

VOORTGANG MDIEU-REGELING: BEREIK EN EERSTE EFFECTEN

Derde tussenrapport monitoring en evaluatie MDIEU-regeling

Mark den Hartog

Arie Gelderblom

Tim Koenders

Elisa de Vleeschouwer

M.m.v. Eveline Ruijters



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, JANUARI 2025

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	5
1 INLEIDING	12
1.1 Achtergrond en opzet van de MDIEU-regeling	12
1.2 Monitoring en evaluatie van de MDIEU-regeling	13
1.3 Onderzoeksvragen tussentijdse evaluatie	14
1.4 Opzet tussentijdse evaluatie	15
2 OMVANG REGELING	16
2.1 Inleiding	16
2.2 Bereik sectoranalyses	16
2.3 Bereik activiteitenplannen sectoren	17
2.4 Bereik activiteitenplannen bedrijven	18
2.5 Verhouding duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	20
3 BEOORDELING INHOUD EN UITVOERING BEDRIJVENREGELING	22
3.1 Inleiding	23
3.2 Informatievoorziening	23
3.3 Tevredenheid	24
3.4 Redenen en belemmeringen voor deelname	26
3.5 Beoordeling inhoud van de regeling	29
3.6 Additionaliteit	31
4 BEREIK: ACTIVITEITEN EN DEELNAME (DI SECTOREN)	33
4.1 Inleiding	34
4.2 Activiteiten en onderwerpen	34
4.3 Bereik werknemers	39
4.4 Netto bereik: kenmerken van deelnemende werknemers	42

4.5	Bereik werkgevers	48
5	BEOORDELING EN (EERSTE) EFFECTEN (DI SECTOREN)	51
5.1	Inleiding	52
5.2	Beoordeling	52
5.3	Effecten	55
5.4	succes- en faalfactoren	69
6	ONDERDEEL EERDER UITTREDEN	73
6.1	Inleiding	74
6.2	Aanbodgraad	74
6.3	Informatievoorziening richting deelnemers RVU	75
6.4	Wordt de gewenste doelgroep bereikt? (netto bereik)	76
6.5	Inschatting van de eerste effecten op deelnemers (outcome)	85
6.6	Additionaliteit	88
I	ONDERZOEKSVERANTWOORDING	94
II	TABELLENBIJLAGE	105

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Het doel van de MDIEU-regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (DI; verplicht) en eerder uittreden (RVU; optioneel). Subsidieaanvragen konden zowel ingediend worden door bedrijven als door samenwerkingsverbanden in sectoren. In deze tussentijdse evaluatie gaan we na wie er bereikt worden met de regeling en wat de eerste effecten op deze deelnemers zijn. Daarnaast gaan we in op het aanvraag- en beoordelingsproces bij het eerste tijdvak voor bedrijven.

Ruim de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een toegekend MDIEU-project. Vanaf het derde tijdvak (begin 2023) gaat het vooral om vervolgaanvragen van sectoren die reeds eerder een project hebben uitgevoerd. Op basis van een ruwe schatting op grond van de einddeclaraties ligt deelname aan gezondheids-/inzetbaarheidschecks, workshops/trainingen en advies/coaching op respectievelijk 5%, 4% en 2% van de totale werkgelegenheid in de betreffende sectoren. De deelname ligt mogelijk iets hoger omdat in sommige einddeclaraties de deelnamegegevens niet helemaal compleet zijn. Daarnaast worden in een aantal sectoren op uitgebreide schaal websites, apps en/of nieuwsbrieven benut. Ongeveer de helft van de sectorale projecten biedt ook een RVU aan. Sectoren met een RVU verwachten dat ongeveer 25% van de werknemers die gebruik kunnen maken van de RVU dit zullen doen. Naar verwachting kan ongeveer 40% van de werknemers in de RVU-leeftijd gebruik maken van de RVU. Dit komt er op neer dat naar verwachting 10% van de werknemers in de RVU-leeftijd van de RVU gebruik zal maken.

De bedrijven die aanvragen hebben ingediend in de eerste twee bedrijfstijdvakken omvatten ongeveer 13% van de werkgelegenheid in Nederland. Ongeveer 1 op de 6 bedrijven in het eerste en tweede tijdvak heeft ook een RVU-deel, wat aanzienlijk lager is dan bij de aanvragen voor sectoren. De meeste projectleiders zijn overwegend positief over het aanvraag- en beoordelingsproces. Bij het aanvraagproces heeft men wel veel moeite met de administratieve lasten, wat dan ook de belangrijkste drempel was om aan de regeling deel te nemen. Desondanks was de belangstelling voor de bedrijfstijdvakken groot.

Om een scherper beeld te krijgen van het bereik van RVU-deelnemers is van belang om vast te stellen of binnen de deelnemende sectoren met name de groepen bereikt worden die het meest kwetsbaar zijn wat betreft duurzame inzetbaarheid. Dat de zwaarte van het werk en gezondheidsproblemen bij een aanzienlijk deel van de RVU-deelnemers een rol speelt, is dan ook een belangrijke uitkomst. Wel stopt ook een (groot) deel om van het pensioen te kunnen gaan genieten, nu het nog kan, of omdat men vindt dat men al lang genoeg heeft gewerkt. De gemiddelde deelnemer heeft een modaal uurloon en is niet vaak hoog opgeleid. Verder heeft de gemiddelde deelnemer een redelijk gunstige financiële positie, waarbij het hebben van een partner met inkomen, en het hebben van een (afbetaald) koophuis, een belangrijke rol spelen in dit financiële plaatje. RVU-deelname is (financieel gezien) minder interessant voor werknemers uit de lagere inkomensgroepen. Voorts zijn RVU-deelnemers relatief weinig werkzaam bij kleine bedrijven.

Ook bij de DI-maatregelen is het van belang dat zeker ook de meer kwetsbare groepen werkenden goed bereikt worden. Voor sommige groepen is dit het geval: zo zijn ouderen relatief sterk vertegenwoordigd. Op andere punten zijn er weinig aanwijzingen dat groepen die het meest kwetsbaar zijn, relatief sterk vertegenwoordigd zijn. Zo zijn de verschillen in gezondheid tussen deelnemers en niet-deelnemers beperkt. Tevens zijn flexwerkers maar in zeer beperkte mate terug te vinden onder de deelnemers. Bij

DI-activiteiten voor werkgevers is met name sprake van een ondervertegenwoordiging van kleine bedrijven. Wat betreft fysiek zwaar werk is vanuit de data veel minder een vergelijking mogelijk met de algehele werkzame bevolking, maar wel met de RVU-deelnemers. Daarbij komt naar voren dat DI-deelnemers veel minder vaak te maken hebben met fysiek zwaar werk in vergelijking met RVU-deelnemers.

Zowel deelnemende werknemers als werkgevers zijn positief over de DI-activiteiten en wat ze ervan geleerd hebben. Deelnemende werknemers verwachten echter niet dat ze door deze activiteiten langer door zullen werken. Zowel het bereik als de verwachte effecten lijken er dus op te wijzen dat de rol van de DI-activiteiten om later problemen bij groepen met zwaar werk te voorkomen, vooralsnog vrij beperkt is. Dit spoort ook met meer algemene opmerkingen van sectoren in einddeclaraties waarin ze aangeven dat op het punt van DI wel degelijk progressie wordt geboekt, maar dat dit een lange adem vergt. RVU-deelnemers zijn voluit positief over de gunstige effecten hiervan, op fysiek, maar zeker ook op mentaal vlak.

Het is niet zo dat zonder MDIEU de DI-activiteiten via een andere route toch wel hadden plaatsgevonden. Zonder MDIEU zouden bedrijven en sectoren ook aan DI-maatregelen hebben gewerkt, maar in afgeslankte vorm. MDIEU geeft de kans op intensivering en verrijking. Betrokkenen bij de RVU zouden zonder RVU langer hebben doorgewerkt, en maar beperkt via andere routes uittreden (zoals de WIA, WW, of uittreden op eigen kosten).

Doel en achtergrond van de regeling

De MDIEU-regeling is een van de maatregelen die uit het pensioenakkoord is voortgekomen. Het doel van de subsidieregeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (minimaal 25% van de subsidie voor een project) en eerder uittreden (maximaal 75% van de subsidie voor project). Subsidie voor duurzame inzetbaarheid (DI) is dus een vast onderdeel en subsidie voor eerder uittreden (RVU) optioneel. Aanvragen konden vanaf 2021 tot en met 2024 zowel ingediend worden door individuele bedrijven als sectoren.

Inhoud van deze tussentijdse evaluatie

De regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. Eerder verschenen een [eerste tussenrapport](#), en een [tweede tussenrapport](#) die betrekking hadden op het proces rondom de aanvraag en beoordeling en het bereik van de regeling. In het tweede tussenrapport is ook ingegaan op eerste effecten. In deze derde tussenrapportage worden zowel bereik als effecten verder uitgewerkt, onder meer door een bredere set aan onderzoeksactiviteiten. Daarnaast gaan we apart in op ervaringen bij het aanvraag- en beoordelingsproces bij de aanvragen voor individuele bedrijven.

We hebben de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Deskresearch, waaronder een analyse van 24 einddeclaraties van sectorale projecten.
- Enquêtes onder projectleiders van bedrijventijdvak 1.
- Enquêtes onder deelnemende werknemers en werkgevers binnen tijdvak 1 en 2 voor sectoren.
- Interviews met individuele DI-deelnemers.
- Enquête RVU-deelnemers binnen tijdvak 1 en 2 voor sectoren.
- Interviews met projectleiders van 5 sectorale projecten en betrokkenen bij de uitvoerende instantie UVB.
- Een analyse op basis van CBS microdata (waarbij een koppeling is gemaakt met de registratie van RVU-deelnemers).

Bruto bereik: de sectorale projecten omvatten ongeveer de helft van de werkgelegenheid; de belangstelling voor aanvragen door bedrijven is groot

Ruim de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een toegekend MDIEU-project. Vanaf het derde tijdvak gaat het vooral om vervolgaanvragen van sectoren die reeds eerder een project hebben uitgevoerd. Dit betekent dat de ondervertegenwoordiging van bepaalde sectoren in de eerste twee tijdvakken – met name horeca, financiële instellingen, ICT, onderwijs, handel, cultuur en overige dienstverlening – niet wezenlijk is veranderd.

Om de toegankelijkheid van de regeling te vergroten, was deze vanaf september 2023 ook opengesteld voor bedrijven. Het animo onder bedrijven was groot, zo blijkt uit het hoge aantal aanvragen. De bedrijven met aanvragen omvatten 13% van het totale aantal werknemers in Nederland. Een deel van deze aanvragen is afkomstig uit sectoren waar het bereik tot nu toe beperkt was, zoals de handel, financiële en overige dienstverlening. Maar ook vanuit de zorg en industrie – beide sectoren waar al veel gebruik gemaakt werd van de regeling – hebben veel bedrijven subsidie aangevraagd. De horeca, ICT, onderwijs en cultuur blijven ook hier achter.

Ongeveer de helft van de sectoren maakt gebruik van de subsidie voor een RVU. In financiële termen is het aandeel van de RVU in de regeling ruim 60%. Bedrijven vragen minder vaak subsidie aan voor een RVU; dit doet slechts ongeveer 1 op de 6 aanvragers in het eerste en tweede tijdvak.

Procevaluatie aanvragen bedrijven: overwegend positief beeld voorlichting, aanvraag- en beoordelingsproces

Bedrijven die meedoen aan het eerste bedrijventijdvak zijn in algemene zin tevreden over de inhoudelijke aspecten van de regeling. Over het DI-deel is men overwegend positief. Zo vindt het merendeel van de bedrijven dat de DI-activiteiten goed aansluiten bij de behoeften van hun bedrijf. Veelgenoemde achtergronden van de aanvraag, zoals het hoge ziekteverzuim, de zwaarte van het werk, veranderingen in het werk en het aandeel oudere werkenden in de organisatie, geven een indicatie van deze behoeften. Ongeveer een kwart van de bedrijven in de enquête heeft ook een RVU-deel. Het merendeel van hen is positief over de inhoud van het RVU-deel. Men vindt wel dat duurzame inzetbaarheid meer bijdraagt aan het aanpakken van de bedrijfsproblematiek. Dit is voor bedrijven tevens de voornaamste reden om geen RVU aan te vragen.

De algemene beoordeling van de dienstverlening van SZW/UVB is overwegend positief, getuige een gemiddeld rapportcijfer van een 7,3. Het aanvraagproces wordt met een 6,8 minder beoordeeld. Aanvragers (bedrijven) ervaren met name een grote administratieve last bij de subsidieaanvraag, vaker dan de sectoren. De administratieve lasten worden door bedrijven ook als voornaamste struikelblok gezien bij deelname aan MDIEU. Ook het gebrek aan ervaring met subsidieaanvragen en gebrek aan tijd of capaciteit spelen een rol. De grote belangstelling, de ruimte voor maatwerk en minder ervaring bij bedrijven bemoeilijkte het beoordelingsproces voor UVB.

Bruto bereik DI-sectoren: breed scala aan activiteiten

In het kader van de sectorale projecten wordt een breed scala aan DI-activiteiten ingezet; workshops/trainingen, advies/coaching en gezondheidschecks zijn daarbinnen belangrijk. Communicatie, apps en online tools worden ingezet om de thematiek en activiteiten onder de aandacht te brengen. Ook de onderwerpen van activiteiten zijn gevarieerd. Veel voorkomende onderwerpen zijn: gezond en veilig werken, goed leidinggeven, vaardigheden/leercultuur, loopbaan en gezonde leefstijl. Soms wordt ook ingezet op bronaanpak. Bronaanpak lijkt nog verdere mogelijkheden te bieden. Volgens bedrijven en sectoren kan bronaanpak via de inzet van technologie zeker een deel van het zware werk verlichten, maar er blijven altijd werkzaamheden waarvoor dit niet geldt.

De regeling bereikt diverse sectoren en daarmee een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid. Als een sector meedoet, zal echter maar een deel van de werkenden uit zo'n sector deelnemen aan

bovengenoemde MDIEU-activiteiten. Op basis van een ruwe schatting op grond van de einddeclaraties ligt de deelname bij individuele interventies het hoogste bij gezondheids-/inzetbaarheidschecks en workshops/trainingen (respectievelijk 5% en 4% van de totale werkgelegenheid in de betreffende sectoren). De deelname aan advies/coaching ligt op ongeveer 2%. De werkelijke deelnamepercentages liggen mogelijk iets hoger omdat in sommige einddeclaraties de deelnamegegevens niet helemaal compleet zijn. Daarnaast worden in een aantal sectoren op uitgebreide schaal websites, apps en nieuwsbrieven benut, die een hoog bereik hebben. De deelname aan individuele activiteiten verloopt per saldo ongeveer naar verwachting, maar de variatie is groot: zowel (aanzienlijk) lagere als hogere deelname komen regelmatig voor.

Netto bereik (kwetsbare groepen) RVU: zwaarte van het werk en de gezondheid spelen een duidelijke rol bij de deelnemers, maar zeker niet bij iedereen

Bij de deelnemers is van belang dat juist degenen bereikt worden die op het vlak van duurzame inzetbaarheid het meest kwetsbaar zijn (netto bereik). Dit is zowel van belang voor de DI-activiteiten als de RVU. Het gaat dan veelal om mensen die fysiek en/of geestelijk zwaar werk verrichten, een mindere gezondheid hebben, maar ook om mensen met relatief laagbetaald werk, werkzaam bij kleine bedrijven of degenen die lager opgeleid zijn.

Voor wat betreft de RVU worden idealiter werknemers bereikt die zonder RVU hun pensioen niet op een gezonde manier weten te bereiken; mensen die met een verslechterde gezondheid zouden (moeten) doorwerken tot hun pensioen, of ziek uitvallen. Dat de zwaarte van het werk en de gezondheid een duidelijke rol spelen bij de deelnemers is dan ook een belangrijke uitkomst. Toch is dit niet voor iedereen het geval. Een belangrijk deel van de deelnemers maakt gebruik van de regeling vanuit een positievere reden: om van het pensioen te kunnen gaan genieten, nu het nog kan, of omdat men al lang genoeg heeft gewerkt. Voor hen is een verminderende gezondheid minder aan de orde.

Dat de zwaarte van het werk en de gezondheid een duidelijke rol spelen komt mede doordat in de regeling op voorhand al stappen zijn ondernomen voor een zo goed mogelijk netto bereik: de RVU is alleen onder bepaalde criteria – die per sector worden bepaald – beschikbaar, zoals voor bepaalde functies. Deze criteria maken een eerste selectie per sector en zorgen er naar schatting voor dat ongeveer 40% van de relevante leeftijdsgroep in aanmerking komt voor een RVU. Vervolgens ligt het initiatief om gebruik te maken van een RVU bij de werknemer. Ongeveer een kwart van deze groep doet dit naar verwachting ook.

Deze opzet resulteert in een bepaald deelnemersprofiel. Zo zijn deelnemers relatief vaak werkzaam in een baan met een modaal uurloon, op een voltijddienstverband. Verder zijn zij niet vaak hoger opgeleid. Behalve zwaarte van het werk en de gezondheid speelt de financiële situatie van het huishouden een belangrijke rol in de deelname. Vanuit verschillende onderzoeksactiviteiten komt duidelijk naar voren dat RVU-deelname (financieel gezien) minder interessant is voor werknemers uit de lagere inkomensgroepen. Zij zijn ondervetegenwoordigd onder de deelnemers en geven relatief vaak aan twijfel te hebben over deelname aan de RVU vanwege de financiële situatie. Het hebben van een partner met inkomen, en het hebben van een (afbetaald) koophuis spelen een belangrijke rol in dit financiële plaatje. Tevens geldt dat de RVU-deelname relatief laag ligt bij kleine bedrijven.

Netto bereik (kwetsbare groepen) DI: voor diverse kwetsbare groepen geldt dat ze niet relatief sterk terugkomen bij de deelname

Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen belangrijk. Sommige groepen zijn op dit vlak echter kwetsbaarder. Het gaat dan bijvoorbeeld om lager opgeleiden, mensen met fysiek of geestelijk zwaar werk, mensen met een zwakkere gezondheid, flexwerkers en ouderen. Het is daarom belangrijk dat deze groepen minimaal evenredig, of beter nog, meer dan evenredig, worden bereikt bij de activiteiten die gericht zijn op de versterking van duurzame inzetbaarheid. Voor sommige groepen is dit het geval: zo zijn ouderen relatief sterk vertegenwoordigd. Maar op andere kenmerken zijn er minder

aanwijzingen dat kwetsbare groepen binnen de sectoren vaker bereikt worden. Bij gezondheid zijn de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers zeer beperkt. Voor opleidingsniveau geldt dat hoger opgeleiden bij de DI-deelnemers iets minder vertegenwoordigd zijn dan bij de gehele Nederlandse werkzame bevolking, wat erop duidt dat de meer kwetsbare groepen naar opleidingsniveau nog iets meer vertegenwoordigd zijn bij de DI-deelnemers. Als de vergelijking echter binnen sectoren wordt gemaakt dan zijn de verschillen naar opleidingsniveau tussen deelnemers en niet-deelnemers beperkt. Tevens zijn flexwerkers maar in zeer beperkte mate terug te vinden onder de deelnemers. Bij DI-activiteiten voor werkgevers is met name sprake van een ondervertegenwoordiging van kleine bedrijven.

Voor wat betreft fysiek zwaar werk ontbreken goede vergelijkbare openbare gegevens voor een vergelijking tussen DI-deelnemers en de totale werkzame bevolking. In dit geval gebruiken we de enquête onder RVU-deelnemers als vergelijkingsmateriaal omdat daar over arbeidsomstandigheden vergelijkbare vragen zijn gesteld. Hierbij geldt dat bij de DI-deelnemers zeker niet verwacht hoeft te worden dat ze vergelijkbaar zijn met RVU-deelnemers, omdat het bij de RVU om afgebakende selectieve groepen gaat, terwijl duurzame inzetbaarheid voor alle groepen van belang is. Wel is van belang dat de groepen die sterk vertegenwoordigd zijn bij de RVU-deelnemers ook goed zijn vertegenwoordigd bij de DI-deelnemers. Voor dergelijke groepen geldt immers in nog sterkere mate dat preventieve maatregelen en acties van belang zijn om problemen op latere leeftijd te voorkomen. In vergelijking met RVU-deelnemers in dezelfde sectoren, hebben de DI-deelnemers echter veel minder vaak te maken met fysiek zwaar werk. Ook hebben de DI-deelnemers een relatief hoog inkomen ten opzichte van de RVU-deelnemers. Het is dus zeker maar ten dele zo dat DI-maatregelen dezelfde typen groepen bereiken als die nu gebruik maken van de RVU.

Additionaliteit: Via MDIEU worden bestaande DI-activiteiten of plannen geïntensiveerd en verrijkt

Zouden de activiteiten ook zijn uitgevoerd als de MDIEU regeling niet had bestaan (additionaliteit)? Als MDIEU niet had bestaan, zouden de DI-initiatieven volgens de projectleiders van zowel bedrijven als sectoren vaak wel zijn ontwikkeld, maar in afgeslankte vorm. De regeling geeft de kans om deze activiteiten te intensiveren en te verrijken, of nieuwe activiteiten te ontwikkelen. Ook driekwart van de bedrijven die deelnemen in de sectorale projecten geven aan dat de MDIEU-activiteiten leiden tot gerealiseerde of nieuw geplande veranderingen in de organisatie.

Additionaliteit: Zonder de RVU had men langer doorgewerkt

Als de regeling niet had bestaan, zouden RVU-deelnemers langer hebben doorgewerkt. Naar verwachting zouden zij (gemiddeld) bijna 2 jaar langer doorwerken zonder RVU. Zonder subsidie zou in een groot deel van de sectoren alsnog een RVU zijn ontwikkeld, al zou het aantal deelnemers dat hiervan gebruik had kunnen maken naar verwachting lager zijn geweest.

Een ouder leeftijdscohort, dat werkzaam was in de latere RVU-sectoren, maar dat nog geen gebruik kon maken van de RVU, is gevolgd in de laatste jaren tot hun pensioen. Ook voor dit cohort, dat een sterk vergelijkbaar profiel heeft met de latere RVU-deelnemers, geldt dat zij nog diverse jaren hebben doorgewerkt. Bovendien is er een beperkte uitstroom naar WIA, WW en andere uitkeringen, hetgeen impliceert dat een cohort dat sterk vergelijkbaar is met de huidige RVU-deelnemers, voor de RVU niet vaak uitstroomde naar een uitkering. In welke mate men met vervroegd pensioen gaat, of naar een uitkering uitstroomt, verschilt wel per sector.

