

## Bijlage 1

### Achtergrondinformatie bij feiten en beelden

#### 1.1 Arbeidsparticipatie

- Door de ontgroening en vergrijzing neemt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking tot 2020 toe. Onderstaande tabel bevat een overzicht van de beroepsbevolking qua leeftijd over de afgelopen twee decennia en een raming tot 2020<sup>1</sup>.

#### Leeftijdssamenstelling beroepsbevolking (in procenten)

	15-25	25-40	40-55	55-65
1990	17,9	45,4	30,5	6,2
1995	13,6	45,1	34,5	5,9
2000	12,3	43,5	36,6	7,7
2005	11,5	39,1	38,5	10,9
2010	12,2	34,0	39,1	14,7
2015	12,5	32,6	38,5	16,5
2020	12,7	33,4	35,5	18,4

Bron: CBS Statline en Euwals en Folmer (2009).

- Recentelijk heeft het CBS de prognoses moeten bijstellen als gevolg van een sterkere daling van de sterftecijfers en een hogere netto immigratie. Door minder sterfte stijgt de vergrijzing sneller<sup>2</sup>. Tussen nu en 2040 verwacht het CBS een stijging van het aantal 65-plussers van 2,6 naar 4,6 miljoen. De maximale bevolkingsomvang wordt nu in 2040 verwacht (17,8 miljoen personen) in plaats van 2038, zo laat de volgende figuur zien.

<sup>1</sup> CBS Statline, Beroepsbevolking; vanaf 1921.

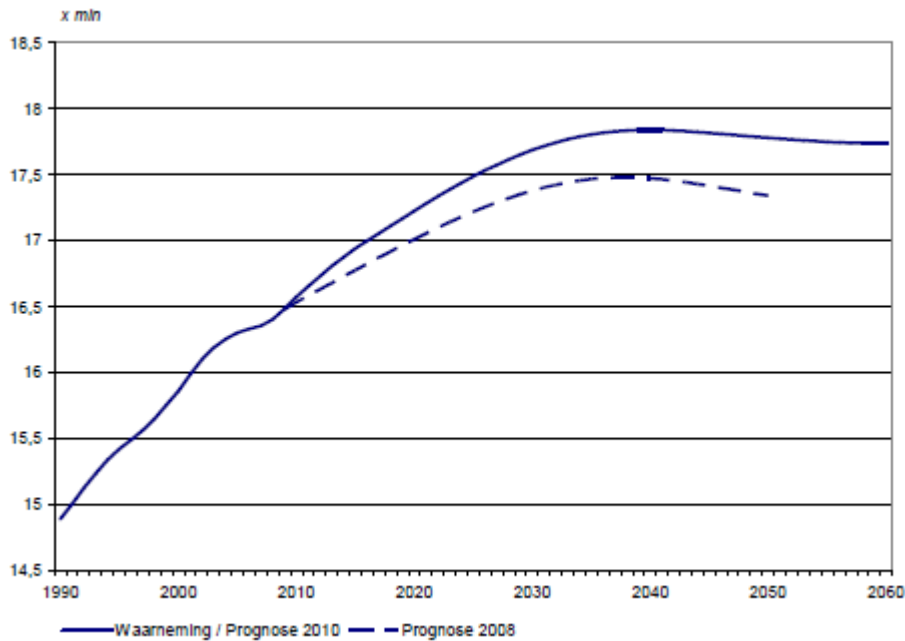
De raming tot 2020 is gebaseerd op gegevens van Euwals, R. en K. Folmer (2009) Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050: een beleidsneutraal scenario.

Het arbeidsaanbod betreft de som van alle werkzame personen met een arbeidsduur van minstens 12 uur per week (uit de Nationale rekeningen) en de werkloze beroepsbevolking (uit de Enquête Beroepsbevolking). Onder werkloze beroepsbevolking wordt verstaan alle personen die minder dan 12 uur per week werken maar die op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer per week.

NB. Tussen de data van CBS en CPB voor 2000 en 2005 bestaan kleine verschillen.

<sup>2</sup> De cijfers over bevolkingsomvang, vergrijzing, ontgroening, grijze en groene druk en demografische druk zijn gebaseerd op C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur.

