtergrond en opzet

De issuemonitor wordt twee maal per jaar uitgevoerd. Doel van dit instrument is de beleving van burgers over SZW-thema's en relevante beleidsprioriteiten te volgen in de tijd. Deze meting is gebaseerd op een enquête onder N=836 werkenden van 18 jaar en ouder. Deze ondervraagden zijn een representatieve vertegenwoordiging van de werkende Nederlandse beroepsbevolking. De gegevensverzameling heeft plaatsgevonden tussen 26 april en 5 mei 2013.

### De belangrijkste trends op een rij:

- **De meerderheid van de werknemers ziet duurzame inzetbaarheid als eigen verantwoordelijkheid**
- **De bereidheid tot (bij)scholing om kansen op de arbeidsmarkt te behouden stijgt**
- **De werknemer is bereid mee te betalen aan scholing**
- **De helft van de werknemers kan en wil tot de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken**
- **Veel werknemers ervaren hun beroep als lichamelijk of geestelijke zwaar, werkaanpassing is nodig om tot de AOW leeftijd door te kunnen werken**
- **Waardering en betrokkenheid zijn belangrijke voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid**
- **Dialogo tussen werkgever en werknemer over duurzame inzetbaarheid nog geen gemeengoed**
- **Tweederde van de werknemers staat open voor een jaarlijkse gezondheidscheck, 21% van de werkgevers biedt de werknemer een gezondheidscheck aan**
- **Er is veel bereidheid tot mobiliteit, maar de zekerheid van een vast contract is een grote belemmering**
- **De helft van de werknemers is bereid om tijdelijk uren (en daarmee ook salaris) in te leveren om gedwongen ontslagen te voorkomen, of om met behoud van het huidige salaris tijdelijk een lagere functie te aanvaarden**
- **Hoogte van het salaris afhankelijk van prestaties in plaats van leeftijd of dienstverband**
- **Werkgever mag werknemer aanspreken op het weigeren van bijscholing, maar niet op levensstijl**

## **Meerderheid van de werknemers ziet duurzame inzetbaarheid als eigen verantwoordelijkheid**

Het doel van duurzame inzetbaarheid is dat werknemers de mogelijkheden en voorwaarden ter beschikking worden gesteld om goed, gezond en gemotiveerd hun werk te kunnen doen, nu en in de toekomst, waardoor zij hun hele werkzame leven goed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. 17% van de werkzame beroepsbevolking heeft weleens gehoord van de term 'duurzame inzetbaarheid van personeel'. Men denkt bij duurzame inzetbaarheid vooral aan de ontwikkeling van personeel en (het bevorderen van) gezondheid en betrokkenheid.

61% van de werkenden ziet het als een eigen verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat men aan het werk blijft, maar we zien wel een duidelijke afname t.o.v. de laatste metingen (in mei 2012 was dit nog 72%). Dit heeft waarschijnlijk te maken met toegenomen werkloosheid, waardoor men steeds vaker denkt dat men dit niet volledig in eigen hand heeft.

## **Toenemende bereidheid tot (bij)scholing om kansen op de arbeidsmarkt te behouden**

Wat is men bereid te doen om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden? Het meest noemt men het op peil houden van kennis en vaardigheden (87%), 77% is bereid tot bijscholing en 43% is bereid tot omscholing. Ook is 55% bereid van baan te wisselen als men daarmee aan de slag kan blijven. Ook is een derde bereid om werk te doen waarvoor men te hoog geschoold is, een flexibel contract te accepteren (met de zekerheid van een inkomen).

## **Werknemer bereid mee te betalen aan scholing**

Tweederde van de werkenden vindt de mogelijkheid om te leren een belangrijk aspect van hun baan. Een derde geeft aan dat op het werk sprake is van een echte leercultuur. In dit kader is een ruime meerderheid gemotiveerd voor een werkgerelateerde opleiding. Ruim de helft hiervan is zelfs bereid een deel van de kosten op zich te nemen. Meer werknemers hebben afgelopen jaar een training of cursus voor het werk gevolgd, vooral lager opgeleiden. Ook is de bereidheid onder lager opgeleiden om een opleiding te volgen gestegen van 19% in mei 2012 naar 33% nu. Daarnaast zijn er sinds vorig jaar voor meer mensen opleidingsbudgetten beschikbaar. 22% van de werknemers beschikt over een individueel opleidingsbudget. De helft van de ondervraagden geeft aan dat er in hun bedrijf voldoende mogelijkheden voor scholing zijn, gericht op het aan het werk houden van mensen binnen het bedrijf. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar.

## **De helft van de werknemers kan en wil tot de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken**

De helft van de werkzamen is *zowel bereid als in staat* om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Kenmerkend voor deze groep is het belang dat zij hechten aan plezier in het werk, zelfontplooiing en het leveren van een zinvolle bijdrage. Ook valt op dat bij deze groep relatief veel zaken op het werk goed zijn geregeld, zoals de sfeer, men het eigen werk zinvol vindt en men veel verantwoordelijkheden krijgt (dit is met name in de sectoren zakelijke dienstverlening en overheid/onderwijs).

Bij de groep die aangeeft *niet door te kunnen werken en dit ook niet wil*, ontbreken deze aspecten vaak (dit is vooral in de sectoren (land)bouw, en horeca/vervoer). Men vindt dat men te weinig verantwoordelijkheden krijgt, de werksfeer is vaak niet goed en men niet tevreden over de arbeidsomstandigheden waaronder men moet werken. Ook schort het volgens deze werknemers aan de waardering die men krijgt en de mate waarin men wordt betrokken bij de organisatie.

Bij mensen die *wel willen doorwerken, maar verwachten dit niet te kunnen*, speelt lichamelijke (over)belasting een belangrijke rol. Veel van deze werknemers komen uit de sector bouw en groothandel. Ook deze groep vindt het werk vaak niet zinvol, vindt de sfeer niet goed of heeft geen plezier in het werk. Deze groep staat bovengemiddeld vaak open voor bij- en omscholing (88% is bereid tot bijscholing en 62% tot bijscholing) of een andere functie in een andere sector (76%). Gezondheid en motivatie zijn hiervoor de belangrijkste drijfveren.

Tot slot is de groep die *wel kan maar niet wil* doorwerken al bovengemiddeld vaak bezig dit financieel voor te bereiden. Waaruit bestaat deze financiële voorbereiding? Mensen leggen geld opzij of zijn dit van plan. Steeds minder mensen hebben echter op dit moment genoeg geld om dit ook daadwerkelijk te doen. Ook geven mensen aan dat zij een werkende partner hebben die in inkomen kan voorzien. Een groeiend aantal mensen geeft aan dat zij denken dan wellicht een uitkering aan te vragen.

### **Veel werknemers ervaren hun beroep als lichamelijk of geestelijk zwaar**

Een op de zes werkzame Nederlanders ervaart hun beroep als lichamelijk zwaar, vier op de tien als geestelijk zwaar en 15% als zowel lichamelijk als geestelijk zwaar. Van de laagopgeleiden ervaart ruim de een derde zijn werk als lichamelijk zwaar. Van de hoogopgeleiden vindt meer dan de helft het werk geestelijk zwaar.

### **Werkaanpassing nodig om tot AOW leeftijd te kunnen werken**

Aan de groep die aangeeft niet in staat te zijn tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, is gevraagd of men weleens heeft nagedacht over manieren waarop men wel door zou kunnen werken. Een derde geeft aan hierover te hebben nagedacht. Desgevraagd geeft men aan dat minder belastend werk, minder uren werken of het accepteren van een lagere baan een oplossing kunnen zijn. Ook omscholen naar een andere – minder belastende baan - ziet men als oplossing, evenals meer aandacht op de werkvloer voor de gezondheid.

Werknemers die al hebben nagedacht over hoe ze tot hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen doorwerken, werken vaker in een organisatie waarin meer aandacht is voor bijscholing en omscholing en waar een actieve MR of OR is. Ook stelt men zich zelf actiever op en geeft men vaker aan geen beroep te willen doen op een uitkering.

### **Waardering en betrokkenheid belangrijke voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid**

Welke zaken helpen het meest om ervoor te zorgen dat men duurzaam inzetbaar is en blijft? Desgevraagd noemen werknemers met name aspecten die de betrokkenheid en motivatie vergroten, zoals een goede werksfeer, waardering en plezier in het werk. Daarnaast noemen ze met name goede arbeidsomstandigheden, voorkomen van overbelasting en aandacht voor (loopbaan) ontwikkeling, zoals voor om- en bijscholing. Niet al deze aspecten zijn echter goed geregeld. Het gaat hier vooral om het voorkomen van overbelasting en motivatie van werknemers.

### **Dialoog tussen werkgever en werknemer over duurzame inzetbaarheid nog geen gemeengoed**

Wat maakt dat mensen nadenken over manieren waarop ze langer kunnen doorwerken? We zien dat de groep die hierover weleens heeft nagedacht vaker werkt in een organisatie een actieve MR of OR is. Ook stelt men zich zelf actiever op en geeft men vaker aan geen beroep te willen doen op een uitkering.

Gaat men hierover met de werkgever in gesprek? Van alle medewerkers heeft 20% wel eens met de leidinggevende gesproken over wat ze nodig hebben om aan het werk te blijven. Meestal wordt de inzetbaarheid van mensen besproken tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek, of in het kader van loopbaan of ontwikkelingswensen. Van degenen die nog niet met hun werkgever hebben gesproken, maar daaraan wel behoefte hebben, zegt 43% dat ze belemmeringen voelen om het gesprek aan te gaan. De reden hiervoor is vooral dat eerdere gesprekken op niets uitliepen, of dat het niet past binnen de bedrijfscultuur.

De dialoog tussen werkgever en werknemer over duurzame inzetbaarheid is nog geen gemeengoed. Uit het onderzoek blijkt dat veel werknemers hier wel open voor staan.

### **Tweederde van de werknemers staat open voor een jaarlijkse gezondheidscheck, 21% van de werkgevers biedt de werknemer een gezondheidscheck aan**

De werknemers is gevraagd of zij open staan voor jaarlijkse checks van de gezondheid, loopbaan of inzetbaarheid. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat:

- 69% van de werknemers open staat voor een gezondheidscheck;
- 66% van de werknemers open staat voor een loopbaancheck en;
- 54% van de werknemers open staat voor een inzetbaarheidsgesprek (waarbij wordt bepaald of je nog voldoende 'fit' bent om je huidige werk te kunnen doen).

Zowel hoger als lager opgeleiden staan open voor deze checks. Hoger opgeleiden staan – in vergelijking met lager opgeleiden - iets vaker open voor een loopbaan- en inzetbaarheidscheck. 73% van de lager opgeleiden staat open voor een gezondheidscheck. Echter, slechts 21% van de werkgevers biedt een gezondheidscheck aan.

### **Veel bereidheid tot mobiliteit**

Net als in het afgelopen jaar staan veel mensen open voor een andere werkomgeving of baan. Voor veel werkenden maakt het daarbij niet uit of men van functie of van sector verandert.

Evenals bij voorgaande drie metingen staat:

- 79% open voor een ander functie bij dezelfde werkgever;
- 73% open voor een vergelijkbare functie bij een andere werkgever in dezelfde sector;
- 68% open voor een vergelijkbare functie in een andere sector;
- 66% open voor een andere functie bij een andere werkgever in een dezelfde sector;
- 59% open voor een andere functie in een andere sector.

De belangrijkste drijfveren voor het wisselen van baan zijn een hoger salaris en het aangaan van een nieuwe uitdaging. Hoger opgeleiden noemen vaker redenen die betrekking hebben op uitdaging, ontplooiing, gemotiveerd blijven en werk dat past bij kennis, vaardigheden en interesses. Bij lager opgeleiden en ouderen speelt het aan de slag kunnen blijven en de bescherming van de eigen gezondheid een belangrijke rol.

### **De zekerheid van een vast contract belangrijkste belemmering voor mobiliteit**

De zekerheid van de huidige baan en het vaste contract zijn de belangrijkste twee drempels om de stap naar een nieuwe baan te zetten. Ten opzichte van mei 2012 is de behoefte aan zekerheid toegenomen. Op de derde en vierde plaats staan een achteruitgang in salaris en de huidige slechte banenmarkt. Vooral jongeren geven aan dat er op dit moment niet voldoende banen zijn. Jongeren vinden een tijdelijk contract minder vaak een belemmering om van baan te veranderen. Hoe ouder men wordt, hoe minder een achteruitgang in salaris als belemmering wordt gezien. 35-44 jarigen zien vaste lasten, zoals een hypotheek, vaker als een belemmering, maar ook wil men niet graag onderaan beginnen bij een nieuwe baan.

Het zijn vooral de lager opgeleiden die pessimistischer zijn over het veranderen van baan, met name omdat ze vaker denken dat ze niet in staat zijn een andere baan te vinden. Ook vinden ze vaker dat ze niet over de juiste kennis en vaardigheden beschikken voor een andere baan en tegelijkertijd ziet een relatief groot deel van deze groep het niet zitten om zich te laten omscholen.

### **Het aanvaarden van een lagere functie wordt nog vaak gezien als degradatie**

Hoe kijkt men in het algemeen aan tegen het accepteren van een lagere baan? Het accepteren van een lagere baan is nog niet geaccepteerd. 71% geeft aan dit alleen te doen als het huidige werk te zwaar wordt en 59% accepteert een lagere baan alleen met behoud van het huidige salaris en 13% accepteert een lagere baan ook bij een lager salaris.

45% ziet een lagere baan als degradatie en slechts 11% geeft aan dat het binnen het bedrijf waar men werkt geaccepteerd is. Naar mate men ouder wordt, ziet men een lagere baan minder vaak als degradatie.

### **De helft van de werknemers is bereid om tijdelijk uren (en daarmee ook salaris) in te leveren om gedwongen ontslagen te voorkomen, of om met behoud van het huidige salaris tijdelijk een lagere functie te aanvaarden**

Gevraagd naar wat men bereid is te doen om gedwongen ontslagen te voorkomen, is meer dan 60% bereid om (bij een gelijkblijvend salaris) tijdelijk gedetacheerd te worden bij een andere organisatie of (bij een gelijkblijvend salaris) tijdelijk een lagere functie te aanvaarden. Ook is bijna 50% van de werknemers bereid om tijdelijk uren (en daarmee ook salaris in te leveren), als dit gedwongen ontslagen kan voorkomen. Echter, slechts 14% van de werknemers is bereid om tijdelijk een lagere functie te aanvaarden tegen een lager salaris.

### **Hoogte van het salaris afhankelijk van prestaties in plaats van leeftijd of dienstverband**

Hoe denkt men over waarderen en belonen? Bijna drie kwart is het eens met de stelling dat salaris bepaald moet worden door prestaties en niet door de lengte van je dienstverband. Zes op de tien vindt dat salaris bepaald moet worden door prestaties en niet door leeftijd. De helft vindt dat werknemers gekort mogen worden op hun salaris als ze niet goed presteren. Dit geldt ook als werknemers weigeren scholing of een opleiding ten behoeve van het werk te volgen.

### **Werkgever mag werknemer aanspreken op het weigeren van bijscholing, maar niet op levensstijl**

Wanneer mogen werkgevers werknemers wel of niet aanspreken op hun levensstijl? En in welke situatie mag dit leiden tot ontslag? Als werknemers zich weigeren bij te scholen, of zich veel ziekmelden, vindt het merendeel dat de werkgever de werknemer hierop mag aanspreken, maar dat het geen reden voor ontslag is. Dit geldt ook voor oververmoeid verschijnen op werk, het beoefenen van gevaarlijke sporten, roken of het hebben van overgewicht. Zeven op de tien vindt vermoedens van drugsgebruik voldoende reden voor ontslag, zes op de tien vindt dit bij vermoedens van alcoholgebruik.



## Inleiding

De issuemonitor wordt twee maal per jaar uitgevoerd. Doel van dit instrument is de beleving van SZW-thema's en relevante beleidsprioriteiten in kaart te brengen, zodat de communicatie over het beleid kan worden geoptimaliseerd.

Deze meting is gebaseerd op een enquête onder N=836 werkenden van 18 jaar en ouder. Deze ondervraagden zijn een representatieve vertegenwoordiging van de werkende Nederlandse beroepsbevolking. Van de steekproef is 88% in loondienst en 12% ondernemer. Er zijn werknemers uit de verschillende sectoren vertegenwoordigd:

- landbouw/industrie/bouw (20%)
- handel/vervoer/horeca (20%)
- informatie\communicatie/financiële/zakelijke dienstverlening (20%)
- bestuur/overheid/cultuur/onderwijs (15%)
- gezondheidszorg (16%)
- overige sectoren (9%)

De gegevensverzameling heeft plaatsgevonden tussen 26 april en 5 mei 2013. Een veldwerkverantwoording is als bijlage bij dit rapport opgenomen.

### *Leeswijzer*

Alle gepresenteerde resultaten in dit rapport zijn enquêteresultaten waarbij de steekproefkenmerken van het Nederlands publiek herwogen zijn naar populatiekenmerken. We van representativiteit naar achtergrondkenmerken.

In dit rapport worden vergelijkingen gemaakt met eerdere metingen. De steekproeven van deze eerdere metingen zijn naar dezelfde kenmerken getrokken als die van de huidige meting.

Wanneer in dit rapport wordt gesproken over verschillen tussen groepen, betreft dit getoetste, significante verschillen. Bij uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleiding en sekse is het Nederlands publiek als basis genomen. De diverse uitkeringsgroepen zijn niet verder naar achtergrondkenmerken uitgesplitst. De grafieken in de rapportage zijn gebaseerd op niet-afgeronde percentages, terwijl de weergegeven getallen afgerond worden weergegeven. Hierdoor kunnen balkjes in staafdiagrammen met een gelijk percentage minimaal in lengte met elkaar verschillen.

## 1 Duurzame inzetbaarheid: bekendheid en associaties

Duurzaam Inzetbaar zijn, betekent dat werknemers goed en gemotiveerd hun werk kunnen doen, nu en in de toekomst. Om dit te bereiken moeten werkgevers en werknemers investeren in gezondheid, competenties, betrokkenheid en de organisatie van het werk.

Werknemers is gevraagd of zij bekend zijn met de term 'duurzame inzetbaarheid van personeel' en hoe men deze term zou omschrijven. 17% van de werkzame beroepsbevolking heeft hier weleens van gehoord. Dit percentage is niet veranderd sinds november 2012. Via een open vraag is nagegaan hoe men deze term zou omschrijven. Deze omschrijvingen zijn gerubriceerd en weergegeven grafiek 1.

1 | Hoe zou u duurzame inzetbaarheid van personeel omschrijven? (selectie: alle werkzamen die gehoord hebben van de term 'duurzame inzetbaarheid van personeel'; n=148)



\* andere antwoorden die genoemd zijn (door minder dan 9%): plezier in het werk, investeren in personeel, gebruik maken van de kwaliteiten van medewerkers, duurzaamheid/milieu, voorkomen van ziekteverzuim, zorgen dat personeel zich kan blijven ontwikkelen, rekening houden met leeftijd, de juiste persoon op de juiste plek.

De meeste mensen kunnen duurzame inzetbaarheid goed omschrijven. Van de vijf aspecten waar duurzame inzetbaarheid uit bestaat (zie volgende pagina), worden met name aspecten genoemd die gerelateerd zijn aan ontwikkeling, opleiding en gezondheid van personeel. De meeste associaties (28%) hebben te maken met het aanpassen van het werk aan de persoon, zodat deze langer inzetbaar blijft. 23% noemt aan investeren in personeel en 18% denkt aan het stimuleren van het aanpassingsvermogen van mensen, zodat zij inzetbaar blijven.