Hier staat tegenover dat in dit oudere cohort ook een deel al met vroegpensioen is gegaan vóór het derde jaar voor de AOW-leeftijd (de RVU is voor ten hoogste 36 maanden). Het is niet ondenkbaar dat deze groep, waren zij in aanmerking gekomen voor een RVU, nog wat langer had doorgewerkt om van de RVU gebruik te kunnen maken. Dit weegt echter (in omvang) niet op tegen het eerder uittreden door de RVU.

Eerste effecten DI: deelnemers zijn tevreden over de interventies, maar werknemers verwachten hierdoor niet langer door te werken

Zowel in de enquête onder DI-deelnemers als RVU-deelnemers zijn diverse indicaties gevraagd van de eerste effecten. Zowel werknemers als werkgevers geven een ruime voldoende als rapportcijfer voor het nut van de DI-activiteiten (respectievelijk 7,4 en 7,7). Als de deelname door werknemers als verplichting wordt ervaren, is het rapportcijfer wat lager. Dit geldt ook als men meer te maken heeft met fysiek zwaar werk. Zowel qua bereik als aansluiting ligt bij deze laatste groep dus nog mogelijke ruimte voor verbetering.

Een redelijk deel van de deelnemende werknemers geeft aan dat de activiteiten bijdragen aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. De interviews met deelnemers bevestigen dat de meesten positief terugkijken op de interventie en geven diverse voorbeelden dat zij hun gedrag hebben aangepast, met name op het punt van leefstijl en omgang met werkdruk.

Ook hier lijkt het beeld onder deelnemende werkgevers nog iets positiever. Driekwart van deze respondenten geeft aan dat de activiteiten hebben geleid tot een (geplande) verandering in de organisatie en een deelgroep hiervan verwacht weer dat dit uiteindelijk leidt tot meer scholingsdeelname en baantevredenheid in hun bedrijf en in iets mindere mate tot langer door kunnen werken van werknemers.

Dit laatste punt komt in de enquête onder werknemers veel minder duidelijk naar voren. Zij verwachten niet dat ze door de activiteiten ook langer zullen blijven werken. De meesten geven in een directe vraag hierover in de enquête aan dat de activiteiten geen invloed hebben op de (verwachte) leeftijd waarop men zal stoppen. Dit wordt bevestigd in de interviews. De verwachte uittreedleeftijd wordt vooral bepaald door de privé-situatie, financiële factoren en werkplezier. De gemiddelde leeftijden tot wanneer DI-deelnemers in de enquête door zouden willen en kunnen werken, zijn ook redelijk vergelijkbaar met wat meer in algemene zin in de NEA-enquête voor Nederlandse werknemers wordt aangegeven bij een vergelijkbare vraagstelling. Dat de interventies (nog) niet heel zwaar doorwegen past ook bij het beeld uit de einddeclaraties dat weliswaar progressie wordt geboekt met DI, maar dat dit een lange adem vraagt.

De grote diversiteit aan succes- en faalfactoren en wisselende ervaringen van sectoren illustreert het belang van een zorgvuldige uitvoering van projecten

Sectoren beschrijven in de einddeclaraties een aantal succes- en faalfactoren voor een MDIEU-project. Vanuit de einddeclaraties zijn er weinig aanwijzingen dat bepaalde typen interventies veel succesvoller zijn dan andere. Ieder type activiteit heeft voor- en nadelen. Dezelfde typen activiteiten verlopen soms vrij succesvol en soms veel minder. Dit wijst erop dat niet zozeer het type activiteit bepalend is voor het succes, maar veel meer de precieze invulling en uitvoering daarvan. Succesfactoren die daarbij vaker terugkomen zijn het afstemmen van communicatiemiddelen en activiteiten op de doelgroep, goed projectmanagement, vooraf een goede inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden, het doorlopend evalueren en bijsturen van het project, en een laagdrempelige aanpak, zoals een persoonlijke aanpak richting bedrijven en aanwezigheid op de werkvloer.

Waar sectoren met name tegenaan lopen is het feit dat andere acute problemen meer aandacht vragen dan duurzame inzetbaarheid. Daarbij speelt ook de huidige krapte op de arbeidsmarkt mee. Dit werkt ook door in een goede “bemensing” van het project en het vinden van geschikte aanbieders van interventies. Een andere genoemde faalfactor is dat het lastig blijkt om de doelgroep te bereiken, zowel aan werknemers- als werkgeverskant. Verder geven diverse sectoren aan dat de term duurzame inzetbaarheid niet goed werkt.

Eerste effecten RVU: deelnemers zien veel positieve effecten

De effecten van de RVU worden overtuigend als positief beoordeeld door de deelnemers. Zij ervaren door het stoppen met werken minder problemen op fysiek vlak en op geestelijk vlak (gelukkiger; minder psychische klachten; minder vaak zorgen). Er is één aspect waar de positieve en negatieve effecten elkaar ongeveer in evenwicht houden, namelijk op het vlak van sociale contacten. De situatie van rondkomen na start RVU is ongewijzigd en (voldoende) goed voor het gros van de deelnemers. Toch is dit niet voor iedereen het geval: een klein deel van de deelnemers (6%) schat de nieuwe situatie in als (zeer) moeilijk, maar maakt toch gebruik van de RVU. Dit houdt vermoedelijk verband met een verminderde gezondheid omdat we zien dat de deelnemers die minder makkelijk kunnen rondkomen na de RVU vaker een minder goede gezondheid hebben en vaker aangeven van de RVU gebruik te maken vanwege hun gezondheid.

1 INLEIDING

De MDIEU-regeling is een van de maatregelen die uit het pensioenakkoord is voortgekomen. Het doel van de regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Sociale partners in sectoren konden vanaf 2021 tot en met 2024 gezamenlijk subsidieaanvragen indienen, waarbij subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid (minimaal 25%) verplicht was en subsidie voor het onderdeel eerder uittreden optioneel (maximaal 75%). Ook konden individuele arbeidsorganisaties, zoals bedrijven en stichtingen, vanaf 2023 tot en met 2024 een subsidie aanvragen. De regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. In deze tussentijdse evaluatie focussen we op het uitvoeringsproces bij de tijdvakken voor individuele bedrijven, het (netto) bereik na de eerste twee sectortijdvakken, de additionaliteit en de eerste resultaten (outcome) van de regeling.

1.1 ACHTERGROND EN OPZET VAN DE MDIEU-REGELING

Het kabinet heeft op 5 juni 2019 een akkoord bereikt met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Een van de maatregelen die hieruit voortvloeit is de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Het doel van deze regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. Sociale partners in sectoren konden vanaf 2021 tot en met 2024 in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen om een impuls te geven aan beleid en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang van werkend leven naar pensioen. Ook individuele arbeidsorganisaties zoals bedrijven en stichtingen (hierna genoemd bedrijven) konden hiervoor sinds 2023 (en tot en met 2024) een subsidieaanvraag indienen.

De regeling heeft een budget van € 964 miljoen voor een periode van vijf jaar en heeft betrekking op de periode 2021 tot en met 2025.¹ Per project is maximaal 75% beschikbaar voor maatregelen gericht op het wegnemen van financiële knelpunten bij het aanbieden van een RVU-uitkering om eerder uit te treden (EU) en minimaal 25% voor investeringen in duurzame inzetbaarheid (DI).

Sectorale samenwerkingsverbanden en bedrijven stellen een activiteitenplan op, gebaseerd op een analyse van de problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector of het bedrijf. Er zijn vijf subsidiabele thema's, waarin de activiteiten moeten passen:

- A. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- B. Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- C. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden
- D. Het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan
- E. Het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden (RVU's)

¹ Van het beschikbare budget van 1 miljard euro uit het pensioenakkoord is 36 miljoen euro gereserveerd voor subsidiëring van relevante initiatieven met een boven-sectoraal karakter. Deze boven-sectorale initiatieven vallen buiten de scope van de evaluatie.

Thema's A tot en met D vallen onder duurzame inzetbaarheid, thema E ziet toe op eerder uittreden. Activiteitenplannen die enkel gericht zijn op eerder uittreden kwamen niet voor subsidie in aanmerking; activiteitenplannen die enkel gericht zijn op duurzame inzetbaarheid wel. Er is een [menukaart MDIEU](#) beschikbaar voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid met voorbeelden van activiteiten die voor subsidie in aanmerking konden komen.

Er zijn in totaal acht aanvraagtijdvakken opengesteld voor een subsidie voor activiteitenplannen: vijf tijdvakken voor sectorale samenwerkingsverbanden en drie tijdvakken voor bedrijven. Inmiddels hebben alle tijdvakken voor sectoren en bedrijven plaatsgevonden. Daarnaast konden sectoren vijf keer subsidie aanvragen voor een (update van de) sectoranalyse. Voor bedrijven gold dat zij hun subsidie voor de bedrijfsanalyse aanvroegen op het moment dat zij ook de subsidie voor hun activiteitenplan aanvroegen. Bij sectoren verliep dit gescheiden van elkaar.

Kader 1.1 Belangrijke criteria voor deelname

- Er kon subsidie aangevraagd worden door sectorale samenwerkingsverbanden en individuele arbeidsorganisaties. Een samenwerkingsverband bestaat uit ten minste één werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie. Andere organisaties in een sector, zoals O&O-fondsen en brancheorganisaties, konden zich ook aansluiten bij een samenwerkingsverband
- De plannen uit het activiteitenplan moeten gebaseerd zijn op de uitkomsten van een sector- of bedrijfsanalyse
- Minimaal 25% van het aan te vragen subsidiebedrag moet betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid
- De aangevraagde subsidie moet minimaal € 75.000 bedragen²
- De subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid moet maximaal 50% van de subsidiabele kosten bedragen
- De subsidie voor het onderdeel eerder uittreden moet maximaal 25% van de subsidiabele kosten bedragen

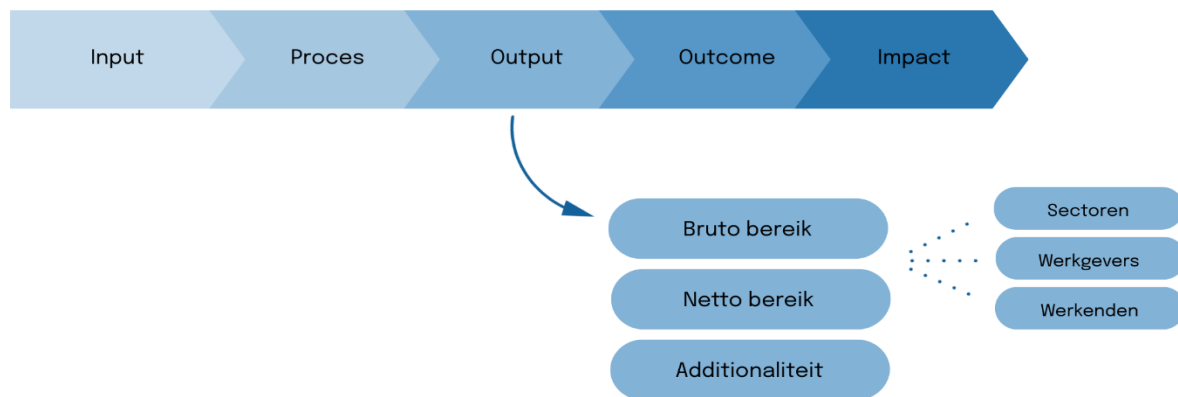
1.2 MONITORING EN EVALUATIE VAN DE MDIEU-REGELING

De MDIEU-regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. Naast verantwoording van de regeling is een belangrijk aspect van de monitoring en evaluatie lerend vermogen: op de korte termijn voor bijsturing van de regeling en op de langere termijn voor verdere beleidsvorming op dit terrein.

Centrale vraagstelling van de monitoring en evaluatie is in hoeverre de doelstellingen van de regeling gerealiseerd worden. Het hoofddoel van de regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. Daar hoort bij dat duurzame inzetbaarheid een vanzelfsprekend onderdeel wordt van werkgever- en werknemerschap (eerste subdoel) en dat oudere werknemers voor wie doorwerken tot het pensioen moeilijk is en voor wie de werkgever niet in staat is een gehele RVU te financieren, in staat worden gesteld om eerder uit te treden (tweede subdoel).

² Het drempelbedrag voor sectoren is tussentijds aangepast, en bedroeg in de eerste drie tijdvakken nog € 125.000.

Om deze doelen te bereiken, moet de volgende beleidsketen worden doorlopen:



Het resultaat van de ene schakel in de keten is bepalend voor het resultaat van de volgende schakels. Om voldoende sectoren, werkgevers en werkenden te bereiken (bruto bereik) is het bijvoorbeeld van belang dat het uitvoeringsproces (denk aan de voorlichting en het aanvraagproces) goed verloopt. En cruciaal voor de outcome en impact van de regeling is bijvoorbeeld dat de werkgevers en werkenden worden bereikt die dit het meeste nodig hebben (netto bereik) en anders niet bereikt zouden worden met beleid op dit terrein (additionaliteit). Daarom besteden we in de evaluatie veel aandacht aan deze tussenliggende schakels.

1.3 ONDERZOEKSVRAGEN TUSSENTIJDSE EVALUATIE

In deze tussentijdse evaluatie focussen we op het netto bereik en de additionaliteit van de regeling en de eerste, korte termijn effecten op deelnemers (outcome). Daarnaast besteden we aandacht aan de ervaringen van bedrijven met het uitvoeringsproces van de bedrijventijdvakken. Ook geven we een korte update van het bruto bereik, zoals al eerder in het [eerste tussenrapport](#) en [tweede tussenrapport](#) aan bod kwam. We gaan in op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe verloopt de informatievoorziening en het aanvraag- en beoordelingsproces voor de bedrijven?
 - a. Hoe verloopt het aanvraag- en beoordelingsproces voor subsidieaanvragers?
 - b. Hoe vindbaar en bereikbaar was de subsidie en was de ondersteuning van SZW voldoende?
2. Wat is het bruto bereik van de regeling?
 - a. Welke sectoren nemen wel en niet deel?
 - b. Hoeveel werkgevers en werkenden worden naar verwachting bereikt?
 - c. Wat voor typen interventies en thema's worden ingezet?
3. Wat is het netto bereik van de regeling?
 - a. Hoe groot is de problematiek in deelnemende sectoren?
 - b. Zijn er sectoren waar de problematiek groot is, maar die (nog) niet worden bereikt?
 - c. Worden met de activiteiten vooral mensen bereikt die tot de doelgroep van MDIEU behoren, of ook mensen die niet tot deze doelgroep behoren?
4. In hoeverre zijn de gesubsidieerde activiteiten additioneel door de subsidie?
5. Wat zijn de effecten van de regeling op de korte termijn?
 - a. Wat zijn effecten van deelname aan DI-activiteiten op kennis en bewustzijn t.a.v. DI en het gedrag van werknemers en werkgevers?
 - b. Wat zijn succes- en faalfactoren bij de toepassing van DI-activiteiten?
 - c. Wat zijn de effecten van deelname aan een RVU op gezondheid en welzijn?

1.4 OPZET TUSSENTIJDSE EVALUATIE

Voor deze tussentijdse evaluatie zijn meerdere onderzoeksactiviteiten verricht, om zo bovenstaande vragen vanuit verschillende perspectieven te belichten. We hebben onder andere gebruik gemaakt van bestaande informatie vanuit SZW/UVB over het aantal aanvragen en toekenningen in de verschillende sector- en bedrijventijdvakken. Ook zijn de sectoranalyses, activiteitenplannen en voortgangsrapportages van projecten geraadpleegd, én is een analyse uitgevoerd naar aanleiding van de eerste einddeclaraties uit sectortijdvakken 1 en 2.

Aanvullend is het volgende veldwerk verricht:

- Een enquête onder projectleiders uit bedrijventijdvak 1
- Een enquête onder deelnemende werkgevers uit sectortijdvak 2 (aanvullend op de enquête in sectortijdvak 1 die reeds in het kader van de vorige rapportage is uitgevoerd)
- Een enquête onder deelnemende werknemers uit sectortijdvak 2 (aanvullend op de enquête in sectortijdvak 1 die reeds in het kader van de vorige rapportage is uitgevoerd)
- Een enquête onder RVU-deelnemers uit sectortijdvak 2 (aanvullend op de enquête in sectortijdvak 1 die reeds in het kader van de vorige rapportage is uitgevoerd)
- Interviews met een aantal projectleiders van sectortijdvakken 1 en 2 (in het kader van de casestudies)
- Interviews met een aantal niet-deelnemende bedrijven
- Interviews met DI-deelnemers

Om het netto bereik van het onderdeel eerder uittreden te onderzoeken, is gebruik gemaakt van CBS microdata. Deelnemers aan een gesubsidieerde RVU vanuit sectortijdvakken 1 en 2 zijn daarbij vergeleken met niet-deelnemers en met werknemers uit eerdere cohorten die net niet in aanmerking kwamen voor de regeling.

Omdat we ons concentreren op tijdvak 1 en 2, is het veldwerk met name gericht op de toepassing van MDIEU in sectoren. We gaan wel kort in op het bruto bereik van de bedrijventijdvakken en hebben informatie verzameld over hoe bedrijven de inhoud en uitvoering van de regeling ervaren.³

Relatie met vorige tussenrapportage(s)

In deze rapportage wordt voor een belangrijk deel antwoord gegeven op vergelijkbare onderzoeksvragen als in de vorige tussenrapportage. Om deze vragen te beantwoorden is nu echter meer onderzoeksmateriaal beschikbaar. Dit betreft zowel een verbreding van eerder uitgevoerde analyses omdat er meerdere sectoren aan de analyse worden toegevoegd. Daarnaast zijn nieuwe onderzoeksactiviteiten uitgevoerd, zoals de analyse van de einddeclaraties en de interviews met DI-deelnemers, die nieuwe inzichten opleveren en daarmee ook bijdragen aan een aantal nieuwe onderzoeksvragen.

³ We benutten hierbij ook een onderzoek in opdracht van UVB naar de ervaringen van bedrijven met het uitvoeringsproces van het bedrijventijdvak. De additionele informatie die wij via een enquête hebben verzameld is op dit onderzoek afgestemd om overlap te voorkomen.

2 OMVANG REGELING

In dit hoofdstuk gaan we na hoeveel sectoren en bedrijven gebruik maken van de MDIEU-regeling, wat de verhouding DI/RVU is in de projecten, en geven we een indicatie van het aandeel van de totale werkgelegenheid dat hiermee wordt bereikt.

Op dit moment is aan 80 sectorale activiteitenplannen een subsidie verleend. Dit loopt naar verwachting op tot ruim 100 activiteitenplannen als het vijfde tijdvak definitief is. Op dit moment is er reeds €476 miljoen subsidie verleend en is er nog eens €55 miljoen subsidie gevraagd in het laatste tijdvak. De laatste 3 tijdvakken bestonden grotendeels uit vervolgaanvragen op eerdere MDIEU-projecten. Het gaat in totaal om 59 unieke sectoren. Ongeveer de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een MDIEU-project

Om de toegankelijkheid van de regeling te vergroten, is deze vanaf september 2023 ook opengesteld voor bedrijven. Er is veel animo onder bedrijven. Zo zijn er ruim 1200 aanvragen ingediend en is het budget sterk overvraagd. De meeste aanvragen zijn afkomstig uit de sectoren zorg, industrie en handel. Ongeveer 13% van de werknemers in Nederland werkt in een bedrijf met een MDIEU-project.

Ongeveer de helft van de sectorale projecten biedt ook een RVU aan, terwijl dit voor ongeveer 1 op de 6 bedrijven geldt. De redenen om geen RVU te nemen verschillen echter niet veel tussen bedrijven en sectoren.

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag welk deel van de totale werkgelegenheid wordt bereikt met de regeling en welk deel nog mist. Ook geven we het aantal toegekende sectoranalyses en projectaanvragen en de daarbij verleende subsidie. We maken hierbij gebruik van een database met gegevens uit de activiteitenplannen, die door het ministerie ter beschikking is gesteld. Het betreft toegekende projecten aan zowel sectorale samenwerkingsverbanden als bedrijven. Deze database omvat onder meer gegevens over aantallen werknemers binnen samenwerkingsverbanden en bedrijven.

2.2 BEREIK SECTORANALYSES

Samenwerkingsverbanden konden subsidie aanvragen voor het opstellen van een sectoranalyse. Het hebben van zo'n sectoranalyse is een voorwaarde voor het indienen van een activiteitenplan, al hoeft deze niet te zijn gesubsidieerd vanuit de MDIEU-regeling. Er zijn inmiddels vijf aanvraagstijdvakken geweest voor subsidie voor een sectoranalyse of een (optionele) update van de sectoranalyse.

Sinds 2021 is er in totaal € 2,61 miljoen subsidie voor sectoranalyses toegekend, voor 142 projecten. Er zijn in totaal 146 aanvragen ingediend: één aanvraag is ingetrokken, drie aanvragen voor een

sectoranalyse zijn niet toegekend.⁴ In het eerste tussenrapport bleek dat in de eerste twee tijdvakken relatief weinig gesubsidieerde sectoranalyses zijn uitgevoerd in financiële instellingen, horeca, en advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening. In de laatste drie tijdvakken zijn er geen aanvragen bijgekomen vanuit deze sectoren.

2.3 BEREIK ACTIVITEITENPLANNEN SECTOREN

Naar verwachting wordt er over vijf tijdvakken ruim € 530 miljoen subsidie verleend, aan meer dan 100 activiteitenplannen

In totaal zijn er sinds de start van MDIEU 80 activiteitenplannen toegekend: 13 in het eerste tijdvak, 40 in het tweede tijdvak, 8 in het derde tijdvak en 19 in het vierde tijdvak. Eén samenwerkingsverband is tussentijds gestopt met het project en heeft dus geen subsidie ontvangen. Aan de 79 overgebleven projecten is in totaal € 476 miljoen subsidie verleend over de eerste vier tijdvakken. Ook het vijfde en laatste aanvraagtijdvak is recent gesloten en heeft geresulteerd in 27 aanvragen, waarin € 55 miljoen subsidie is aangevraagd. Naar verwachting zal er over 5 sectortijdvakken ruim € 530 miljoen subsidie zijn verleend aan de activiteitenplannen van ruim 100 sectorale projecten van samenwerkingsverbanden.