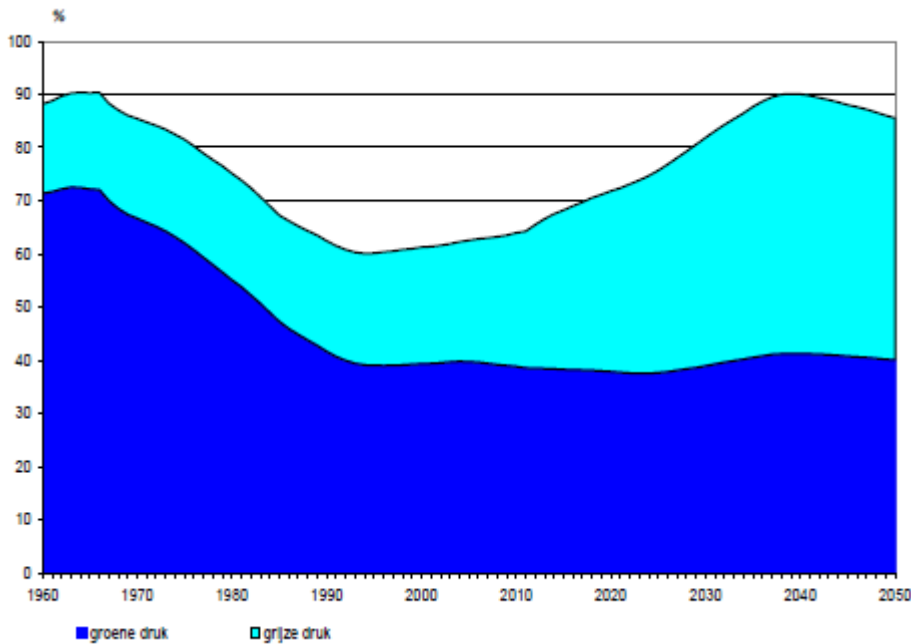
## Bevolkingsgroei 1990 – 2060



Bron: C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, *Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*

- De vergrijzing van de beroepsbevolking wordt zichtbaar door het aantal vijftigers in de beroepsbevolking te vergelijken met het aantal dertigers. In 2001 is de verhouding 1,7; dat wil zeggen: er zijn 1,7 keer zoveel dertigers als vijftigers. In 2009 is het verhoudingsgetal 1,2. Hierbij wordt opgemerkt dat er zeer grote verschillen zijn naar bedrijfstak; vooral onderwijs, landbouw en gezondheidszorg zijn sterk verouderd.
- Tot medio jaren '20 zal het proces van ontgroening doorgaan. Rond 2025 zijn er 3,7 miljoen jongeren in de leeftijd van 0 tot 19 jaar. Dit is 5% minder dan het huidige aantal jongeren. Na 2025 zal het aantal jongeren tijdelijk weer groeien. Het is dus vooral door de vergrijzing dat de demografische druk sterk zal stijgen.

### Demografische druk, 1960-2060



Bron C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, *Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, lange levensduur*

### 1.2 Arbeidsparticipatie en werkloosheid

- In paragraaf 4 is de arbeidsparticipatiegraad van werknemers onderscheiden naar leeftijd en in Europees verband vergeleken. Daaruit blijkt onder andere dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers, vooral van de leeftijdsgroep 60-65 jaar, laag is ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen.
- De werkloosheid onder oudere werknemers is laag maar de laatste tijd als gevolg van de economische crisis wel toegenomen. Dit is grotendeels verklaarbaar omdat niet-werkende ouderen vooral in andere regelingen dan de WW zijn ondergebracht.

#### Werkloosheid 2009-2010

Werkloosheid in %	2 <sup>e</sup> kwartaal 2009	3 <sup>e</sup> kwartaal 2009	2 <sup>e</sup> kwartaal 2010	3 <sup>e</sup> kwartaal 2010
15-24 jarigen	11,3	11,5	12,9	11,1
55-64-jarigen	4,2	4,5	4,8	4,7

Bron: CBS

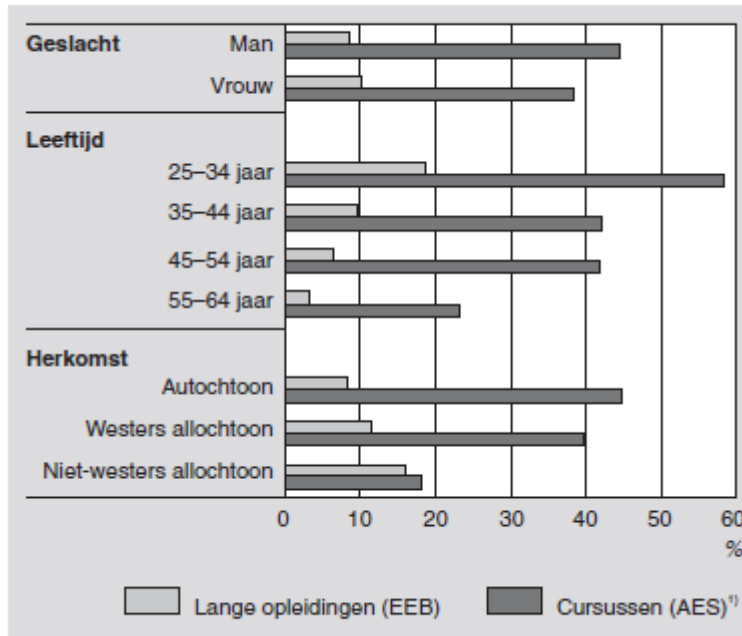
### 1.3 Scholing en employability

- In 2007 volgde bijna 10% van de bevolking in de leeftijd van 25 tot 65 jaar een opleiding die een half jaar of langer duurde. Ruim 40% volgde een korte cursus van minder dan een half jaar.
- Werknemers van 55 jaar en ouder nemen in vergelijking met hun jongere collega's aanzienlijk minder deel aan opleidingen en cursussen, zoals blijkt uit onderstaande figuur<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> M. Hartgens, A. Piepers, *Een leven lang leren met cursussen en opleidingen*, CBS/Sociaaleconomische trends, 2<sup>de</sup> kwartaal 2010.