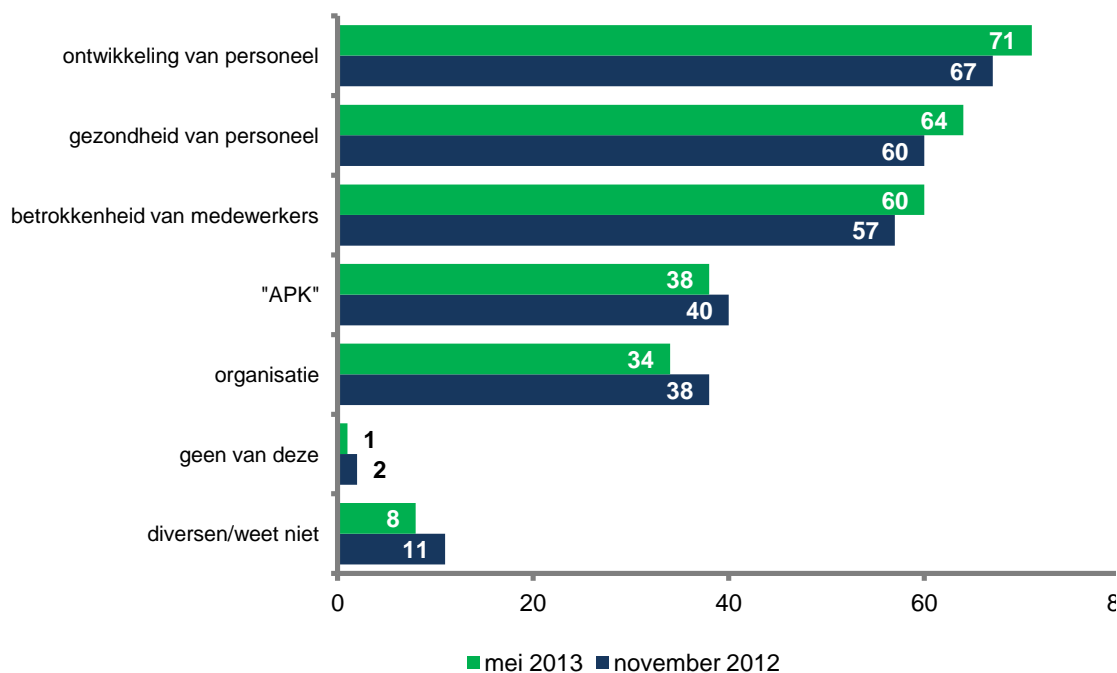
---

Het ministerie van SZW heeft een honderdtal werkgevers, groot en klein, profit en non-profit, gevraagd hun ervaringen met duurzame inzetbaarheid te delen. Hun ervaringen zijn beschreven in een manifest waarin uiteindelijk vijf succesfactoren van duurzame inzetbaarheid zijn geformuleerd. Per succesfactor hebben we hieronder enkele voorbeelden weergegeven.

- **gezondheid van personeel**  
zorg voor goede arbeidsomstandigheden, gezondheid/levensstijl van werknemers bespreekbaar maken, gezondheidsmanagement (in plaats van 'verzuimmanagement'), faciliteiten beschikbaar stellen (cursus stoppen met roken, of abonnement op de sportschool)
- **ontwikkeling van personeel**  
aandacht voor scholing en opleiding, ervoor zorgen dat werknemers breed inzetbaar zijn, arbeidsmobiliteit, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten opstellen, loopbaanclausules in contract
- **betrokkenheid van medewerkers**  
vaktrots, trots op bedrijf, plan voor duurzame inzetbaarheid samen met werknemers opstellen, initiatieven van werknemers waarderen, werken in kleine teams, transparantie over de financiën.
- **organisatie**  
zelfsturende teams, meer verantwoordelijkheid voor medewerkers, verantwoordelijkheid laag op de werkvloer, werkprocessen aanpassen (in overleg met de medewerkers) geen dubbel werk, vermijden van bureaucratische processen, werken met persoonlijke roosters.
- **"APK"**  
Periodiek medisch onderzoek, een gratis gezondheidsscan aanbieden, medewerkers tevredenheidsonderzoek en goede gesprekken tussen managers en medewerkers

Aan alle werkzamen is gevraagd welke van deze onderwerpen men vindt horen bij duurzame inzetbaarheid van personeel. Net als bij de spontane associaties zien we dat men duurzame inzetbaarheid vaak koppelt aan ontwikkeling van personeel. Deze associaties lijken in het afgelopen half jaar iets te zijn toegenomen, terwijl de associaties met medische keuring en 'APK' iets lijken te zijn afgenomen.

2 | Welke onderstaande onderwerpen vindt u horen bij duurzame inzetbaarheid van personeel? (n=836)



We constateren de volgende verschillen naar achtergrondkenmerken:

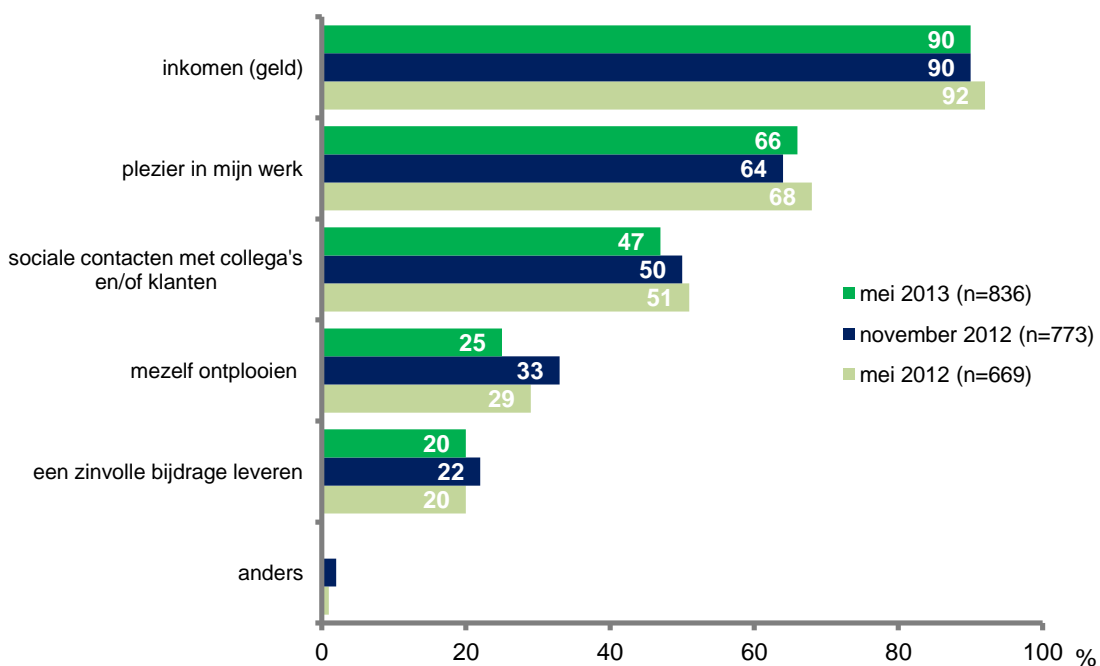
- Lager opgeleiden noemen hebben minder vaak gehoord van de term duurzame inzetbaarheid.
- Hoger opgeleiden kennen de term beter en koppelen hier meer thema's aan. Met name ontwikkeling van personeel (83%) vinden zij vaker bij duurzame inzetbaarheid horen. Bij lager opgeleiden is dit 51%.

## 2 Willen en kunnen doorwerken

### 2.1 Motieven om te werken

Voor de werkzame beroepsbevolking is de meest genoemde motivatie om te werken het inkomen. Tweederde noemt plezier in het werk en de helft sociale contacten met collega's en klanten. Zelfontplooiing en een zinvolle bijdrage leveren worden minder vaak genoemd. Er zijn weinig verschillen met de vorige metingen, al lijkt het percentage 'mezelf ontplooien' wat te fluctueren.

3 | Kunt u omschrijven wat voor u belangrijke motivaties zijn om te werken? (werkzame beroepsbevolking; maximaal drie antwoorden mogelijk; in %)



De groep die ouder is dan 54 jaar, vindt sociale contacten (55%) vaker belangrijk. Hoger opgeleiden noemen 'mezelf ontplooien' (38%) en 'een zinvolle bijdrage leveren' (27%) vaker als belangrijke motivatie. Daarnaast zijn er verschillen naar sector. In de (land)bouw en industrie is inkomen vaker een belangrijke drijfveer. In de gezondheidszorg zijn sociale contacten juist meer bepalend en in de dienstensector wordt zelfontplooiing belangrijker gevonden. Bij de overheid en in het onderwijs vindt men het weer belangrijker om een zinvolle bijdrage te leveren.

## 2.2 Kansen op de arbeidsmarkt behouden

Wat is men bereid te doen om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden? Het meest noemt men het op peil houden van kennis en vaardigheden, en de bereidheid om bijscholing te volgen. Beide zaken nemen duidelijk toe in de tijd. De bereidheid om van baan te veranderen, zich te laten omscholen, terug te gaan in uren, een baan te accepteren met meer reistijd en om werk uit te voeren waarvoor men te hoog opgeleid is, nemen daarentegen af. De andere factoren blijven stabiel.

4 | Waartoe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden<sup>1</sup>? (werkzame beroepsbevolking, meer antwoorden mogelijk)

	mei 2012 (n=669) %	november 2012 (n=773) %	mei 2013 (n=836) %
• mijn kennis en vaardigheden op peil houden	68	73	<b>87</b>
• bijscholing te volgen	65	72	<b>77</b>
• van baan te veranderen	65	61	<b>55</b>
• me te laten omscholen	49	51	<b>43</b>
• mijn huidige baan blijven doen, maar voor minder uren	40	45	<b>39</b>
• werk uit te voeren waarvoor ik eigenlijk te hoog geschoold ben	40	41	<b>35</b>
• een flexibel contract accepteren, mits ik de zekerheid heb van een inkomen*	-	-	30
• een baan accepteren waarbij ik meer reistijd heb dan nu	37	38	<b>29</b>
• twee deeltijdbanen uitvoeren <sup>2</sup>	32	32	28
• tegen een lager salaris een andere functie aanvaarden	26	25	24
• ongezond gedrag te veranderen (bv. stoppen met roken)	17	24	26
• een baan accepteren met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mijn huidige baan*	-	-	16
• te verhuizen	14	13	12
• een flexibel contract accepteren, waarbij ik in bepaalde perioden mogelijk geen inkomsten heb*	-	-	5

\* dit jaar toegevoegd

Als het gaat om het behouden van kansen op de arbeidsmarkt zien we sterke verschillen naar opleidingsniveau zie tabel 5. Zo zijn lager opgeleiden minder vaak bereid kennis en vaardigheden op peil te houden (73%), bijscholing te volgen (62%), van baan te veranderen (43%), hun huidige baan te blijven doen voor minder uren (29%), werk uit te voeren waarvoor men eigenlijk te hoog geschoold is (19%), een baan accepteren waarbij men meer reistijd heeft (18%), twee

<sup>1</sup> Gehele vraagstelling: "Als je tot je pensioen goed inzetbaar bent op de arbeidsmarkt, ben je duurzaam inzetbaar. Dit is niet vanzelfsprekend. Er is een risico dat u werkloos, langdurig ziek of arbeidsongeschikt raakt, of dat u vastroest in uw huidige baan, Mensen verschillen in wat ze over hebben voor het behoud van hun kansen op de arbeidsmarkt en voor het behoud van betaald werk. Waartoe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden?" Ik ben bereid om... (meer antwoorden mogelijk)

<sup>2</sup> Volledige tekst: "Twee verschillende banen naast elkaar te doen in deeltijd (zodat u bijvoorbeeld meer afwisseling in taken heeft, fysiek of geestelijk zwaar werk kan afwisselen met minder belastend werk, uw huidige werk kan combineren met nieuwe taken)".

deeltijdbanen uitvoeren (20%), tegen een lager salaris of slechtere arbeidsvoorwaarden een andere functie aanvaarden (14% en 9%) en te verhuizen (7%).

Hoger opgeleiden stellen zich in bijna alle opzichten flexibeler op, ze zijn meer dan gemiddeld bereid hun kennisniveau aan te passen, zich te laten omscholen, tegen lager salaris te werken, lager geschoold werk uit te voeren, of meer reistijd te hebben om hun baan te kunnen behouden. Het beeld stemt overeen met mei 2012.

5 | Waartoe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden<sup>3</sup>? (naar opleiding; werkzame beroepsbevolking; n=836)

	totaal	lager opgeleid	middel- baar opgeleid	hoger opgeleid
	%	%	%	%
mijn kennis en vaardigheden op peil houden	87	<b>73</b>	86	<b>94</b>
bijscholing te volgen	77	<b>62</b>	78	<b>83</b>
van baan te veranderen	55	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>69</b>
me te laten omscholen	43	38	43	46
mijn huidige baan blijven doen, maar voor minder uren	39	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>50</b>
werk uit te voeren waarvoor ik eigenlijk te hoog geschoold ben	35	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>49</b>
een flexibel contract accepteren, mits ik de zekerheid heb van een inkomen	30	23	<b>25</b>	<b>37</b>
een baan accepteren waarbij ik meer reistijd heb dan nu	29	<b>18</b>	26	<b>38</b>
twee deeltijdbanen uitvoeren <sup>4</sup>	28	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>38</b>
ongezond gedrag te veranderen (bv. stoppen met roken)	26	23	<b>21</b>	<b>34</b>
tegen een lager salaris een andere functie aanvaarden	24	<b>14</b>	21	<b>31</b>
een baan accepteren met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mijn huidige baan	16	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>25</b>
te verhuizen	12	<b>7</b>	10	<b>17</b>
een flexibel contract accepteren, waarbij ik in bepaalde perioden mogelijk geen inkomsten heb	5	5	2	<b>9</b>

Ook naar leeftijd zijn er de nodige verschillen:

- Jongeren (tussen 25 en 34 jaar) zijn vaker bereid een flexibel contract te accepteren (38%) en om zich te laten omscholen (50%).
- De groep tussen 35 en 44 jaar is ook vaker bereid zich te laten omscholen (51%) en daarnaast tot bijscholing (84%) en verandering van baan (65%).
- De groep tussen 45 en 54 jaar is relatief vaak bereid om de huidige baan voor minder uren te gaan doen (45%) en om een lager salaris te accepteren (29%).

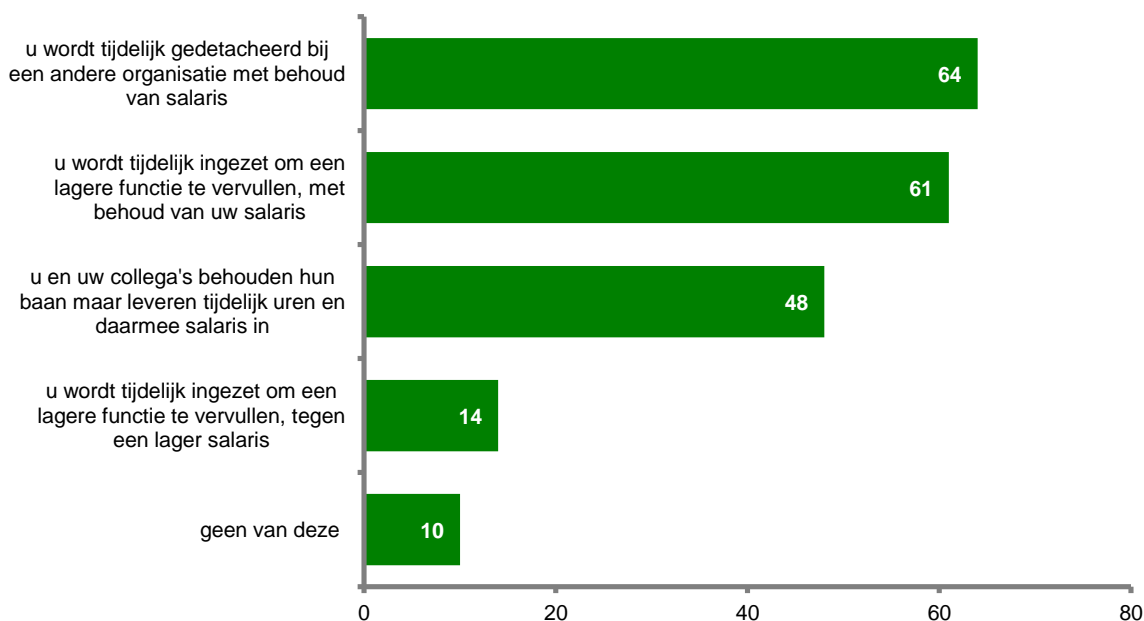
<sup>3</sup> Gehele vraagstelling: "Als je tot je pensioen goed inzetbaar bent op de arbeidsmarkt, ben je duurzaam inzetbaar. Dit is niet vanzelfsprekend. Er is een risico dat u werkloos, langdurig ziek of arbeidsongeschikt raakt, of dat u vastroest in uw huidige baan, Mensen verschillen in wat ze over hebben voor het behoud van hun kansen op de arbeidsmarkt en voor het behoud van betaald werk. Waartoe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden?" Ik ben bereid om... (meer antwoorden mogelijk)

<sup>4</sup> Volledige tekst: "Twee verschillende banen naast elkaar te doen in deeltijd (zodat u bijvoorbeeld meer afwisseling in taken heeft, fysiek of geestelijk zwaar werk kan afwisselen met minder belastend werk, uw huidige werk kan combineren met nieuwe taken)".

- De groep ouder dan 55 jaar is vooral *minder* vaak bereid tot inspanningen om aan het werk te blijven. Met name de bereidheid tot verandering van baan (31%) en tot omscholing (22%) is lager, men is ook minder bereid om bijscholing te volgen (63%), de kennis en vaardigheden op peil te houden (76%), werk uit te voeren waarvoor men eigenlijk te hoog geschoold is (24%), een flexibel contract te accepteren (20%), meer reistijd te accepteren (18%) en twee deeltijdbanen te combineren (18%).

Een meerderheid van de werknemers staat open voor detachering bij een andere organisatie met behoud van salaris, wanneer gedwongen ontslagen bij de eigen organisatie daarmee kunnen worden voorkomen. Dat geldt ook voor het tijdelijk invullen van een lagere functie met behoud van salaris. Circa de helft is (ook) bereid om tijdelijk uren en daarmee salaris in te leveren. Er is weinig bereidheid om tijdelijk een lagere functie tegen een lager salaris in te vullen.

6 | Stel dat het economisch niet goed gaat bij de organisatie waar u werkt. Voor welke van de volgende oplossingen staat u open om gedwongen ontslagen te voorkomen?

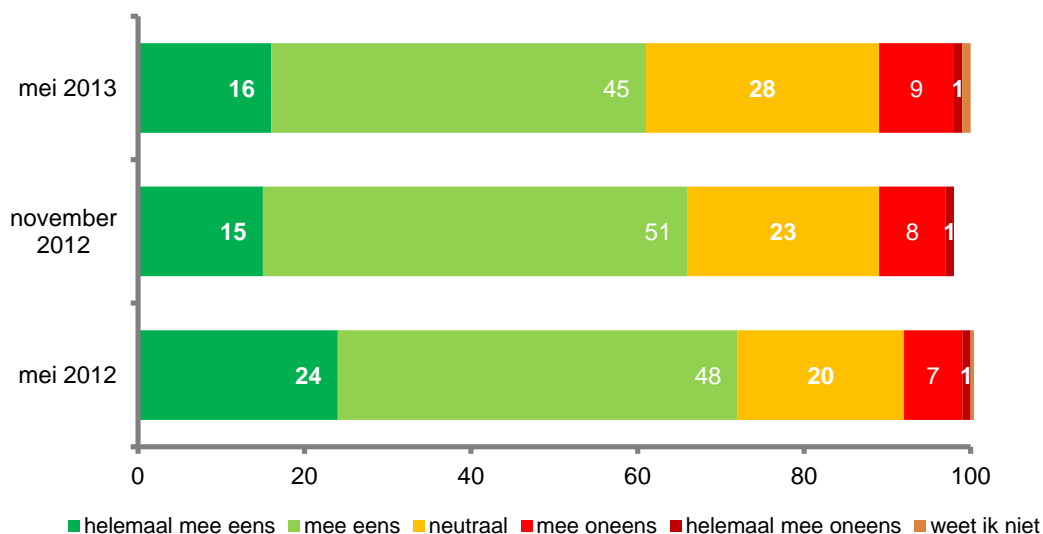


Lager opgeleiden zijn minder vaak bereid tot detachering, een lagere functie vervullen tegen een lager salaris en tot tijdelijk inleveren van uren. Hoger opgeleiden zijn hier juist vaker toe bereid. Ouderen (55-64 jaar) zijn met name minder vaak bereid om zich te laten detacheren.

In hoeverre vinden Nederlanders dat het hun eigen verantwoordelijkheid is om te zorgen dat men aan het werk blijft? We zien hier een duidelijke trend, waarbij men in steeds mindere mate vindt dat dit een (volledig) eigen verantwoordelijkheid is. In mei 2012 was dit nog 72%, nu 61%. De afname van de werkgelegenheid kan hier een oorzaak voor zijn.



7 | Wilt u van de volgende uitspraak aangeven in hoeverre u het er mee eens of oneens bent? 'Het is mijn eigen verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ik aan het werk blijf (werkzame beroepsbevolking; mei 2012: n=669, november 2012: n=773; mei 2013: n=836; in %)



Er zijn geen significante verschillen naar leeftijd, maar wel naar opleidingsniveau. Hoger opgeleiden vinden het daarbij vaker een eigen verantwoordelijkheid om aan het werk te blijven (71%) dan lager opgeleiden (56%).