De laatste 3 tijdvakken bestonden grotendeels uit vervolgaanvragen op eerdere MDIEU-projecten

Een belangrijke opmerking bij het aantal toekenningen is dat er in totaal 22 vervolgaanvragen zijn goedgekeurd, waarvan 21 in het derde en vierde sectortijdvak.⁵ Voor de eerste vier tijdvakken geldt dat er in totaal 58 “unieke” sectoren een MDIEU-project toegekend hebben gekregen. In een gesprek met UVB kwam naar voren dat óók in het vijfde sectortijdvak vooral vervolgaanvragen zijn ingediend. Ervan uitgaande dat alle aanvragen in het vijfde tijdvak verleend zullen worden, is over de gehele looptijd subsidie geboden aan 59 unieke sectoren.

Tabel 2.1 Aanvragen en toekenningen per tijdvak

	Aanvragen	Toekenningen	Verleende subsidie
Tijdvak 2021	14	13	€ 118 miljoen
Tijdvak 2022	40	40*	€ 133 miljoen
Tijdvak 2023 Q1	11	8	€ 48 miljoen
Tijdvak 2023 Q3	20	19	€ 177 miljoen
Tijdvak 2024	27	Nog niet bekend	€55 miljoen (gevraagd)
Totaal	112	80* (107**)	€ 476 miljoen* (€531 miljoen**)

* Eén project is tussentijds gestopt en ontvangt dus geen subsidie. Het totale subsidiebedrag excl. dit project is € 472 miljoen.

** Het totaal aantal toekenningen en verleende subsidie als de aanvragen (in zijn geheel) worden goedgekeurd.

Iets meer dan de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een MDIEU-project

Om een eerste inschatting te maken van het bruto bereik van de regeling is gekeken naar het aantal werknemers dat in een sector werkt dat onder de reikwijdte valt van een MDIEU-project. Omdat het aantal werknemers voor een eerste en vervolgpriject kan verschillen, en we deze projecten maar één

⁴ Het betreft projecten die geen sectorale insteek hebben.

⁵ In het vierde sectortijdvak hadden zelfs 18 van de 19 toekenningen betrekking op een vervolgaanvraag.

keer meetellen, nemen we voor deze samenwerkingsverbanden het gemiddelde aantal werknemers van de verschillende activiteitenplannen. Via de sectoren komt het bruto bereik van de MDIEU-regeling daarmee neer op ongeveer 4,2 miljoen werknemers. Ter vergelijking: in Nederland waren er in 2023 ongeveer 7,9 miljoen werknemers (in de leeftijdscategorie 15-65). Uiteraard neemt maar een deel van de werknemers in deelnemende sectoren ook daadwerkelijk deel aan interventies. Hierop gaan we in hoofdstuk 4 nader in.

2.4 BEREIK ACTIVITEITENPLANNEN BEDRIJVEN

Veel animo voor bedrijventijdvakken: ruim 1200 aanvragen en een sterk overvraagd budget

Sinds 2023 is de MDIEU-regeling ook opengesteld voor bedrijven, om de toegankelijkheid van de regeling verder te vergroten. Het eerste tijdvak voor bedrijven werd in september 2023 geopend en liep tot en met november 2023. Inmiddels zijn ook de laatste twee tijdvakken geweest: in april 2024 en september 2024.

Er is veel animo onder bedrijven, zo blijkt uit het hoge aantal aanvragen. Het aantal aanmeldingen in de drie tijdvakken voor bedrijven laat een stijgende lijn zien: 248 in het eerste tijdvak, 404 in het tweede en 613 in het derde (zie tabel 3.2). In het eerste tijdvak werd er nog onderscheid gemaakt tussen kleine (75k – 300k) en grote (>= 3 ton) projecten, maar dit onderscheid is losgelaten bij de volgende tijdvakken omdat er in het eerste tijdvak bij de grotere projecten niet alle gereserveerde middelen waren besteed. Er is ook duidelijk sprake van een grote overvraging van het budget in de laatste twee bedrijventijdvakken: er is respectievelijk ruim €190 miljoen en €215 miljoen aangevraagd⁶.

Tabel 2.2 Aanvragen en toekenningen per tijdvak

	Aanvragen	Toekenningen	Subsidieplafond	Verleende subsidie (schatting)
Tijdvak 2023	248	212 (40 met RVU)	€ 92 miljoen*	€ 89 miljoen
Tijdvak 2024 Q2	404	Nog niet bekend	€ 100 miljoen	(€ 100 miljoen)
Tijdvak 2024 Q3	613	Nog niet bekend	€ 100 miljoen	(€ 100 miljoen)
Totaal	1265		€ 292 miljoen	€ 92 miljoen (€292 miljoen)

* van dit bedrag is € 17 miljoen beschikbaar gesteld voor aanvragen tot € 300.000 subsidie en € 75 miljoen voor aanvragen van € 300.000 subsidie en meer.

⁶ De belangstelling vanuit bedrijven wordt geïllustreerd met het feit dat de aanvragen al heel snel binnenkwamen na openstelling van de bedrijventijdvakken. Dit geldt zeker voor het tweede en derde tijdvak. De aanvragen werden geselecteerd op basis van het “first come first served principe”. Op een bepaald moment zijn berichten geplaatst op de website Dit bericht gaf aan dat de kans op succes minimaal was gezien de hoeveelheid aanmeldingen op de dag van de opening van het tijdvak.

Ongeveer 13% van de werknemers in Nederland werkt in een bedrijf met een MDIEU-project

Uit de database met toegekende MDIEU-projecten voor de eerste twee bedrijventijdvakken blijkt dat er 375 projecten waren toegekend per oktober 2024.^{7,8} Bij deze bedrijven werken ruim 840.000 werknemers, ongeveer 13% van het totale aantal werknemers in Nederland. Een deel van deze werknemers valt overigens ook onder een van de sectoren met een sectoraal MDIEU-project, dus het is niet correct om het bereik van beide regelingen bij elkaar op te tellen (zonder hiervoor te corrigeren).

De sector met de meeste bedrijfsaanvragen is de zorg (24% van het aantal aanvragen is afkomstig uit de zorg). Daarna volgen de sector industrie (15%) en handel (11%). We zijn nagegaan of sectoren die tot op heden nog niet of maar beperkt deelnemen aan de regeling, nu via het bedrijventijdvak wel worden bereikt. Dat blijkt bij een aantal sectoren inderdaad het geval te zijn: in de sector handel, financiële dienstverlening en overige dienstverlening is de dekkingsgraad (zie tabel 3.3) hoog, terwijl het bereik van deze sectoren laag is bij de sectorale regeling. Horeca, ICT en onderwijs blijven ook in het bedrijventijdvak achter.

Weinig focus op (een) specifieke doelgroep(en)

Uit de enquête onder projectleiders van het eerste bedrijventijdvak (N=111) geeft 58% aan dat de DI-activiteiten gericht zijn op alle werknemers binnen hun bedrijf, 35% geeft aan dat de DI-activiteiten gericht zijn op alle werkenden, en slechts 7% geeft aan vooral te focussen op (een) specifieke doelgroep(en). Via een open vraag is projectleiders gevraagd wat zij doen om werkenden die dit het meeste nodig hebben te bereiken. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat dit hoofdzakelijk gebeurt via communicatie uitingen. Hierbij worden alle kanalen ingezet: mails en folders, individuele gesprekken, bijeenkomsten, en in een enkel geval online platformen binnen het bedrijf. Een deel (ongeveer 10%) van de projectleiders geeft aan naar verschillende doelgroepen te kijken, en op basis van deze doelgroepen verschillende strategieën toe te passen.

⁷ Het gaat om alle 212 toegekende projecten voor het eerste bedrijventijdvak en 163 toegekende projecten voor het tweede bedrijventijdvak.

⁸ Het aantal van 375 toegekende aanvragen komt niet overeen met de 475 aanvragen in onderstaande tabel. Dit komt omdat de aanvragen betrekking kunnen hebben op meerdere sectoren en deze aanvragen in dat geval meerdere keren worden meegeteld.

Tabel 2.3 Aantal toegekende aanvragen en dekkinggraad bedrijfsaanvragen

	Aantal aanvragen	% werknemers bij bedrijven in totaal aantal werknemers
Totaal	475	13%
<i>Per sector*</i>		
Landbouw, bosbouw en visserij	2	1%
Winning van delfstoffen	0	0%
Industrie	73	9%
Energievoorziening	2	25%
Waterbedrijven en afvalbeheer	0	0%
Bouwnijverheid	26	7%
Handel	51	18%
Vervoer en opslag	17	22%
Horeca	7	8%
Informatie en communicatie	18	6%
Financiële dienstverlening	24	36%
Verhuur en handel van onroerend goed	4	9%
Specialistische zakelijke diensten	38	7%
Verhuur en overige zakelijke diensten	22	4%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	11	6%
Onderwijs	18	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	113	23%
Cultuur, sport en recreatie	5	8%
Overige dienstverlening	44	52%

* Sommige bedrijven vallen onder meerdere sectoren en worden daardoor meerdere keren meegeteld (zowel in het aantal aanvragen als de dekkinggraad). Dit leidt tot een overschatting van de dekkinggraad. Bron aantal werknemers bij aanvragende bedrijven: voorlopige database bedrijfsaanvragen (stand 2 oktober november 2024).

Bron voor totaal aantal werknemers in een sector: CBS Statline - Arbeidsvolume

2.5 VERHOUDING DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

Ongeveer de helft van de sectorale projecten heeft ook een RVU

Tabel 3.4 toont een aantal kenmerken over de verhouding tussen de twee onderdelen van de regeling. Ongeveer de helft van de sectorale projecten werkt met een subsidie voor een RVU. Als gekozen wordt voor een RVU, gaat het in 22 van de 41 projecten om een aandeel⁹ dat hoger is dan 70%. Voor de eerste vier tijdvakken geldt dat de RVU ongeveer 60% van het totale subsidiebedrag omvat.

⁹ Dit betreft het aandeel van de RVU-subsidie in het totaal van de subsidie voor DI en RVU. Sectoren kunnen een toeslag krijgen voor overheadkosten en subsidie voor de kosten van de accountantsverklaring. Deze worden niet meegenomen in de berekening van het aandeel.

Tabel 2.4 Kenmerken verhouding DI/ RVU bij sectoren

	Tijdvak 2021	Tijdvak 2022	Tijdvak 2023 Q1	Tijdvak 2023 Q3	Totaal
Totaal aantal projecten*	13	39	8	19	79
Aantal projecten met RVU**	8	18	3	12	41
Aantal projecten per categorie:					
- 70% of meer	3	12	1	6	22
- 50 tot 70%	3	5	1	5	14
- 0 tot 50%	2	1	1	1	5
- 0%	5	21	5	7	38

Bron: projectendatabase

In de vorige tussenrapportage werd geconcludeerd dat sectoren die geen gebruik maken van de subsidie voor eerder uittreden hier verschillende redenen voor hebben. De belangrijkste redenen zijn dat dit onderdeel niet aansluit bij de sectorproblematiek en de krappe arbeidsmarkt in de sector. Andere redenen die (in mindere mate) worden genoemd zijn dat de cao-onderhandelingen over een mogelijke RVU-regeling nog lopen of dat er al alternatieve regelingen zijn voor zwaar werk. Bij een klein aantal sectoren is sprake van een gebrek aan financiële middelen om RVU's aan te bieden.

Voor sectoren waar in eerste instantie geen RVU in het MDIEU-project was opgenomen geldt dat er vooralsnog geen vervolgprijzen zijn waarin alsnog een RVU is opgenomen. Tegelijkertijd is een groot deel van de RVU's inmiddels verlengd met de vervolgaanvragen.

Verhouding RVU en DI ligt bij bedrijven een stuk lager dan bij sectoren

Ook voor bedrijven was het mogelijk subsidie aan te vragen voor het onderdeel eerder uittreden. Een op de zes bedrijven heeft dit gedaan.¹⁰ Het betreft met name bedrijven in de industrie en de zorg. Het aandeel aanvragen met een RVU ligt bij bedrijven relatief laag in vergelijking met de sectoren.

¹⁰ Dit is berekend op basis van toegekende aanvragen uit het eerste en tweede bedrijventijdvak. Voor het tweede bedrijventijdvak geldt wel dat nog niet alle aanvragen waren toegekend op peildatum 1 oktober dan wel in het dashboard zijn opgenomen.

3 BEOORDELING INHOUD EN UITVOERING BEDRIJVENREGELING

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe projectleiders van MDIEU-projecten in het eerste bedrijventijdvak de inhoud en uitvoering van de regeling beoordelen. We putten hierbij uit twee verschillende enquêtes onder projectleiders uit het eerste bedrijventijdvak.

De algemene beoordeling van de dienstverlening van SZW/UVB is overwegend positief, getuige een gemiddeld rapportcijfer van een 7,3. Veel aspecten van het aanvraagproces scoren rond dit rapportcijfer. Een positieve uitschieter is het contact met contactpersonen van UVB, dat een 8,0 krijgt. Het aanvraagproces wordt met een 6,8 minder beoordeeld. Aanvragers (bedrijven) ervaren met name een grote administratieve last bij de subsidieaanvraag, vaker dan de sectoren. De administratieve lasten worden door bedrijven ook als voornaamste struikelblok gezien bij deelname aan MDIEU. Ook het gebrek aan ervaring met subsidieaanvragen en gebrek aan tijd of capaciteit spelen een rol. Verbetermogelijkheden liggen dan ook vooral op het terrein van administratieve lasten.

Bedrijven zijn in algemene zin tevreden over de inhoudelijke aspecten van de regeling. Over het DI-deel reageert men overwegend positief. Zo vindt het merendeel van de bedrijven dat de DI-activiteiten goed aansluiten bij de behoeften van hun bedrijf. Veelgenoemde achtergronden van de aanvraag, zoals het hoge ziekteverzuim, de zwaarte van het werk, veranderingen in het werk en het aandeel oudere werkenden in de organisatie, geven een indicatie van deze behoeften. Ongeveer een kwart van de bedrijven in de enquête heeft ook een RVU-deel. Het merendeel van hen is positief over de inhoud van het RVU-deel. Men vindt wel dat duurzame inzetbaarheid meer bijdraagt aan het aanpakken van de bedrijfsproblematiek. Dit is voor bedrijven tevens de voornaamste reden om geen RVU aan te vragen.

Bedrijven geven aan dat de MDIEU-regeling een extra (financiële) stimulans is om met het thema duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Het merendeel van de bedrijven dat meedoet aan MDIEU organiseerde al DI-activiteiten of had hier al plannen voor. Zij doen vooral mee om de huidige activiteiten uit te breiden en soms ook om nieuwe activiteiten te ontwikkelen. Nagenoeg geen bedrijf geeft aan dat er zonder de MDIEU-regeling geen DI-projecten zouden zijn ontwikkeld. Daarbij geldt dat bedrijven met een RVU-deel vaak al actief zijn in een sector die ook een RVU heeft op sectorniveau. Deze bedrijven gebruiken de regeling in die gevallen voor bijvoorbeeld verruiming van de doelgroep. Slechts een enkeling van de bedrijven waar geen sectorale RVU is geeft aan dat er zonder subsidie ook geen initiatief zou zijn genomen om een uittredingsregeling te ontwikkelen.

3.1 INLEIDING

Niet alleen sectoren, maar ook individuele bedrijven konden een aanvraag indienen voor een MDIEU-subsidie. In dit hoofdstuk gaan we na hoe het uitvoeringsproces van de MDIEU-regeling in het eerste tijdvak voor bedrijven is verlopen en hoe projectleiders de inhoud van de regeling beoordelen. Daarbij maken we gebruik van twee bronnen:

- Een enquête onder de projectleiders uit het eerste tijdvak onder bedrijven (najaar 2023). Hierop hebben 111 projectleiders gerespondeerd: zij vertegenwoordigen meer dan de helft van de bedrijven die hebben meegedaan met de MDIEU-regeling in het eerste tijdvak. De enquête is uitgevoerd in de periode juni-juli 2024. Relatief veel respondenten hebben betrekking op grote(re) bedrijven: 40% heeft meer dan 1000 werknemers en 27% tussen de 250 en 1000 werknemers.
- Een tevredenheidsmeting onder dezelfde groep die in een eerder stadium (2023) is uitgevoerd door I&O-Research. Om de belasting van respondenten in de SEOR-enquête beperkt te houden zijn vragen en onderwerpen die in de I&O-peiling zijn opgenomen, niet opgenomen in de SEOR-enquête. In dit hoofdstuk benutten we ook deze I&O-peiling.¹¹

Procesequelaties van de eerste tijdvakken voor sectoren zijn terug te vinden in de voorgaande tussenrapportages [eerste tussenrapport](#) en [tweede tussenrapport](#). Op enkele punten maken we een vergelijking van de uitkomsten voor het bedrijventijdvak met die voor een tijdvak voor sectoren.

Kader 3.1 MDIEU-projecten bij bedrijven in een MDIEU-sector

Het was voor bedrijven mogelijk om een MDIEU-aanvraag in te dienen voor de onderdelen DI en RVU. Dit gold ook voor bedrijven die actief zijn in een sector waar al een MDIEU-project liep. Om overlap te voorkomen moesten de (DI-)activiteiten die het bedrijf voorstelde *aanvullend* zijn op de activiteiten die reeds met het sectorale project werden gesubsidieerd. Het bedrijf kon ook subsidie voor een RVU aanvragen. UVB toetste dan of voor de RVU-deelnemer geen dubbele subsidie werd gegeven (voor zowel het bedrijf als de sector).

3.2 INFORMATIEVOORZIENING

Bedrijven zijn vooral via subsidieadviseurs op het spoor gebracht van de MDIEU-regeling

In tabel 3.1 laten we zien via welke kanalen de projectleiders van het eerste bedrijventijdvak op de hoogte zijn gekomen van de MDIEU-regeling. Ongeveer de helft van de respondenten (53%) geeft aan dat ze via een subsidieadviseur op de hoogte zijn gekomen van de MDIEU-regeling. Voor de rest zijn de antwoorden redelijk verspreid, zoals te zien is in onderstaande tabel. Daarnaast geeft een aantal respondenten aan op de hoogte gebracht te zijn door externe partijen die met DI activiteiten werken (N=8).

In de rechterkolom is een vergelijking gemaakt met de wijze waarop projectleiders van sectoren met MDIEU bekend zijn geworden¹². Hieruit blijkt een groot verschil tussen beide groepen. De

¹¹ Bron: I&O-research (2023), *Tevredenheidsmeting subsidieaanvragers UVB - MDIEU-bedrijven*.

¹² Zie de tweede tussenrapportage over 2023: De Vleeschouwer e.a. (2023).

informatiekanalen van sociale partners en SZW spelen bij de sectoren een veel grotere rol. Bij de bedrijven is dit dus vooral de subsidieadviseur.

Tabel 3.1 Hoe bent u op de hoogte gekomen van de MDIEU-regeling? (meer dan 1 antwoord mogelijk)

	Bedrijventijdvak 1	Tijdvak (2) sectoren
Via een subsidieadviseur	53%	41%
Via de sociale partners	12%	47%
Via nieuwsbrieven van SZW/UVB	10%	50%
Via sociale media	8%	3%
Via de reguliere media (kranten, radio, televisie)	7%	-
Via de website van SZW/UVB	6%	44%
Anders, namelijk	29%	12%
Totaal	100% (N=108)	100% (N=32)

Bron: Enquêtes projectleiders bedrijven (2024) en projectleiders sectoren, tijdvak 2 (2023)

Sociale partners en sectororganisaties spelen meestal geen rol bij de aanvraag van bedrijven

Voor de meeste respondenten (75%) geldt dat sociale partners en/of sectororganisaties geen rol gespeeld hebben bij (de keuze voor) het indienen van de subsidieaanvraag, zoals te zien is in tabel II.1.1 in bijlage II. Voor hen die aangeven dat de sociale partners en/of sectororganisaties wél een rol hebben gespeeld is dit een bijdrage aan de bekendheid van de regeling (12%), ondersteuning in de aanvraag (9%) of stimulatie een aanvraag te doen (11%).¹³

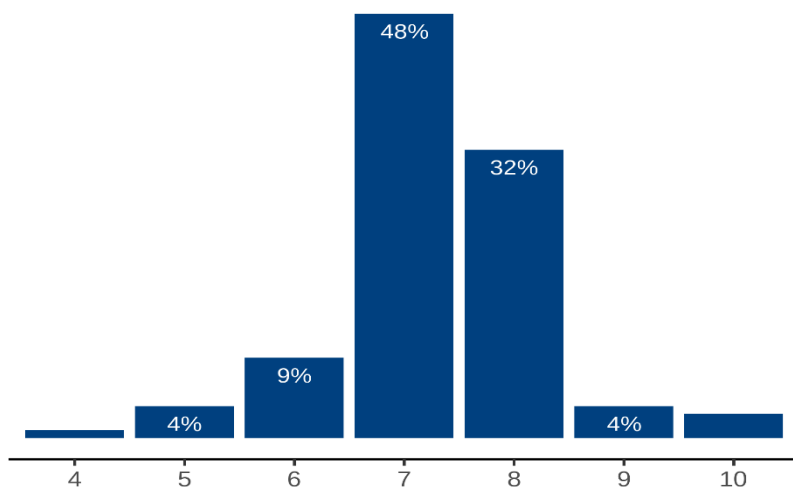
3.3 TEVREDENHEID

De algemene beoordeling van de dienstverlening van SZW/UVB is overwegend positief

Over het algemeen zijn de projectleiders in de enquête van SEOR positief over de dienstverlening van de SZW/UVB: het gemiddelde cijfer is 7,3. Dit cijfer is vrijwel vergelijkbaar met de score die gegeven wordt in de I&O-peiling (7,2). Het merendeel van de respondenten geeft een (ruime) voldoende (zie figuur 3.1). Ongeveer 5% van de projectleiders geeft de dienstverlening een onvoldoende; niemand geeft een cijfer lager dan 4.

¹³ Sociale partners en/of sectororganisaties kunnen ook een rol hebben gespeeld bij de bedrijfsanalyse omdat er een verplichting is om een werknemersvertegenwoordiging te betrekken bij de uitvoering van de bedrijfsanalyse. Bedrijven kunnen hier bijvoorbeeld ook de OR of de personeelsvertegenwoordiging voor hebben ingezet.