Met scholing wordt in deze nota bedoeld op kortdurende cursussen die al dan niet leiden tot een formele kwalificatie. Met opleiding wordt langer durende scholing die gericht is op het verkrijgen van een formeel diploma/kwalificatie aangeduid.

#### 1. Deelname aan cursussen en lange opleidingen naar enkele achtergrondkenmerken, 2007



¹ Deelname aan één of meer cursussen.

#### 1.4 Ziekteverzuim oudere werknemers

- Oudere werknemers verzuimen minder dan jongere werknemers. Dat geldt niet voor het aantal verzuimdagen per ziektemelding. Dat neemt met het stijgen van de leeftijd gemiddeld genomen toe<sup>4</sup>.

##### Ziekteverzuim 2009 bron NEA 2009

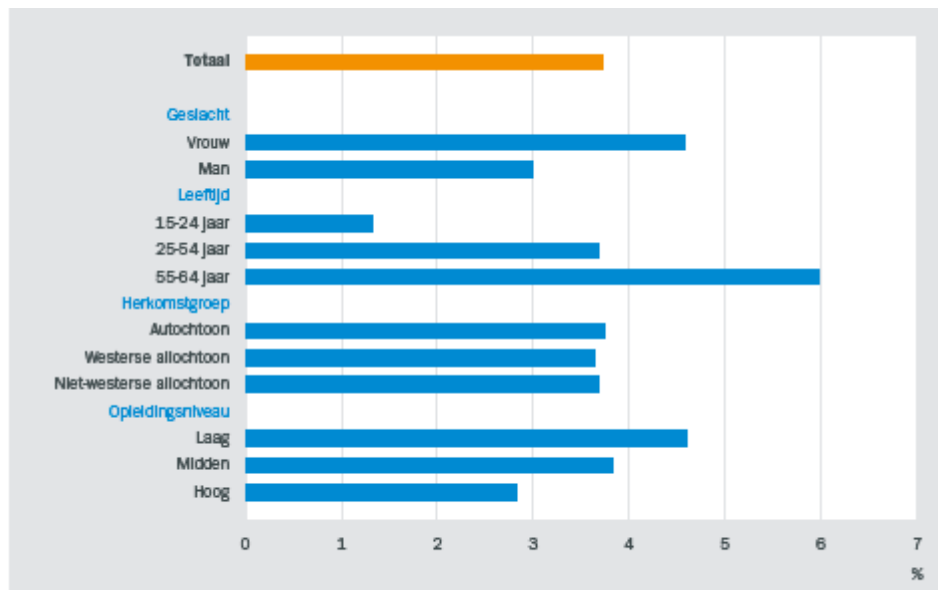
leeftijd	verzuimmeldingen	verzuimdagen
15-24	48,6%	3,95
25-54	53,5%	7,30
55-64	46,3%	9,87

- Het gemiddelde aantal ziektedagen per verzuim neemt weer af bij werknemers ouder dan 60 jaar. Selectie-effecten, waardoor de gezondste mensen op latere leeftijd blijven doorwerken, kunnen hiervan de reden zijn<sup>5</sup>.
- Onder de langdurig zieken is het aandeel ouderen het hoogste van alle leeftijds-groepen, zo toont de volgende figuur.

<sup>4</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009, CBS/TNO, 2010

<sup>5</sup> M. Mol, J. de Vries, Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden in CBS/Socialeconomische trends, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009.

### Langdurig ziekteverzuim (minimaal 25% van de te werken dagen), naar persoonskenmerken, werknemers van 15 t/m 65 jaar, 2007/2008



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

### 1.5 Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit

- Zolang de arbeidsproductiviteit in lijn is met het loon is er voor de werkgever geen probleem. Echter, als de totale loonkosten hoger zijn dan de productiviteit dan is de betrokken werknemer financieel niet meer aantrekkelijk voor de werkgever. Onderstaande tabel laat de arbeidsproductiviteit, het brutoloon en de verhouding tussen beide grootheden naar leeftijdscohort zien voor de jaren t/m 2008.