### 2.3 Werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd

De werkzame bevolking is onder te verdelen in vier groepen, aan de hand van de vragen in hoeverre men tot de AOW-gerechtigde leeftijd *wil* werken, en in hoeverre men dit *kan*. Onderstaande tabel geeft de groepen weer.

8 | Mate waarin men bereid en in staat is tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken (n=836)

		mei 2012	november 2012	mei 2013
		%	%	%
1. <b>wil wel, kan wel</b>	personen die wel tot hun AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken, en hier (in hun huidige functie) ook toe in staat zijn	46	50	50
2. <b>wil wel, kan niet</b>	personen die wel tot hun AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken, maar hier (in hun huidige functie) niet toe in staat zijn	9	11	7
3. <b>wil niet, kan wel</b>	personen die niet tot hun AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken, maar hier (in hun huidige functie) wel toe in staat zijn	13	9	10
4. <b>wil niet, kan niet</b>	personen die niet tot hun AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken, maar hier (in hun huidige functie) niet toe in staat zijn	9	8	8
5. <b>restgroep</b>	Personen die niet weten of ze langer kunnen en of willen doorwerken dan hun AOW-gerechtigde leeftijd	24	22	25

Ongeveer zes op de tien werkzamen geven aan tot de AOW-gerechtigde leeftijd te willen werken, en ook zes op de tien denken hiertoe in staat te zijn (in hun huidige functie). In totaal zijn n=170 werkzamen (22%) niet ingedeeld in de vier groepen. Dit komt doordat deze groep op minimaal een van de vragen of men wil of kan doorwerken 'weet niet' heeft geantwoord.

De vier groepen kunnen als volgt gekarakteriseerd worden:

- **Groep 1 (wil wel, kan wel)** bevat personen die werkzaam zijn in de dienstensector. 60% van deze groep is tussen 35 en 54 jaar. Voor deze groep zijn plezier in het werk, zelfontplooiing en het leveren van een zinvolle bijdrage relatief belangrijk. Deze groep ervaart het werk (relatief gezien) wel vaak als geestelijk zwaar, maar niet als lichamelijk zwaar. We zien dat een ruime meerderheid (86%) is nooit uitgevallen bij werk en verwacht dit ook niet te gaan doen. Deze groep noemt veel zaken die goed geregeld zijn op het werk, zoals de sfeer (61%), mate waarin het werk zinvol is (60%) en de mate waarin men verantwoordelijkheden krijgt (50%).
- **Groep 2 (wil wel, kan niet)** bestaat uit veel jongeren tussen 18 en 35 jaar (44%), personen die in de bouw en groothandel (26%) werken. Het voornaamste kenmerk is dat veel mensen uit deze groep hun werk als lichamelijk zwaar (44%) ervaren. Ook vind men minder vaak dat men zinvol werk verricht (35%), dat er een goede werksfeer is (44%) en dat ervoor wordt gezorgd dat men plezier in het werk heeft (15%). Deze groep is vaak bereid om bijscholing te volgen (88%) en om zich te laten omscholen (62%). Ook staat men relatief vaak open voor een andere functie in een andere sector (76%). Gezondheid en motivatie zijn hiervoor belangrijke drijfveren.
- **Groep 3 (wil niet, kan wel)** bestaat uit mensen met een hoog huishoudinkomen (47% meer dan 77.500 euro) en men is relatief vaak werkzaam in de industrie. Inkomen is de belangrijkste motivatie om te werken (97%), plezier in het werk is veel minder belangrijk (47%). Vergeleken met de andere groepen ervaart men het werk niet vaker of minder vaak als lichamelijk en/of geestelijk zwaar. Men heeft relatief vaak geld beschikbaar om eerder te kunnen stoppen met werken (45%).
- **Groep 4 (wil niet, kan niet)** Deze groep wijkt qua achtergrondkenmerken niet sterk af van de andere groepen. Het huishoudinkomen ligt relatief vaak tussen 51.300 en 77.500 euro. Men ervaart het werk relatief vaak als geestelijk én lichamelijk zwaar (38%). Een kwart is weleens langer dan drie maanden uitgevallen. Vergeleken met de andere groepen vindt men minder vaak dat de werksfeer goed is, dat men voldoende verantwoordelijkheden krijgt, dat de arbeidsomstandigheden goed zijn, dat er aandacht is voor ziekteverzuim en dat problemen op de werkvloer worden opgelost. Ook vindt men minder vaak dat werknemers waardering krijgen, worden betrokken bij de organisatie en dat het werk plezierig wordt gemaakt.

Ten opzichte van november 2012 zijn de verhoudingen tussen de groepen gelijk gebleven, maar de profielen van de groepen licht veranderd. In groep 1 zien we nu meer mensen die het werk als geestelijk zwaar ervaren. In groep 2 zagen we in november meer personen in de gezondheidszorg, nu zijn dit mensen in de bouw en groothandel. In november vielen personen uit deze groep vaak langer dan 3 maanden uit, dit is nu niet meer dan in andere groepen. Groep 3 (wil niet, kan wel) bestaat nu wederom vooral uit mensen met hogere inkomens. In november gaf men nog vaker aan hun beroep geestelijk zwaar te vinden, dit is nu niet het geval. Groep 4 bestond in november nog voor een groot deel uit 45 tot 65 jarigen, nu is de verdeling naar leeftijd meer gespreid. Ook zien we nu dat de huishoudensinkomens hoger zijn dan in november. We zien net als vorig jaar dat deze groep vooral vaker ontevreden is over de werksfeer en de betrokkenheid.

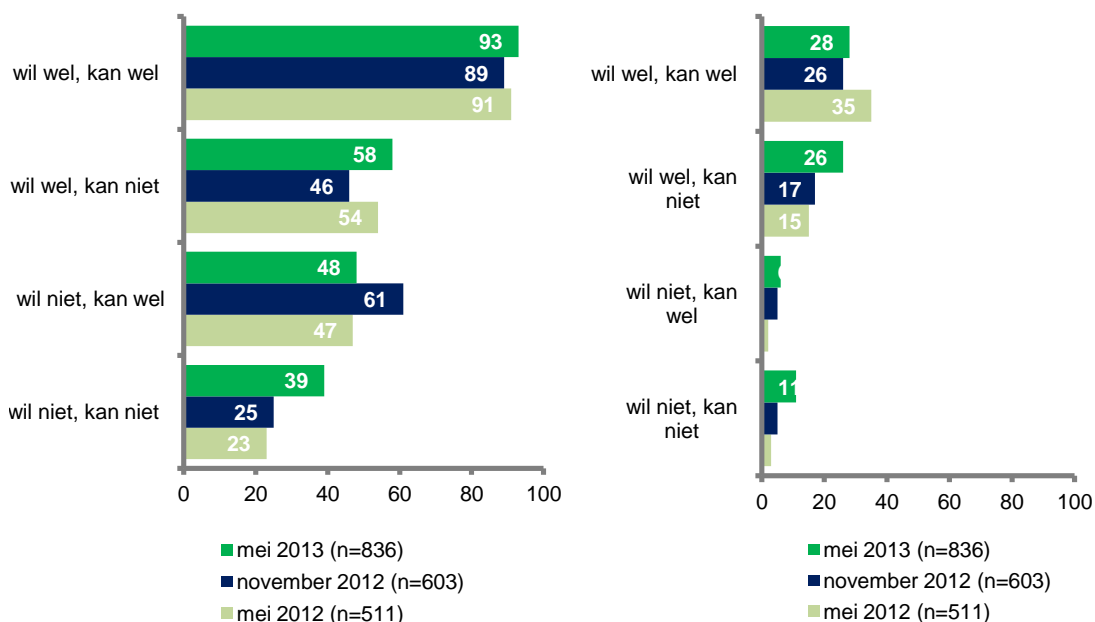
## 2.4 Verwachtingen voor doorwerken

Tot nu toe is besproken in hoeverre men bereid en in staat is tot de AOW-gerechtigde leeftijd te werken. Maar welke verwachtingen heeft men? We zien hier grote verschillen tussen de groepen. Van de groep die wil en kan doorwerken verwacht vrijwel iedereen ook door te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Ruim een kwart van hen? verwacht tot na de AOW-leeftijd werkzaam te blijven. Binnen de groep die niet wil, maar wel kan? zien we dat ongeveer de helft verwacht door te zullen werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Van de groep die niet wil en niet kan doorwerken, geeft 39% aan te verwachten dan men dit toch zal doen. Dit is een groter deel dan bij de vorige metingen.

### 9 | Verwachting over doorwerken, naar groepen

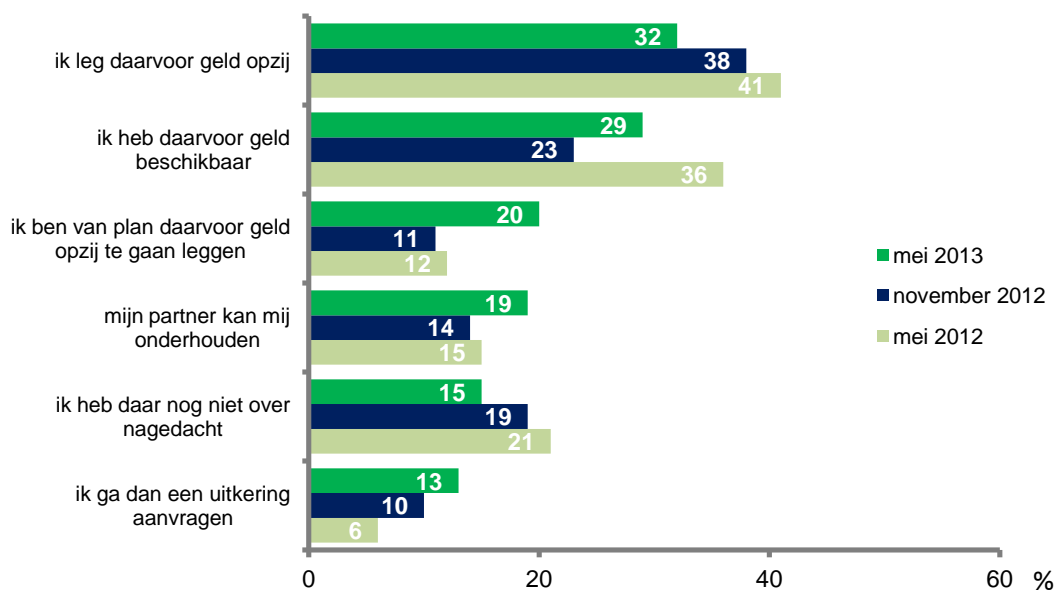
Verwacht u **tot** uw AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven? (% 'ja')

Verwacht u **na** uw AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven? (% 'ja')



Van alle werkzamen verwacht 13% niet tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven (november 2012: 17%). Aan hen is gevraagd op welke manier men dan tot deze leeftijd in het inkomen gaat voorzien. De meeste (32%) doen dit door geld opzij te leggen. Een bijna even grote groep (29%) zegt hiervoor geld beschikbaar te hebben. Een ander deel (20%) is van plan daar geld voor opzij te gaan leggen of heeft een partner die in het onderhoud kan voorzien (19%).

10 | Hoe gaat u in uw inkomen voorzien als u voor uw AOW-gerechtigde leeftijd stopt met werken? (selectie: iedereen die niet verwacht tot hun AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven; mei 2012: n=123; november 2012: n=130; mei 2013: n=117)

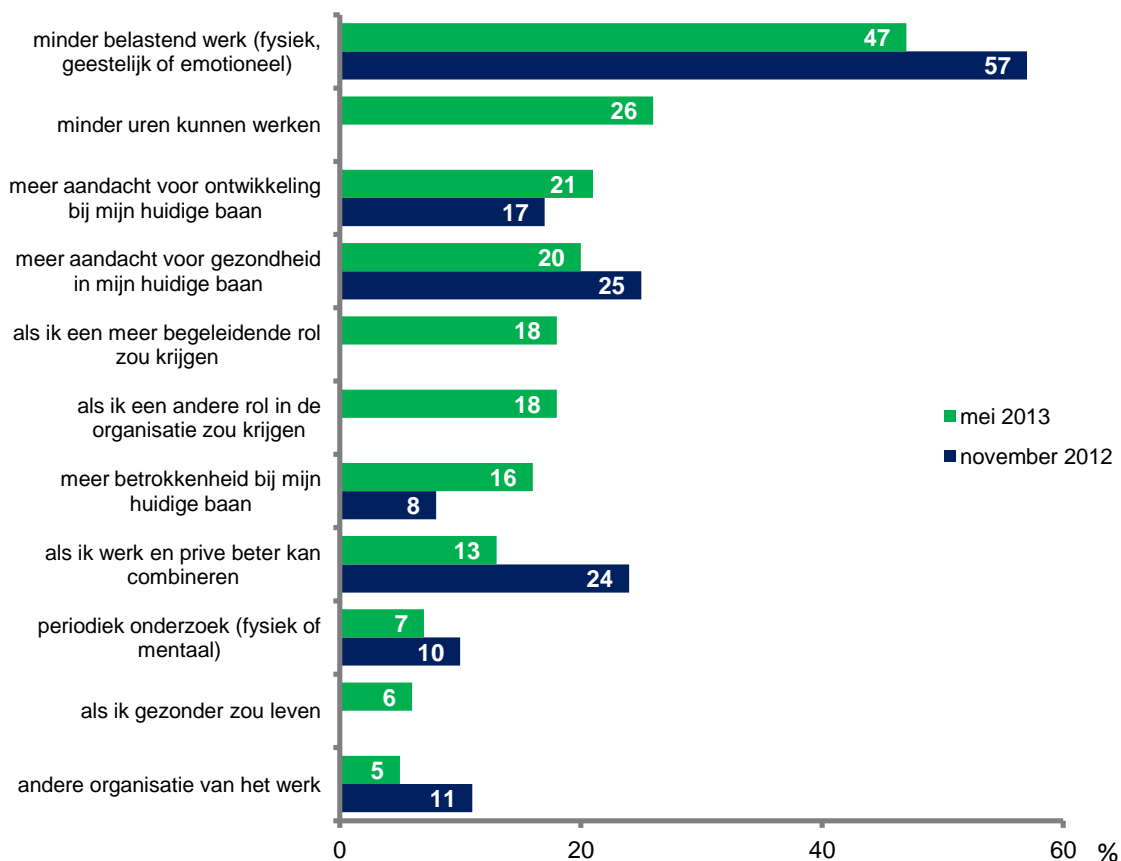


Minder mensen dan vorige metingen leggen op dit moment geld opzij. In vergelijking tot vorige metingen zijn meer mensen wel van plan dit te gaan doen of hebben dat in het verleden gedaan. Ook vertrouwen meer mensen dan voorheen erop dat hun partner hen dan kan onderhouden.

Aan de groep die aangeeft niet in staat te zijn tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken, is gevraagd of men weleens heeft nagedacht over manieren waarop men wel door zou kunnen werken. Een derde geeft aan hierover te hebben nagedacht. De meeste antwoorden hebben betrekking op het zoeken en vinden van ander werk, dat minder zwaar is of minder stress geeft en op de omscholing die daarvoor nodig is. Een klein deel noemt sparen, minder werken of een lagere functie accepteren als oplossing.

Dezelfde vraag is ook voorgelegd met een aantal voorgecodeerde antwoordmogelijkheden. Deze vraag geeft hetzelfde beeld: minder belastend werk wordt het meeste genoemd als manier om door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Andere genoemde antwoorden zijn minder uren werken, meer aandacht voor ontwikkeling in de huidige baan en meer aandacht voor gezondheid in de huidige baan.

11 | Met welke veranderingen in uw werk zou u wel in staat zijn om door te werken tot uw AOW gerechtigde leeftijd?<sup>5</sup>  
(alleen gevraagd aan mensen die denken hiertoe niet in staat te zijn, n=148)



Wat maakt dat mensen nadenken over manieren waarop ze langer kunnen doorwerken? Speelt de werkgever hierbij een rol? We zien dat de groep die hierover weleens heeft nagedacht vaker werkt in een organisatie waar meer aandacht is voor bijscholing en omscholing en dat er in deze organisaties vaker een actieve MR of OR is. Ook stelt men zich zelf actiever op en geeft men vaker aan geen beroep te willen doen op een uitkering. Deze personen hebben hierover echter niet vaker met hun leidinggevende gesproken dan degenen die niet hebben nagedacht over manieren om langer te kunnen doorwerken. Ook is er in hun organisatie niet vaker speciale aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Van de groep die verwacht niet door te kunnen werken, heeft 12% al iets gedaan om dit te voorkomen. Meestal heeft men geprobeerd de eigen gezondheid te bevorderen, bijvoorbeeld door te bewegen, niet te roken of af te vallen. Aan de groep die nog niets heeft gedaan is gevraagd wat men nodig heeft om in actie te komen om de eigen inzetbaarheid te bevorderen. Een klein deel van hen noemt iets concreets, namelijk het gesprek aangaan met de werkgever. De meesten herhalen echter dat ze ander werk zouden moeten hebben of geven aan dat ze nu nog te jong daarvoor zijn, dat ze niets hoeven te doen of dat het nog niet van toepassing is.

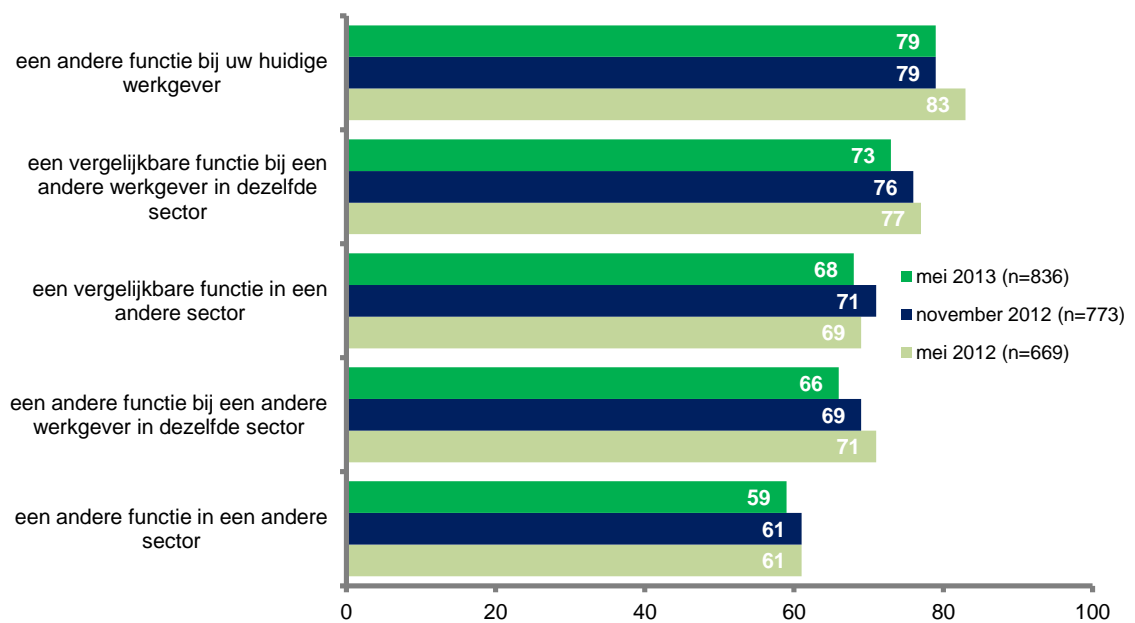
<sup>5</sup> Ten opzichte van de vorige meting zijn enkele categorieën toegevoegd.