Figuur 3.1 Hoe beoordeelt u de dienstverlening van SZW/UVB?



Bron: Enquêtes projectleiders bedrijven (2024), N = 111.

De rapportcijfers wisselen wel voor verschillende aspecten: contactpersonen scoren hoog, maar het aanvraagproces lager

In de I&O-peiling is deze waardering ook uitgevraagd voor verschillende aspecten. Voor **communicatie** geven de respondenten gemiddeld een 6,9. Zowel over telefonisch als schriftelijk contact vindt een groot aandeel van de respondenten dat ze geen snelle reactie hebben gekregen. Wel zijn de respondenten positief over de vriendelijkheid van de medewerkers en de verzorgdheid en vriendelijke toon van de brieven. Over het algemeen maken aanvragers weinig tot geen gebruik van persoonlijke contactmogelijkheden, maar de respondenten die er gebruik van maken, zijn positief: tevredenheid over de **contactpersoon** krijgt gemiddeld een 8,0. Ook over de **website** en het **subsidieportaal** zijn respondenten over het algemeen zeer tevreden, al geeft 10% een onvoldoende aan de gebruiksvriendelijkheid. In vergelijking met andere regelingen die door I&O Research zijn onderzocht, wordt het subsidieportaal voor MDIEU veel gebruiksvriendelijker geacht.

Voor **informatievoorziening** krijgt UVB een 7,1. Er waren voor respondenten verschillende bronnen om informatie te verkrijgen, namelijk webinars, de nieuwsbrief, en de flyer. Over het algemeen zijn de respondenten die een **webinar** bezocht hebben hier positief over, en vier op de tien zijn erdoor geïnspireerd. Wel geeft een derde aan dat ze geen behoefte hebben aan meer webinars. Vrijwel alle lezers vinden de **nieuwsbrief** over Subsidie Duurzame Inzetbaarheid voor bedrijven nuttig. Ook de **flyer** wordt door een ruime meerderheid nuttig ervaren, en voor ongeveer de helft verduidelijkt hij de subsidieaanvraag. Vier op de tien aanvragers zijn door de flyer geïnspireerd om een aanvraag in te dienen.

Tenslotte krijgt UVB voor het **aanvraagproces** een 6,8. Voor de meeste aanvragers was het aanleveren van de gegevens voor MDIEU duidelijk. Wel was er voor RVU sprake van meer onduidelijkheid dan voor DI. Ook geeft maar 38% aan dat het eenvoudig was om de benodigde gegevens te verzamelen. Daarnaast geeft 62% van de respondenten aan (zeer) veel administratieve lasten te ervaren bij de subsidieaanvraag. Ter vergelijking: 38% van de projectleiders van de sectoren geeft aan dat zij teveel

administratieve lasten ervaren.¹⁴ Dit aandeel van 62% is tevens hoger dan bij andere regelingen die door I&O zijn onderzocht, zoals ESF+¹⁵.

Meer dan de helft van de respondenten is het (helemaal) oneens dat er **snel een beslissing** werd genomen over de subsidieaanvraag. Ook vindt een kwart van de respondenten dat het niet duidelijk was welke aanvullende informatie nodig was en waarop de aanvraag beoordeeld wordt.

Vanuit UVB wordt aangegeven dat het beoordelingsproces in de bedrijventijdvakken soms bemoeilijkt wordt doordat het begrip duurzame inzetbaarheid soms (te) breed wordt ingevuld (zoals bijvoorbeeld sportabonnementen, of meer reguliere HR-taken). Veel bedrijven hebben minder ervaring met dit type aanvragen dan de sectoren, wat tot meer werk leidt in het beoordelingsproces. Aangegeven wordt dat het proces al zoveel mogelijk is vereenvoudigd doordat voorafgaande aan een vragenbrief vaak al veel contact is geweest. Een optie om in de toekomst een dergelijk beoordelingsproces te verbeteren, zou zijn om meer standaardbedragen te hanteren bij bepaalde activiteiten. Door de maatwerk-gedachte komt de beoordeling van aanvragen bij grote volumes onder grote druk.

3.4 REDENEN EN BELEMMERINGEN VOOR DEELNAME

3.4.1 Redenen en belemmeringen voor deelname aan MDIEU

De voornaamste reden voor bedrijven om deel te nemen aan MDIEU is het hoge ziekteverzuim

De meest genoemde reden voor respondenten om deel te nemen aan de MDIEU-regeling is het hoge ziekteverzuim (59%), gevolgd door de zwaarte van het werk (50%), veranderingen in het werk (41%) en het aandeel oudere werkenden (41%) (tabel 3.2). Ook geven veel respondenten bij de categorie “anders” aan meer te willen focussen op de fysieke en mentale gezondheid van de werknemers. De veelgenoemde categorie “ziekteverzuim” komt nog vaker voor bij grote dan bij kleine bedrijven: bij de categorie grootste bedrijven (meer dan 1000 werknemers) noemt 75% dit, terwijl bij bedrijven met minder dan 100 werknemers dit slechts 21% is. In vergelijking met de projectleiders van de sectoren, zien we dat voor de projectleiders in bedrijven het hoge ziekteverzuim een grotere rol speelt, terwijl afspraken in de cao juist minder belangrijk worden geacht.

MDIEU is een extra (financiële) stimulans om met het thema aan de slag te gaan

Van de projectleiders geeft 55% aan dat hun bedrijf niet heeft getwijfeld over deelname aan MDIEU. De voornaamste reden die wordt gegeven is dat de MDIEU-regeling een extra stimulans was om met het thema aan de slag te gaan. Voor een groot deel van deze projectleiders geeft de regeling de juiste stimulans om serieus te werken aan plannen en ideeën die rondgingen, maar waar nog niet de middelen voor beschikbaar waren.

¹⁴ Dit is gebaseerd op het aantal projectleiders dat aangaf het (helemaal) oneens te zijn met de stelling “de administratieve lasten van de aanvraag zijn redelijk”. Zie de tweede tussenrapportage over 2023: De Vleeschouwer e.a. (2023).

¹⁵ Deze vergelijking is uitgevoerd in een presentatie van I&O Research voor het Ministerie van SZW: *Tevredenheidsmeting onder subsidie-aanvragers UVB*, najaar 2023.

Tabel 3.2 Wat waren belangrijke achtergronden voor uw bedrijf om deel te nemen? (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Reden	%
Het hoge ziekteverzuim	59%
Zwaarte van het werk	50%
Veranderingen in het werk	41%
Het aandeel oudere werkenden	40%
De lage arbeidsmobiliteit	17%
Afspraken in de cao	3%
Anders	41%
Totaal	100% (N=111)

Bron: Enquêtes projectleiders bedrijven (2024)

De grootste belemmering voor bedrijven om deel te nemen aan MDIEU zijn de administratieve lasten

De hoge administratieve last was voor de helft van de respondenten een belemmering om deel te nemen, zoals te zien is in tabel 3.3. Dit komt overeen met wat eerder werd vermeld dat respondenten (zeer) veel administratieve lasten hebben ervaren bij het aanvraagproces. Ook het gebrek aan ervaring met subsidieaanvragen (38%) en het gebrek aan tijd of capaciteit (35%) kwamen vaak terug als belemmering. Financiële redenen worden minder vaak genoemd. Iets meer dan een kwart van de respondenten (27%) gaf aan dat er geen belemmeringen waren.

Daarnaast geeft 45% van de projectleiders aan dat hun bedrijf heeft getwijfeld over deelname aan de MDIEU-regeling. In een ruimte voor toelichting geeft ongeveer de helft van deze respondenten aan dat dit (onder andere) komt door de hoge administratieve lasten. Ook financiële redenen, bijvoorbeeld door het drempelbedrag of de cofinanciering, waren een reden voor twijfel (ongeveer 20%). Daarnaast was er twijfel over de haalbaarheid van het project, bijvoorbeeld door de al hoge werkdruk of de late aanvraag (ongeveer 20%).

Verbetermogelijkheden liggen vooral op terrein administratieve lasten

Geheel in lijn met de genoemde belemmeringen is het meest genoemde verbeterpunt volgens respondenten bij een open vraag hierover de hoge administratieve last. Een oplossing die vaak terugkomt is om de subsidieaanvraag te vereenvoudigen, door makkelijkere taal te gebruiken en de formulieren gebruiksvriendelijker te maken. Daaropvolgend willen respondenten meer duidelijkheid, door bijvoorbeeld een stappenplan te maken.

De belangrijkste reden om naast een eventueel project op sectorniveau, ook een eigen aanvraag als bedrijf in te dienen, is de behoefte aan maatwerk

15% van de respondenten geeft aan dat er een sectoraal MDIEU-project is en dat zij daaraan deelnemen. De grootste reden dat hun bedrijf daarnaast ook een individuele aanvraag heeft ingediend, is om de activiteiten beter te kunnen afstemmen op hun medewerkers (ongeveer 80% van deze groep). Ongeveer de helft geeft aan meer activiteiten te willen uitvoeren of dat deze individuele aanvraag een vervolg is op de sectorale aanvraag. Daarnaast geeft 13% aan dat er een sectoraal MDIEU-project is, maar dat zij er niet aan deelnemen. Wederom was de voornaamste reden dat men (wel) meedoet aan een individuele aanvraag om op deze wijze de activiteiten beter te kunnen afstemmen op hun medewerkers.

Tabel 3.3 Wat waren belemmeringen om deel te nemen aan de MDIEU-regeling? (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Reden	%
Administratieve lasten	50%
Weinig of geen ervaring met subsidieaanvragen	38%
Te weinig tijd of capaciteit	35%
Het drempelbedrag van de subsidie (en daarmee de drempel voor cofinanciering)	11%
Onvoldoende financiële middelen voor cofinanciering	6%
Lopende cao-onderhandelingen	1%
Anders, namelijk	6%
Er waren geen belemmeringen	27%
Totaal	100% (N=111)

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024)

3.4.2 Redenen om geen subsidie voor RVU aan te vragen

Belangrijke redenen om geen subsidie voor RVU aan te vragen zijn een krappe arbeidsmarkt en het onvoldoende aansluiten op de behoeften van het bedrijf

Ongeveer driekwart van de bedrijven maakt geen gebruik van het onderdeel RVU. Aan de respondenten wiens bedrijf geen subsidie aanvraagt voor eerder uittreden is gevraagd naar de reden. Van hen geeft 40% aan geen subsidie voor eerder uittreden aan te vragen omdat het niet aansluit bij de bedrijfsproblematiek. Daarnaast is de krappe arbeidsmarkt voor een aantal projectleiders een reden (24%) om geen subsidie aan te vragen voor eerder uittreden. Tenslotte geeft 16% aan een alternatieve regeling te hebben voor zwaar werk¹⁶ (zie tabel II.1.2 in bijlage II).

Vanuit UVB wordt nog aanvullend genoemd dat het uitvoeren van een RVU-regeling specifieke administratieve lasten met zich meebrengt, wat eenvoudiger te organiseren is binnen sectoren door hun samenwerkingsstructuren. DI-activiteiten zijn eenvoudiger en sneller op te zetten dan een volledig RVU-project.

¹⁶ Overigens sluiten een RVU-regeling op sector- en bedrijfsniveau elkaar niet uit. Van de respondenten zit ongeveer een kwart in een sector met een sectorale MDIEU-regeling. Ongeveer 5% van de bedrijven heeft een RVU-regeling op bedrijfsniveau én is actief in een sector waar een sectorale RVU wordt aangeboden vanuit MDIEU. Hierop gaat paragraaf 3.6.2 verder in.

3.5 BEOORDELING INHOUD VAN DE REGELING

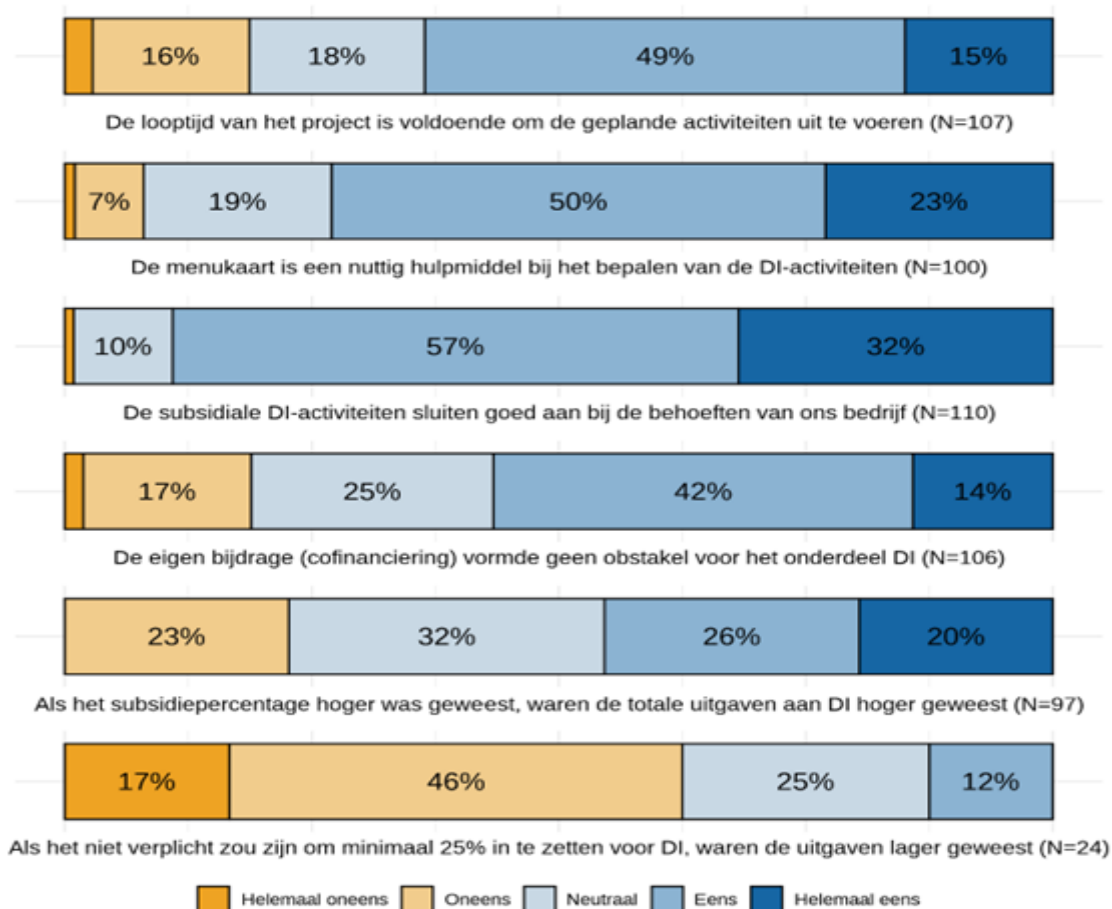
3.5.1 Beoordeling inhoud DI-deel van de regeling

Respondenten zijn overwegend positief over de inhoud van de DI-activiteiten

Voor de meerderheid van de stellingen over de DI-activiteiten geldt dat respondenten deze overwegend positief beoordelen. Zo vindt het merendeel van de projectleiders (89%) dat de subsidiabele DI-activiteiten goed aansluiten bij de behoeften van hun bedrijf (zie figuur 3.2). Ook over de nuttigheid van de menukaart zijn de meeste respondenten positief (73%), en voor de meerderheid van de respondenten geldt dat de looptijd van het project voldoende is (64%). Iets meer dan de helft geeft aan dat de cofinanciering geen obstakel vormt (56%) en ook geeft bijna de helft (46%) van de respondenten aan dat ze met een hoger subsidiepercentage meer zouden uitgeven aan DI. Kleine(re) bedrijven geven beduidend minder vaak aan dat cofinanciering voor hen geen obstakel vormt, en ook geven zij vaker aan dat een hoger subsidiepercentage tot meer DI-uitgaven had geleid. Grote bedrijven geven dan weer vaker aan dat zij de looptijd van het project onvoldoende lang vinden om de geplande activiteiten uit te voeren.

Ongeveer een kwart van de bedrijven maakt gebruik van het onderdeel RVU. Van hen geeft 63% aan het (helemaal) oneens te zijn met de stelling dat als er geen verplichting was om minimaal 25% uit te geven aan DI, ze ook minder aan DI zouden uitgeven.

Figuur 3.2 Beoordeling inhoud regeling



Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024). N=111, m.u.v. de laatste stelling die alleen is voorgelegd aan projecten met DI en EU (N = 28)

Opmerking: De antwoordcategorieën "Geen mening" of "N.v.t." zijn niet meegenomen in deze figuur.

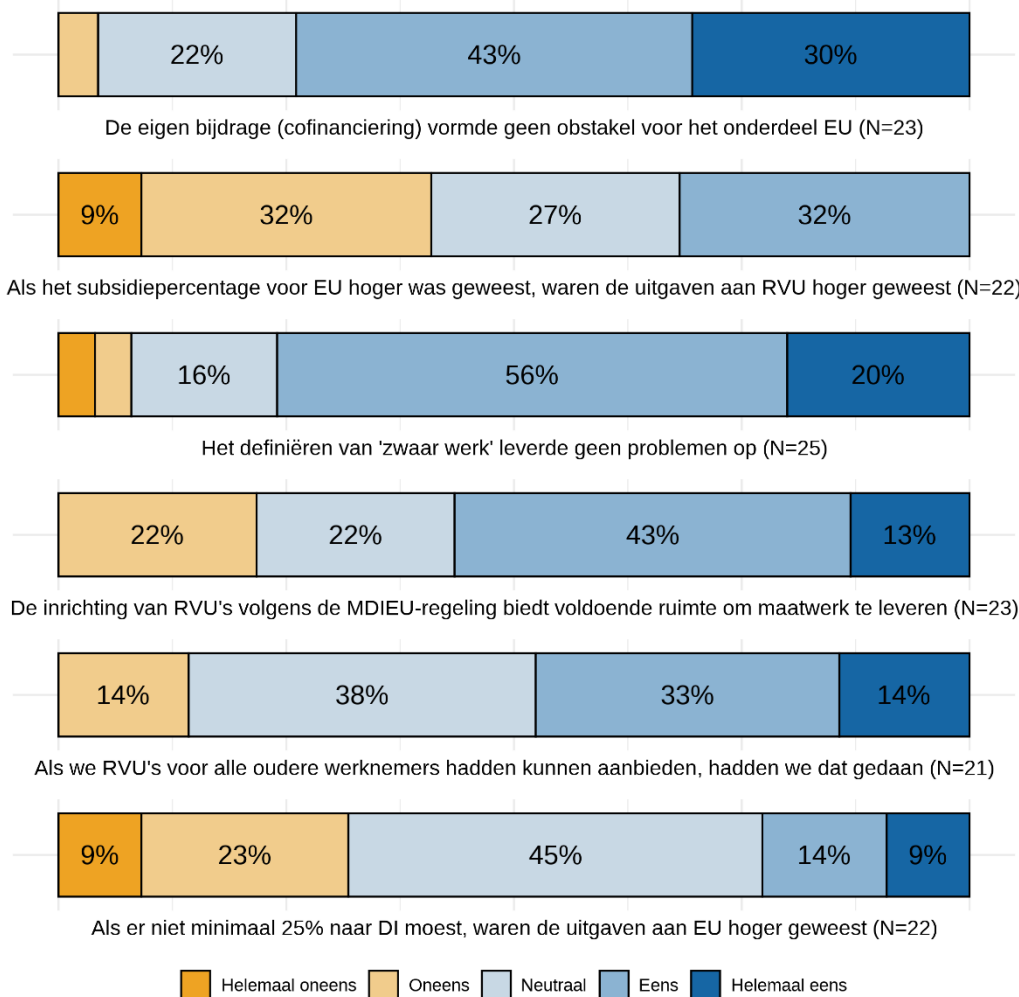
3.5.2 Beoordeling inhoud RVU-deel van de regeling

Het merendeel van de projectleiders die deelnemen aan RVU is positief over de inhoud van de regeling, maar vindt dat duurzame inzetbaarheid meer bijdraagt aan het aanpakken van de problematiek binnen hun bedrijf

Voor het merendeel van de projectleiders die subsidie hebben ontvangen voor eerder uittreden leverde het definiëren van 'zwaar werk' geen problemen op (76%) en vormde de cofinanciering geen obstakel voor het onderdeel RVU (73%), zie figuur 3.3. Ook vonden de meeste projectleiders dat de inrichting van de RVU's voldoende ruimte biedt om maatwerk te leveren (56%). 47% van de projectleiders die deelnemen aan RVU geeft aan een generieke RVU aan te bieden als die mogelijkheid er zou zijn.

Een grote groep respondenten geeft aan dat ze niet de uitgaven aan RVU hadden verhoogd als het subsidiepercentage voor RVU hoger was geweest (41%), hoewel 32% dat wel had gedaan. Ten slotte geeft slechts een vrij beperkte groep aan dat, als er niet minimaal 25% naar DI moest, ze de uitgaven aan RVU zouden verhogen (23%). Een vrij grote groep is hier neutraal in.

Figuur 3.3 In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over het RVU-onderdeel?



Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024). N = 28 (bedrijven met een RVU-deel).

Opmerking: De antwoordcategorieën "Geen mening" of "N.v.t." zijn niet meegenomen in deze figuur. Let op: in de vraagstelling is EU (Eerder Uittreden) gebruikt als de officiële benaming van het RVU-onderdeel.

Projectleiders die meedoen aan zowel de DI-activiteiten als de RVU-regeling, geven aan dat Duurzame Inzetbaarheid het meest zal bijdragen aan het aanpakken van de problematiek binnen hun bedrijf (86%), zie tabel II.1.3 in bijlage II. Daarnaast denkt 11% dat DI en RVU evenveel zullen bijdragen.

3.6 ADDITIONALITEIT

3.6.1 Additionaliteit DI-activiteiten

Bedrijven die meedoen aan MDIEU terwijl ze al DI-activiteiten organiseerden, doen dit om de huidige activiteiten uit te breiden en nieuwe activiteiten te ontwikkelen

Bijna driekwart (73%) van de respondenten geeft aan dat er voor de MDIEU-regeling al DI-activiteiten in hun bedrijf werden georganiseerd, en een kwart had al plannen om dit te doen. Slechts 2% geeft aan dat ze voor de MDIEU-regeling helemaal niet bezig waren met DI-activiteiten. Zoals tabel 3.4 laat zien, is de grootste reden voor bedrijven om mee te doen aan de MDIEU-regeling als ze al DI-activiteiten organiseerden om deze activiteiten uit te breiden (81%) en nieuwe activiteiten te ontplooiën en/of ontwikkelen (79%). Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, geeft de overgrote meerderheid (97%) aan nog steeds initiatief te nemen om een DI-project te ontwikkelen. Wel zeggen de meesten dat dit zou gebeuren in afgeslankte vorm (59%) of met een andere vorm en inhoud (21%). Dit komt met name door de financiële middelen die er zonder deze MDIEU-regeling niet zouden zijn.