#### Arbeidsproductiviteit, bruto loon en verhouding tussen beide grootheden; 1999-2008

Arbeidsproductiviteit per leeftijdscohort in euro's					
Jaar	15-25 jaar	25-45 jaar	45-55 jaar	55-60 jaar	60-65 jaar
1999	21.255	41.862	58.707	59.521	56.474
2002	24.064	47.995	65.302	65.450	62.707
2005	26.456	54.536	75.777	73.442	69.749
2008	28.983	59.105	83.791	80.905	76.098
Brutoloon per leeftijdscohort in euro's					
1999	17.188	33.608	43.083	46.195	46.566
2002	19.983	39.389	48.744	52.057	54.213
2005	21.570	43.093	53.679	55.733	58.093
2008	23.726	47.499	59.333	61.524	64.128
Verhouding arbeidsproductiviteit en brutoloon					
1999	1,24	1,25	1,36	1,29	1,21
2002	1,20	1,22	1,34	1,26	1,16
2005	1,23	1,27	1,41	1,32	1,20
2008	1,22	1,24	1,41	1,32	1,19

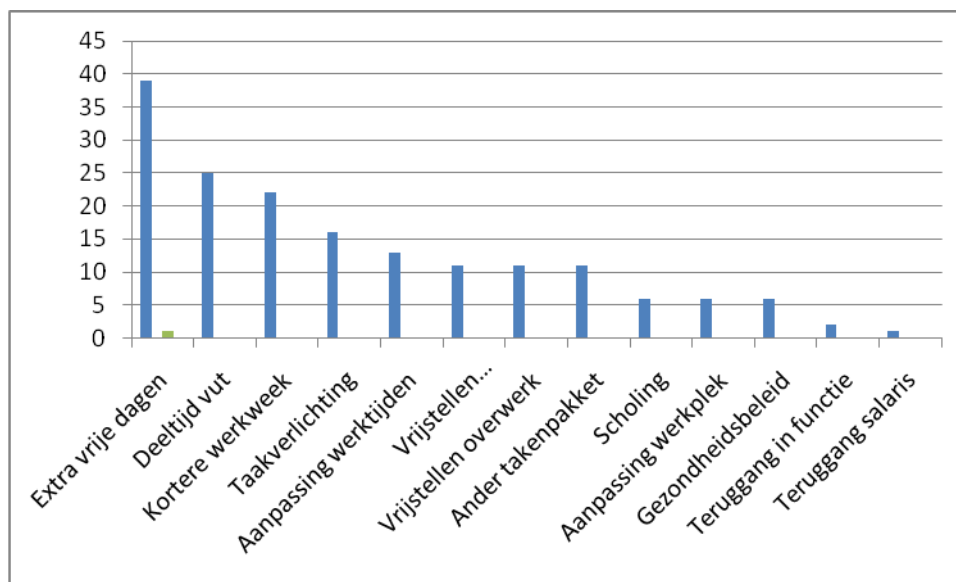
Bron: Samengesteld op basis van . P. Gibcus, K.L. Bangma, K. Bakker, EIM/Arbeidsmobiliteit, kosten en arbeidsproductiviteit, september 2009

- De verhouding tussen productiviteit en brutoloon is in alle gevallen groter dan 1. Uit dit onderzoek van EIM komt naar voren dat ouderen voldoende productief zijn om hun brutoloon te compenseren. Echter, naast het brutoloon zijn er nog andere materiële looncomponenten waardoor de loonkosten hoger kunnen zijn.
- De onderzoeksresultaten ten aanzien van de lonen van ouderen in verhouding tot hun arbeidsproductiviteit zijn niet eenduidig. Enerzijds zijn er onderzoekers die stellen dat gemiddeld genomen de lonen en arbeidsproductiviteit van ouderen in overeenstemming met elkaar zijn zoals J. van Ours, H. Verbon of P.de Beer<sup>6</sup>. Anderzijds zijn er onderzoekers die tot de conclusie komen dat ouderen relatief te duur zijn. Zo hangen volgens B. Jacobs<sup>7</sup> lonen en ontslagbescherming als een zwaard van Damocles boven de werkende ouderen; hij bepleit een systeem van ‘loon naar werk’ in plaats van ‘loon naar leeftijd’.

## 1.6 Vitaliteit

- Om langer door te kunnen werken, moeten werknemers vitaal blijven. Hiervoor kunnen uiteenlopende instrumenten worden ingezet. Door TNO is onderzocht in welke mate bepaalde instrumenten in de marktsector en publieke sector worden gebruikt om dit mogelijk te maken. Het meest gebruikte instrument is extra vrije dagen voor ouderen, gevolgd door de mogelijkheid van deeltijd-vut. Demotie, in de vorm van teruggang in functie en/of loon, wordt nauwelijks toegepast. Gezondheidsbeleid komt in weinig organisaties voor.

### Het gebruik in procenten door bedrijven van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen



Samengesteld op basis van TNO (2009), *Oudere werknemers en langer doorwerken*

<sup>6</sup> Jan van Ours, Productiviteit en loon gaan gelijk op over de levensloop, Me Judice, 15 februari 2010  
 Harrie Verbon, *Wat weet het CPB van oudere werknemers?*, Me Judice, 29 mei 2009.

Paul de Beer, *Ouderen verdienen wat ze waard zijn*, Me Judice, 4 mei 2009.

<sup>7</sup> Bas Jacobs, *Ouderen verdienen te veel*, Volkskrant, Opinie, 23-04-2009.

- De mate waarin deze 13 instrumenten worden toegepast, verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Zo wordt taakverlichting het meeste in het onderwijs toegepast, terwijl het instrument extra vrije dagen het meest voorkomt in de gezondheidszorg.