### 3 Bereidheid tot mobiliteit, omscholing en bijscholing

#### 3.1 Houding ten aanzien van het wisselen van baan (mobiliteit)

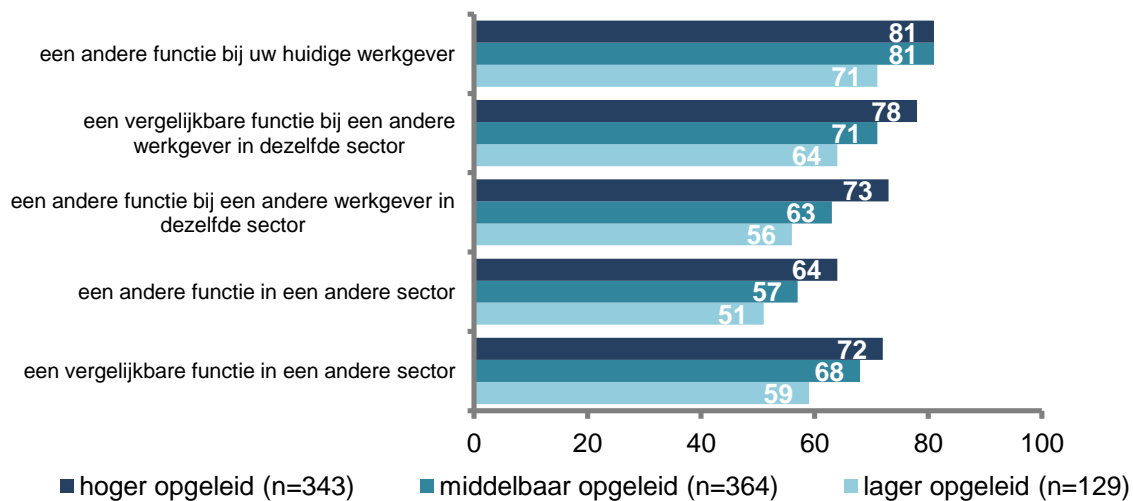
In deze paragraaf beschrijven we in welke mate werkzame Nederlanders willen veranderen van baan, en op welke manier ze dat zouden willen. Net als in de vorige metingen staan veel mensen open voor een andere werkomgeving of baan. Het liefst blijft men bij de huidige werkgever, (79%). Maar velen staan ook open voor werk bij een andere werkgever in dezelfde sector, of in een vergelijkbare of ander type functie. Een andere functie in een andere sectie is minder gewild, al geeft alsnog ruim zes tiende aan hier voor open te staan.

12 | Staat u open voor\*... (in %)



De bereidheid tot switchen is gerelateerd aan opleidingsniveau: hoe hoger de opleiding, hoe meer animo er is voor een wisseling van baan. Dit geldt voor alle voorgestelde typen baanwisselingen.

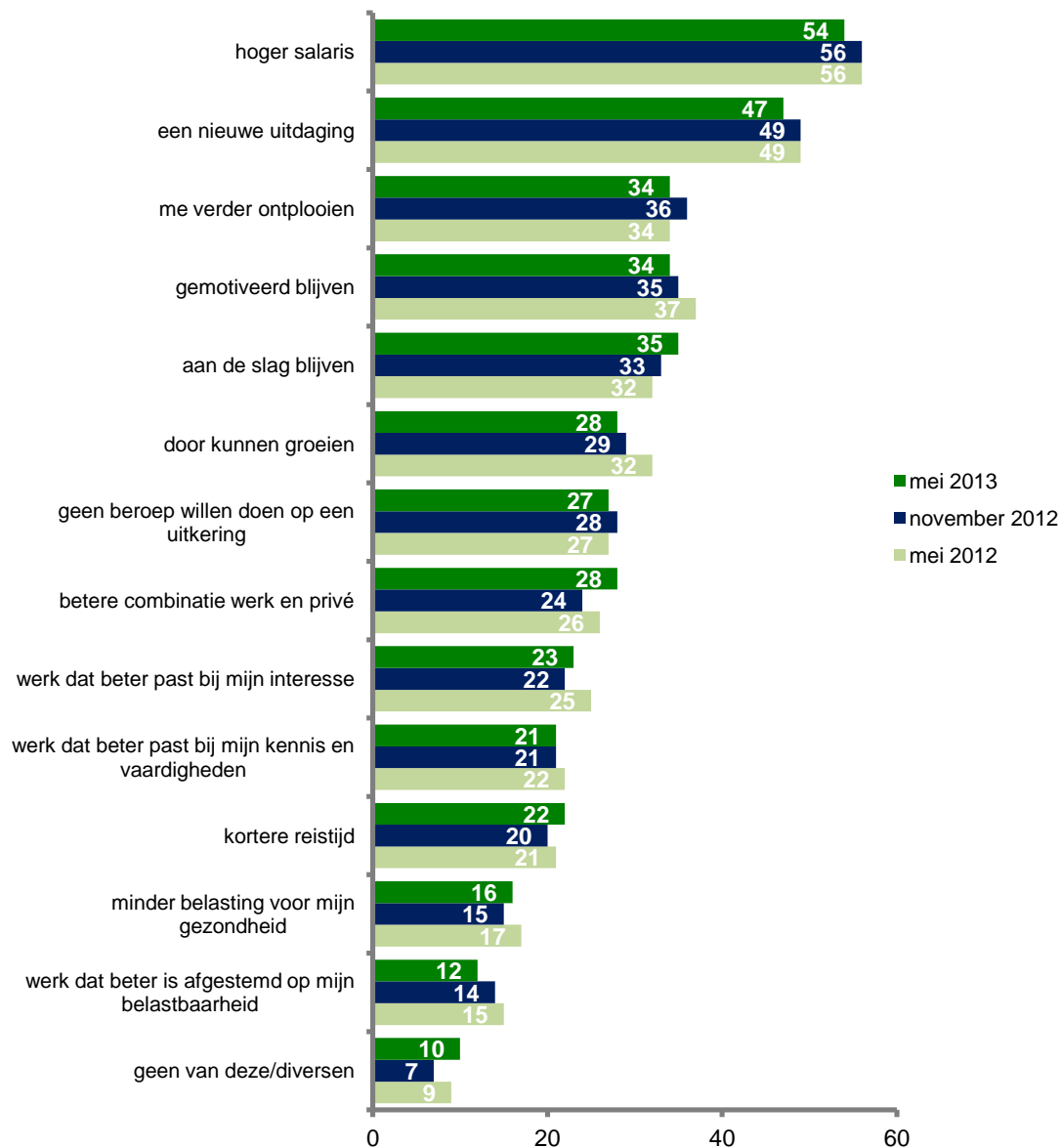
13 | Staat u open voor... (naar opleidingsniveau; n=836; in %)



Ook zien we verschillen naar leeftijd. Personen tot 45 jaar staan vaker open voor een nieuwe functie dan personen in de laatste fase van hun werkende leven (55-plussers). Deze verschillen zijn het grootst als het gaat om een functie in een andere sector.

Het krijgen van een hoger salaris is voor mensen de belangrijkste reden om van baan te wisselen, ook als wisselen van baan nu niet noodzakelijk is. Net als in de vorige metingen noemt meer dan de helft deze reden. Het aangaan van een nieuwe uitdaging wordt door ook ongeveer de helft genoemd. Circa een derde noemt redenen zoals zich verder kunnen ontplooiën, en gemotiveerd en aan de slag blijven. Werk dat minder belastend is, wordt het minst vaak genoemd als reden om van baan te wisselen.

14 | Wat zijn voor u redenen om van baan te wisselen, ook als dat nu niet noodzakelijk is? (n=836, in %)



Hoger opgeleiden noemen vaker redenen die betrekking hebben op uitdaging, ontplooiing, gemotiveerd blijven en werk dat past bij kennis, vaardigheden en interesses. Voor deze groep is een kortere reistijd ook vaker een reden om te switchen van baan. Lager opgeleiden zouden eerder van baan wisselen om aan de slag te kunnen blijven of hun gezondheid minder te belasten.



15 | Wat zijn voor u redenen om van baan te wisselen ook als dat nu niet noodzakelijk is?  
(werkzame beroepsbevolking; n=836)

	totaal	lager opgeleid	middelbaar opgeleid	hoger opgeleid
	%	%	%	%
• hoger salaris	54	48	55	55
• een nieuwe uitdaging	47	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>63</b>
• aan de slag blijven	35	42	39	<b>28</b>
• me verder ontplooiën	34	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>47</b>
• gemotiveerd blijven	34	<b>19</b>	33	<b>41</b>
• door kunnen groeien	28	<b>14</b>	20	<b>44</b>
• betere combinatie werk-privé	28	22	29	28
• geen beroep willen doen op een uitkering	27	32	28	24
• werk dat beter past bij mijn interesse	23	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>32</b>
• kortere reistijd	22	16	20	<b>26</b>
• werk dat beter past bij mijn kennis en vaardigheden	21	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>32</b>
• minder belasting voor mijn gezondheid	16	<b>27</b>	18	<b>8</b>
• werk dat beter is afgestemd op mijn belastbaarheid	12	21	13	11
• geen van deze /diversen	10	11	10	8

Salaris is voor bijna alle leeftijdsgroepen de belangrijkste reden om van baan te wisselen. Jongeren tot 35 jaar noemen vaker ook een nieuwe uitdaging, zich kunnen ontplooiën en door-groeien. Boven de 45 jaar wil men minder vaak van baan wisselen; men noemt ook minder redenen hiervoor. Wel noemt men een lagere belasting voor de gezondheid en de afstemming van het werk op belastbaarheid vaker als redenen om te switchen.

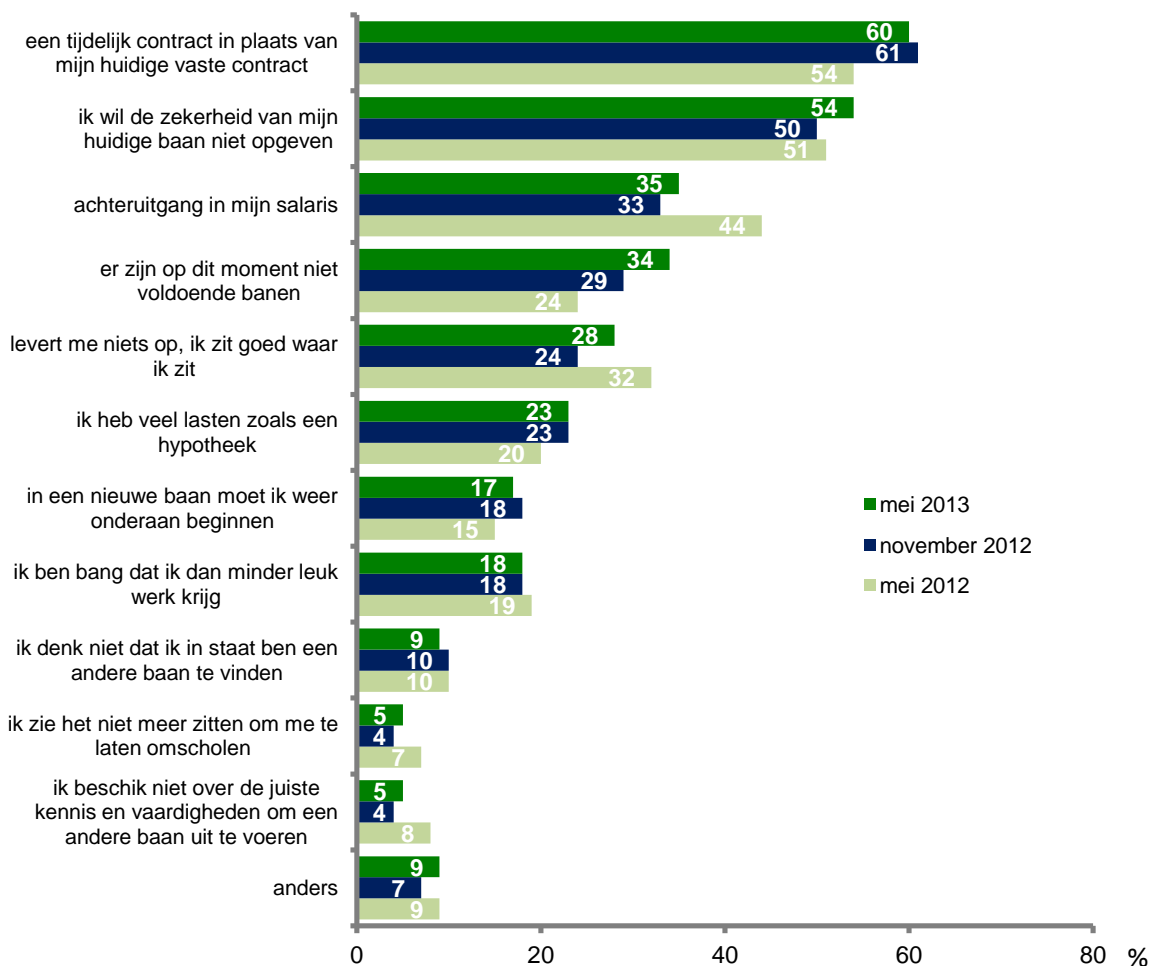
16 | Wat zijn voor u de redenen om van baan te wisselen ook als dat nu niet noodzakelijk is (naar leeftijd; werkzame beroepsbevolking; n=838)

	totaal	18-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
	%	%	%	%	%	%
• hoger salaris	54	<b>74</b>	<b>75</b>	54	<b>40</b>	<b>35</b>
• een nieuwe uitdaging	47	39	<b>61</b>	52	43	<b>31</b>
• aan de slag blijven	35	36	<b>27</b>	35	<b>41</b>	37
• me verder ontplooiën	34	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>15</b>
• gemotiveerd blijven	34	39	36	<b>39</b>	30	<b>24</b>
• door kunnen groeien	28	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
• betere combinatie werk-privé	28	29	<b>39</b>	29	<b>19</b>	22
• geen beroep willen doen op een uitkering	27	21	26	24	<b>32</b>	30
• werk dat beter past bij mijn interesse	23	25	<b>31</b>	25	<b>15</b>	<b>15</b>
• kortere reistijd	22	21	<b>31</b>	21	19	<b>16</b>
• werk dat beter past bij mijn kennis en vaardigheden	21	21	<b>27</b>	21	<b>16</b>	20
• minder belasting voor mijn gezondheid	16	20	<b>10</b>	12	17	<b>25</b>
• werk dat beter is afgestemd op mijn belastbaarheid	12	9	<b>8</b>	9	14	<b>23</b>
• geen van deze /diversen	10	4	<b>3</b>	8	<b>14</b>	<b>16</b>

Mensen kunnen ook belemmeringen ervaren om van baan te wisselen. De belangrijkste belemmering die men noemt is van een vast contract naar een tijdelijk contract overstappen. Voor ruim de helft is de zekerheid van de huidige baan een te grote belemmering om over te stappen. Een derde noemt een achteruitgang van het salaris of een slechte banenmarkt als belemmering. Slechts een enkeling ziet omscholing als belemmering om van baan te wisselen, net als een gebrek aan de juiste kennis en vaardigheden om een andere baan uit te voeren.

Ten opzichte van mei 2012 hechten mensen nu meer waarde aan zekerheid: voor meer mensen is het verlaten van het huidige vaste contract een te groot risico om van baan te wisselen. Een achteruitgang in salaris is daarbij voor minder mensen een belemmering om te switchen: het hebben van werk an sich is belangrijker.

17 | Wat zijn voor u/zouden voor u eventuele belemmeringen kunnen zijn, bij het wisselen van baan? (selectie: werknemers. November 2012: n=773, mei 2012: 669, mei 2013: n=836, in %)



Opvallend veel jongeren geven aan dat er op dit moment niet voldoende banen zijn (58%, in mei 2012 was dit nog 27%). Deze groep vindt een tijdelijk contract minder vaak een belemmering om van baan te veranderen (46%). Hoe ouder men wordt, hoe minder belangrijk een achteruitgang in salaris is. 35-44 jarigen zien vaste lasten, zoals een hypotheek vaker als belem-

mering (31%), maar ook wil men niet graag van onderaan beginnen bij een nieuwe baan (21%). 55-64 jarigen geven vaker aan dat switchen hun niets oplevert (37%), dat men niet in staat is een andere baan te vinden (19%) en dat men omscholing niet ziet zitten (15%). In vergelijking tot de vorige meting vinden nu meer ouderen dat er onvoldoende banen zijn (november 2012: 20%, mei 2013: 28%). Ook denkt men nu vaker dat een wisseling van baan niets oplevert (37%), dan in november (30%).

18 | Wat zijn voor u/zouden voor u de belangrijkste belemmeringen kunnen zijn bij het wisselen van baan?  
(werkzame beroepsbevolking; mei 2012: n=669; november 2012: n=773; mei 2013: 836)

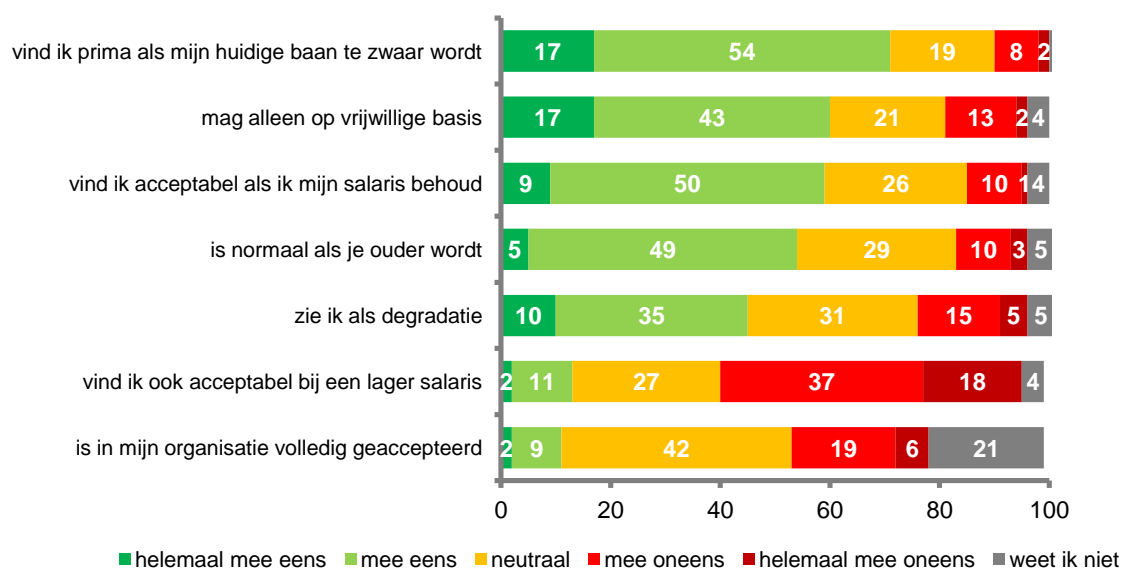
	Totaal	18-25	25-34	35-44	45-54	55-64
	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar
	%	%	%	%	%	%
• een tijdelijk contract in plaats van mijn huidige vaste contract	60	46	59	64	64	58
• ik wil de zekerheid van mijn huidige baan niet opgeven	54	55	59	57	49	51
• achteruitgang in mijn salaris	35	41	38	40	29	26
• er zijn op dit moment niet voldoende banen	34	58	36	35	29	28
• levert me niets op, ik zit goed waar ik zit	28	17	20	31	29	37
• ik heb veel lasten zoals een hypotheek	23	17	27	31	18	10
• ik ben bang dat ik dan minder leuk werk krijg	18	18	22	17	17	15
• in een nieuwe baan moet ik weer onderaan beginnen	17	16	21	21	13	10
• ik denk niet dat ik in staat ben een andere baan te vinden	9	11	5	4	11	19
• ik zie het niet meer zitten om me te laten omscholen	5	0	2	3	6	15
• ik beschik niet over de juiste kennis en vaardigheden om een andere baan uit te voeren	4	1	3	4	5	4
• anders	9	3	5	5	15	13

Lager opgeleiden zijn pessimistischer over het veranderen van baan. Zij denken vaker niet in staat te zijn een andere baan te vinden (18%) en niet over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken (8%). Aan de andere kant ziet een relatief groot deel van deze groep het niet zitten om zich te laten omscholen (11%). Hoger opgeleiden zien vaste lasten vaker als belemmering (27%).

In hoeverre zijn mensen bereid om een lagere baan te accepteren? Bijna drie kwart vindt dit acceptabel als de huidige baan te zwaar wordt. Zes tiende vindt dat dit alleen acceptabel als men zelf deze keuze voor deze switch kan maken. Ook vindt zes tiende een lagere baan acceptabel zolang het salaris maar op vergelijkbare hoogte blijft. Ruim vier tiende ziet een lagere baan als degradatie.

Veel mensen (55%) vinden het niet acceptabel om een lagere baan te accepteren als ze hier een lager salaris ontvangen. Een kwart geeft aan dat het accepteren van een lagere baan in hun organisatie niet volledig geaccepteerd is.

19 | De volgende stellingen gaan over het accepteren van een lagere baan dan uw huidige baan. Kunt u aangeven in welke mate u het hier mee eens of oneens bent? Het accepteren van een lagere baan...