Tabel 3.4 Enkele kenmerken op het gebied van additionaliteit

Vraag	Aantal	%
Werden er voor de MDIEU-regeling al DI-activiteiten in uw bedrijf georganiseerd?		
Ja	80	73%
Nee, maar er bestonden wel al plannen	28	25%
Nee, er bestonden nog geen plannen	2	2%
Wat is de reden om alsnog deel te nemen aan de MDIEU-regeling, als uw bedrijf al actief was op het gebied van DI? (meer dan 1 antwoord mogelijk)		
Uitbreiden van bestaande activiteiten	65	81%
Ontplooiën en/of ontwikkelen van nieuwe activiteiten	63	79%
Doorgaan met bestaande activiteiten	26	33%
Anders, namelijk ...	9	11%
Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, zou dan ook het initiatief genomen zijn om een DI-project te ontwikkelen?		
Ja, in dezelfde vorm	6	6%
Ja, maar later in de tijd	12	11%
Deels, met andere vorm en inhoud	22	21%
Deels, in afgeslankte vorm	62	59%
Nee	2	2%
Anders, namelijk ...	1	1%

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024)

3.6.2 Additionaliteit bij bedrijven die wel RVU-deel benutten

Veel bedrijven met een RVU-deel in de aanvraag, zitten in een sector die ook een RVU heeft op sectorniveau; zij gebruiken de regeling voor bijvoorbeeld verruiming van de doelgroep

Ongeveer 1 op de 6 van alle bedrijven met MDIEU-aanvraag voor het bedrijventijdvak maakt gebruik van het onderdeel van een subsidie voor een RVU. Zoals te zien is in tabel 3.5, geeft 43% van deze respondenten aan dat er geen bestaande afspraken waren over een RVU binnen de sector. Voor 36% geldt dat er een sectorale RVU los van de MDIEU-regeling bestaat, en voor de overige 21% wordt de sectorale RVU gesubsidieerd door MDIEU.

Redenen voor respondenten om deel te nemen aan het RVU-onderdeel van de MDIEU-regeling in het geval er al een sectorale RVU bestaat (al dan niet gesubsidieerd door MDIEU), verschillen sterk tussen respondenten. Redenen die meerdere keren terugkomen zijn: de mogelijkheid om het onderdeel RVU breder aan te kunnen bieden (meer medewerkers¹⁷), administratieve redenen (DI en RVU bij elkaar gebracht in 1 project), financieel aantrekkelijk, onduidelijkheid over de (toepasbaarheid van de) sectorale RVU. Een kanttekening hierbij is dat deze genoemde redenen illustratief zijn; het gaat om kleine aantallen.

De – beperkte – groep respondenten zonder sectorale RVU, maar met RVU-deel in de MDIEU-aanvraag bedrijven, geven variërende antwoorden op de vraag wat er zonder de subsidie zou zijn gebeurd. Slechts een enkeling verwacht dat dan een vergelijkbare regeling was ontwikkeld binnen het bedrijf, maar diverse respondenten vinden het ook lastig om deze situatie in te schatten.

Tabel 3.5 Waren er al bestaande afspraken over een RVU binnen uw sector?

	Aantal	%
Waren er al bestaande afspraken over een RVU binnen uw sector?		
Ja, er is een sectorale RVU die wordt gesubsidieerd door de MDIEU-regeling	6	21%
Ja, er is een sectorale RVU los van de MDIEU-regeling	10	36%
Nee	12	43%
Totaal	12	100%
Zou zonder subsidie het initiatief zijn genomen om een uittredingsregeling te ontwikkelen?		
Ja, in dezelfde vorm	1	8%
Ja, maar dan in een ruimere vorm	1	8%
Ja, maar dan in een afgeslankte vorm	2	17%
Anders, namelijk	3	25%
Nee	1	8%
Weet ik niet	4	33%
Totaal	12	100%

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024)

¹⁷ Een individuele bedrijfs-RVU kan ervoor zorgen dat voor meer medewerkers de RVU gesubsidieerd wordt, in het geval dat de sector-RVU een beperkt budget heeft. De criteria voor deelname worden zo niet verruimd. Bedrijven kunnen in theorie ook een bredere zwaar werk doelgroep afbakenen dan er in de sector geldt, maar dit is niet zonder meer subsidiabel. Vanuit UVB wordt aangegeven dat sowieso getoetst wordt of voor de RVU-deelnemer geen dubbele subsidie werd gegeven (voor zowel het bedrijf als de sector).

4 BEREIK: ACTIVITEITEN EN DEELNAME (DI SECTOREN)

Dit hoofdstuk richt zich op het bereik van het onderdeel duurzame inzetbaarheid (DI) binnen de projecten op sectorniveau. Om wat voor type activiteiten gaat het en wie worden hiermee bereikt?

In het kader van deze projecten wordt een breed scala aan activiteiten ingezet; workshops/trainingen, advies/coaching en gezondheidschecks zijn daarbinnen belangrijk. Bronaanpak lijkt nog verdere mogelijkheden te bieden. Volgens bedrijven en sectoren kan de inzet van bronaanpak via technologie zeker een deel van het zware werk verlichten, maar er blijven altijd werkzaamheden waarvoor dit niet geldt. Ook de onderwerpen van activiteiten zijn gevarieerd. Veel voorkomende onderwerpen zijn: gezond en veilig werken, goed leidinggeven, vaardigheden/leercultuur, loopbaan en gezonde leefstijl. De laatste twee komen vooral sterk naar voren bij de doelgroep werknemers.

Op basis van een ruwe schatting op grond van de einddeclaraties ligt de deelname bij individuele interventies het hoogste bij gezondheids-/inzetbaarheidschecks en workshops/trainingen (respectievelijk 5% en 4% van de totale werkgelegenheid in de betreffende sectoren). De deelname aan advies/coaching ligt op ongeveer 2%. De werkelijke deelnamepercentages liggen mogelijk iets hoger omdat in sommige einddeclaraties de deelnamegegevens niet helemaal compleet zijn. Daarnaast worden in een aantal sectoren op uitgebreide schaal websites, apps en nieuwsbrieven benut, die een hoog bereik hebben. De deelname aan interventies valt regelmatig hoger of lager uit dan verwacht, maar is per saldo ongeveer naar verwachting. Bij interventies gericht op werknemers is deze iets vaker lager dan verwacht en bij werkgevers iets vaker hoger dan verwacht.

Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen belangrijk. Sommige groepen zijn op dit vlak echter kwetsbaarder. Het gaat dan bijvoorbeeld om lager opgeleiden, mensen met fysiek of geestelijk zwaar werk, mensen met een zwakkere gezondheid, flexwerkers en ouderen. Het is daarom belangrijk dat deze groepen minimaal evenredig, of beter nog meer dan evenredig, worden bereikt bij de activiteiten die gericht zijn op de versterking van duurzame inzetbaarheid. Voor sommige van de genoemde groepen geldt dat deze minimaal evenredig worden bereikt in vergelijking met de samenstelling van de totale werkzame bevolking in Nederland en de betreffende sectoren. Er zijn relatief veel ouderen onder de deelnemers aan DI-activiteiten voor werknemers die de enquête hebben ingevuld. Maar op andere kenmerken zijn er minder aanwijzingen dat kwetsbare groepen binnen de sectoren vaker bereikt worden. Degenen die niet hoogopgeleid zijn, zijn weliswaar relatief iets beter vertegenwoordigd in vergelijking met de totale Nederlandse werkzame bevolking maar wel ongeveer evenredig met de samenstelling van de betreffende sectoren. Ook op gezondheid zijn de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers beperkt. Flexwerkers zijn juist sterk ondervertegenwoordigd. Ook bij de enquête onder werkgevers zijn er aanwijzingen dat meer specifieke doelgroepen – met name kleine bedrijven – achterblijven.

Voor wat betreft fysiek zwaar werk ontbreken goede vergelijkbare openbare gegevens voor een vergelijking tussen DI-deelnemers en de totale werkzame bevolking. In dit geval gebruiken we de enquête onder RVU-deelnemers als vergelijkingsmateriaal omdat daar over arbeidsomstandigheden vergelijkbare vragen zijn gesteld. Hierbij geldt dat bij de DI-deelnemers zeker niet verwacht hoeft te worden dat ze vergelijkbaar zijn met RVU-deelnemers, omdat het bij de RVU om afgebakende selectieve groepen gaat, terwijl duurzame inzetbaarheid voor alle groepen van belang is. Wel is van belang dat de groepen die sterk vergelijkbaar zijn met RVU-deelnemers goed vertegenwoordigd bij de DI-deelnemers. Voor deze groep geldt immers in nog sterkere mate dat preventieve maatregelen en acties van belang

zijn om problemen op latere leeftijd te voorkomen. In vergelijking met RVU-deelnemers in dezelfde sectoren, verrichten de DI-deelnemers echter veel minder vaak fysiek zwaar werk. Ook hebben de DI-deelnemers een relatief hoog inkomen ten opzichte van de RVU-deelnemers. Het is dus zeker maar ten dele zo dat DI-maatregelen dezelfde typen groepen bereiken als die nu gebruik maken van de RVU.

4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op het onderdeel duurzame inzetbaarheid dat gekoppeld is aan de sectorale aanvragen. Hierbij gaan we in op de aard van de activiteiten (4.2) en de kenmerken van de deelnemende werkenden (4.3) en bedrijven (4.4).

Hierbij maken we gebruik van diverse onderzoeksactiviteiten:

- analyse van einddeclaraties van sectoren uit de eerste 2 tijdvakken;
- enquête onder werknemers. Bij de enquête onder werknemers maken we gebruik van een vaste indeling in clusters van sectoren. Met name bij de clusters bouw, transport en zorg zijn meerdere sectoren samengevoegd. Deze clustering is in bijlage I.4 nader toegelicht.
- Enquête onder deelnemende bedrijven;
- interviews met enkele niet-deelnemende bedrijven;
- interviews met vertegenwoordigers van de sectoren in de case-studies.
- Verslagen van rondetafelgesprekken met projectleiders.

Deze activiteiten zijn nog verder toegelicht in bijlage I.

4.2 ACTIVITEITEN EN ONDERWERPEN

4.2.1 Einddeclaraties

Om een beter inzicht te krijgen in de aard van de activiteiten zijn alle activiteiten uit 24 einddeclaraties gecategoriseerd naar type activiteit en onderwerp¹⁸. In totaal gaat het om 353 individuele activiteiten die op deze wijze zijn ingedeeld. In de tabellen II.2.1 en II.2.2 in bijlage II is de verdeling van activiteiten en onderwerpen ook weergegeven per doelgroep (werkenden, werkgevers/leidinggevenden, beide groepen).

De thematiek is breed, met wat verschillende accenten richting werknemers en werkgevers

In de onderstaande tabel 4.1 zijn de activiteiten in de laatste twee kolommen gecategoriseerd naar **onderwerpen**. Ruim een kwart van de activiteiten heeft een brede insteek rondom DI. Daarnaast zijn veel voorkomende onderwerpen: gezond en veilig werken, goed leidinggeven, vaardigheden/leercultuur, loopbaan en gezonde leefstijl. De laatste twee komen vooral sterk naar voren bij de doelgroep werknemers (tabel II.2.1 in bijlage II). Goed leidinggeven en organisatiecultuur komen begrijpelijkerwijs vooral terug bij werkgevers/bedrijven. Activiteiten met een brede insteek hebben ook vaak een bredere doelgroep (werkgevers en werknemers).

¹⁸ Het gaat bij deze onderwerpen om een meer verfijnde indeling dan de vier thema's die in de regeling zijn benoemd.

Er wordt een breed scala aan instrumenten ingezet; workshops/trainingen en advies/coaching zijn daarbinnen belangrijk

De **typen activiteiten** zijn gevarieerd (tabel 4.1 linker kolommen). De meest voorkomende activiteit is een workshop/training. Dit geldt zeker richting doelgroep bedrijven (tabel II.2.2 in bijlage II). Ook advies en coaching komen veel terug. Dit geldt nog iets sterker richting werknemers. Ook communicatie is een regelmatig terugkerend element richting alle doelgroepen.

Tabel 4.1 Verdeling activiteiten en onderwerpen

Type activiteiten	Aandeel	Type onderwerpen	Aandeel
Workshop of training / kennissessie	25,6%	DI-breed	26,7%
(Overige) algemene communicatie / voorlichting	14,4%	Gezond en veilig werken	17,2%
Advies / coaching – traject	13,1%	Goed leidinggeven / organisatiecultuur	13,1%
Advies / coaching – één gesprek	5,6%	Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen / leercultuur	10,6%
Onderzoek / evaluatie	11,4%	Loopbaan (eigen regie / mobiliteit)	9,4%
Online platform, website of app / andere infrastructuur	7,5%	Gezonde leefstijl / vitaliteit	9,2%
Webinar / e-learning	4,4%	Werkdruk / stress / PSA	4,4%
Individuele gezondheids- of inzetbaarheidscheck	4,2%	Geldzaken	3,3%
Congres / symposium / themadagen	3,9%	Ongewenst gedrag / sociale veiligheid	1,9%
Bedrijfsscan	2,5%	Toekomst van werk	1,7%
Instrument voor verminderen zwaarte werk (bronaanpak)	2,2%	Pensioen, eerder stoppen of langer doorwerken	0,8%
Serious game	0,8%	Werkplezier / motivatie	0,6%
Leerrekening ^{a)}	0,3%	Mentale gezondheid	0,3%
Skills paspoort of e-portfolio ^{b)}	0,3%	Anders	0,8%
Combinatie van activiteiten	2,5%		
Onbekend ^{c)}	1,4%		
Totaal	100% (N=360)	Totaal	100% (N=360)

Bron: Analyse activiteiten einddeclaraties; ^{a)} Een leerrekening betekent dat individueel budget voor werknemers voor hun duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling beschikbaar wordt gesteld. In dit geval gaat het met name om de ontwikkeling van een dergelijk instrument. ^{b)} Een (digitaal) Skills Paspoort is een eenvoudige online tool waarmee je als werknemer (met én zonder diploma) tijdens je hele loopbaan je vaardigheden (skills) vastlegt en onderbouwt door middel van bewijslast. Ook hierbij gaat het om de ontwikkeling van een dergelijk instrument. ^{c)} Hierbij gaat om een aantal activiteiten waarvan niet duidelijk is of het om een workshop of webinar gaat.

Box 4.1 Voorbeelden van enkele typen activiteiten

Voorbeeld van voorlichting en communicatie in een sector

Voorlichting en communicatie vormt bij vrijwel alle sectoren een belangrijk element van de activiteiten. Een voorbeeld is een sector die gebruik maakt van:

- Een voorlichtingscampagne met flyers en voorbeelden over wat een branchevertrouwenspersoon is en hoe deze kan worden ingezet bij discriminatie en psychosociale arbeidsbelasting. Deze voorlichting wordt vormgegeven in begrijpelijke taal met praktijkvoorbeelden uit de sector.
- Het maken van korte films die vrij toegankelijk zijn via YouTube met voorbeelden over hoe om te gaan met lastig en agressief gedrag van cliënten.
- Werkgevers en werknemers van mogelijke DI interventies op de hoogte te stellen door middel van gerichte communicatie. Er wordt ingezet op een breed spectrum aan benaderingswijzen. Voor de werkgever zijn dit: bedrijfsbezoeken, digitale nieuwsbrieven en directe mails. Daarnaast worden werknemers direct benaderd per post, digitale nieuwsbrieven, krant en social media.

Voorbeeld van een bredere Individuele gezondheids- of inzetbaarheidscheck

De DIA (Duurzame Inzetbaarheidsanalyse) is een grondig bouwspecifiek periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek in de sector bouw en infra aangevuld met een adviesgesprek met een DIA-adviseur. In dit gesprek gaat de adviseur in op hoe werknemers zo duurzaam mogelijk binnen de bedrijfstak aan de slag kunnen blijven en ontvangen werknemers advies over de mogelijkheden, waarmee zij knelpunten kunnen aanpakken. Werknemers krijgen op deze manier inzicht in hoe ze ervoor staan op het gebied van gezondheid, veilig en vitaal werken. Het resultaat van het adviesgesprek met de DIA-adviseur is een persoonlijk Actieplan. De DIA is breed opgezet: behalve over (medische) arbeidsrisico's is er ook aandacht voor zaken buiten de arbeidsrisico's en ook gericht op de preventie van gezondheidsklachten zoals hart- en vaatzieken, leefstijl met breder aandacht voor overgewicht en suikerziekte en leefstijlbegeleiding. Met het advies van de DIA-adviseur kan de werknemer via Volandis gebruik maken van uiteenlopende opvolgsmogelijkheden binnen de preventiezorg (zoals werkplekonderzoek of leefstijlbegeleiding). Ook zijn er doorverwijsmogelijkheden naar loopbaantrajecten en coaching.

Twee workshops in de schoonmaakbranche

De workshop gespreksvaardigheden is gericht op leidinggevendenden om hen voldoende bagage te geven om het (jaar)gesprek aan te gaan met medewerkers. Hiermee wordt beoogd dat minimaal een keer per jaar een gesprek met een medewerker wordt gevoerd (wat een afspraak in de CAO is). En door gesprekken aan te gaan met medewerkers worden problemen eerder onderkend en bespreekbaar gemaakt. Het gaat om een korte workshop van 2 keer een dagdeel. Daarnaast bestaat een workshop "goed gesprek" met redelijk vergelijkbare doelstellingen. Deze is bedoeld voor zowel leidinggevendenden als werknemers van hetzelfde bedrijf die in groepsverband de workshop volgen.

Advies en coaching ingebed in een digitale tool

Een sector maakt gebruik van een digitale tool voor loopbaanontwikkeling waarin advies is ingebed. Hierbij zijn verschillende testen beschikbaar, waarop verschillende groeipaden worden aangereikt naar relevante ontwikkelacties passend bij de individuele competentiescore. In het verlengde hiervan kan de deelnemer een online intake doen, een 15 minutengesprek aanvragen voor persoonlijk opleidingsadvies. Verder omvat de tool een vacaturematch, met bij de individuele testscores passende functies in de sector en een link naar actuele bijpassende vacatures. Hiermee wordt arbeidsmarktmobiliteit (vooral gericht op eigen regie en doorstroom) gestimuleerd.

Bron: activiteitenplannen en einddeclaraties sectoren en interviews met projectleiders

Bronaanpak via technologie biedt zeker mogelijkheden, maar “handjes blijven nodig”

Om problemen met zwaar werk te voorkomen, ligt het voor de hand om ook aandacht te hebben voor maatregelen waarbij het zware werk zelf lichter wordt gemaakt. We zitten dan bij de bron zelf, vandaar dat we dan spreken over “**bronaanpak**”. Dit kunnen zowel meer technische hulpmiddelen zijn als organisatorische maatregelen. Bij de activiteiten komt het instrument bronaanpak slechts zelden voor. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het hier expliciet om een instrument of maatregel gaat. Het onderwerp gezond en veilig werken correspondeert vaak ook met bronaanpak en is een relatief belangrijk onderwerp. Dit geldt tot op zekere hoogte ook voor het onderwerp werkdruk, stress en PSA. Het gaat hierbij echter veelal om andere typen activiteiten, zoals communicatie of workshop/training.

Een van de niet-deelnemende bedrijven was sterk bezig met bronaanpak, maar gaf aan dat de investeringen die zij uitvoeren voor vermindering van de fysieke belasting via onder meer robotisering (en ontwikkeling en training daaromheen) niet paste binnen het MDIEU-programma. In de onderstaande box staan voorbeelden wat concrete instrumenten van bronaanpak kunnen zijn.

Box 4.2 Voorbeelden van instrumenten voor bronaanpak

Ontwikkeling technische verbeteringen telescopisch wassysteem

Glasbewassing heeft veel te maken met werken op hoogte, dragen van ladders en werken met telescoopstelen. Uit onderzoek is gebleken dat het telescopisch wassysteem fysiek erg belastend is. Er zijn wel goede andere hulpmiddelen voorhanden (hoogwerker) maar die zijn veel duurder dan het werken met het telescopisch wassysteem. Die hogere kosten zijn helaas niet acceptabel voor veel opdrachtgevers. Het werken met een telescopisch wassysteem is veel goedkoper dan werken met een hoogwerker.

Er is een opdracht neergelegd bij TU Delft om een groep Master studenten verschillende concepten te laten ontwikkelen om een oplossing te bedenken voor de fysieke belasting bij het werken met een telescopisch wassysteem. Het onderzoek is begeleid door een vertegenwoordiger van de sector. De ideeën zijn begin 2024 gepresenteerd. Er zijn 5 ideeën gekozen die verder uitgewerkt gaan worden.

Project vermindering fysieke belasting in een industriële sector

Dit project is gericht op het optimaliseren van de fysieke belasting in een productieomgeving. Hiertoe hebben leidinggevenden en medewerkers in een productiefabrieek van een bedrijf een werkgroep gevormd om gezamenlijk te komen tot haalbare en praktische oplossingen. Met ondersteuning van een externe ergonomist is het gehele machinepark van de afdeling onder de loep genomen. De ergonomist geeft advies hoe een betere ergonomische omgeving kan worden gecreëerd en doet ook investeringsvoorstellen. Tevens heeft de ergonomist een open spreekuur. Volgens de eindrapportage wordt de activiteit gewaardeerd door medewerkers en wordt deze gecontinueerd.

Onderzoek naar de ontwikkeling van passende exo-skelet

Er is gedragsonderzoek gedaan bij de werknemers in de schildersbranche. Zo is er gekeken naar het dragen van een exo-skelet (is dat een concurrent of collega). Er wordt nu een nieuw prototype exo-skelet ontwikkeld met 18 masterstudenten en TNO dat beter aansluit bij de situatie.