**Het percentage bedrijven per bedrijfstak dat gebruik maakt van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen**

	<u>DT</u>	<u>VOPD</u>	<u>VO</u>	<u>KW</u>	<u>EVD</u>	<u>AWe</u>	<u>Sch</u>	<u>TV</u>	<u>AT</u>	<u>TS</u>	<u>TF</u>	<u>AW</u>	<u>GB</u>
<u>Industrie</u>	29	18	18	19	44	14	5	20	12	2	3	11	9
<u>Bouwnijverheid</u>	31	8	14	22	49	7	3	20	10	0	1	6	7
<u>Handel</u>	19	10	13	17	34	13	3	13	8	1	4	6	3
<u>Horeca</u>	5	5	9	14	18	13	1	9	5	0	0	2	3
<u>Vervoer en communicatie</u>	26	13	9	18	40	20	3	15	10	0	1	6	7
<u>Financiële dienstverlening</u>	22	8	7	25	37	12	10	10	7	3	8	2	9
<u>Zakelijke dienstverlening</u>	13	4	7	14	29	8	5	8	8	2	2	2	4
<u>Openbaar bestuur en overheid</u>	55	29	17	41	64	25	17	24	24	2	6	19	18
<u>Onderwijs</u>	46	3	5	47	45	14	12	41	19	0	1	7	7
<u>Gez. zorg</u>	33	25	14	28	56	21	8	12	14	1	3	7	8
<u>Cultuur en dienstverlening</u>	17	5	5	15	23	12	5	9	5	0	2	6	6
<u>Algemeen</u>	25	11	11	22	<b>39</b>	13	6	16	11	1	2	6	6

Opmerking: DT = DeeltijdVUT, VOPD = Vrijstellen Onregelmatige of PloegenDienst, VO = Vrijstellen Overwerk, KW = Kortere Werkweek, EVD = Extra Vrije Dagen, AWe = Aanpassing Werktijden, Sch = Scholing, TV = Taakverlichting, AT = Ander Takenpakket, TS = Teruggang Salaris, TF = Teruggang in Functie, AW = Aanpassing Werkplek, GB = GezondheidsBeleid

## 1.7 Arbeidsmobiliteit

- Bij interne mobiliteit gaat het meestal om een stap naar een functie op gelijk niveau. Met het toenemen van de leeftijd daalt de kans op een stap naar een hoger niveau en stijgt de kans op een andere functie van gelijk niveau. Een deel van de interne mobiliteit leidt tot een functie op een lager niveau (circa 10% bij 45-plussers).
- Oudere werknemers die mobiel zijn, wisselden tot voor kort vooral van functie bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit). In de periode 2004-2008 kwam hierin verandering. De externe mobiliteit van de groep 55-64-jarigen is toegenomen van 4% in 2004 tot 11% in 2008; in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen is deze echter nog steeds laag (zie hieronder).

De interne of functiemobiliteit is marginaal gestegen ten opzichte van 2004 en sinds 2006 iets gedaald<sup>8</sup> (zie onderstaande tabel).

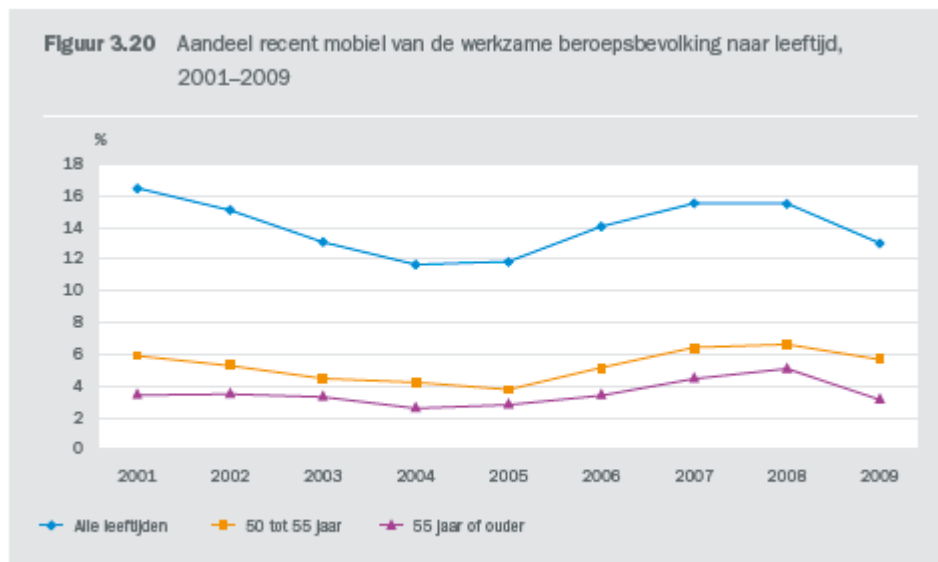
<sup>8</sup> Van der Stelt, H. en M. de Voogd-Hamelink (2010), *Tendrapport Aanbod van arbeid 2009*, tabel 2.4