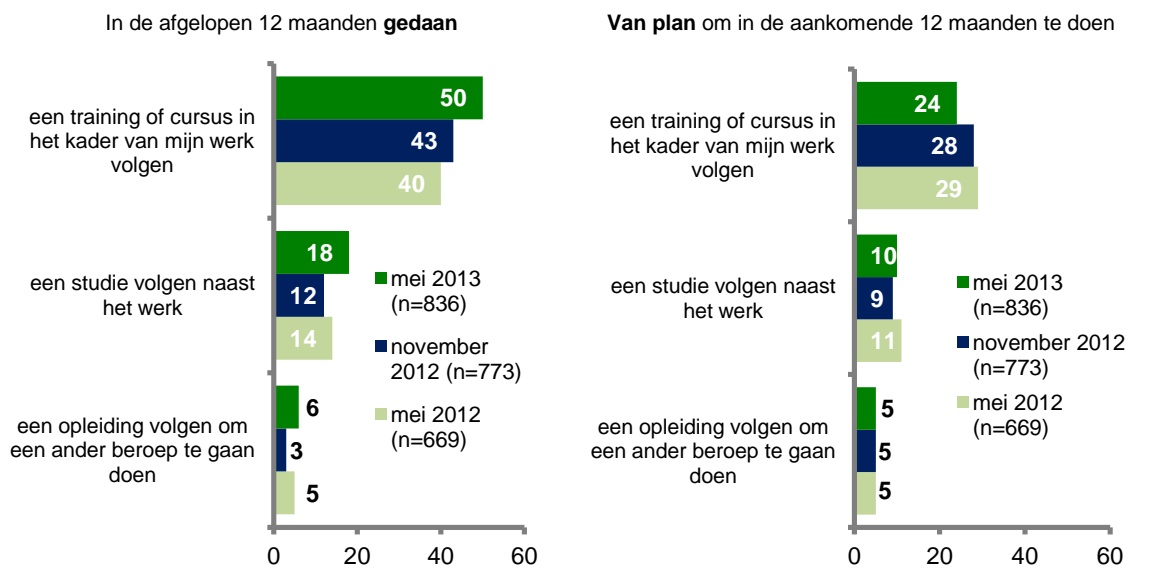
We constateren enkele verschillen naar leeftijd en opleiding:

- Hoe ouder men wordt, des te minder vaak men een lagere baan als degradatie ziet
- Hoe hoger men is opgeleid, des te sneller men een lagere baan accepteert als de huidige baan te zwaar wordt
- Hoger opgeleiden zien het accepteren van een lagere baan vaker als degradatie (55% (helemaal) mee eens)
- Middelbaar opgeleiden vinden een lagere baan vaker alleen acceptabel als ze hun salaris behouden (69%).

### 3.2 Bijscholing en omscholing

De helft van de werkzame beroepsbevolking heeft de afgelopen 12 maanden een bedrijfsopleiding gevolgd. Sinds mei 2012 zien we een duidelijke stijging in dit aandeel (van 40% naar 50%). Een kwart is van plan om een bedrijfsopleiding te gaan volgen in de aankomende 12 maanden. Een op de zes heeft de afgelopen 12 maanden een studie gevolgd naast het werk en een tiende is van plan dit te gaan doen. Slechts 6% volgt een opleiding om een ander beroep te gaan uitoefenen.

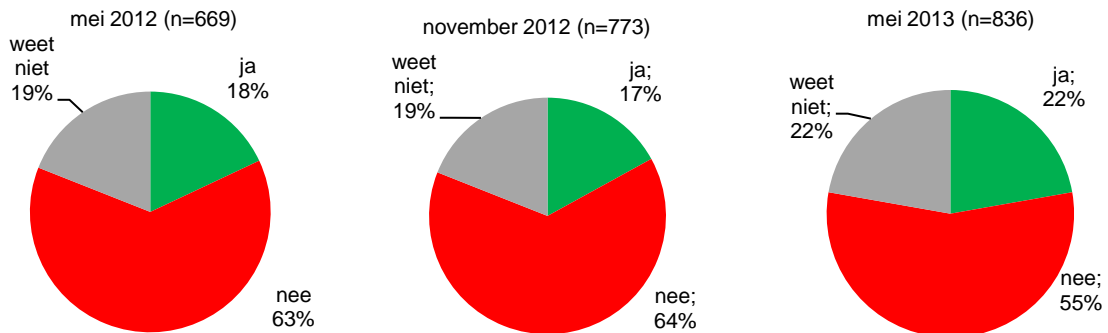
20 | Wat geldt voor u? (werkzame beroepsbevolking; mei 2012: n=669; november 2012: n=773; in % mei 2013: n=836, in %)



De stijging in het aandeel een training of cursus voor het werk volgt, is deels te verklaren door de lager opgeleiden. Zij hebben in het afgelopen jaar vaker een training (40%) gevolgd dan vorig jaar (30%). Wel hebben hoger opgeleiden nog altijd vaker een training gevolgd (51%), of zijn dit vaker van plan (34%; lager opgeleiden: 14%). Ook is er een verband met leeftijd: hoe ouder men is, hoe minder vaak men een opleiding gevolgd heeft, of van plan is dit te gaan doen.

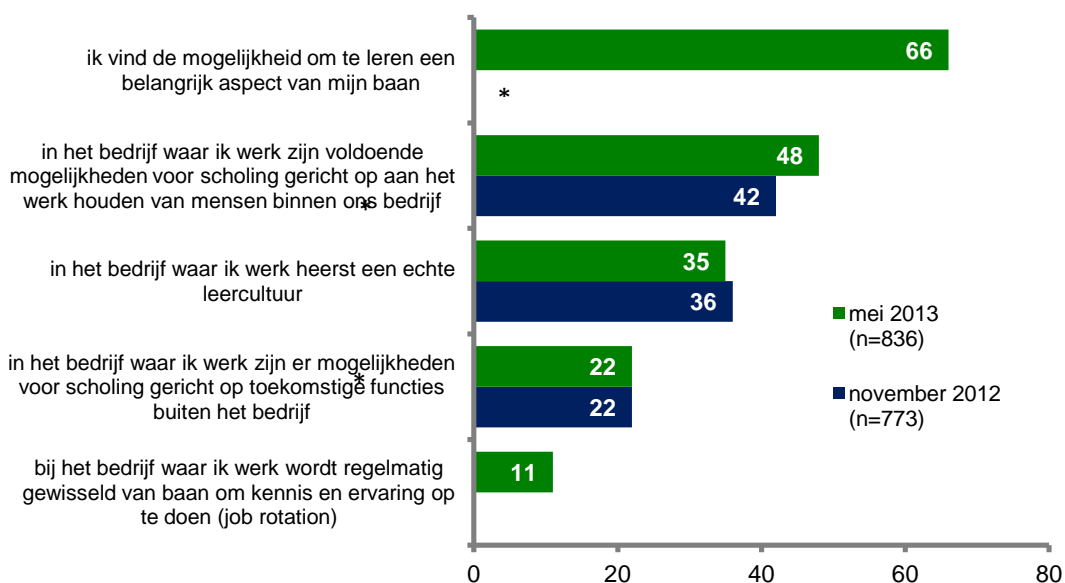
Sinds vorig jaar zijn er voor meer mensen opleidingsbudgetten beschikbaar. Hoger opgeleide werknemers (27%) beschikken vaker over een individueel opleidingsbudget. Dit zagen we vorig jaar ook al. Mensen tot 25 jaar weten minder vaak (38%) of zij over een individueel opleidingsbudget beschikken. Onder de andere leeftijdsgroepen is dat gemiddeld 21%.

21 | Beschikt u binnen het bedrijf waar u werkt over een individueel opleidingsbudget? (werkzame beroepsbevolking; in %)



Net als in de vorige metingen zijn er verschillende stellingen voorgelegd die te maken hebben met de leercultuur op het werk. Tweederde vindt de mogelijkheid om te leren belangrijk bij een baan. De helft geeft aan dat er in hun bedrijf voldoende mogelijkheden voor scholing zijn, gericht op het aan het werk houden van mensen binnen het bedrijf. Dit is een stijging ten opzichte van november 2012 (42%). Ruim een derde van de werkzamen vindt dat er in het bedrijf waar men werkt een echte leercultuur heerst en ruim een vijfde vindt dat er in het bedrijf waar men werkt scholingsmogelijkheden zijn voor toekomstige functies buiten het bedrijf. Een op de tien geeft aan dat er binnen hun bedrijf regelmatig sprake is van job rotation.

22 | Stellingen leercultuur: In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraak... (werkzame beroepsbevolking; % (helemaal) mee eens)

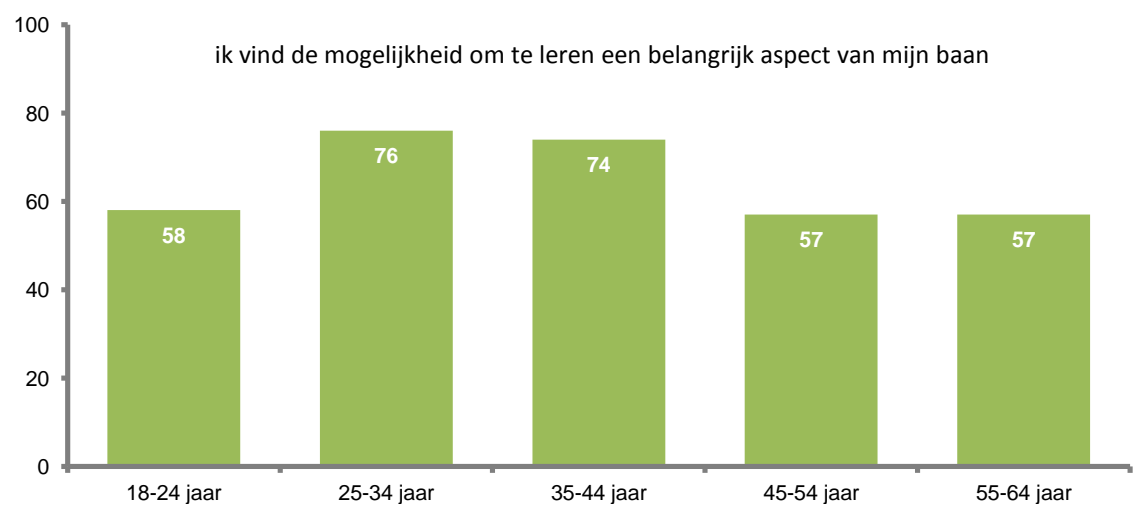


\* in oktober 2012 zijn deze stellingen niet voorgelegd

Net als bij de voorgaande metingen zijn er duidelijke verschillen naar opleidingsniveau. Van de hoger opgeleiden vindt 80% dat de mogelijkheid om te kunnen leren een belangrijk onderdeel van een baan is. Ook geven zij vaker aan dat er in hun bedrijf voldoende mogelijkheden tot scholing zijn (intern gericht) (53%, lager opgeleiden: 34%), en dat er een echte leercultuur in hun bedrijf heerst (hoger opgeleiden: 43%, lager opgeleiden: 18%).

Als we inzoomen op leeftijdsverschillen, dan zien we vooral dat de mogelijkheid om te leren een steeds minder belangrijk aspect van de baan wordt naarmate men ouder wordt. Dit zagen we in de vorige metingen ook. Bij de andere stellingen zien we weinig opmerkelijke verschillen naar leeftijd.

23 | mogelijkheid om te leren, naar leeftijdsgroepen.



Een van de maatregelen die de overheid heeft genomen om ontwikkeling te stimuleren, is dat de fiscale drempel voor scholingsuitgaven wordt verlaagd van € 500 naar € 250 per jaar. Dit betekent dat alle scholingskosten boven € 250 mogen worden afgetrokken van de belasting. Voor 17% van de werkenden is dit een reden om een werkgerelateerde opleiding te gaan volgen. In november en mei 2012 en oktober 2011 zagen we een vergelijkbare bereidheid.

Vier op de tien werkenden zijn bereid een werkgerelateerde opleiding te volgen als deze voor een deel in eigen tijd, en een deel in de baas' tijd plaatsvindt. Deze bereidheid is hoger dan een half jaar geleden (32%). Daarnaast wil de helft alleen een dergelijke opleiding volgen als men er ook zelf verder mee komt (dus als de scholing niet alleen iets oplevert voor de werkgever, maar ook voor zichzelf).

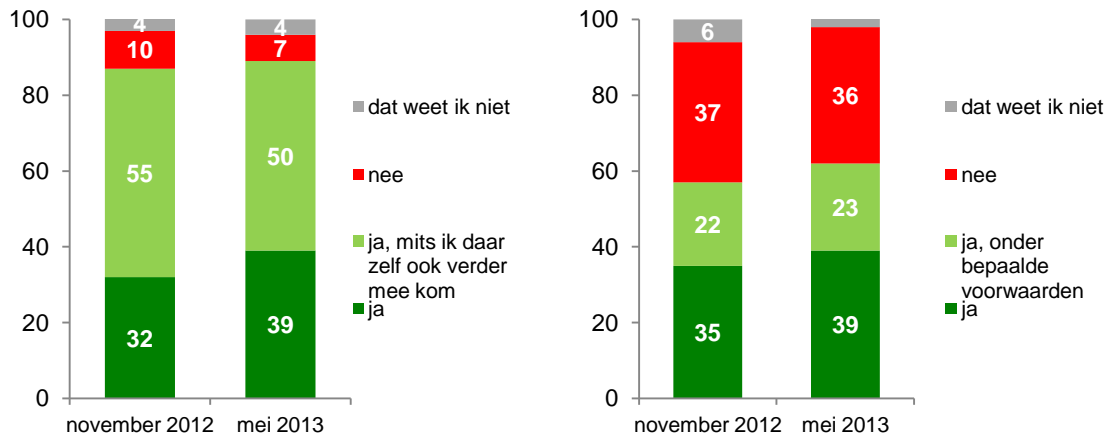
## 24 | Stellingen werkgerelateerde opleiding (werkzame beroepsbevolking; in %)

Stel dat u een werkgerelateerde opleiding mag volgen.

Deze opleiding vindt voor een deel plaats in de tijd van de baas en een deel in uw eigen tijd. Bent u bereid deze tijdsinvestering te doen? (november 2012; n=773, mei 2013; n=836)

Stel dat u ook een deel van de kosten op u moet nemen.

Bent u bereid dat te doen? (selectie: iedereen die bereid is de tijdsinvestering te doen, november 2012: n=669, mei 2013: n=739)

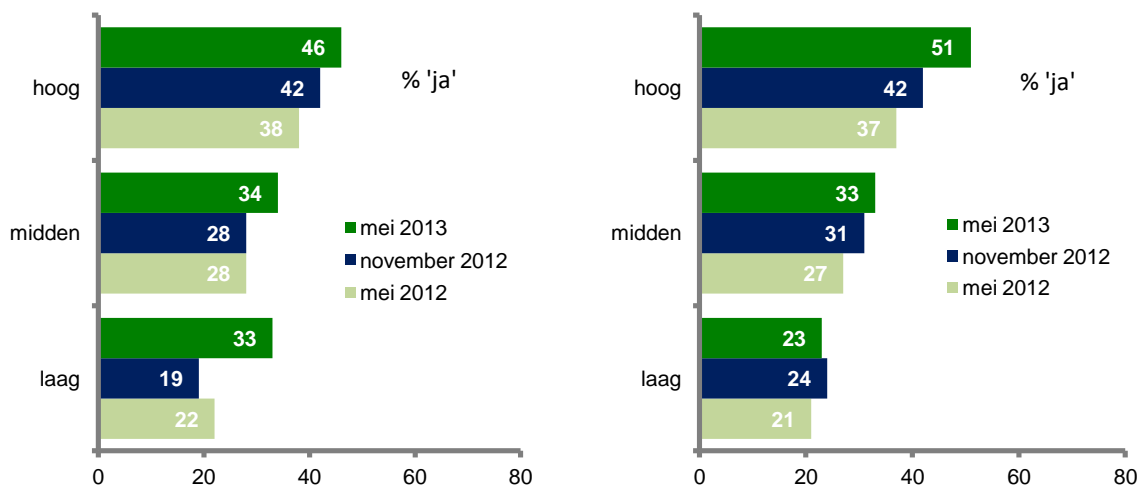


Er is een redelijke bereidheid om een deel van de kosten van de opleiding zelf te betalen. Vier tiende is hiertoe bereid, en 23% onder bepaalde voorwaarden. Dit hangt vooral af van het nut (of men er zelf wat aan heeft; 27%), of men het terug kan verdienen (25%) en of het de carrièrekansen vergroot (21%). We kunnen concluderen dat de totale bereidheid voor het doen van een bedrijfsopleiding groter is geworden. Meer mensen zijn bereid onvoorwaardelijk een tijdsinvestering te doen (39%, november 2012: 32%) en meer mensen zijn bereid een deel van de kosten te betalen (62%, november 2012: 57%).

Stel dat u een werkgerelateerde opleiding mag volgen.

Deze opleiding vindt voor een deel plaats in de tijd van de baas en een deel in uw eigen tijd. Bent u bereid deze tijdsinvestering te doen? (n=836)

Stel dat u ook een deel van de kosten op u moet nemen. Bent u bereid dat te doen? (selectie: iedereen die bereid is de tijdsinvestering te doen, n=739)





Het volgen van een werkgerelateerde opleiding en de investering die men daarvoor wilt doen staat in verband met opleidingsniveau. Hoger opgeleiden zijn vaker bereid deze (deels in eigen tijd) te doen, ook wanneer men (een deel van) de kosten zelf op zich moet nemen. Deze bereidheid stijgt onder hoger opgeleiden sinds mei 2012. Onder lager opgeleiden is de bereidheid om een opleiding te volgen sinds november gestegen van 19% naar 33%.

---

## 4 Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid

### 4.1 Waar heeft men behoefte aan, en wat is op het werk geregeld?

In dit hoofdstuk gaan we in op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. We beschrijven allereerst welke zaken helpen om ervoor te zorgen dat men het werk blijft doen, en wat werkgevers hierin betekenen. Dit is weergegeven in de tabel op de volgende bladzijde.

De antwoordcategorieën zijn opgesteld aan de hand van de eerder genoemde vijf succesfactoren van duurzame inzetbaarheid (organisatie, ontwikkeling, gezondheid, APK en betrokkenheid). In de tabel zijn stelling geclusterd naar de succesfactor.

In grote lijnen zijn de cijfers vergelijkbaar met november vorig jaar. We kunnen stellen dat aspecten die met de succesfactor 'betrokkenheid' te maken hebben in de ogen van werknemers het sterkst bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Het krijgen van waardering, een goede werksfeer, gemotiveerd blijven en betrokkenheid zijn het meest bepalend voor werknemers om aan het werk te blijven.

Van de succesfactor 'organisatie' wordt vooral belangrijk gevonden dat de combinatie werk/privé makkelijk gemaakt wordt. Als het gaat om 'ontwikkeling' vindt men bij- en omscholing erg belangrijk. Voor de succesfactor 'gezondheid' is zorg voor goede arbeidsomstandigheden belangrijk. Gezondheidschecks (binnen de succesfactor 'APK') worden minder belangrijk gevonden. Vorig jaar werden deze aspecten binnen de factoren ook het belangrijkste gevonden.

In hoeverre voorzien werkgevers in de behoeften van werknemers? Veel werknemers hebben behoefte aan een goede werksfeer; hier wordt over het algemeen goed voor gezorgd. Dit is ook het geval bij het krijgen van erkenning en waardering voor de prestaties, en het zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.

Aan een aantal zaken dat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid heeft men wel behoefte. Hier mag volgens de ondervraagden meer oog voor zijn. Het gaat hier vooral om het gemotiveerd worden en het voorkomen van overbelasting. Dit zagen we vorig jaar ook al.

Dan is er ook een aantal zaken waar men niet veel mensen behoefte aan heeft, maar waar werkgevers vaak wel veel aandacht besteden. Het gaat bijvoorbeeld om mogelijkheden om meer of minder te werken, elkaar aanspreken op wat goed en fout gaat, het betrekken van werknemers bij de organisatie van het werk, aandacht voor ziekteverzuim en de zinvolheid van het werk.