Pilot taakrotatie

De voorbeelden hiervoor hebben alle betrekking op technische hulpmiddelen voor bronaanpak. Een voorbeeld van een meer organisatorische maatregel is een pilot taakrotatie in de schoonmaak. In deze pilot zijn bij 4 schoonmaakbedrijven op Schiphol in eerste instantie de werkzaamheden van schoonmakers in kaart gebracht. Dit om te bekijken vanuit ergonomisch perspectief of het mogelijk is taken onderling zodanig te rouleren dat er sprake is van minder fysieke belasting. Deze inventarisatie is met een positief advies afgerond, waarop de pilot is uitgevoerd. De pilots in de bedrijven hebben 3 maanden gelopen. In de einddeclaratie wordt aangegeven dat er een licht positief effect is op de fysieke belasting van medewerkers. De uitkomsten zijn echter sterk afhankelijk van de intensiteit van de taken waartussen wordt gewisseld, de wijze waarop

medewerkers samenwerken en de belastbaarheid van medewerkers. Daarnaast is gebleken dat medewerkers een gewenningsperiode doormaken waarin de taakrotatie juist als zwaarder wordt ervaren. Tevens is gebleken dat de tevredenheid van medewerkers over de taakrotatie sterk wisselt. Niet iedereen vindt taakrotatie prettig. Hierin is belangrijk dat eigen regie een plaats mag krijgen. De pilot taakrotatie (Schiphol) heeft positieve effecten opgeleverd en wordt bij enkele grote schoonmaakbedrijven doorgevoerd. Overigens neemt Schiphol dit ook mee als criterium bij aanbestedingen.

Bron: einddeclaraties, activiteitenplannen, interviews met projectleiders (case studies) en rondetafelgesprekken

In de interviews van enkele case-studies komt bronaanpak zeker als belangrijk aandachtspunt terug. Bij een van de sectoren wordt benadrukt dat de aandacht voor bronaanpak wel toeneemt door de krapte op de arbeidsmarkt. Het begint door te dringen dat in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt de mogelijkheden van nieuwe instroom niet oneindig zijn. Dit versterkt de aandacht om slimmer samen te werken, maar ook om goed na te denken wat je op technisch vlak kan ontwikkelen. Dit is voor duurzame inzetbaarheid erg van belang: niet alleen maar vanuit de motivatie om werknemers gezond te houden, maar ook uit noodzaak: “je hebt niet zo veel handjes meer”. De twee redenen die voor automatisering pleiten, namelijk de beperkte beschikbaarheid van arbeidskrachten en de noodzaak om duurzame inzetbaarheid van de mensen die je hebt te behouden, beginnen langzamerhand hand in hand te lopen. In de interviews worden ook enkele voorbeelden genoemd van technische (en arbeidsbesparende) innovaties. Voor de bouw is dit bijvoorbeeld de metselrobot. In de schoonmaak zijn dit robots (bijvoorbeeld voor stofzuigen). Overigens wordt in beide sectoren benadrukt dat er grenzen zijn aan de mogelijkheden van arbeidsbesparende technologieën. Er zal altijd veel vraag blijven naar het fijnere werk wat niet geautomatiseerd kan worden. Bij de GGZ kan preventie een belangrijke rol spelen om de werkdruk te verminderen.

In tabel 4.2 staat deze verdeling naar onderwerp voor de meest voorkomende typen activiteiten. Als een onderwerp binnen een activiteit vaak voorkomt (meer dan 15%), is de betreffende cel gearceerd. Opvallende uitschieters hierbij zijn goed leidinggeven bij workshop/training (27%), geldzaken bij adviesgesprekken (35%), loopbaan bij adviestrajecten (28%). Een brede thematiek komt terug bij communicatie, websites/apps en congressen.

Tabel 4.2 Typen activiteiten en onderwerpen

	Workshop/ training	Advies/ coaching (gesprek)	Advies/ coaching (traject)	(overige) Communi- catie/ voorlichting	Onderzoek	Congres/ Thema- dag	Online platform/ website/ app
<i>Onderwerpen</i>							
DI-breed	13%	20%	7%	44%	20%	86%	52%
Gezond en veilig werken	17%	5%	13%	19%	20%		7%
Werkdruk, werkstress, PSA	5%		4%	6%	5%		
Werkplezier / motivatie	1%					7%	
Gezonde leefstijl (bijvoorbeeld voeding of bewegen)	12%	10%	17%	4%			11%
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	13%	5%	15%	4%	20%		15%
Loopbaan (eigen regie en mobiliteit)	2%	10%	28%	4%	17%		4%
Goed leidinggeven/ organisatiecultuur	27%	10%	15%	4%	10%	7%	7%
Pensioen, eerder stoppen, of langer doorwerken	0%	5%		4%			
Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld agressie of seksuele intimidatie)	2%			8%			
Geldzaken	3%	35%	2%		2%		
Toekomst van werk	1%			2%	7%		4%
Anders	2%			2%			
Totaal (N)	100% (N=92)	100% (N=20)	100% (N=46)	100% (N=52)	100% (N=41)	100% (N=14)	100% (N=27)

Bron: Analyse activiteiten einddeclaraties

4.3 BEREIK WERKNEMERS

4.3.1 Bereik per interventie

Op basis van een ruwe schatting op grond van de einddeclaraties ligt de deelname bij individuele interventies het hoogste bij gezondheid-/inzetbaarheidschecks en workshops/trainingen (respectievelijk 5% en 4% van de totale werkgelegenheid)

Bij de analyse van de einddeclaraties is de informatie over deelname ook benut. Om een indicatie te krijgen van de deelname aan de interventies, zijn deze aantallen deelnemers per interventie opgeteld en vervolgens gedeeld door de totale werkgelegenheid van de geanalyseerde sectoren. Het gaat hierbij om ruwe schattingen:

- Gezondheid-/inzetbaarheidscheck: 5%
- Workshop/training: 4%
- Advies/coaching: 2%
- Webinar/e-learning: 0,3%

Verder worden grote aantallen deelnames genoemd bij algemene communicatie en on-line platforms/websites/apps. Maar hier gaat het vaak om digitale “clicks” en bijvoorbeeld de oplage van nieuwsbrieven. Bij elkaar gaat het dan om een aantal van meer dan een half miljoen op een werkgelegenheid van ruwweg een miljoen. Tegelijkertijd dient opgemerkt te worden dat deze hoge aantallen zich vooral concentreren bij een beperkt aantal sectoren en dat in deze sectoren de aantallen de werkgelegenheid ver overstijgen, doordat men meerdere kanalen benut en/of dezelfde personen vaker hiervan gebruik kunnen maken. Deze hoge aantallen geven wel aan dat in ieder geval in deze sectoren de communicatie en verspreiding via deze media breed is ingezet.

Bij deze tellingen passen wel enkele kanttekeningen die onderstrepen dat het hier om indicaties gaat:

- Bij de sectoren is de uitzendbranche niet meegeteld. Het gaat hierbij om een sector met hoge werkgelegenheid, maar met een relatief kleine deelname aan de interventies. Dit verstoort het gemiddelde beeld bij de andere sectoren.
- De deelnames kunnen deels dubbeltellingen bevatten omdat personen kunnen meedoen aan meerdere interventies. Maar ook binnen interventies zijn dubbelingen mogelijk als men bijvoorbeeld deelnames aan bijeenkomsten heeft geteld, terwijl binnen een interventies meerdere bijeenkomsten mogelijk zijn. Dit geeft dus een overschatting van de deelname.
- Daar staat tegenover dat sommige informatie over deelnames alleen in termen van aantallen bedrijven is geformuleerd, zonder informatie over individuele deelnemers. Dit geeft dus een onderschatting van de deelname.
- Bij sommige einddeclaraties zijn de deelnemersaantallen niet voor alle interventies beschikbaar.

Vanwege de laatste twee punten ligt de feitelijke deelname vermoedelijk iets hoger dan de hierboven genoemde percentages.

Workshop/training en advies/coaching komen ook in de enquête onder werknemers veel terug. Dit geldt iets minder voor de gezondheids- en inzetbaarheidschecks¹⁹. De belangrijkste onderwerpen van de interventies bij respondenten in de enquête zijn arbeidsomstandigheden, met een nadruk op gezond en veilig werken (38%) en werkdruk/werkstress (25%). Daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan een gezonde leefstijl (25%). Andere significante onderwerpen zijn ontwikkeling en loopbaan, waaronder vaardigheden (17%) en loopbaanstappen (13%), evenals geldzaken (14%). Dit zijn alle onderwerpen die ook bij de verdeling van onderwerpen naar activiteiten in de einddeclaraties terugkomen (tabel 4.1)²⁰.

Deelname verloopt per saldo ongeveer naar verwachting, maar is bij interventies gericht op werknemers soms iets lager

In de einddeclaraties wordt regelmatig ook ingegaan of de deelname ongeveer zo groot is als beoogd was, of hoger of lager is uitgevallen. Veel interventies voldoen hierbij ongeveer aan de verwachting. De

¹⁹ Een plausibele verklaring is dat sommige respondenten met een gezondheids- of inzetbaarheidscheck gekozen hebben om dit (ook) te categoriseren als advies of coaching/begeleiding, omdat dit element vaak ook verbonden is aan een gezondheids- of inzetbaarheidscheck. Tevens dient opgemerkt te worden dat de enquête is verspreid via de sectoren en daarmee dus geen verplichting bestond om de enquête evenredig uit te zetten over interventies.

²⁰ Een van de redenen dat aandelen in de enquête hoger liggen is dat respondenten meer dan 1 onderwerp konden invullen.

aantallen interventies met substantieel hogere of lagere deelname houden daarnaast elkaar ongeveer in evenwicht. Bij beide gaat het dan om ruwweg ongeveer een vijfde van de totale activiteiten. Lagere deelname komt iets vaker voor bij interventies voor werknemers. Het gaat dan bijvoorbeeld om gezondheidschecks en interventies op het gebied van loopbaan. De achtergronden hiervan variëren. Soms is er gebrek aan urgentie, belangstelling voor het onderwerp en is de bewustwording nog onvoldoende ontwikkeld. Soms zijn er meer praktische belemmeringen zoals een gebrek aan tijd. In paragraaf 5.4 gaan we nader in op succes- en faalfactoren.

4.3.2 Motivatie om deel te nemen

Belangrijke rol werkgever in motivatie om deel te nemen

Opvallend is dat veel deelnemers aangaven deel te nemen omdat hun werkgever dit belangrijk vond, wat wijst op een gevoel van verplichting en een meer beperkte intrinsieke motivatie. Dit motief was het meest genoemd in de bouwsector (inclusief platte en hellende daken) (48%) en de timmerindustrie (42%), maar veel minder bij de politie (9%). Bij de politie lag de nadruk meer op het leren hoe veiliger te werken (44%) en het voorkomen van latere gezondheidsproblemen (28%). In de zorg en transport waren de redenen voor deelname meer gevarieerd. Voor transport spoort dit ook met de hierboven geconstateerde variatie in onderwerpen (zie onderstaande tabel). Deze verschillen tussen sectoren hangen samen met de samenstelling naar opleidingsniveau. Voor hoger opgeleiden speelt als motief veel minder een rol dat de werkgever de deelname belangrijk vindt.

Tabel 4.3 Redenen voor deelname aan DI-activiteiten per sector* (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Reden	Bouw	Voertuigen techniek	Politie	Timmerindustrie	Transport	Zorg	Overig	Totaal
Mijn werkgever vond het belangrijk dat ik hieraan meedeed	48%	36%	9%	42%	33%	26%	38%	33%
Ik wil mijn kennis en vaardigheden op peil houden, om mijn werk goed te blijven doen	7%	16%	11%	1%	22%	22%	11%	12%
Ik wil weten hoe ik kan voorkomen dat ik later (lichamelijke en geestelijke) gezondheidsproblemen krijg op mijn werk	28%	47%	28%	14%	30%	30%	25%	30%
Ik heb problemen met mijn (lichamelijke of geestelijke) gezondheid op mijn werk	14%	4%	6%	8%	7%	7%	5%	8%
Ik wil weten of ik veiliger kan werken op mijn werk	24%	9%	44%	43%	26%	26%	17%	24%
Ik wil weten welke loopbaanmogelijkheden er zijn	12%	6%	16%	7%	14%	14%	8%	10%
Mijn kennis en vaardigheden sluiten niet meer aan en ik wil weten wat ik daaraan kan doen	2%	5%	3%	0%	5%	5%	3%	3%
Anders, namelijk	17%	13%	26%	20%	16%	16%	40%	24%
N	695	232	415	137	202	636	200	2517

* Sector bouw omvat: bouw en infra inclusief platte en hellende daken; voertuigentechniek is motorvoertuigen en tweewielers, transport omvat transport en logistiek en, stadsvervoer; zorg omvat VVT, UMC, ziekenhuizen en huisartsenzorg.

Bron: Enquêtes deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024)

4.4 NETTO BEREIK: KENMERKEN VAN DEELNEMENDE WERKNEMERS

In deze paragraaf gaan we in op het netto bereik van de DI-deelnemers. We beantwoorden de vraag welke groepen via DI worden bereikt. Op voorhand geldt dat duurzame inzetbaarheid over de volle breedte van de medewerkers van belang is. Iedereen heeft immers nog een toekomstige loopbaan voor zich, die men graag productief, plezierig en gezond vervult. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid betekent dat men via activiteiten en de invulling van het werk – met steun van de werkgever – hierop zo goed mogelijk anticipeert.

Het is dus niet zo dat deelname aan DI-activiteiten voor bepaalde groepen niet nodig is. Wel zijn er een aantal groepen die zich wat betreft duurzame inzetbaarheid in een meer kwetsbare positie bevinden, bijvoorbeeld doordat ze minder gunstige perspectieven op de arbeidsmarkt hebben bij verlies van hun baan, of omdat ze meer te maken hebben met zwaar werk, waar ze problemen mee kunnen ondervinden, wat mogelijk verergert als ze ouder worden. Ook degenen die reeds problemen hebben

met hun gezondheid hebben, zijn extra kwetsbaar. Van belang is daarom dat deze groepen goed vertegenwoordigd zijn bij de deelnemers aan de DI-activiteiten. Het ligt voor de hand dat de meer kwetsbare groepen minimaal evenredig, maar bij voorkeur oververtegenwoordigd zijn bij de deelname. Het gaat dan bijvoorbeeld om oudere werknemers, lager opgeleiden, mensen die fysiek of psychisch zwaar werk verrichten en mensen die al problemen hebben met hun gezondheid. Tevens is van belang in hoeverre werknemers in kleinere organisaties worden bereikt, omdat in deze bedrijven het HR-beleid vaak minder ver ontwikkeld is. Flexwerkers zijn zeker meer op zichzelf aangewezen.

Om antwoord te geven op de vraag naar het netto bereik kijken we naar de kenmerken van de (responderende) deelnemers en vergelijken we dit met meer algemene gegevens over de verdeling van de werkgelegenheid naar deze kenmerken. Zo wordt duidelijk of bepaalde groepen zijn over- of ondervertegenwoordigd bij de interventies. Tevens benutten we vergelijkingen met de deelnemers aan de RVU. Deze laatste vergelijking heeft als voordeel dat daarmee direct getoetst wordt in hoeverre de DI-maatregelen groepen bereiken met een vergelijkbaar profiel als de RVU-deelnemers. De RVU is immers bedoeld om juist ook kwetsbare groepen te bereiken die problemen hebben om hun pensioen gezond te bereiken. De DI-maatregelen dienen in een eerder stadium bij te dragen aan het voorkomen van dergelijke problemen. Daarom is het belangrijk dat het profiel van RVU-deelnemers voldoende terug te vinden is bij DI-deelnemers. Het is niet nodig dat beide groepen een volledig vergelijkbare samenstelling hebben, omdat duurzame inzetbaarheid relevant is voor iedereen. Wel is van belang dat de meer kwetsbare groep die vergelijkbare kenmerken heeft met RVU-deelnemers ruim vertegenwoordigd is in de DI-activiteiten. Daarom is van belang dat de kenmerken van beide groepen niet heel sterk van elkaar afwijken.

In deze paragraaf maken we vooral gebruik van de enquête²¹ onder werknemers, maar benutten we ook enige meer globale informatie uit de einddeclaraties.

4.4.1 Einddeclaraties

Bij veel interventies is dit niet gericht op een specifieke doelgroep; als dat wel zo is, is dit gevarieerd

Uit de einddeclaraties komt naar voren dat er bij een activiteit vaak geen specifieke doelgroep is gedefinieerd. Als dat wel zo is, is dat sterk gevarieerd. Wat wel vaker terugkomt zijn interventies die gericht zijn op leidinggevenden. Daarnaast is de variatie groot. Er zijn een aantal interventies specifiek gericht op ouderen, maar in enkele keren ook op jongeren of instromers. Daarnaast richten interventies zich soms op bepaalde subsectoren, of bepaalde functies, zoals bepaalde schalen, operationele functies (maar ook engineers), intercedenten en leermeesters. Daarnaast is er soms specifieke aandacht voor groepen met specifieke problemen of aandachtspunten, zoals rokers, mensen met overgewicht, mantelzorgers, personen in ploegendienst, personen in langdurig verzuim, of vrouwen in de overgang.

4.4.2 Werknemersenquête

Relatief veel oudere deelnemers

Een voor de hand liggende manier om deelnemers te vergelijken met de totale werkgelegenheid is door naar leeftijd te kijken. Problemen met duurzame inzetbaarheid nemen namelijk toe met de leeftijd,

²¹ Hierbij kan opgemerkt worden dat we gebruik maken van de samenstelling van de gehele groep respondenten. Een deel herkent de interventies niet zoals ze zijn gepresenteerd in de enquête, maar we kunnen ervanuit gaan dat ze toch deelnemer zijn geweest omdat ze als zodanig door de sectoren benaderd zijn. Bovendien zou de keuze om deze groep weg te laten in de analyses, slechts beperkte invloed hebben op de uitkomsten. Voor een meer uitgebreide toelichting, zie bijlage I.4.2.

zoals gezondheidsproblemen en minder kansen om van baan te wisselen. Dit betekent echter niet dat alleen ouderen baat hebben bij DI-maatregelen. Ook jongeren kunnen problemen ervaren, en preventie is een belangrijk aspect van duurzame inzetbaarheid. Door vroegtijdig aandacht te besteden aan carrière en arbeidsomstandigheden, kunnen toekomstige problemen deels worden voorkomen. Tabel 4.4 laat zien dat oudere leeftijdsgroepen, zoals verwacht, relatief meer vertegenwoordigd zijn onder de deelnemers aan maatregelen in de enquête. Ongeveer 40% van de deelnemers is 55 jaar of ouder en bijna driekwart is 45 jaar of ouder. Voor de bouw en infra, politie, transport en logistiek en ziekenhuizen is deze oververtegenwoordiging van ouderen nog wat sterker (zie tabel II.2.3 in bijlage II).

Tabel 4.4 Leefstijlopbouw deelnemers DI-maatregelen t.o.v. hele werkzame beroepsbevolking

	Jonger dan 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 of ouder	Totaal
Deelnemers	2%	9%	17%	30%	39%	3%	100% (N=3345)
Totale werkgelegenheid (werkzame beroepsbevolking)	17%	21%	19%	20%	19%	4%	100%

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024); CBS Statline (data voor tweede kwartaal 2024)

Aandeel hoger opgeleiden redelijk evenredig, ondanks dat dit niet de meest kwetsbare doelgroep is

Ruim 70% van de DI-deelnemers heeft tenminste een mbo opleiding en 36% heeft een hbo of wo opleiding gevolgd. Ter vergelijking: van de gehele werkzame beroepsbevolking in Nederland is 42% hoger opgeleid.²² Het aandeel hoger opgeleiden in de DI-deelnemers is daarmee lager dan het gemiddelde voor Nederland als geheel. Als we kijken *binnen* sectoren, zijn hoger opgeleiden in sommige gevallen iets oververtegenwoordigd. In de zorg (VVT, UMC, ziekenhuizen en huisartsenzorg) is het percentage hoogopgeleiden het hoogst (58% bij DI-deelnemers t.o.v. 50% sector gemiddelde) en de bouwsector (20% bij DI-deelnemers t.o.v. 19% sector gemiddelde).²³ In de transportsector is het aandeel hoger opgeleiden onder DI-deelnemers weer iets lager dan het gemiddelde binnen de sector (17% versus 21%). Het is overigens denkbaar dat een zeker selectieve non-respons bij dit alles een rol speelt, namelijk dat de respons onder hoger opgeleiden hoger is. We hebben hier echter geen concrete aanwijzingen voor.²⁴

Hoge inkomens DI-deelnemers in vergelijking met RVU-deelnemers

Omdat vragen over inkomens lastig te vergelijken zijn tussen verschillende bronnen, hebben we in dit geval ons beperkt tot een vergelijking van de inkomens van DI-deelnemers met RVU-deelnemers (tabel II.2.4 in bijlage II). Deze vergelijking illustreert dat de inkomenspositie van de DI-deelnemers in ieder geval gunstiger is dan die van de RVU-deelnemers. Tot op zekere hoogte is dit ook logisch omdat DI-activiteiten breder zijn opgezet en zich niet alleen beperken tot bepaalde functiegroepen. Het is echter wel een aandachtspunt dat de verschillen in samenstelling van beide groepen zo groot zijn. Zeker de

²² Op basis van brondata van het CBS. De gegevens hebben betrekking op het gemiddelde van 2022 en 2023, zoals deze zijn verwerkt door de website Arbeidsmarktinzicht (<https://arbeidsmarktinzicht.nl/>)

²³ De gegevens zijn gebaseerd op brondata van het CBS en hebben betrekking op het gemiddelde over 2022 en 2023.

²⁴ Dat de respons relatief hoog is in de sector platte daken, een sector met juist weinig hoger opgeleiden, is overigens een relativisering van deze veronderstelling. De sectoranalyse van BIKUDAK geeft aan dat 60% van de werknemers geen diploma heeft, of alleen een vmbo-diploma. Dit geeft aan dat niet al te makkelijk verondersteld kan worden dat de respons selectief is langs vooraf veronderstelde patronen. Ook in het stadsvervoer is de respons nog relatief hoog terwijl daar het opleidingsniveau volgens de sectoranalyse op vmbo/mbo ligt. Bij bouw en infra ligt het accent meer op middelbaar niveau, terwijl de respons daar lager ligt.

grote verschillen in deelname bij lagere inkomenscategorieën is een aandachtspunt omdat dit groepen zijn die later vaker in aanmerking komen voor de RVU en dus ook meer kwetsbaar zijn op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Vanuit dit oogpunt is van belang dat deze groepen ook bij DI sterk vertegenwoordigd zijn.