### Externe en functiemobiliteit 2004-2008

Externe baanmobiliteit in afgelopen 2 jaar			Functiemobiliteit in afgelopen 2 jaar			
Leeftijd	2004	2006	2008	2004	2006	2008
16-24 jaar	46	51	64	26	29	27
25-34 jaar	29	31	43	24	26	24
35-44 jaar	14	19	26	18	18	21
45-54 jaar	8	12	17	12	13	15
55-64 jaar	4	9	11	7	10	8

Bron: Van der Stelt, H. en M. de Voogd-Hamelink (2010) *Trendrapport Aanbod van arbeid 2009*, figuur 2.2, p. 42, tabel 2.4

- Bijna 13% van de totale werkzame beroepsbevolking was in 2009 recent mobiel<sup>9</sup> tegen 4% van de werkende 50-plussers. In het algemeen geldt hoe ouder de werkende, hoe minder vaak hij recent mobiel is; bij de werkzame 50- tot 55-jarigen was iets minder dan 6% recent mobiel en bij de 55-plussers ruim 3%.



Bron: CBS, EBB

- Gedifferentieerd naar bedrijfstak verschilt de arbeidsmobiliteit fors. Dit geldt zowel voor 50-plussers als voor andere leeftijdsgroepen. De baanmobiliteit van 50-plussers is echter in alle opzichten laag.

<sup>9</sup> Recent mobiel staat voor minder dan één jaar werkzaam in een baan van ten minste 12 uur per week.



## Baanmobiliteit werkzame beroepsbevolking naar leeftijd, bedrijfstak en dienstverband, 2009

%	RECENT MOBIEL		NIET RECENT MOBIEL		NIET MOBIEL	
	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder
<b>Bedrijfsklasse</b>						
Landbouw en visserij	8	2	15	4	77	94
Industrie, delfstoffen en energie	9	3	21	9	70	87
Bouwnijverheid	10	3	25	11	65	86
Handel en reparatie	14	3	27	11	59	86
Horeca	22	6	31	13	47	81
Vervoer, opslag en communicatie	11	5	27	17	62	79
Financiële instellingen	8	3	23	6	69	91
Zakelijke dienstverlening	22	9	30	16	48	74
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	9	2	18	7	73	91
Onderwijs	9	3	21	8	70	89
Gezondheids- en welzijnszorg	13	5	23	12	64	83
Overige dienstverlening	12	3	25	10	63	87
<b>Soort dienstverband</b>						
Vast dienstverband of zelfstandige	10	3	24	11	65	86
Flexibel	43	22	31	25	25	53
<b>TOTAAL</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>84</b>

Bron: CBS, EBB

### 1.8 Re-integratie en werkhervattingskansen

- Voor ouderen is de kans op instroom in arbeidsongeschiktheid hoog, op instroom in de WW laag en is de kans op een baan vanuit een uitkering zeer laag. In 2008 en 2009 hebben oudere werkzoekenden vooral een baan gevonden bij de zakelijke dienstverlening, overheid, handel en horeca.
- Leeftijd is de meest bepalende factor voor het vinden van een baan; hoe jonger de werkzoekende, hoe groter de kans op een snelle terugkeer naar een baan. Zowel in 2007 als in 2008 en 2009 was het aandeel ouderen in de vervulde vacatures 2%. In 2008 betrof dit per saldo 22.000 personen van 55 jaar en ouder, in 2009 14.000. Ter vergelijking: het aandeel jongeren in de vervulde vacatures was in 2008 31% en in 2009 36%.
- Uit het feit dat ook in 2007 en 2008, jaren van hoogconjunctuur, weinig vacatures naar ouderen zijn gegaan, kan worden geconcludeerd dat de baankansen voor ouderen structureel slecht zijn.
- Onderzoek van UWV laat zien dat ouderen twee keer zoveel baanzoekuren nodig hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek als 55-minners<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> UWV Kwartaal Verkenning 2007-IV.

- **Aandeel vervulde vacatures in %**

	2007	2008	2009
<25 jaar	28	31	36
25-39 jaar	57	50	46
40-54 jaar	13	17	16
55 jaar en ouder	2	2	2

Bron: *UWV Kwartaal Verkenningen 2010*

- De meeste re-integratietrajecten zijn bestemd voor personen met een WW-uitkering. De meerderheid van de WW-ers behoort tot de leeftijdsgroep 35 tot 54 jaar. In overeenstemming met hun aandeel in het totale aantal WW-uitkeringen gaan de meeste re-integratietrajecten naar deze groep. Het aantal re-integratietrajecten voor werkloze 55-plussers blijft achter bij hun aandeel in de WW. Ouderen komen, anders gezegd, minder vaak voor een re-integratietraject in aanmerking.