## 25 | Zaken die ervoor zorgen dat men aan het werk blijft (maximaal vijf antwoorden mogelijk).

	Welke van de volgende zaken helpen u het meest om aan het werk te blijven?		Welke van de volgende zaken is geregeld op uw werk?	
	november	mei	november	mei
	2012 (n=773)	2013 (n=838)	2012 (n=773)	2013 (n=838)
	%	%	%	%
<b>Organisatie</b>				
• combinatie werk-privé wordt makkelijk gemaakt	22	18	23	25
• werknemers worden betrokken bij organisatie van het werk en werkprocessen	18	17	31	33
• medewerkers spreken elkaar aan op wat goed/fout gaat	11	13	<b>37</b>	<b>44</b>
• mogelijk om meer of minder uren te werken	15	12	39	40
• wordt gewerkt met zelfsturing	6	5	25	29
<b>Ontwikkeling</b>				
• aandacht voor omscholing en bijscholing	22	22	38	41
• doorgroei naar andere functies wordt gestimuleerd	16	16	21	17
• zorgen dat medewerkers zich breder ontwikkelen en breder inzetbaar zijn	13	13	22	23
• middels loopbaancheck inzicht krijgen in loopbaanwensen en mogelijkheden.	*	7	*	11
<b>Gezondheid</b>				
• zorgen voor goede arbeidsomstandigheden	34	38	39	39
• overbelasting wordt voorkomen	21	21	9	10
• gezondheid van werknemers wordt gestimuleerd (fiet-senplan, sporten etc.)	11	12	20	22
• aandacht voor ziekteverzuim	12	11	36	37
• aandacht voor stresspreventie	9	8	7	8
• medewerkers worden actief betrokken bij arbobeleid	2	4	10	14
<b>'APK'</b>				
• jaarlijks wordt bepaald of je nog voldoende fit en gekwalificeerd bent	5	4	7	6
• een jaarlijkse gezondheidscheck	4	3	7	7
<b>Betrokkenheid</b>				
• mensen krijgen erkenning/waardering voor prestaties	39	39	28	31
• zorgen voor een goede werksfeer	41	38	<b>51</b>	<b>57</b>
• mensen motiveren	31	29	<b>17</b>	<b>22</b>
• mensen zijn betrokken bij het werk	24	27	<b>44</b>	<b>33</b>
• zorgen dat werknemers plezier hebben in hun werk	<b>33</b>	<b>25</b>	21	25
• mensen krijgen genoeg verantwoordelijkheden	18	20	<b>39</b>	<b>44</b>
• problemen op de werkvloer worden opgelost	17	20	33	36
• zinvol werk	15	16	<b>50</b>	<b>55</b>
• geen van deze	3	4	7	7

\*niet opgenomen in de vraagstelling

De leeftijds- en opleidingsgroepen verschillen als het gaat om zaken die werknemers kunnen doen om ervoor te zorgen dat werknemers lang aan het werk blijven. Personen tussen 25 en 34 jaar hechten erg aan een goede combinatie tussen werk en privé (26%) en het stimuleren van doorgroei naar andere functies (24%). 35-44-jarigen vinden het relatief vaak belangrijk dat me-

dewerkers breed inzetbaar moeten zijn (19%) en dat er aandacht voor stresspreventie moet zijn (12%). Personen tussen 55 en 64 jaar vinden het belangrijk dat overbelasting wordt voorkomen (28%), dat ze zinvol werk doen (27%) en dat werknemers betrokken worden bij de organisatie van het werk en werkprocessen (26%).

Lager opgeleiden willen vaker dat werknemers plezier hebben in hun werk (42%), dat overbelasting wordt voorkomen (28%) en dat men elkaar aanspreekt op wat goed en fout gaat (19%). Middelbaar opgeleiden vinden een goede werksfeer relatief belangrijk (42%). Hoger opgeleiden hechten meer aan het krijgen van erkenning en waardering voor prestaties (44%), aandacht voor omscholing en bijscholing (27%), en goede combinatie tussen werk en privé (26%), stimulering van doorgroei naar andere functies (20%) en de mogelijkheid om meer of minder te werken (16%).

Tabel 25 geeft de verschillen weer per sector. Er is een grote tweedeling zichtbaar. Werknemers in de sectoren landbouw, industrie en bouw, en in de handel, vervoer en horeca geven aan dat er minder zaken op hun werk zijn geregeld die duurzame inzetbaarheid bevorderen. Dit zagen we in november 2012 ook al.

In de landbouw, industrie en bouw is de werksfeer minder goed en vindt men in mindere mate dat het werk zinvol is. Ook binnen de handel, vervoer en horeca noemt men relatief weinig dat het werk zinvol is. Men is daarnaast minder tevreden over het krijgen van verantwoordelijkheden, goede arbeidsomstandigheden, flexibiliteit (indeling uren, combinatie werk/privé), stimuleren van gezondheid, aandacht voor ziekteverzuim, omscholing en mogelijkheden voor doorgroei. Ook wordt er weinig met zelfsturing gewerkt. Een vergelijkbaar beeld zagen we in november binnen deze sectoren.

Werknemers die in het onderwijs of bij de overheid vinden vaker dat het werk zinvol is, er veel aandacht voor omscholing en bijscholing is, er een goede combinatie tussen werk en privé is, en de gezondheid van werknemers wordt gestimuleerd. Anderzijds noemt men minder vaak dat men erkenning voor prestaties krijgt, men gemotiveerd wordt gehouden, en dat men bij het arbobeleid wordt betrokken. In november zagen waren de scores binnen deze sector positiever; toen waren meer zaken goed geregeld, en minder zaken niet goed.

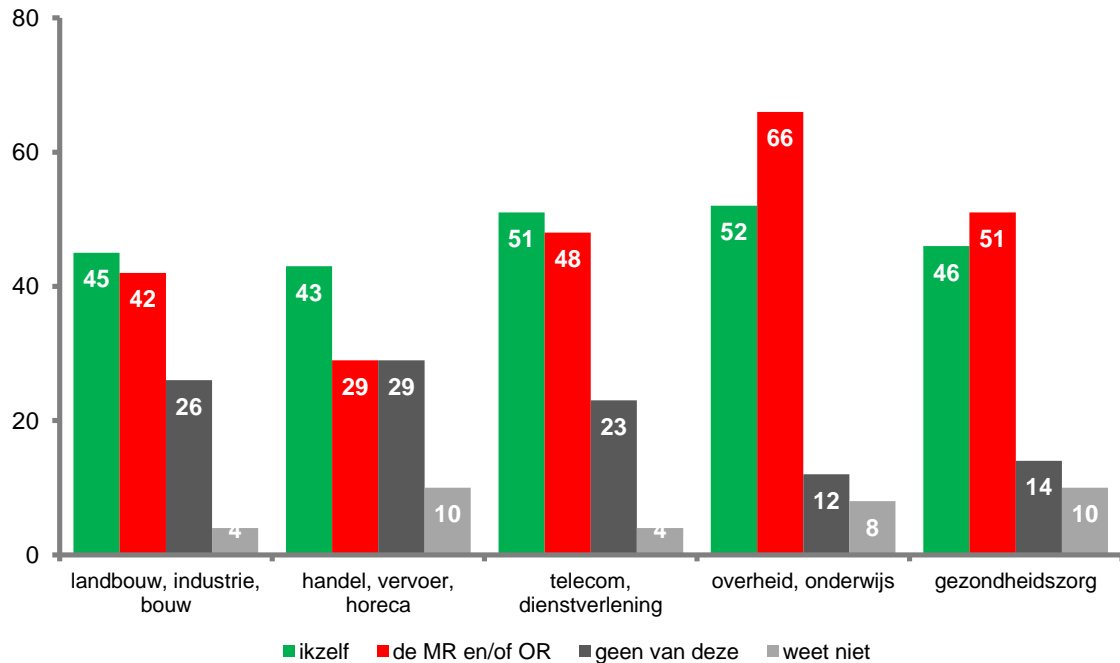
In de overige sectoren wordt beter voorzien in behoeften van werknemers. Dit geldt vooral voor de informatie/communicatie en zakelijke dienstverlening. Hier worden een goede werksfeer, veel flexibiliteit, erkenning, doorgroeimogelijkheden betrokken en het gemotiveerd gehouden vaker genoemd. Werknemers in de gezondheidszorg vinden hun werk net als in november 2012 het vaakst zinvol. Ook wordt vaker genoemd dat mensen erkenning krijgen voor hun prestaties, en is er veel aandacht voor omscholing en bijscholing. Er wordt veel gewerkt met zelfsturing, en werknemers worden betrokken bij het arbobeleid.

## 26 | Welke van de volgende zaken zijn op uw werk geregeld (naar sector)

	vaker dan gemiddeld genoemd	%	minder vaak dan gemiddeld genoemd	%
• landbouw, industrie, bouw			goede werksfeer	47
			zinvol werk	47
• handel, vervoer, horeca			zinvol werk	41
			mensen krijgen genoeg verantwoorde- lijkheden	32
			goede arbeidsomstandigheden	29
			mogelijk meer of minder uren te werken	28
			aandacht voor omscholing en bijscholing	27
			er is aandacht voor ziekteverzuim	24
			werknemers betrokken bij processen	23
			er wordt gewerkt met zelfsturing	18
			gezondheid wordt gestimuleerd	13
			goede combinatie werk/privé	11
			doorgroei naar andere functies wordt gestimuleerd	10
• informatie, communicatie, financiële en zakelijke dienst- verlening	goede werksfeer	67		
	mensen krijgen genoeg verantwoordelijk- heden	52		
	mogelijk meer of minder uren te werken	49		
	werknemers betrokken bij processen	46		
	goede combinatie werk/privé	45		
	mensen krijgen erkenning voor prestaties	43		
	mensen worden betrokken bij hun werk	40		
	mensen worden gemotiveerd gehouden	29		
	doorgroei naar andere functies wordt ge- stimuleerd	24		
	er is een loopbaancheck	17		
• overheid, onderwijs	zinvol werk	67	mensen krijgen erkenning voor prestatie	23
	aandacht voor omscholing en bijscholing	54	er wordt gezorgd dat werknemers plezier hebben in hun werk	19
	goede combinatie werk/privé	31	mensen worden gemotiveerd gehouden	15
	gezondheid van medewerkers wordt ge- stimuleerd	29	medewerkers worden actief bij arbobe- leid betrokken	9
	er is een loopbaancheck	19		
• gezondheids- zorg	zinvol werk	81		
	aandacht voor omscholing en bijscholing	58		
	mensen krijgen erkenning voor prestaties	44		
	er wordt gewerkt met zelfsturing	42		
	gezondheid wordt gestimuleerd	32		
	medewerkers worden actief betrokken bij het arbobeleid	22		

Gevraagd is wie binnen de organisatie waar men werkt een rol spelen om zaken rondom duurzame inzetbaarheid te realiseren. Bijna de helft (46%) geeft aan dit zelf te doen, ook 46% noemt dat de OR en/of MR dit doet. Volgens 22% doen noch de werknemers zelf, noch de OR/MR dit, 7% weet het niet. Net als in de voorgaande metingen zijn er verschillen per sector.

27 | Wie spelen in uw organisatie een rol om dit soort zaken te realiseren? (naar sector; n=836; in %)

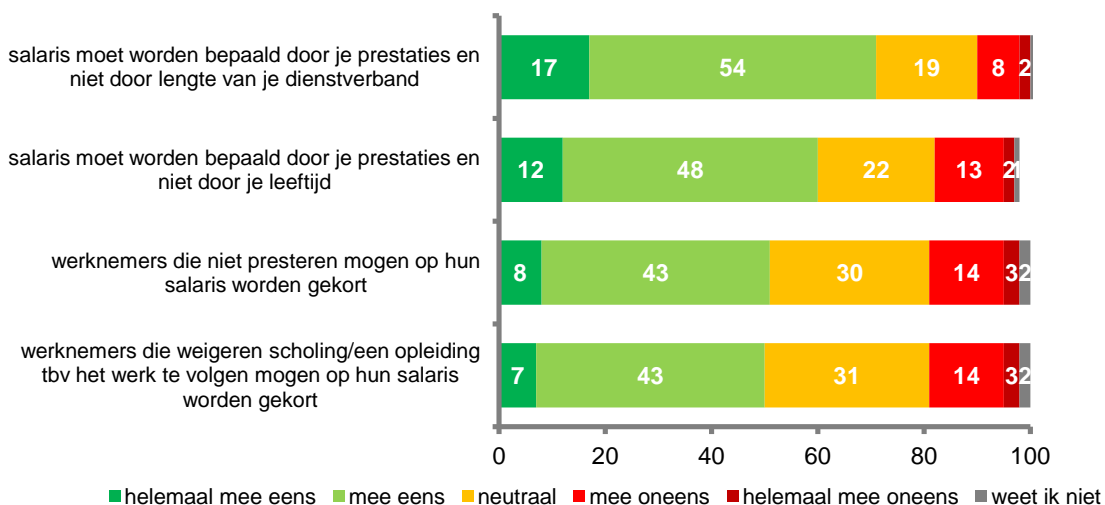


Met name bij de overheid, onderwijs en gezondheidszorg is er in veel gevallen een OR of MR die een bijdrage levert aan het realiseren van goede arbeidsomstandigheden. In alle sectoren noemt tussen de 43 en 52% dat men dit zelf regelt.

Er zijn verschillende stellingen over waarderen en belonen voorgelegd. Bijna drie kwart is het eens met de stelling dat salaris bepaald moet worden door prestaties en niet door de lengte van je dienstverband. Zes op de tien vindt dat salaris bepaald moet worden door prestaties en niet door leeftijd.

De helft vindt dat werknemers gekort mogen worden op hun salaris als ze niet goed presteren. Dit geldt ook als werknemers weigeren scholing of een opleiding ten behoeve van het werk te volgen.

## 28 | Stellingen over salaris en belonen (n=836; in %)



Bij deze stellingen over salaris zien we sterke verschillen naar opleidingsniveau.

- Hoger opgeleiden vinden vaker dat salaris moet worden bepaald door prestaties en niet door de lengte van je dienstverband (77% (helemaal) mee eens) of leeftijd (71%). Lager opgeleiden vinden dit minder vaak (respectievelijk 62% en 52%)
- Ook vinden hoger opgeleiden vaker dat salaris gekort mag worden als mensen niet presteren (55% (helemaal) mee eens) of weigeren een werkgerelateerde opleiding te volgen (60%). Onder lager opgeleiden is dit respectievelijk 44% en 42%.

#### 4.2 In gesprek over duurzame inzetbaarheid

Twee aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn loopbaanontwikkeling en wat men nodig heeft om aan het werk te blijven. Gevraagd is of men weleens met de leidinggevende hierover heeft gesproken. Dit is bij zes van de tien werkenden het geval. De helft heeft over hun loopbaanontwikkeling gesproken, een vijfde over wat men nodig heeft om aan het werk te kunnen blijven. Hoger opgeleiden spreken vaker over hun loopbaanontwikkeling met hun leidinggevende dan lager opgeleiden. Ook zien we verschillen naar leeftijd. 35-44 jarigen spreken relatief vaak over hun loopbaanontwikkeling (64%), 45-plussers minder vaak (41%).

## 29 | Over welke van de volgende onderwerpen heeft u weleens met uw leidinggevende gesproken? (n=836)

	totaal	lager opgeleid	middelbaar opgeleid	hoger opgeleid
	%	%	%	%
• uw loopbaanontwikkeling	51	26	51	62
• wat u nodig heeft om aan het werk te kunnen blijven	20	25	18	21
• geen van deze	40	56	40	33

Wat was de aanleiding voor het gesprek met de leidinggevende? Ruim een derde heeft een gesprek gehad over het functioneren/de prestaties, 15% over de loopbaanwens en 13% over opleidingswensen. We zien een redelijk vergelijkbaar beeld met november 2012. Werknemers

die in de handel/vervoer/horeca werken hebben minder vaak met de leidinggevende gesproken (53% 'geen van deze'). Mensen die in de sectoren informatie/communicatie of openbaar bestuur/overheid werken, praten juist vaker met hun leidinggevende (respectievelijk 27% en 25% ; 'geen van deze').

30 | Wat was de aanleiding van dit gesprek (selectie: werkenden die weleens met hun leidinggevende de bovengenoemde zaken hebben gesproken; n=527)

	november 2012*	mei 2013
	%	%
• functioneren/prestaties	33	38
• loopbaanwens	9	15
• opleidingswensen	8	13
• verandering van functie	5	8
• werkdruk	15	7
• groei of krimp van het bedrijf	6	5
• meting binnen het bedrijf (bv. tevredenheid, gezondheid)	4	5
• fysieke klachten	3	2
• ziekteverzuim	3	1
• leeftijd	2	2
• geen speciale aanleiding	2	0
• psychische klachten	1	1
• klachten/onvrede/problemen	1	-
• initiatief vanuit de vakbond/OR	1	0
• weet niet	1	1

\* De resultaten uit de meting van november 2012 en mei 2013 zijn niet goed vergelijkbaar omdat de vraagstelling en routing is aangepast

Veertig procent van de werknemers heeft niet met hun werkgever gesproken over hun loopbaanontwikkeling of wat men nodig heeft om aan het werk te blijven. Van deze groep heeft 74% hier ook geen behoefte aan. 16% zou over de loopbaan ontwikkeling willen spreken en ook 16% over wat men nodig heeft om aan het werk te blijven.

Van degenen die die wel de wens hebben om over deze twee onderwerpen te spreken, geeft 43% aan dat ze belemmeringen voelen om het gesprek met de leidinggevende aan te gaan. De reden hiervoor is vooral dat eerdere gesprekken op niets uitliepen, of dat het niet past binnen de bedrijfscultuur.

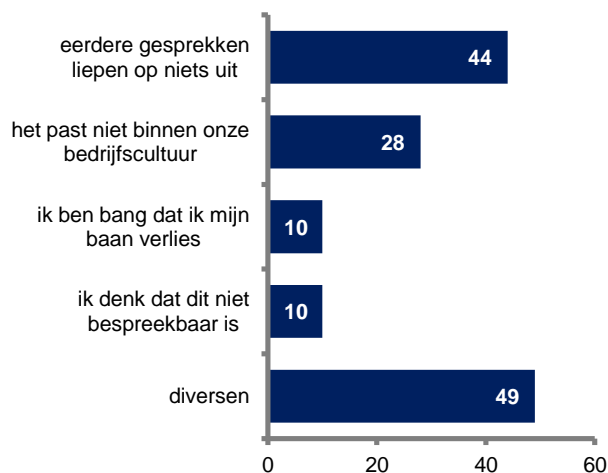
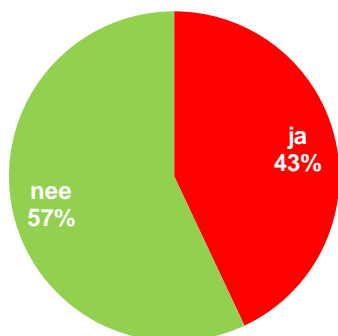


## 31 | Wens om met de leidinggevende te spreken en belemmeringen om het gesprek niet aan te gaan (in %)

Indien wens om met leidinggevende te spreken: Zijn er belemmeringen om het gesprek aan te gaan?

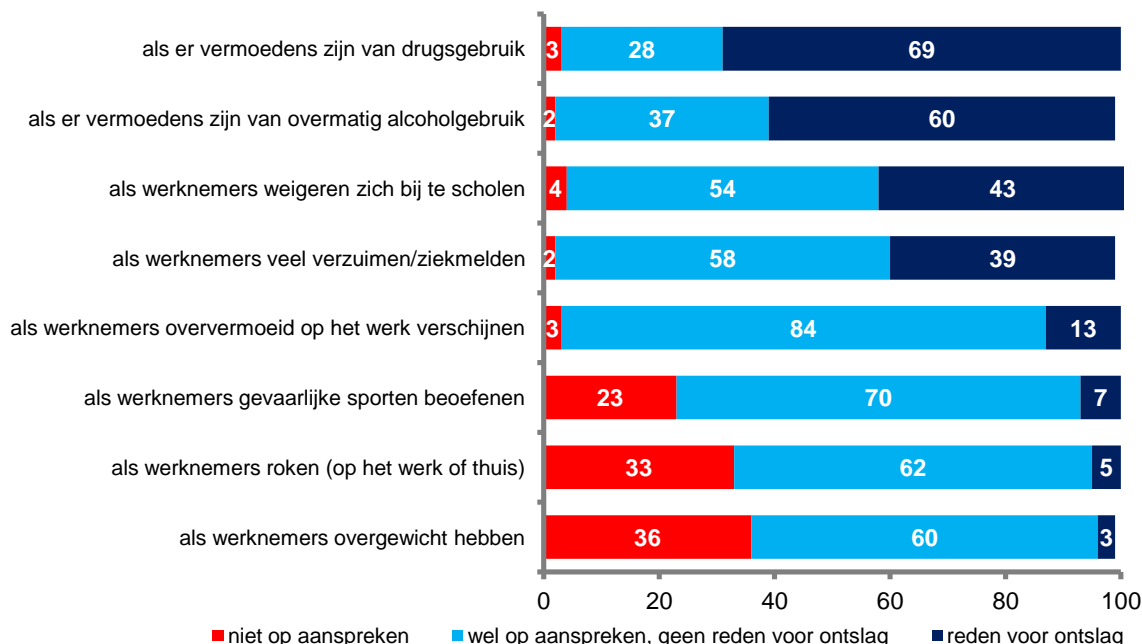
(n=79)

Welke van de volgende belemmeringen ervaart u? (n=32)



Werknemers kunnen een gesprek over inzetbaarheid aangaan met hun werkgevers, maar het is natuurlijk ook mogelijk dat werkgevers dit gesprek beginnen. Wanneer mogen werkgevers werknemers wel of niet aanspreken op hun levensstijl? En in welke situatie mag dit leiden tot ontslag? Zeven op de tien vindt vermoedens van drugsgebruik voldoende reden voor ontslag, zes op de tien vindt dit bij vermoedens van alcoholgebruik.