Vooraf deelnemers met een vast contract en van grote bedrijven

Het overgrote deel van de (responderende) deelnemers heeft een vast contract (92%), 4% heeft een tijdelijk contract. Slechts 1% is zzp'er. Ter vergelijking: voor alle Nederlandse werkenden geldt dat 55% een vast contract heeft. Het aandeel zzp'ers binnen de hele Nederlandse werkzame bevolking bedraagt 13%.²⁵

De verdeling naar grootteklasse toont aan dat werknemers in de kleinste bedrijven (<10 werknemers) enigszins ondervertegenwoordigd zijn (zie tabel 4.5). Over het algemeen geldt dat het merendeel van de DI-deelnemers werkt bij een groot bedrijf (63% werkt bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers). Dit komt overeen met de verdeling van grootteklassen in de totale werkgelegenheid.

Tabel 4.5 Opbouw DI-deelnemers (werknemers) en totale werkgelegenheid naar grootteklasse bedrijven

	< 10	10-49	50-99	>100	Totaal
Totaal					
DI-Deelnemers	8%	19%	10%	63%	100%
Aantal bezette arbeidsplaatsen*	15%	16%	7%	62%	100%

* Het gemiddeld aantal banen in december 2023 van werknemers in dienst van bedrijven en instellingen.

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024); CBS Statline

Relatief veel mensen met een technische functie

Een relatief groot deel van de respondenten heeft een technische functie (28%). Andere (wat oververtegenwoordigde functiegroepen zijn: zorg en welzijn (19%), managers- of beleidsfunctie (11%). Daarentegen zijn werknemers met een administratief (11%) beroep juist ondervertegenwoordigd.²⁶ Uit een oogpunt van kwetsbare groepen, lijkt de ondervertegenwoordiging van administratieve functies vrij logisch. De oververtegenwoordiging van managers lijkt uit het oogpunt van kwetsbare groepen minder logisch, maar een kanttekening hier is dat deze groep wel een belangrijke rol heeft in het DI-beleid in organisaties en dat vanuit dit oogpunt wel belangrijk is dat ook deze groep deelneemt aan de activiteiten²⁷.

De vergelijking met de RVU geeft een indicatie in hoeverre met de DI-maatregelen ook dezelfde type functies bereikt worden als die voor de RVU in aanmerking komen. De verdeling binnen het totaal van responderende DI-deelnemers naar richting van beroepen wijkt wel enigszins af van die voor de enquête bij de RVU, waar met name technische en transport-gerelateerde functies nog zwaarder wegen (35% en 42%, respectievelijk). Zorg en welzijn (7%), managers- of beleidsfunctie (2%) en administratief (4%) zijn relatief minder vertegenwoordigd onder de RVU-deelnemers. Al met al kan wat

²⁵ CBS Statline (2023).

²⁶ De verdeling van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking voor de genoemde beroepsgroepen is als volgt: technisch 14%, zorg en welzijn 15%, managers 6%, administratief 19% (CBS Statline, 2024).

²⁷ Voor een deel is deze groep overigens meegenomen in de enquête onder deelnemende werkgevers en dus daarin opgenomen.

betreft functies minder snel een conclusie getrokken worden over eventuele onwenselijke ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen.

Deelnemers kunnen (iets) minder goed voldoen aan fysieke en mentale eisen

De deelnemers aan DI-maatregelen scoren in vergelijking met Nederland als geheel iets minder gunstig op de mate waarin men gemakkelijk kan voldoen aan de fysieke of psychische eisen van het werk, zoals zichtbaar in tabel 4.6. Deels komt dit doordat de deelnemers gemiddeld ouder zijn en door de sectoren waarin men werkzaam is. De verschillen blijven echter overeind wanneer wat specifiekere gekeken wordt naar de oudere leeftijdsgroep en de bouw, zorg en transport.²⁸

Tabel 4.6 Voldoen aan fysieke en psychische eisen, % (helemaal) mee eens

	Gemakkelijk voldoen fysieke eisen werk	Gemakkelijk voldoen psychische eisen werk
Nederland		
Nederland totaal (NEA)	91%	90%
55-64 totaal (NEA)	86%	89%
Bouw* (NEA)	89%	90%
Zorg (NEA)	90%	89%
Transport (NEA)	90%	92%
DI-deelnemers		
Totaal	85%	88%
55-64 jarigen	79%	85%
Bouw	82%	88%
Zorg	84%	85%
Transport	84%	85%

**Bij bouw en infra en platte daken is het gemiddelde voor de bouw als geheel genomen uit de NEA.*

Bron: Enquêtes deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024); NEA (2023), Resultaten in vogelvlucht

Het is ook duidelijk dat RVU-deelnemers vaker fysiek zwaar werk doen (58%) en geven over het algemeen aan dat ze hard moeten werken (60%), zoals vermeld in tabel 4.7. Zowel RVU (28%) als DI-deelnemers (24%) geven aan vaker emotioneel veeleisend werk te verrichten ten opzichte van Nederland als geheel (11%; bron: NEA). Als we binnen sectoren kijken zijn er nog grote verschillen tussen RVU en DI-deelnemers (zie tabel II.2.5 in bijlage II). Het percentage deelnemers dat aangeeft fysiek zwaar werk te verrichten is in alle sectoren aanzienlijk hoger onder de RVU-deelnemers dan onder de DI-deelnemers. Bijvoorbeeld, in de bouw geeft 72% van de RVU-deelnemers aan fysiek zwaar werk te hebben verricht ten opzichte van 25% van de DI-deelnemers. Dit betekent dat de RVU-maatregelen daadwerkelijk die werknemers bereikt in de (fysiek) zwaardere beroepen en dat dit voor DI dus in veel mindere mate het geval is. Voor deze arbeidsomstandigheden hebben we vooral een vergelijking met de RVU-gemaakt, omdat de vraagstelling in de NEA bij verschillende aspecten afwijkt, waardoor de vergelijkbaarheid van uitkomsten minder is.

²⁸ De meest scherpe vergelijking zou zijn als binnen de NEA-rapportage een vergelijkingsgroep beschikbaar zou zijn waarbij zowel leeftijd als sector tegelijkertijd zoveel mogelijk vergelijkbaar is gemaakt.

Tabel 4.7 Arbeidsomstandigheden DI- en RVU-deelnemers, % vaak of altijd*

Arbeidsomstandigheid	DI-deelnemers	RVU-deelnemers	Nederland totaal (NEA)
Emotioneel veeleisend	24%	28%	11%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	22%	58%	**
Gevaarlijk werk	7%	12%	***
Werken in avond, nacht of weekend	54%	68%	63%
Hard werken	37%	60%	25%****
N	3.823	2.635	

* Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd. Er is een uitzondering gemaakt voor de arbeidsomstandigheid “Werken in avond, nacht of weekend” waar de scores voor “soms”, “vaak” en “altijd” zijn samengevoegd om een betere vergelijking te kunnen maken met de NEA. Iedere arbeidsomstandigheid is apart beantwoord. Een respondent kan daardoor bijvoorbeeld aangeven dat het werk zowel fysiek zwaar is, als emotioneel veeleisend.

** De vraagstelling in de NEA verschilt. Bij een indicator die de NEA geeft is dit het percentage waarbij men op tenminste 1 aspect van afzonderlijk gepresenteerde vormen van fysiek zwaar werk “ja, regelmatig” heeft ingevuld.

*** De vraagstelling in de NEA verschilt. Bij een indicator die de NEA geeft, is dit het percentage waarbij men op tenminste 1 aspect van gevaarlijk werk “altijd” of “vaak” heeft ingevuld.

De Gevaarlijk Werk-index (10 items) van de NEA vereist dat minstens één type gevaarlijk werk ‘vaak of altijd’ voorkomt.

**** De vraagstelling in de NEA is iets anders (“Moet u extra hard werken?” i.p.v. “Moet u erg hard werken?”). Op de vraag “moet u heel veel werk doen?” is de score 40%, en op de vraag “moet u snel werken” is de score 30% in de NEA.

Bron: Enquêtes deelnemers DI-activiteiten en RVU (2023 en 2024); NEA (2023), Resultaten in vogelvucht

De deelnemers aan de DI-maatregelen hebben dus aanzienlijk minder vaak te maken met moeilijke werkomstandigheden in vergelijking met de RVU-deelnemers. Dit is niet geheel terug te voeren op het feit dat bij de DI-deelnemers het opleidingsniveau gemiddeld hoger ligt. Wanneer we alleen DI-deelnemers selecteren die als hoogste opleiding vmbo/mavo hebben, dan geldt ook binnen deze groep van lager opgeleide deelnemers dat fysiek zwaar werk niet heel vaak voorkomt. Bij de bouw, transport, en zorg nog het meest (45%, 40% en 37%, respectievelijk). Dit is een aanwijzing dat het waarschijnlijk lastig is om een relatief hoge deelname aan DI-maatregelen te bewerkstelligen bij degenen in de zwaarste werkomstandigheden.

Gezondheid redelijke vergelijkbaar met Nederland als geheel; verband met zwaarte van het werk

Uit tabel 4.8 komt naar voren dat bij een algemene vraag over gezondheid de deelnemers aan de DI-maatregelen redelijk vergelijkbaar scoren met werknemers in de NEA-enquête. Het gemiddelde ligt net iets lager voor de deelnemers, maar het gaat om een zeer klein verschil. Deze NEA-gegevens zijn nog zoveel mogelijk verbijzonderd naar de betrokken sector en naar leeftijdsgroepen. Ook meer verbijzonderd zijn de scores voor de DI-deelnemers veelal net iets lager dan voor de vergelijkbare groep uit de NEA. Er blijkt een duidelijk verband²⁹ te zijn tussen de vraag over de perceptie op de gezondheid en enkele werkaspecten. Naarmate “fysiek zwaar werk”, “hard werken”, en “emotioneel veeleisend werk” meer van toepassing zijn, is de gezondheid gemiddeld minder goed. Dit verband is het sterkste voor fysiek zwaar werk. Er is geen verband tussen deze indicator van de gezondheid en de mate waarin men onregelmatige diensten verricht.

²⁹ Het betreft hierbij correlaties.

Tabel 4.8 Score gezondheid vergeleken met sector en leeftijdsgroep (gemiddelden*)

Categorie	Score gezondheid deelnemers DI	Score gezondheid hele sector of leeftijdsgroep (NEA)
Sector**		
Bouw	3,83	3,95
Transport	3,84	3,95
Zorg	3,89	3,92
Leeftijdsgroep		
Jonger dan 25	3,96	4,12
25-54	3,96	3,98
55-64	3,79	3,85
65 en ouder	3,92	3,85
Totaal***	3,87	3,97

* De gemiddelden zijn gebaseerd op: zeer goed = 5; goed = 4; gaat wel = 3; slecht = 2; zeer slecht = 1.

** Bouw inclusief platte en hellende daken, transport inclusief stadsvervoer, zorg omvat VVT, UMC, ziekenhuizen en huisartsenzorg.

*** Bij de DI-deelnemers gaat het om alle betrokken sectoren in de enquête onder DI-deelnemers. Bij de NEA gaat het om de gemiddelde score voor heel Nederland.

Bron: Enquêtes deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024); NEA (2023), Resultaten in vogelvlucht.

Slot: Wat betreft kwetsbare doelgroepen komt vooral de beperkte vertegenwoordiging van fysiek zware beroepen naar voren

Wanneer we de analyses van deze paragraaf overzien, blijkt dat een doelgroep als oudere werknemers goed vertegenwoordigd is onder de DI-deelnemers. Dit geldt echter minder voor fysiek zware beroepen. Dat deze groep er minder uitspringt correspondeert met het feit dat uit de einddeclaraties naar voren komt dat veel interventies een vrij algemene insteek hebben wat betreft doelgroep. Denkbaar is dat degenen in fysieke beroepen dergelijke meer algemene interventies moeilijker weten te vinden. Tevens zijn flexwerkers weinig vertegenwoordigd.

4.5 BEREIK WERKGEVERS

4.5.1 Het bereiken van bedrijven

Bedrijven meekrijgen in de interventies is essentieel, maar blijft een uitdaging

Het bereik van werkgevers in de sector voor de uitvoering van de activiteiten is essentieel. Sommige activiteiten zijn sowieso gericht op de werkgevers en degenen die verantwoordelijk zijn voor het HR-beleid. Daarnaast zijn bedrijven ook essentieel om de interventies voor werknemers onder de aandacht te brengen (zie bijvoorbeeld ook tabel 4.3 over de rol van de werkgever bij de vraag naar de motivatie voor deelname bij werknemers).

In de gesprekken bij de case-studies komt naar voren dat het vaak lastig is om bedrijven tot medewerking te bewegen. Illustratief is dat een sector een belronde gebruikte om werkgevers tot deelname te bewegen, maar dat deze heel moeizaam verliep: de juiste personen waren lastig te bereiken, terugbellen gebeurde niet, het onderwerp DI sprak niet aan of speelde niet. Ook zijn werkgevers bang dat het veel tijd kost. Tevens zijn bedrijven sterk verstrikt in de dagelijkse operationele

gang van zaken, dat het moeilijk blijkt om tijd te vinden voor deelname en organisatie van DI-activiteiten.

“Ik kon net het hoofd boven water houden. Ik had geen ruimte om mee te werken aan deze interventie. Op dat moment was het team leidinggevenden nog niet op orde, wat veel aandacht vroeg. Bovendien waren deze leidinggevenden ook essentieel voor de uitvoering van de interventie.”

(HR-directeur)

“We moeten poetsen en soppen. De uitdagingen van de komende week krijgen prioriteit.”

(eigenaar schoonmaakbedrijf)

Sectoren spelen hier wel op in door “lobbywerk”, en gebruik te maken van bestaande structuren in de branches om de interventies onder de aandacht te brengen en promoten bij bedrijven. Bij dit laatste gaat het dan bijvoorbeeld om aansluiting bij bestaande (regio-)bijeenkomsten, maar ook adviseurs die bedrijven bezoeken. Tevens wordt bij de opzet van interventies gepoogd om deze zo laagdrempelig mogelijk te houden. Een voorbeeld is een (succesvolle) interventie in de schoonmaak voor leidinggevenden (workshop gespreksvaardigheden). De deelname bleek onverwacht hoog. Wat hierbij een rol speelt is dat het tijdsbeslag beperkt is. Bovendien gaat het om deelname van 1 leidinggevende van een bedrijf (in een workshop met leidinggevenden van andere bedrijven). Het bedrijf hoeft dus niet meerdere medewerkers tegelijkertijd uit te roosteren.

Kleinere bedrijven zijn ondervertegenwoordigd; bepaalde risico's komen wel terug

In het kader van beleid is het belangrijk om werkgevers te bereiken met relatief veel kwetsbare groepen als ouderen en degenen met gezondheidsklachten. Ook is denkbaar dat minder wordt geïnvesteerd in tijdelijke krachten. Tevens is het belangrijk om kleinere bedrijven te bereiken omdat ze vaker een wat minder ontwikkeld HR-beleid hebben.

Ongeveer 58% van de respondenten op de werkgeversenquête geeft aan dat het bedrijf minder dan 50 werknemers in dienst heeft (kleinbedrijf). Dit terwijl van alle bedrijven in Nederland dit ongeveer 96% is³⁰. Kleine bedrijven zijn dus duidelijk ondervertegenwoordigd bij de DI-deelnemers.

Box 4.3 Voorbeeld van klein bedrijf zonder DI-activiteiten

Het gaat om een bedrijf met 15-20 medewerkers in een sector met veel MDIEU activiteiten. Het bedrijf is sterk operationeel gericht. De dagelijkse gang van zaken vraagt veel aandacht en op personeelsgebied wordt weinig strategisch gedacht. Er worden bijvoorbeeld geen functioneringsgesprekken gehouden. Een van de medewerkers van het bedrijf is verantwoordelijk voor personeel en organisatie. Dit is een hele brede functie en er komt van alles op haar af en ze moet voortdurend keuzes maken. Van sommige van de DI-interventies heeft ze wel vaag gehoord, maar weet niet precies wat het inhoudt. Ze richt zich op het terrein van DI in eerste instantie toch vooral RI&E omdat dit verplicht is. Deze RI&E wordt overigens als omslachtig ervaren.

³⁰ CBS Statline (bedrijven; bedrijfsgrootte; 2024, tweede kwartaal). Het gaat hierbij om het aandeel, exclusief bedrijven met 1 werkzame persoon.

Het personeelsbestand van de respondenten bestaat gemiddeld voor 25% uit oudere werknemers (55 jaar of ouder). Landelijk gezien bestond de beroepsbevolking in het derde kwartaal van 2023 voor 22% uit oudere werknemers (55 tot 75 jaar). Deze verschillen zijn dus niet zo groot. Het gemiddelde percentage met een contract voor bepaalde tijd in het personeelsbestand is met 19% lager dan het landelijk gemiddelde (33% in 2023). Bij respondenten in de schoonmaaksector is dit percentage wel (enigszins) vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde (36%).

Daarnaast ligt het ziekteverzuim bij de responderende werkgevers gemiddeld op 6,2%. Dat is iets hoger dan het landelijk gemiddelde (5,5% in het eerste kwartaal van 2024). Tussen de verschillende sectoren zien we wel enig verschil in ziekteverzuim, dat met name in de schoonmaak (10,1%) en de zorg (9,8%) wat hoger ligt.

Het meest genoemde arbeidsrisico onder werkgevers die de enquête hebben ingevuld is lichamelijk zwaar werk (58%). Daarnaast wordt hoge werkdruk vaak aangegeven (47%). Andere arbeidsrisico's komen minder vaak voor bij de respondenten. De aard van deze risico's verschilt sterk per sector. Zo meldt 91% van de werkgevers in de zorg dat hoge werkdruk een arbeidsrisico is, terwijl 77% van de werkgevers in de schoonmaaksector aangeeft dat repetitieve bewegingen en fysiek zwaar werk arbeidsrisico's zijn.

Krapte op de arbeidsmarkt belangrijkste reden voor deelname

De meest voorkomende reden voor deelname is krapte op de arbeidsmarkt (46%), gevolgd door het ontvangen van handvatten om het beleid rondom duurzame inzetbaarheid te verbeteren (45%). Daarna volgt interesse in het beleid van collega's omtrent DI (33%). De redenen verschillen ook enigszins tussen sectoren, maar er ontstaat geen duidelijk verband tussen kenmerken van de sectoren en de reden voor deelname.

4.5.2 Typen activiteiten en onderwerpen bij de interventies voor bedrijven

Workshops/trainingen en coaching meest voorkomende activiteiten

Tabel II.2.2 in bijlage II laat op basis van de einddeclaraties zien dat veel activiteiten voor bedrijven bestaan uit workshops/trainingen. Ook in de enquête onder werkgevers is dit de meest genoemde activiteit (64%). Tevens speelt coaching en begeleiding (41%) een belangrijke rol. Tabel II.2.6 in bijlage II geeft een verdere detaillering van de activiteiten bij de enquête onder werkgevers over verschillende sectoren.

Vooraf activiteiten op het gebied van leidinggeven en gezond en veilig werken

Als we kijken naar de onderwerpen van activiteiten zien we dat de meeste responderende werkgevers een activiteit op het vlak van preventie, gezond en veilig werken (60%) of leidinggeven, coachend leiderschap (37%) gevolgd hebben. Dit zijn ook twee onderwerpen die in de verdeling van onderwerpen in de analyse van einddeclaraties terugkwamen (tabel II.2.1 in bijlage II).

De onderwerpen verschillen sterk tussen de verschillende sectoren (zie tabel II.2.6 in bijlage II); zo komt het onderwerp preventie, gezond en veilig werken relatief veel terug in de bouw. In de zorg gaat het vooral om activiteiten gerelateerd aan werkdruk en in de detailhandel om leidinggeven en coachen.

5 BEOORDELING EN (EERSTE) EFFECTEN (DI SECTOREN)

In dit hoofdstuk gaan we in op de eerste effecten van DI-activiteiten van sectoren. Welke effecten zien we op hun kennis, bewustzijn en gedrag? Welke factoren dragen bij aan succes en welke juist niet? Voor de analyse hiervan wordt gebruik gemaakt van diverse onderzoeksactiviteiten, zoals een analyse van einddeclaraties, enquêtes en interviews onder deelnemers.

Sectoren zijn terugkijkend tevreden over de meeste activiteiten. Hun oordeel over een activiteit hangt veelal samen met de mate waarin de deelname is behaald, het gebruik van producten, signalen uit de sector en soms met evaluatieformulieren onder deelnemers. De respondenten in de enquête onder werknemers zijn eveneens vrij positief in hun oordeel over de activiteiten. Zij geven deze gemiddeld een 7,4 als rapportcijfer. Opvallend is dat dit rapportcijfer lager is naarmate men meer te maken heeft met fysiek zwaar werk.

Bij een redelijk deel van de deelnemers dragen de activiteiten bij aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. De interviews met deelnemers bevestigen dat de meesten positief terugkijken op de interventie en er komen ook diverse voorbeelden naar voren dat zij hun gedrag hebben aangepast, met name op het punt van leefstijl en omgang met werkdruk.

De respondenten verwachten echter niet dat ze door de activiteiten ook langer zullen blijven werken. De meesten geven in de enquête aan dat de activiteiten geen invloed hebben op de (verwachte) leeftijd dat men zal stoppen. In de interviews wordt dit bevestigd. De verwachte uittreedleeftijd wordt veelal bepaald door andere factoren, zoals de financiële situatie en factoren in de privé-situatie. Ook factoren in het werk spelen mee, zoals plezier in het werk. De gemiddelde verwachte uittreedleeftijd onder deelnemers is ook redelijk vergelijkbaar met niet-deelnemers, als men hiervoor NEA-gegevens benut. Al met al kan geconcludeerd worden dat er weinig aanwijzingen zijn dat de activiteiten leiden tot een hogere (of lagere) uittreedleeftijd, al moet daarbij vermeld worden dat het hier gaat om verwachtingen.

Responderende werkgevers zijn nog iets positiever in hun oordeel over de DI-activiteiten. Zij geven deze gemiddeld een 7,7 als rapportcijfer. Ongeveer driekwart van de respondenten geeft aan dat de activiteiten hebben geleid tot een gerealiseerde of geplande verandering in de organisatie. Zonder de MDIEU-activiteiten zouden genoemde veranderingen veelal slechts deels of later hebben plaatsgevonden. Het gaat dan met name om veranderingen rondom arbo/veiligheid, gezonde leefstijl, beoordelingsgesprekken en mogelijkheden voor deelname aan scholing. Uiteindelijk worden vooral effecten verwacht op de deelname aan scholing en baantevredenheid van werknemers en (iets minder) op langer door kunnen werken en (veel minder) op functiewisselingen.