**WW-ers met een re-integratietraject of re-integratiedienst eind oktober 2010 versus samenstelling bestand WW eind oktober 2010, naar leeftijd**

Leeftijd	Lopende re-integratietrajecten		WW-uitkeringen		% op traject
	x 1000	%	x 1000	%	
15-24 jaar	1,3	2%	8,7	3%	15%
25-34 jaar	9,6	15%	41,1	16%	23%
35-44 jaar	20,5	32%	70,5	27%	29%
45-54 jaar	22,2	35%	77,8	30%	29%
55-64 jaar	9,6	15%	62,6	24%	15%
<b>Totaal</b>	<b>63,2</b>	<b>100%</b>	<b>260,7</b>	<b>100%</b>	<b>24%</b>

Bron: UWV, bewerking SZW

- **Werkhervattingskansen beoordeeld door werkzoekenden**

Op een enquête van december 2010 door CNV Vakmensen onder zijn werkloze leden reageren 464 werklozen (1500 adressen). Van hen is 53,7% 55 jaar of ouder en behoort 27,2% tot de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar.

Op de vraag hoe lang men werkloos is, geeft 35,7% te kennen dat men één tot vijf jaar werkloos is en 23,5% een half tot één jaar; 53,2% is nooit uitgenodigd voor een gesprek en 42,5% één keer per maand of minder. 61,3% geeft aan er geen vertrouwen in te hebben dat men op (korte) termijn weer een baan heeft terwijl 73,7% bereid is om tijdelijk werk aan te nemen en 63,7% antwoordt voor een baan minder inkomen te willen accepteren. Leeftijd speelt volgens 92,7% een rol bij het (niet) vinden van een baan.

Hoewel niet per leeftijdscategorie kan worden vastgesteld hoe men over bovenstaande thema's denkt, kan worden aangenomen dat een belangrijk deel van de langdurig werklozen zonder kans op snelle werkhervatting tot de 55-plussers behoort.

## 1.9 Beeldvorming over en van oudere werknemers

De beelden over oudere werknemers zijn veelal anders dan de feiten, zoals in paragraaf 5 is aangegeven. De huidige beeldvorming over oudere werknemers heeft echter veel invloed op de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers.

Zoals uit onderstaande tabel blijkt, achten Nederlandse werkgevers de kans groot dat bij een vergrijzend personeelsbestand sprake zal zijn van veelal negatieve gevolgen voor de bedrijfsvoering. Zo verwacht 77% van de geïnterviewde werkgevers dat de arbeidskosten zullen toenemen, terwijl 7% een productiviteitsgroei verwacht.

Tabel 8.6. *Verwachte gevolgen van een vergrijzend personeelsbestand, Nederlandse versus Engelse werkgevers (percentages (zeer) waarschijnlijk)*

Verwachte gevolgen	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Verskil NL-VK
1. Toenemende arbeidskosten	77	42	+33
2. Kennis en ervaringsniveau zal toenemen	61	78	-17
3. Toenemende weerstand tegen verandering	56	45	+11
4. Stijgend ziekteverzuim	53	40	+13
5. Herziening van de wijze waarop het werk is georganiseerd	46	43	+3
6. Noodzaak om werkomstandigheden te verbeteren	46	25	+21
7. Weinig enthousiasme voor nieuwe technologie	44	39	+5
9. Slechter imago van de organisatie	16	13	+3
8. Minder conflicten in de organisatie	13	24	-11
10. Stijgende productiviteit	7	25	-18

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005).

Ook de beoordeling van de productiviteit is leeftijdsgebonden. Uit onderstaande figuur blijkt dat niet alleen jongere werknemers maar ook jongere en oudere werkgevers de productiviteit van oudere werknemers veel lager inschatten dan oudere werknemers zelf.

Tabel 3 **Beoordeling van het verschil in productiviteit tussen jongere en oudere werknemers, door werknemers en werkgevers<sup>a</sup>**

	Positief oordeel over de productiviteit van ...		
	Werknemers van 50 jaar of ouder	Werknemers van 35 jaar of jonger	N
<i>Werknemers</i>			
Van 35 jaar of jonger	49%	73%	272
Van 50 jaar of ouder	70%	71%	270
<i>Werkgevers</i>			
Van 35 jaar of jonger	32%	83%	127
Van 50 jaar of ouder	46%	83%	164

<sup>a</sup> Antwoorden gebaseerd op de vraag: 'In hoeverre is de eigenschap "productief" van toepassing op werknemers jonger dan 35/ouder dan 50 jaar?' (Antwoordcategorieën: (1) in geringe mate, (2) enigszins, (3) in sterke mate, en (4) in zeer sterke mate). De percentages geven het aandeel van de respondenten weer die productiviteit 'in (zeer) sterke mate' van toepassing acht.