## 32 | Hoe vindt u dat een werkgever zich moet opstellen als werknemers de volgende zaken doen, ongeacht of de werkgever daar direct hinder van ondervindt? (n=836)



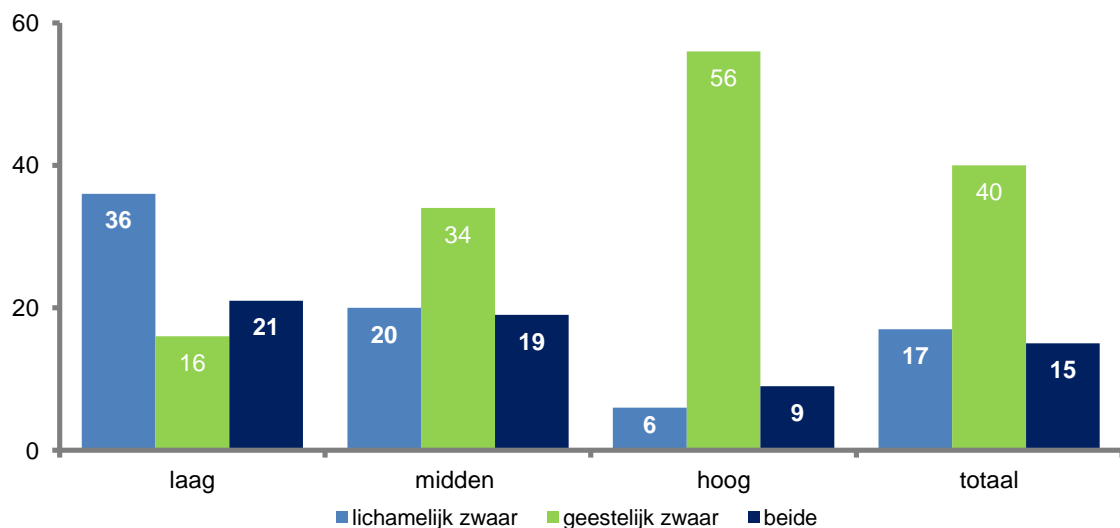
Als werknemers zich weigeren bij te scholen, of zich veel ziekmelden, vindt het merendeel dat de werkgever de werknemer hierop mag aanspreken, maar dat het geen reden voor ontslag is. Toch vindt vier op de tien dat deze zaken wel voldoende reden voor ontslag zijn.

Het oververmoeid verschijnen op werk, beoefenen van gevaarlijke sporten, roken of het hebben van overgewicht is voor een ruime meerderheid geen reden voor ontslag. Een meerderheid vindt dat werkgevers werknemers hier wel op mogen aanspreken. Een derde vindt dat werknemers niet aangesproken mogen worden op hun rookgedrag of het hebben van overgewicht.

### 4.3 Gezondheidsbevorderende maatregelen

Een op de zes werkzame Nederlanders ervaart hun beroep als lichamelijk zwaar, vier op de tien als geestelijk zwaar en 15% als zowel lichamelijk als geestelijk zwaar. In november gaf 35% aan dat hun werk geestelijk zwaar was, 14% lichamelijk zwaar en 19% zowel geestelijk als lichamelijk. Hoger opgeleiden ervaren hun werk vaker als geestelijk zwaar, lager opgeleiden als lichamelijk zwaar.

33 | Wat is op u van toepassing? (naar opleidingsniveau; n=836; in %)



Van de ondervraagden is 15% weleens langer dan 3 maanden uitgevallen en denkt 2% dat dit in de aankomende 5 jaar gaat gebeuren. Dit beeld komt overeen met de vorige meting. 55- tot 65-jarigen (21%) zijn vaker langer dan 3 maanden uitgevallen. Opvallend daarbij is dat we geen verband zien tussen uitvallen en de mate waarin werk als lichamelijk of geestelijk zwaar wordt ervaren. Evenals in de vorige metingen zijn er geen verschillen naar opleidingsniveau.

Wie verwacht binnen 5 jaar minimaal 3 maanden te zullen uitvallen, geeft aan dat dit komt door lichamelijke oorzaken (bijvoorbeeld ziekte of zwangerschap) of ervaren druk druk (bijvoorbeeld last van werkdruk, of geen vervanging) heeft.

Door jaarlijkse checks uit te voeren, kan de gezondheid van medewerkers gemonitord worden, maar ook hun loopbaanwensen of inzetbaarheid. Twee derde van de werkzame beroepsbevolking staat open voor een jaarlijkse gezondheids- of loopbaancheck. De helft staat open voor een jaarlijks inzetbaarheidsgesprek, waarbij wordt bepaald of je nog voldoende fit bent om je huidige werk te kunnen doen. Hoger opgeleiden staan meer open voor een loopbaancheck en een inzetbaarheidsgesprek dan lager opgeleiden. Hoe ouder men is, hoe minder vaak men een loopbaangesprek wilt.

34 | Staat u open voor... (n=836)

Staat u open voor...	totaal %	lager	middelbaar	hoger
		opgeleid %	opgeleid %	opgeleid %
• een jaarlijkse <b>gezondheidscheck</b>	69	73	67	70
• een jaarlijkse <b>loopbaancheck</b> , waardoor je inzicht krijgt in je loopbaanwensen en de opleiding/ervaring die daar voor nodig is	66	<b>47</b>	65	<b>76</b>
• een jaarlijks <b>inzetbaarheidsgesprek</b> , waarbij wordt bepaald of je nog voldoende fit bent om je huidige werk te kunnen doen	54	<b>44</b>	51	<b>60</b>
• geen van deze	9	12	10	6

Van welke faciliteiten ter verbetering van de gezondheid zou men gebruik willen maken en in hoeverre voorzien werkgevers hierin? We zien veel draagvlak voor de gezondheidscheck en korting op de sportschool onder werknemers. Een kwart heeft behoefte aan werkplekonderzoek of een persoonlijk budget voor werken aan inzetbaarheid. Men heeft het minst vaak behoefte aan stimuleren van de trap, staand werken of vergaderen of een cursus stoppen met roken.

35 | Faciliteiten ter verbetering van de gezondheid (n=836)

	faciliteiten		
	gewenst %	biedt het bedrijf %	wil ik voor betalen %
• gezondheidscheck	28	21	6
• korting op sportschool	27	30	7
• werkplekonderzoek (hoogte stoel, veiligheid etc.)	24	46	2
• persoonlijk budget voor werken aan inzetbaarheid	24	14	4
• lunchwandelen	22	24	4
• hulp bij afvallen	20	12	10
• bedrijfssport (bv. hockeyen of zwemmen met collega's)	19	17	8
• sportdag	19	17	5
• fietsplan	18	48	6
• aangepaste werktijden	18	41	5
• korting op deelname aan sportevenementen	18	21	6
• stimuleren van de trap (bv. nationale Traploopweek)	17	20	3
• staand werken of vergaderen	15	25	2
• cursus stoppen met roken	13	16	8

---

Bedrijven voorzien het vaakst in een fietsplan, werkplekonderzoek, aangepaste werktijden en korting op de sportschool. Een ruime meerderheid van de werknemers wilt niet zelf betalen voor de faciliteiten. Het vaakst is men hier wel toe bereid bij als het gaat om hulp bij afvallen, bedrijfssport of een cursus stoppen met roken.

Voor sommige faciliteiten is er een contrast tussen wat werknemers wensen, en wat de werkgever biedt. We zien dat er veel behoefte is aan de gezondheidscheck, terwijl deze relatief weinig wordt aangeboden, dit geldt ook voor een persoonlijk budget om te werken aan inzetbaarheid. Er zijn ook faciliteiten waar in mindere mate behoefte aan is, maar waar veel werkgevers wel in voorzien. Het gaat hier vooral om een fietsplan, aangepaste werktijden en staand werken of vergaderen.

Zijn er verschillen in de behoeften naar persoonskenmerken?

- **Leeftijd:** van de jongeren tussen 18 en 24 jaar zou 43% korting op de sportschool willen hebben. 55 – 64 jarigen hebben meer behoefte aan een gezondheidscheck (37%), een persoonlijk budget voor werken aan inzetbaarheid (35%), een fietsplan (28%), aangepaste werktijden (26%) en korting op deelname aan sportevenementen (25%).
- **Opleiding:** lager opgeleide werknemers hebben meer behoefte aan korting op de sportschool (41%), hulp bij afvallen (33%), sportdag (30%), stimuleren van de trap (29%), cursus stoppen met roken (28%), aangepaste werktijden (28%) en staand werken of vergaderen (23%).

## **Bijlagen**

## **Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording**

## Vragenlijstconstructie

De gestelde vragen zijn deels ontleend aan eerdere metingen zodat vergelijking in de tijd mogelijk is. Voor onderwerpen waar geen bestaande vraagstellingen voorhanden waren, zijn nieuwe vragen ontwikkeld.

De overall gemiddelde afnameduur van de vragenlijst bedroeg 18 minuten. Bij de eerste meting van de issue-monitor in oktober 2011 is voorafgaand aan het veldwerk een cognitieve pretest uitgevoerd om de vragenlijst te testen, met als aandachtspunten:

- de begrijpelijkheid en eenduidigheid van de vragen en antwoordcategorieën;
- de aansluiting van de vragenlijst bij de belevingswereld van de ondervraagden;
- de mate waarin de volgorde van de verschillende vragen al dan niet logisch is.

Deze pretest is uitgevoerd door de vragenlijst te laten invullen door twaalf respondenten. Naar aanleiding van de pretest is een aantal vragen geherformuleerd dan wel geschrapt. Met deze aanpassingen is de vragenlijst definitief gemaakt. De vragenlijst ten behoeve van deze meting komt voor een belangrijk deel overeen met november 2012. Om die reden is ten behoeve van deze meting geen pretest uitgevoerd.

## Steekproef

Voor de gegevensverzameling is gebruik gemaakt van de steekproefbron TNS NIPObase. Dit is een database van huishoudens die zich bereid hebben verklaard met enige regelmaat aan enquêtes van Veldkamp en TNS NIPO deel te nemen. Het panel bestaat in totaal uit 200.000 personen. De werving voor het panel geschiedt grotendeels via traditionele onderzoeksinstrumenten. Bij de diverse mondelinge en telefonische omnibussen van Veldkamp en TNS NIPO wordt de bereidheid voor deelname aan het panel getoetst. Bij al deze onderzoeken is sprake van random sampling: iedere groep uit de samenleving heeft in principe een even grote kans om in de steekproef te komen. Het is niet mogelijk voor respondenten om zichzelf bij TNS NIPObase aan te melden.

De steekproef voor dit onderzoek bestaat uit 18 tot en met 64-jarigen, die ofwel ondernemer, werkzaam in loondienst of werkzaam bij de overheid zijn ('werkzamen'). Er is gestreefd naar representativiteit op verschillende achtergrondkenmerken: sekse, leeftijd, opleidingsniveau, huishoudgrootte, regio, inkomen, etniciteit en dagelijkse bezigheden. De normcijfers zijn ontleend aan de Gouden Standaard en het CBS en zijn in samenwerking met het ministerie van SZW bepaald.

Door selectiviteit in de respons kan de samenstelling van de respons afwijken van de samenstelling van de totale populatie. Voor zover dit het geval is bij de achtergrondkenmerken van de ondervraagden, is hiervoor door middel van herweging gecorrigeerd. De weging heeft op alle kenmerken plaatsgevonden als waarop de steekproef is getrokken. Daarnaast is er gewogen op sectorclusters. In de volgende tabel is de verdeling van de weegfactoren weergegeven.

*Verdeling weegfactoren*

	%
0 -1	50
1 -2	44
>2	6

De steekproefsamenstelling van de werkzame beroepsbevolking is weergegeven in de onderstaande tabel. In de linkerkolom 'populatie' staan de ideaal- of normcijfers weergegeven. In de middelste kolom staan de ongewogen percentages en in de rechterkolom de cijfers na weging.

*Steekproefsamenstelling voor en na weging werkzame beroepsbevolking 18-64 jaar*

	populatie	voor weging	na weging
<i>geslacht</i>	%	%	%
▪ man	55	54	55
▪ vrouw	45	46	45
<i>leeftijd</i>			
▪ 18-24 jaar	8	6	8
▪ 25-34 jaar	23	20	23
▪ 35-44 jaar	29	27	29
▪ 45-54 jaar	27	28	27
▪ 55-64 jaar	14	19	14
<i>voltooide opleiding</i>			
▪ tot mavo	17	15	17
▪ mbo t/m vwo	44	44	44
▪ hbo+	39	41	39
<i>grootte huishouden</i>			
▪ 1 persoon	15	18	15
▪ 2 personen	29	32	29
▪ 3 personen	20	19	20
▪ 4 personen	25	22	25
▪ 5 of meer personen	11	9	11
<i>regio</i>			
▪ west + grote steden	46	44	45
▪ noord	10	10	10
▪ oost	21	22	21
▪ zuid	24	25	24
<i>bruto huishoudinkomen per jaar</i>			
▪ tot 20.000	4	4	4
▪ 20.000 tot 32.500	10	10	10
▪ 32.500 tot 51.300	24	22	24
▪ 51.300 tot 77.500	33	32	33
▪ 77.500 en hoger	29	30	29
<i>dagelijkse bezigheden</i>			
▪ ondernemer	12	11	12
▪ loondienst/overheid	88	89	88



---

<i>sector</i>			
▪ landbouw, delfstoffenwinning, industrie, energievoorziening, waterbedrijven en bouw	22	14	20
▪ handel, vervoer, horeca	22	15	20
▪ Informatie, communicatie, financiële en zakelijke dienstverlening	22	18	20
▪ openbaar bestuur, overheid, onderwijs en cultuur	17	36	15
▪ gezondheidszorg	17	6	16

## **Bijlage 2 Vragenlijst**

**Q1 |****SingleCoded**

Welke situatie is op dit moment op u van toepassing?

- 1  ik ben zelfstandig ondernemer
- 2  ik ben werkzaam in loondienst
- 3  ik ben werkzaam via WSW (Sociale Werkvoorziening)
- 4  ik ben (deels) arbeidsongeschikt
- 5  ik ben werkloos, werkzoekend of zit in de bijstand  
↵ **GO TO END QUESTIONNAIRE**
- 6  ik ben gepensioneerd of met VUT  
↵ **GO TO END QUESTIONNAIRE**
- 7  ik ben studierend\schoolgaand  
↵ **GO TO END QUESTIONNAIRE**
- 8  ik ben huisvrouw\huisman\anders  
↵ **GO TO END QUESTIONNAIRE**

ASK ONLY IF Q1=1,2,3,4

**Q68 |****MultiCoded**

Kunt u aangeven welke arbeidsrelatie(s) u heeft?

meer antwoorden mogelijk

- 1  vast contract met vaste uren
  - 2  vast contract met wisselende uren
  - 3  tijdelijk contract met uitzicht op vast, met vaste uren
  - 4  tijdelijk contract voor langer dan 1 jaar, met vaste uren
  - 5  ander tijdelijk contract met vaste uren
  - 6  tijdelijk contract met wisselende uren
  - 7  uitzendkracht
  - 8  oproepkracht
  - 9  zelfstandige zonder personeel
  - 10  zelfstandige met personeel
  - 11  geen van deze
- ↵ **GO TO END QUESTIONNAIRE**

*\*Exclusive \*Position fixed***B2 | Duurzame inzetbaarheid****Begin block**

**Q30 |****MultiCoded****max 3**

Kunt u omschrijven wat voor u belangrijke motivaties zijn om te werken?

Maximaal drie antwoorden aankruisen

**Random**

- 1  inkomen (geld)
- 2  plezier in mijn werk
- 3  sociale contacten (met collega's en/of klanten)
- 4  mezelf ontplooiën
- 5  een zinvolle bijdrage leveren
- 6  anders, namelijk...

*\*Open \*Position fixed*

**Q31 |****SingleCoded**

Heeft u weleens gehoord van de term duurzame inzetbaarheid van personeel?

- 1  ja
- 2  nee

ASK ONLY IF Q31=1

**Q32 |****Open**

Hoe zou u duurzame inzetbaarheid van medewerkers omschrijven?

Q33 |

MultiCoded

[not back](#)

Welke onderstaande onderwerpen\thema's vindt u horen bij duurzame inzetbaarheid van personeel?

meer antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  gezondheid van personeel (arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, uitval van krachten, gezondheidsmanagement)
- 2  ontwikkeling van personeel (scholing en opleiding, breed inzetbaar zijn, arbeidsmobiliteit)
- 3  betrokkenheid van medewerkers (vaktrots, passie, betrokkenheid bij de collega's, bij het bedrijf)
- 4  organisatie (van het werk, zelfsturing, werkprocessen, verantwoordelijkheid laag op de werkvloer)
- 5  "APK" (periodiek medisch onderzoek, scan, meten of je het nog naar je zin hebt, goede gesprekken met managers)
- 6  anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*
- 7  geen van deze *\*Exclusive \*Position fixed*
- 8  weet niet *\*Exclusive \*Position fixed*

Q34 |

MultiCoded

**not back**

Als je tot je pensioen goed inzetbaar bent op de arbeidsmarkt, ben je duurzaam inzetbaar. Dit is niet vanzelfsprekend. Er is een risico dat u werkloos, langdurig ziek of arbeidsongeschikt raakt, of dat u vastroest in uw huidige baan,

Mensen verschillen in wat ze over hebben voor het behoud van hun kansen op de arbeidsmarkt en voor het behoud van betaald werk.

Waar toe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden?

Ik ben bereid om:

Meer antwoorden mogelijk

- 1  mijn kennis en vaardigheden op peil te houden
- 2  bijscholing te volgen
- 3  van baan te veranderen (als dat nodig is)
- 4  me te laten omscholen
- 5  te verhuizen
- 6  werk uit te voeren waarvoor ik eigenlijk te hoog geschoold ben
- 7  ongezond gedrag te veranderen (stoppen met roken, iets doen aan overgewicht)
- 8  tegen een lager salaris een andere functie te aanvaarden, zodat ik aan de slag kan blijven
- 9  mijn huidige baan te blijven doen, maar dan voor minder uren
- 10  twee verschillende banen naast elkaar te doen in deeltijd (zodat u bijvoorbeeld meer afwisseling in taken heeft, fysiek of geestelijk zwaar werk af kan wisselen met minder belastend werk, uw huidige werk kan combineren met nieuwe taken).
- 11  een baan te accepteren waarbij ik meer reistijd heb dan nu het geval is
- 12  een flexibel contract accepteren, waarbij ik in bepaalde perioden mogelijk geen inkomen heb
- 13  een flexibel contract te accepteren, mits ik de zekerheid heb van een inkomen
- 14  een baan te accepteren met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mijn huidige baan
- 15  anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*

**Q69 |****MultiCoded**

Stel dat het economisch niet goed gaat bij de organisatie waar u werkt. Voor welke van de volgende oplossingen staat u open om gedwongen ontslagen te voorkomen?

meer antwoorden mogelijk

- 1  u en uw collega's behouden hun baan maar leveren tijdelijk uren en daarmee salaris in
- 2  u wordt tijdelijk ingezet om een lagere functie te vervullen, met behoud van uw salaris
- 3  u wordt tijdelijk ingezet om een lagere functie te vervullen, tegen een lager salaris
- 4  u wordt tijdelijk gedetacheerd bij een andere organisatie met behoud van salaris
- 5  geen antwoord *\*Exclusive \*Position fixed*

**Q35 |****SingleCoded**

Wilt u van de volgende uitspraak aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent?  
"Het is mijn eigen verantwoordelijkheid om te zorgen dat ik aan het werk blijf"

- 1  helemaal mee eens
- 2  mee eens
- 3  neutraal
- 4  mee oneens
- 5  helemaal mee oneens
- 6  weet niet *\*Position fixed*

Q36 |

MultiCoded

Welke van de volgende zaken zijn op uw werk geregeld?