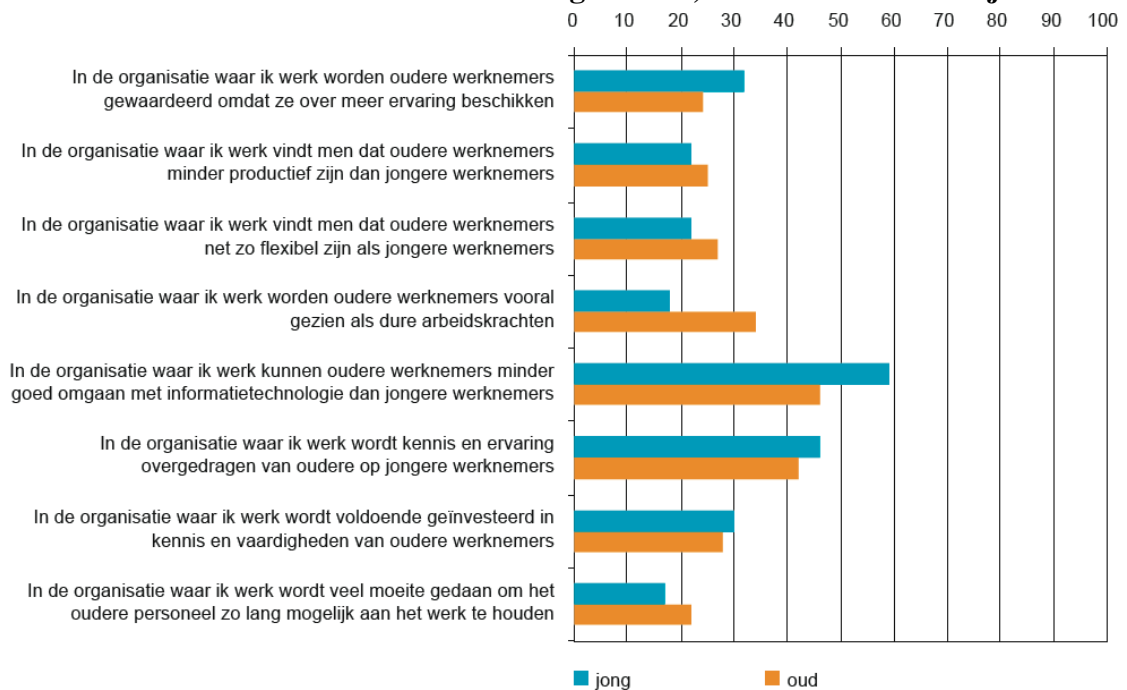
Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) en NIDI werknemersonderzoek, maart 2007

Trouw en CNV Vakmensen hebben ook onderzoek gedaan naar hoe collega's van verschillende generaties over elkaar denken. Hieruit kwam naar voren dat meer dan de helft van de

geïnterviewden denkt dat babyboomers het meest profiteren van de arbeidsvoorwaarden en de verzorgingsstaat. Uit de antwoorden op de vraag welke collega's het meest profiteren van bijscholing en promotie komt naar voren dat slechts 1% deze leeftijdsgroep ziet als de meest begunstigde<sup>11</sup>.

In onderstaande figuur is aangegeven hoe over ouderen wordt gedacht bij de overheid en in het onderwijs.

### De betekenis van oudere werknemers in de organisatie; overheid en onderwijs



### 1.10 De Nederlandse werknemer

In onderstaande tabellen worden de (gemiddelde) kenmerken van de Nederlandse werknemer en zijn werkplek gegeven alsook de effecten ervan.

#### Kenmerken van de Nederlandse werknemer (in gemiddelden)

Aantal werknemers	7.166.000
Geslacht	53% man, 47% vrouw
Leeftijd	40 jaar
Opleidingsniveau	26% ≤vmbo, 43%havo/mbo, 30% ≥hbo
Rookt	28%
Consumeert alcohol	73%
Voldoet aan de norm gezond bewegen	49%
Overgewicht (bmi≥25kg/m2)	44%
Extreem overgewicht (bmi≥30kg/m2)	10%

<sup>11</sup> Trouw d.d. 14 augustus 2010.

**zijn werksituatie**

Geen vaste aanstelling	21%
Parttime aanstelling (<32 uur)	35%
Regelmatig avond/nachtwerk	24%
Structureel overwerk	26%
Reistijd	53 min/dag
Beeldschermwerk	2,8 uur/dag
Telewerker	13%
Gevaarlijk werk	21%
Kracht zetten	41%
Ongemakkelijke werkhouding	36%
Lawaai	25%
Niet zelf volgorde van werk bepalen	12%
Onder hoge tijdsdruk werken	79%
Emotioneel veeleisend werk	51%
Ongewenst gedrag collega's	16%
Ongewenst gedrag klanten	25%

**en de effecten hiervan op zijn gezondheid en kijk op het werk**

Ervaren gezondheid goed t/m uitstekend	91%
Burnout	13%
Verzuim	4,0%
Chronische aandoening	38%
Arbeidsgehandicapt	18%
Arbeidsongeval met letsel en verzuim	3,1%
Tevreden met werk	79%
Tevreden met arbeidsomstandigheden	74%
Tevreden met salaris (rapportcijfer)	6,4
Tevreden met promotie en loopbaanmogelijkheden (rapportcijfer)	5,6
Tevreden met verlof- en vakantiemogelijkheden (rapportcijfer)	7,2
Zorgen over baanbehoud	23%
Door willen werken tot 65 jaar	42%
Door kunnen werken tot 65 jaar	45%
Door willen werken na 65 jaar	13%

Bron: *Kerncijfers NEA 2009, Vinger aan de pols van werkend Nederland*, TNO, mei 2010