Meer antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  de combinatie werk\privé is makkelijker gemaakt (bijvoorbeeld door flexibel werken\thuiswerken)
- 2  het is mogelijk om meer of minder uren te werken
- 3  werknemers wordt betrokken bij de organisatie van het werk en de werkprocessen
- 4  er wordt gewerkt met zelfsturing
- 5  medewerkers spreken elkaar aan op wat er beter kan/wat er fout gaat
- 6  er is aandacht voor omscholing en bijscholing
- 7  doorgroei naar andere functies wordt gestimuleerd
- 8  er wordt gezorgd dat medewerkers breder inzetbaar zijn
- 9  er wordt gezorgd voor goede arbeidsomstandigheden.
- 10  medewerkers worden actief betrokken bij het arbobeleid
- 11  de gezondheid van medewerkers wordt gestimuleerd (sporten, fietsenplan, gezonde voeding)
- 12  er is aandacht voor stresspreventie
- 13  er is aandacht voor ziekteverzuim
- 14  overbelasting wordt voorkomen
- 15  er is een jaarlijkse gezondheidscheck
- 16  jaarlijks wordt bepaald of je nog voldoende fit en opgeleid bent om je huidige werk te kunnen doen (jaarlijks inzetbaarheidsgesprek)
- 17  er wordt gezorgd dat werknemers plezier hebben in hun werk
- 18  problemen op de werkvloer worden opgelost
- 19  mensen krijgen erkenning en waardering voor hun prestaties
- 20  mensen worden gemotiveerd gehouden
- 21  er is een goede werksfeer
- 22  mensen krijgen genoeg verantwoordelijkheden
- 23  ik doe zinvol werk
- 24  er wordt gezorgd dat mensen zich betrokken voelen bij het werk
- 25  middels een loopbaancheck krijg je inzicht in je loopbaanwensen en -mogelijkheden en de opleiding/ervaring die daarvoor nodig zijn
- 26  anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*
- 27  geen van deze *\*Exclusive \*Position fixed*



**Q37 |****MultiCoded**

Wie spelen in uw organisatie een rol om dit soort zaken te realiseren?

meer antwoorden mogelijk

- 1  de Medezeggenschapsraad en/of Ondernemingsraad
- 2  ikzelf
- 3  geen van deze
- 4  weet niet

*\*Exclusive \*Position fixed**\*Exclusive \*Position fixed*

ASK ONLY IF Q37=2

**Q70 |****Open**

Kunt u aangeven wat u zelf doet om dit soort zaken te realiseren?

Q38 |

MultiCoded

max 5

Het is niet vanzelfsprekend dat u tot uw pensioen betaald werk behoudt. Er is een risico dat u werkloos, langdurig ziek of arbeidsongeschikt raakt, of dat u vastroest in uw huidige baan.

Welke van de volgende zaken die werkgevers kunnen doen, helpen u het meest om aan het werk te blijven? Aan het werk blijven hoeft niet per sé in dezelfde baan. Ook als u van baan verandert blijft u aan het werk.

maximaal vijf antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  de combinatie werk\privé makkelijker maken (bijvoorbeeld door flexibel werken\thuiswerken)
- 2  de mogelijkheid om meer of minder uren te werken
- 3  werknemers betrekken bij de organisatie van het werk en de werkprocessen
- 4  werken met zelfsturing
- 5  elkaar aanspreken op wat er beter kan/wat er fout gaat
- 6  aandacht voor omscholing en bijscholing
- 7  stimuleren van doorgroei naar andere functies
- 8  zorgen dat medewerkers breder inzetbaar zijn
- 9  zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.
- 10  medewerkers actief betrekken bij het arbobeleid
- 11  de gezondheid van medewerkers stimuleren (sporten, fietsenplan, gezonde voeding)
- 12  aandacht voor stresspreventie
- 13  aandacht voor ziekteverzuim
- 14  overbelasting voorkomen
- 15  een jaarlijkse gezondheidscheck
- 16  jaarlijks bepalen of je nog voldoende fit en opgeleid bent om je huidige werk te kunnen doen (jaarlijks inzetbaarheidsgesprek)
- 17  zorgen dat werknemers plezier hebben in hun werk
- 18  problemen op de werkvloer oplossen
- 19  mensen erkenning en waardering geven voor hun prestaties
- 20  mensen gemotiveerd houden
- 21  een goede werksfeer
- 22  mensen genoeg verantwoordelijkheden geven
- 23  zinvol werk
- 24  zorgen dat mensen zich betrokken voelen bij het werk
- 27  middels een loopbaancheck inzicht krijgen in je loopbaanwensen en -mogelijkheden en de opleiding/ervaring die daarvoor nodig zijn
- 25  anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*
- 26  geen van deze *\*Exclusive \*Position fixed*

**Q39 |****MultiCoded**

Over welke van de volgende onderwerpen heeft u weleens met uw leidinggevende gesproken?

- 1  uw loopbaanontwikkeling
- 2  wat u nodig heeft om aan het werk te kunnen blijven
- 3  geen van deze

*\*Exclusive \*Position fixed*

ASK ONLY IF Q39=1,2

**Q41 |****SingleCoded**

Wat was de aanleiding voor dit gesprek?

**Random**

- 1  fysieke klachten
- 2  psychische klachten
- 3  werkdruk
- 4  loopbaanwens
- 5  functioneren/prestaties
- 6  leeftijd
- 7  opleidingswensen
- 8  verandering van functie
- 9  groei of krimp van het bedrijf
- 10  ziekteverzuim
- 11  meting binnen bedrijf (bijv. tevredenheid, gezondheid, e.d.)
- 12  iets in de media
- 13  een initiatief vanuit de vakbond/OR
- 14  anders, namelijk...
- 15  weet niet

*\*Open \*Position fixed**\*Position fixed*

ASK ONLY IF Q39=3

**Q42 |****MultiCoded**

Zou u met uw manager willen spreken over:

meer antwoorden mogelijk

- 1  uw loopbaanontwikkeling
- 2  wat u nodig heeft om aan het werk te blijven
- 3  geen van deze

*\*Exclusive \*Position fixed*

ASK ONLY IF Q42=1,2

**Q43 |**

SingleCoded

Zijn er belemmeringen om het gesprek aan te gaan?

- 1  ja
- 2  nee

ASK ONLY IF Q43=1

**Q44 |**

MultiCoded

Welke van de volgende belemmeringen ervaart u?

Meer antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  het past niet binnen onze bedrijfscultuur
- 2  ik denk dat het niet bespreekbaar is
- 3  ik heb al eens eerder ideeën aangedragen om hierover te praten en dat liep op niets uit
- 4  ben bang dat ik dan mijn baan verlies
- 5  anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*

**Q45 |**

SingleCoded

Vindt u dat duurzame inzetbaarheid binnen het bedrijf waar u werkt op de agenda staat?

- 1  ja, vooral bij medewerkers
- 2  ja, vooral bij het management
- 3  ja, bij medewerkers en het management
- 4  nee

**Q46 |****Matrix**

Hoe vindt u dat een werkgever zich moet opstellen als werknemers de volgende zaken doen, ongeacht of de werkgever daar direct hinder van ondervindt?

een werkgever mag een werknemer:

meer antwoorden mogelijk

**Random**

	hier niet op aanspreken	hier wel op aanspreken	dit is een reden voor ontslag
als werknemers roken (op het werk OF thuis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als werknemers overgewicht hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als er vermoedens zijn van overmatig alcohol gebruik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als er vermoedens zijn van drugsgebruik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als werknemers gevaarlijke sporten beoefenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als werknemers veel verzuimen\ziekmelden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als werknemers oververmoeid op het werk verschijnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als werknemers weigeren zich bij te scholen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q47 |****SingleCoded**

Wat is op u van toepassing?

- 1  mijn beroep is lichamelijk zwaar
- 2  mijn beroep is geestelijk zwaar
- 3  mijn beroep is lichamelijk EN geestelijk zwaar
- 4  geen van deze

*\*Position fixed*

**Q48 |****MultiCoded**

Wat is op u van toepassing?

Meer antwoorden mogelijk

- 1  ik ben weleens langer dan 3 maanden uitgevallen  
 2  ik denk dat ik binnen 5 jaar langer dan 3 maanden zal uitvallen  
 3  geen van deze

*\*Exclusive \*Position fixed*

ASK ONLY IF Q48=2

**Q49 |****Open**

Kunt u aangeven waarom u denkt dat u binnen 5 jaar uit zou kunnen vallen?

**Q50 |****Matrix**

	ja	nee	weet niet
wilt u tot uw AOW gerechtigde leeftijd werkzaam blijven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verwacht u tot uw AOW gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw AOW gerechtigde leeftijd voort te zetten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wilt u na uw AOW gerechtigde leeftijd werkzaam blijven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ASK ONLY IF Q50 ST=2 & SC=2

**Q51 |**

**MultiCoded**

Hoe gaat u in uw inkomen voorzien als u voor uw AOW gerechtigde leeftijd stopt met werken?

Meer antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  ik heb daarvoor geld beschikbaar
- 2  ik leg daarvoor geld opzij
- 3  ik ben van plan daarvoor geld opzij te gaan leggen
- 4  mijn partner kan mij onderhouden
- 5  ik ga dan een uitkering aanvragen
- 6  ik heb daar nog niet over nagedacht
- 7  anders, namelijk...

*\*Open \*Position fixed*

ASK ONLY IF Q50 ST=3 & SC=2

**Q52 |**

**SingleCoded**

Heeft u weleens nagedacht over manieren waarop het voor u wel mogelijk is om tot uw AOW gerechtigde leeftijd te blijven doorwerken?

- 1  ja, namelijk ....
- 2  nee

*\*Open*

Researcher notes: Met deze vraag als kopvariabele een tabellenset draaien. Vraag is welke hulp men krijgt vanuit het bedrijf (zie Q36, Q37, Q39 e.v. Q45)

ASK ONLY IF Q50 ST=3 &amp; SC=2

Q53 |

MultiCoded

Met welke veranderingen in uw werk zou u wel in staat zijn om door te werken tot uw AOW gerechtigde leeftijd?

**Random**

- 1  minder belastend werk (fysiek, geestelijk of emotioneel)
- 2  al ik minder uren zou kunnen werken
- 3  meer aandacht voor gezondheid in mijn huidige baan (arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, uitval, gezondheidsmanagement, overbelasting, stresspreventie)
- 4  meer aandacht voor ontwikkeling in mijn huidige baan (bijscholing, opleiding, breed inzetbaar zijn, doorgroei naar andere functies)
- 5  als ik een andere rol zou krijgen in de organisatie
- 6  als ik een meer begeleidende rol zou krijgen
- 7  meer betrokkenheid bij mijn huidige baan (vaktrots, betrokkenheid bij collega's, bij het bedrijf, plezier in het werk, erkenning en waardering, leuke collega's)
- 8  een andere organisatie van het werk (werkprocessen, zelfsturing, verantwoordelijkheid, problemen op de werkvloer oplossen)
- 9  "APK" (periodiek medisch onderzoek, scan, meten of je het nog naar je zin hebt, gesprekken met managers)
- 10  als ik werk en privé beter zou kunnen combineren (aangepaste werktijden, meer of minder uren werken, flexibele roosters, thuiswerken of flexwerken)
- 11  als ik gezonder zou leven (meer bewegen, sporten, niet roken, overgewicht voorkomen)
- 12  als ik mijn werk anders zou kunnen inrichten, namelijk... *\*Open*
- 13  anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*
- 14  geen van deze *\*Exclusive \*Position fixed*
- 15  weet niet *\*Exclusive \*Position fixed*

ASK ONLY IF Q52=1

Q74 |

SingleCoded

Heeft u al iets gedaan om ervoor te zorgen dat u tot uw AOW gerechtigde leeftijd kunt blijven werken?

- 1  ja
- 2  nee



ASK ONLY IF Q74=1

**Q71 |**

**Open**

Kunt u aangeven wat u heeft gedaan om ervoor te zorgen dat u tot uw AOW gerechtigde leeftijd kunt blijven werken en wat daarvan het resultaat was?

ASK ONLY IF Q74=2

**Q75 |**

**Open**

Wat heeft u nodig om in actie te komen om ervoor te zorgen dat u tot uw AOW gerechtigde leeftijd kunt blijven werken?

**Q54 |****Matrix**

Staat u open voor:

	ja	nee
een andere functie bij uw huidige werkgever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een vergelijkbare functie bij een andere werkgever in dezelfde sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een andere functie bij een andere werkgever in dezelfde sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een vergelijkbare functie in een andere sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een andere functie in een andere sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q55 |****MultiCoded**

Wat zijn voor u redenen om van baan te wisselen ook als dat nu niet noodzakelijk is?

Meer antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  aan de slag blijven
- 2  geen beroep willen doen op een uitkering
- 3  hoger salaris
- 4  gemotiveerd blijven
- 5  minder belasting voor mijn gezondheid
- 6  me verder ontplooiën
- 7  door kunnen groeien
- 8  een nieuwe uitdaging
- 9  werk dat beter past mijn kennis en vaardigheden
- 10  werk dat beter is afgestemd op mijn belastbaarheid
- 11  werk dat beter past bij mijn interesse
- 12  kortere reistijd
- 13  betere combinatie van werk en privé
- 15  anders, namelijk...
- 14  geen van deze

\*Open \*Position fixed  
\*Exclusive \*Position fixed

Q56 |

MultiCoded

Wat zijn voor u \ zouden voor u eventuele belemmeringen kunnen zijn, bij het wisselen van baan?

Meer antwoorden mogelijk

- 1  een tijdelijk contract in plaats van mijn huidige vaste contract
  - 2  ik heb veel vaste lasten zoals een hypotheek
  - 3  ik wil mijn zekerheid van mijn huidige baan niet opgeven
  - 4  ik ben bang dat ik dan minder leuk werk krijg
  - 5  in een nieuwe baan moet ik weer onderaan beginnen \ opnieuw beginnen
  - 6  er zijn op dit moment niet voldoende banen
  - 7  ik denk niet dat ik in staat ben een andere baan te vinden
  - 8  ik zie het niet meer zitten om me om te laten scholen
  - 9  ik beschik niet over de juiste kennis en vaardigheden om een andere baan uit te kunnen oefenen
  - 10  achteruitgang in salaris
  - 11  levert me niets op, ik zit goed waar ik zit
  - 12  anders, namelijk...
  - 13  geen van deze
- \*Open \*Position fixed  
\*Exclusive \*Position fixed

Q72 |

Matrix

De volgende stellingen vragen gaan over het accepteren van een lagere baan dan uw huidige baan. Kunt u aangeven in welke mate u het hier mee eens of oneens bent?

Het accepteren van een lagere baan:

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens	ik weet het niet
zie ik als degradatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mag alleen op vrijwillige basis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
is in mijn organisatie volledig geaccepteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vind is acceptabel als ik mijn salaris behoud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vind ik ook acceptabel bij een lager salaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
is normaal als je ouder wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vind ik prima als mijn huidige baan te zwaar wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Q73 |

## Matrix

De volgende stellingen vragen gaan over waarderen en belonen. Kunt u aangeven in welke mate u het hier mee eens of oneens bent?

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens	ik weet het niet
salaris moet worden bepaald door je prestaties en niet door je leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
salaris moet worden bepaald door je prestaties en niet door de lengte van je dienstverband	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werknemers die niet presteren mogen op hun salaris worden gekort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werknemers die weigeren scholing/een opleiding t.b.v. het werk te volgen mogen op hun salaris worden gekort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Q57 |

## MultiCoded

Staat u open voor:

- 1  een jaarlijkse gezondheidscheck
- 2  een jaarlijkse loopbaancheck, waardoor je inzicht krijgt in je loopbaanwensen en -mogelijkheden en de opleiding/ervaring die daarvoor nodig zijn
- 3  een jaarlijks inzetbaarheidsgesprek, waarbij wordt bepaald of je nog voldoende fit bent om je huidige werk te kunnen doen
- 4  geen van deze

*\*Exclusive \*Position fixed*

## Q58 |

## Matrix

Welke van de volgende faciliteiten biedt de organisatie waar u werkt, aan welke faciliteiten heeft u behoefte en voor welke faciliteiten zou ik ook willen betalen?

**Random**

	biedt mijn organisatie	heb ik behoefte aan	zou ik voor willen betalen
werkplekonderzoek (hoogte stoel, veiligheid, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fietsplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
korting op sportschool	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
cursus stoppen met roken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hulp bij afvallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stimuleren van de trap (bv. Nationale Traploopweek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lunchwandelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
staand werken en/of vergaderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sportdag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bedrijfssport (bv. hockeyen of zwemmen met collega's)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
korting op deelname aan sportevenementen (bv. hardloopwedstrijden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gezondheidscheck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persoonlijk budget voor werken aan inzetbaarheid (incl. gezondheid)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aangepaste werktijden (bijv. in geval van fysieke of geestelijke beperkingen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Q60 |

## Matrix

Wilt u van de volgende uitspraken aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent?

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens	ik weet het niet
In het bedrijf waar ik werk heerst een echte leercultuur (mensen worden gestimuleerd om zich continu te scholen en bij te blijven)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het bedrijf waar ik werk biedt voldoende mogelijkheden voor scholing gericht op het aan het werk houden van mensen binnen ons bedrijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij het bedrijf waar ik werk zijn er mogelijkheden voor scholing gericht op toekomstige functies buiten het bedrijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij het bedrijf waar ik werk wordt er regelmatig gewisseld van baan (op hetzelfde niveau) om kennis en ervaring op te doen (job rotation)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind de mogelijkheid om te leren belangrijk bij een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q61 |****Matrix**

Wat geldt voor u?

Meer antwoorden mogelijk

**Random**

	heb ik in de afgelopen 12 maanden gedaan	ga ik in de komende 12 maanden doen	geen van deze
Een training of cursus volgen in het kader van mijn werk (bij-scholen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een opleiding volgen om een ander beroep te kunnen gaan doen (omscholen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een studie volgen naast het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Binnen het bedrijf van baan wisselen (op hetzelfde niveau) om kennis en en ervaring op te doen (job rotation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q62 |****SingleCoded**

Beschikt u binnen het bedrijf waar u werkt over een individueel opleidingsbudget?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  dat weet ik niet

**Q63 |****SingleCoded**

Stel dat u een werk gerelateerde opleiding mag volgen. Deze opleiding vindt voor een deel plaats in de tijd van de baas en een deel in uw eigen tijd. Bent u bereid om deze tijdsinvestering te doen?

- 1  ja
- 2  ja, mits ik daar zelf ook verder mee kom (dus de scholing moet niet alleen wat opleveren voor de huidige werkgever)
- 3  nee
- 4  dat weet ik niet

ASK ONLY IF Q63=1,2

**Q64 |**

SingleCoded

Stel dat u ook een deel van de kosten op u moet nemen. Bent u bereid dat te doen?

- 1  ja
- 2  ja onder bepaalde voorwaarden, namelijk...
- 3  nee
- 4  dat weet ik niet

**Q65 |**

SingleCoded

De fiscale drempel voor scholingsuitgaven is verlaagd van €500 naar €250 per jaar. Dit betekent dat je alle scholingskosten boven €250 al mag aftrekken van de belasting. Is dit voor u een reden om een opleiding te gaan volgen?

- 1  zeker wel
- 2  waarschijnlijk wel
- 3  misschien wel, misschien niet
- 4  waarschijnlijk niet
- 5  zeker niet
- 6  weet niet

*\*Position fixed*

**Q66 |**

SingleCoded

In welke sector werkt u?

- 1  landbouw, bosbouw, visserij
- 2  productie van goederen (industrie), grondstoffen of delfstoffenwinning
- 3  bouw
- 4  groothandel
- 5  detailhandel of reparatie
- 6  vervoer of opslag
- 7  horeca of accommodaties
- 8  telecom, IT, uitgeverij, film, tv
- 9  financiële dienstverlening
- 10  zakelijke dienstverlening
- 11  overheid of semioverheid
- 12  gezondheids- en welzijnszorg
- 13  cultuur, sport en recreatie
- 14  onderwijs
- 15  gezondheidszorg
- 16  overige dienstverlening



**Q67 |****SingleCoded**

Hoeveel mensen zijn meer dan 12 uur per week werkzaam bij de vestiging van de organisatie waar u werkt?

- 1  1 persoon
- 2  2 personen
- 3  3 personen
- 4  4 personen
- 5  5 t/m 9 personen
- 6  10 t/m 19 personen
- 7  20 t/m 49 personen
- 8  50 t/m 99 personen
- 9  100 t/m 199 personen
- 10  200 t/m 499 personen
- 11  meer dan 500 personen

**B2 | Duurzame inzetbaarheid****End block**