Sectoren beschrijven in de einddeclaraties een aantal succes- en faalfactoren voor een MDIEU-project. Er zijn weinig aanwijzingen dat bepaalde typen interventies veel succesvoller zijn dan andere. Ieder type activiteit heeft voor- en nadelen. Dezelfde typen activiteiten verlopen soms vrij succesvol en soms veel minder. Dit wijst erop dat niet zozeer het type activiteit bepalend is voor het succes, maar veel meer de precieze invulling en uitvoering daarvan. Succesfactoren die daarbij vaker terugkomen zijn het afstemmen van communicatiemiddelen en activiteiten op de doelgroep (bijvoorbeeld met laagdrempelige filmpjes), goed projectmanagement, vooraf een goede inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden, het doorlopend evalueren en bijsturen van het project, en een laagdrempelige aanpak, zoals een persoonlijke aanpak richting bedrijven en aanwezigheid op de werkvloer.

Waar sectoren met name tegenaan lopen is het feit dat andere acute problemen meer aandacht vragen dan duurzame inzetbaarheid. Daarbij speelt ook de huidige krapte op de arbeidsmarkt mee. Dit werkt ook door in een goede “bemensing” van het project en het vinden van geschikte aanbieders van interventies. Een andere genoemde faalfactor is de lastig te bereiken doelgroep, zowel aan werknemers- als werkgeverskant. Verder geven diverse sectoren aan dat de term duurzame inzetbaarheid niet goed werkt.

Al met al zijn de diverse actoren gematigd positief over de effecten op kennis en bewustwording. Tevens ziet men ook gedragseffecten. Tegelijkertijd geven zeker werknemers en de sectoren in de einddeclaraties aan dat deze effecten niet overschat moeten worden. Duurzame inzetbaarheid is een kwestie van lange adem.

5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de eerste effecten rondom het onderdeel duurzame inzetbaarheid binnen de sectorale aanvragen. We starten daarbij met een meer algemene beoordeling van de interventies (5.2), waarna we ingaan op de effecten (5.3) en de succes- en faalfactoren die daarbij een rol spelen (5.4). Zowel bij de beoordeling als de effecten belichten we vanuit het perspectief van de sectoren zelf, van deelnemende werknemers en van deelnemende werkgevers.

Hierbij maken we gebruik van diverse onderzoeksactiviteiten:

- analyse van einddeclaraties van sectoren uit de eerste 2 tijdvakken;
- enquête onder deelnemers. Bij de enquête onder deelnemers maken we wederom gebruik van een vaste indeling in clusters van sectoren;
- interviews met deelnemers;
- interviews met vertegenwoordigers van de sectoren in de case-studies;
- Verslagen van 3 ronde tafel gesprekken met projectleiders die SZW zelf heeft uitgevoerd.

Bijlage I geeft een nadere toelichting op deze onderzoeksactiviteiten.

5.2 BEOORDELING

5.2.1 Einddeclaraties

Projectleiders kijken veelal (gematigd) positief terug op de activiteiten

Vanuit de sectoren zelf wordt in de einddeclaraties veelal gematigd positief teruggekeken op de interventies. Een positief oordeel is veelal gerelateerd aan een of meer van de volgende factoren: (1) hoge (belangstelling voor) deelname, (2) rapportcijfers en andere vormen van directe beoordelingen door de deelnemers achteraf, (3) signalen vanuit de sector. Meer negatieve beoordelingen hebben veelal te maken met lage en/of moeizame deelname.

Bij de meer positieve en negatieve beoordelingen in de einddeclaraties is het niet zo dat bepaalde typen activiteiten hierbij sterk naar voren komen. Het beeld is meer dat de activiteiten meer aanvullend op elkaar zijn, in plaats van dat de ene meer geschikt is dan de andere. Zo bieden sommige interventies veel mogelijkheden voor individuele aandacht (advies/coaching, gezondheids- en vitaliteitschecks), terwijl andere mogelijkheden bieden voor een groot bereik. Dit laatste geldt vooral voor veel digitale

instrumenten en meer grootschalige congressen/seminars. Deze laatste instrumenten bieden ook mogelijkheden om de meer kleinschalige interventies onder de aandacht te brengen.

5.2.2 Werknemersenquête

Werknemers beoordelen de activiteiten gemiddeld met een 7,4

Het gemiddelde rapportcijfer dat DI-deelnemers de MDIEU-activiteiten geven, is 7,4 met een standaarddeviatie van 1,8. Slechts een minderheid geeft een onvoldoende (11%). Meer dan de helft (55%) geeft een 8 of hoger. Kanttekening is wel dat deelnemers aan interventies niet heel snel lage rapportcijfers geven. Een voorbeeld van een interventie die enigszins vergelijkbaar is, zijn ontwikkeladviestrajecten in het kader van Actieplan “Perspectief voor 50-plussers”.³¹ Hier is het gemiddelde een 7,7, wat dus nog hoger ligt.³²

In het rapportcijfer voor de MDIEU-activiteiten zijn wel (beperkte) verschillen tussen sectoren zichtbaar. Het rapportcijfer in de bouw³³ is lager dan in andere sectoren. Ook de timmerindustrie en de transportsector scoren relatief minder goed. Dit heeft te maken met het feit dat deelname in deze sectoren vaak als verplicht wordt ervaren. In het onderste deel van tabel 5.1 komt naar voren dat de aard van de motieven van deelname een belangrijke rol spelen bij het rapportcijfer. Een hoog rapportcijfer hangt samen met motieven die meer duiden op intrinsieke motivatie en proactief gedrag, zoals loopbaanmogelijkheden benutten, kennis op peil houden en problemen later voorkomen.

Als nuancering is tevens belangrijk om te benoemen dat naarmate men meer te maken heeft met fysiek zwaar werk, het rapportcijfer ook lager ligt (zie ook tabel 5.1). Een belangrijke conclusie is dus dat het belangrijk is om het aanbod nog beter af te stemmen op deze groep, zowel voor het bereik als het ervaren nut.

Ook de verschillen in beoordeling van verschillende typen activiteiten en onderwerpen zijn niet groot (zie tabel II.2.7 in bijlage II). Bij de onderwerpen is gezond en veilig werken enigszins een negatieve uitbijter met een gemiddelde score van 7,1. Activiteiten rond dit onderwerp worden naar verwachting meer als “verplicht” ervaren.

³¹ De gesprekken die in het kader van de Ontwikkeladviestrajecten werden gevoerd, moesten in totaal minimaal vier uur duren en het eindproduct is een (ondertekend) ontwikkelplan voor de korte en de lange termijn volgens een in de regeling vastgelegd format.

³² Regioplan (2020), Evaluatie Actieplan ‘Perspectief voor vijftigplussers’. Amsterdam.

³³ Dit cijfer voor de bouw wordt deels bepaald door de deelsector platte daken die duidelijk lager scoort (6,3).

Tabel 5.1 Gemiddeld rapportcijfer per sector en motief voor deelname

	Gemiddeld rapportcijfer
<i>Sector</i>	
Bouw	6,98
Voertuigentechniek	7,64
Politie	7,25
Timmerindustrie	7,15
Transport	7,15
Zorg	7,76
Overig	7,86
<i>Motieven, (helemaal) mee eens</i>	
Mijn werkgever vond het belangrijk dat ik hieraan meedeed	7,10
Ik wil mijn kennis en vaardigheden op peil houden, om mijn werk goed te blijven doen	7,73
Ik wil weten hoe ik kan voorkomen dat ik later (lichamelijke en geestelijke) gezondheidsproblemen krijg op mijn werk	7,59
Ik heb problemen met mijn (lichamelijke of geestelijke) gezondheid op mijn werk	7,24
Ik wil weten of ik veiliger kan werken op mijn werk	7,46
Ik wil weten welke loopbaanmogelijkheden er zijn	7,74
Mijn kennis en vaardigheden sluiten niet meer aan en ik wil weten wat ik daaraan kan doen	7,74
<i>Mate van zwaar fysiek werk</i>	
Nooit	7,63
Soms	7,27
Vaak	7,02
Altijd	6,91
Totaal	7,38

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024)

Deelnemers aan interviews bevestigen het positieve oordeel

De positieve beoordeling van interventies komt ook terug in de interviews met deelnemers. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat deze groep respondenten bij de rapportcijfers reeds iets positiever waren over de interventies dan de gehele groep (7,7 versus 7,4).

“Ik ben erg positief over de inhoud van de workshop, door onder meer het contact met het publiek, de mix van theorie en praktijk, en de prikkel om over je eigen positie op dit vlak na te denken, ook binnen het team. Een ander voordeel was dat de workshop ook de verbinding legde met andere activiteiten en ondersteuning vanuit het Loopbaan en Mobiliteitscentrum (LMC)”.

(deelnemer aan workshop over werkvermogen bij de politie)

“Ik ga niet naar een arts, dus zonder de keuringen had ik dit nooit geweten en had ik mijn leefstijl ook niet aangepast. Dan had ik er pas wat aan gedaan op het moment dat er iets met me aan de hand was”.

(deelnemer aan DIA in de bouw met Diabetes)

“De 1-op-1 begeleiding specifiek gericht op mijn persoonlijke situatie en werk bood mij veel concrete handvatten”.

(werknemer in ziekenhuis die deelnam aan coachingsgesprekken gericht op brede inzetbaarheid en eventuele doorstroom)

5.2.3 Werkgeversenquête

Werkgevers beoordelen de activiteiten gemiddeld met een 7,7

Gemiddeld geven responderende werkgevers de activiteiten een 7,7. De cijfers variëren wel enigszins tussen de sectoren; in de bouw wordt gemiddeld een 7,0 gegeven, waar dit in de zorg een 7,9 is. Slechts een beperkt deel (4%) van de respondenten geeft de activiteiten een onvoldoende. Wanneer we de gemiddelde cijfers uitsplitsen aan de hand van het onderwerp van de activiteiten zien we dat met name activiteiten rond de onderwerpen bedrijfsklimaat, werkdruk en gespreksvoering goed scoren.

Tabel 5.2 Gemiddeld cijfer voor nuttigheid per sector*

	Gemiddeld cijfer	N
Bouw	7,0	32
Voertuigtechniek	7,8	37
Meubels	7,5	32
Metalektro	7,6	23
Transport	8,0	50
Zorg	7,9	33
Detailhandel	7,7	32
Agrarisch	7,7	20
Schoonmaak	7,8	12
Overig	7,9	87
Totaal	7,7	358

* Bouw inclusief hellende daken, transport inclusief stadsvervoer en mobiliteit, zorg omvat ziekenhuizen en huisartsenzorg, detailhandel omvat AGF detailhandel, bloemisten, elektrotechnische detailhandel.

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

5.3 EFFECTEN

De DI-interventies brengen wel degelijk iets te weeg, maar verwachte effecten op de uittreedleeftijd bij de deelnemers zijn niet groot en er is nog veel werk te doen

In deze paragraaf gaan we in op eerste effecten van DI-interventies via de analyse van einddeclaraties en de enquêtes bij deelnemende werknemers en werkgevers. Wanneer we de situatie bij werknemers en werkgevers op een rij zetten, zien we dat de beoordeling van de interventies positief is en dat bewustwording en gedragseffecten optreden. Deelnemende werknemers zien echter weinig effecten op hun verwachte uittreedleeftijd. Dit spoort ook met de leeftijd tot wanneer ze willen en kunnen doorwerken. Deze is voor deelnemers redelijk vergelijkbaar met het gemiddelde beeld in Nederland in de NEA bij 25-64 jarigen. De gemiddelde leeftijd waarop men wil doorgaan is 64,3 bij de deelnemers,

versus 63,8 bij de NEA³⁴. De verschillen in gemiddelde leeftijd waarop men verwacht te kunnen doorgaan met werken zijn nog iets kleiner (64,0 bij de deelnemers versus 63,8 bij de NEA). Dit alles geeft dus weinig aanwijzingen dat deelname aan de activiteiten de uittrede (sterk) beïnvloedt. Het gaat hierbij wel om verwachtingen. Deze uitkomst ligt overigens wel in lijn met de nadruk van sectoren in de einddeclaraties dat bij DI stappen zijn gezet, maar dat nog veel werk is te doen.

5.3.1 Einddeclaraties

Samenwerkingsverbanden zijn over het algemeen tevreden over de impact van hun MDIEU-project. De activiteiten hebben gezorgd voor een toenemende aandacht en bewustwording rondom het thema duurzame inzetbaarheid. Daarnaast hebben sectoren meer inzicht gekregen in de problematiek, wat helpt bij het vormgeven van de maatregelen die tijdens het project zelf en in de toekomst genomen kunnen worden. Andere effecten die door enkele samenwerkingsverbanden worden genoemd zijn een positieve verandering in de mindset en/of het gedrag van medewerkers, bijdrage aan de eigen regie van medewerkers, en het feit dat er nu infrastructuur bestaat waarin verschillende activiteiten worden samengebracht en in een herkenbare context worden geplaatst.

Op een minderheid van de activiteiten kijkt men minder positief terug. Dit hangt vaak samen dat de deelname tegenvalt. Soms wordt genoemd dat bedrijven pas in actie willen komen als ze daadwerkelijk problemen ervaren. Het thema gezond en veilig werken komt dan pas in beeld als ze geconfronteerd worden met (langdurig) verzuim. Soms slaat een instrument ook onvoldoende aan, bijvoorbeeld omdat er te weinig concrete handvatten worden geboden, waardoor dit geen vervolg krijgt.

Wat opvalt, is dat de positieve effecten die door de sectoren worden beschreven vaak betrekking hebben op de “voorkant” van een ontwikkeling richting duurzame inzetbaarheid: het bewustzijn van en aandacht voor de problematiek en het belang om hier wat aan te doen. Soms worden ook concrete gedragseffecten benoemd. Het gaat dan bijvoorbeeld om toegenomen deelname aan trainingen in de sector als uiting van een gegroeide leercultuur. Tevens wordt soms gewezen op concrete veranderingen in leefstijl, zoals minder roken, gewichtsafname bij overgewicht en verbetering van rugklachten bij deelnemers aan interventies die hieraan aandacht besteden.

De wijze van evalueren om effecten te meten varieert sterk. Een veel terugkomend element is dat in ieder geval het bereik van de interventie wordt gevolgd en ook vergeleken wordt met de beoogde doelen qua deelname. Dit is ook een logische stap omdat het behalen van het bereik ook als een soort randvoorwaarde kan worden gezien dat ook verdergaande doelstellingen worden behaald. Een andere veelvoorkomende evaluatiewijze is dat het project ook gevolgd en geëvalueerd wordt in een (sectorale) begeleidingscommissie of klankbordgroep. Ook hier speelt dan bereik een belangrijke rol, maar ook het verloop van het proces, signalen die men vanuit de sector krijgt en soms ook concrete andere indicaties van resultaten.

³⁴ Bij deze vergelijking speelt een rol dat de deelnemers gemiddeld ouder zijn dan de groep waarop de scores van de NEA zijn gebaseerd. Naarmate men ouder is, is de gemiddelde verwachte leeftijd tot waarbij men wil doorgaan met werken hoger. Als voor dit verschil in leeftijdssamenstelling zou worden gecorrigeerd, zouden de scores nog dichter bij elkaar komen te liggen (64,3 bij deelnemers versus 64,2 van de NEA). Ditzelfde is van toepassing op de gemiddelde verwachte leeftijd waarop men verwacht te kunnen doorgaan met werken. De gemiddelde leeftijd bij de deelnemers zou hier na een dergelijke correctie lager komen te liggen dan bij de NEA (64,0 versus 64,4).

Wat betreft dit laatste kan gewezen worden op het volgende:

- Beoordelingen van de interventie na afloop van de interventie. Een vorm hiervan zijn bijvoorbeeld rapportcijfers door de deelnemers.
- Een meting van veranderingen bij deelnemers. Hiervan zijn enkele voorbeelden opgenomen in Box 5.1.
- Diverse sectoren volgen het verloop van ziekteverzuim in een sector als indicator van mogelijke effecten. Dit wordt vaak gezien als een belangrijke graadmeter van de stand van zaken op het terrein van DI en werkt direct door in de rentabiliteit van bedrijven. Tegelijk wordt in een van de interviews van de case-studies erkend dat ook allerlei andere factoren het ziekteverzuim beïnvloeden en de effecten van DI-maatregelen dus moeilijk te isoleren zijn.

Box 5.1 Voorbeelden van meting van veranderingen door interventies

Workshop gespreksvaardigheden in de schoonmaak

Deze workshop is gericht op leidinggevende waarbij aandacht wordt gevraagd en tools worden aangeboden voor het gesprek met medewerkers. Deze workshops zijn op 2 momenten geëvalueerd. Direct na afloop konden de deelnemers een evaluatieformulier invullen, waarbij deelnemers gemiddeld een 4 geven op een vijfpuntenschaal. Daarnaast is in 2024 een effectmeting uitgevoerd met een enquête onder deelnemers. In de enquête geeft 60% van de deelnemers aan dat de relatie met zijn of haar medewerkers positief is beïnvloed. Het aandeel leidinggevendenden dat jaargesprekken houdt is na afloop van de interventie duidelijk gestegen.

Werkdrukvoorziening

Een van de interventies in de bouw is de zogenaamde werkdrukvoorziening. UTA (Uitvoerend Technisch Administratief)-medewerkers hebben vanuit de cao Bouw & Infra recht op gratis advies en begeleiding in het omgaan met werkdruk en stress. De faciliteit bestaat uit een intake/energie check-up, individuele begeleiding, coaching en behandeling. Bedrijfsartsen adviseren actief en verwijzen door waar nodig. De werknemer dient zichzelf aan te melden. Deze interventie was oorspronkelijk alleen beschikbaar voor UTA-personeel. MDIEU heeft het mogelijk gemaakt dat deze interventie niet alleen aan UTA-personeel (meer middenkader) wordt aangeboden, maar ook werknemers van de bouwplaats.

Deze interventie zoals die voor MDIEU al beschikbaar was voor UTA-personeel, is in 2021 getoetst op effectiviteit³⁵. Hierbij is onder enkele honderden deelnemers een voor- en nameting plaatsgevonden, waaruit een significante daling in stressklachten naar voren kwam.

Bron: eindrapportages en interviews case-studies

Hiervoor wordt opgemerkt dat veel interventies aangrijpen op kennis en bewustzijn en hiermee meer op de voorkant van een keten die uiteindelijk beoogt om gezondheid, welzijn en inzetbaarheid te bevorderen (kennis -> bewustzijn -> gedrag -> DI). Dit wordt ook bevestigd door de sectoren zelf, die vaak aangeven dat het MDIEU-project een goede eerste stap is of een impuls heeft gegeven. Ze geven hierbij aan dat een cultuuromslag en gedragsveranderingen vragen om een lange adem³⁶. Veel sectoren werken met vervolgvragen, dat de mogelijkheid geeft om het beleid verder uit te werken en bijvoorbeeld selectief activiteiten te gebruiken die succesvol gebleken zijn. Wel geven diverse sectoren

³⁵ C. Hamming (2021). Een nieuwe kijk op stress. Effecten van psychobiologische coaching op stressklachten, overspanning en burn-out, uitgave CSR Centrum, oktober 2020.

³⁶ Een vergelijkbare uitspraak wordt gedaan door een vertegenwoordiger van een van de niet-deelnemende bedrijven die manager fysieke belasting is. Ondanks dat hij volop wordt gesteund door de directie geeft hij aan dat hij "aan het stuur van een olietanker staat".

aan te verwachten dat er, ondanks de activiteiten, ook na 2025 een (aanzienlijk) risico blijft dat een deel van de medewerkers niet gezond de pensioenleeftijd kunnen halen. Vrijwel alle sectoren benadrukken dat ook na 2025 verdere stappen nodig zijn.

“Activiteiten zijn goede eerste stap. Het is nu aan werknemers en werkgevers of ze er wat mee doen. Er gaat veel tijd overheen voordat cultuuromslag heeft plaatsgevonden”.

“Gedragsverandering vraagt lange adem.”

“Start gemaakt om DI-problematiek op te lossen, maar project laat ook zien dat er nog veel stappen te ondernemen zijn.”

“Er is nu een basis die duidelijk gebruikt wordt door veel medewerkers en een groot deel van de dienstverlening op gebied van DI ontsluit.”

“Op verschillende fronten zijn flinke stappen gezet, maar de problematiek is in 2025 nog niet verdwenen.”

“Het is een reis naar Rome, maar we zitten pas in Zuid-Duitsland.”

“Onderwerp van de lange adem, eigenlijk nooit klaar.”

“Belangstelling voor DI is aanzienlijk toegenomen, maar de dagelijkse beroepspraktijk vraagt altijd voorrang. Structureel bevorderen van DI vraagt om cultuurverandering op alle thema's en is iets van de lange adem. Er is gestage vooruitgang, maar nog veel te doen.”

(bron: einddeclaraties en interviews in het kader van de case-studies)

5.3.2 Werknemersenquête

Grootste invloed activiteiten op kennis over gezond en veilig werken

Door middel van stellingen over “door deze activiteiten ...” is in de werknemersenquête de bijdrage van de activiteiten op verschillende werkaspecten en loopbaanaspecten gevraagd. Tabel 5.3 toont de mate van overeenstemming onder respondenten over de invloed van bepaalde activiteiten op verschillende werkaspecten. Al met al komt hierin een beeld naar voren dat de activiteiten op verschillende terreinen een positief effect hebben gehad. Het meest genoemde aspect is: “Weet ik beter wat ik moet doen om veilig en gezond te kunnen blijven werken”. Werkaspecten die te maken hebben met concrete loopbaanstappen scoren iets lager. Ook bij de onderwerpen was het overigens iets minder dominant dan onderwerpen rond arbeidsomstandigheden (en vaardigheden).

Tabel 5.3 **Aandeel dat (helemaal) mee eens is met bijdrage op dit (werk)aspect**

Door deze activiteiten...	Aandeel (helemaal) eens*
Weet ik beter wat ik moet doen om veilig en gezond te kunnen blijven werken	44%
Neem ik zelf meer initiatief om me te blijven ontwikkelen	38%
Presteer ik beter in mijn werk	33%
Kan ik beter voldoen aan de psychische eisen die mijn werk stelt	33%
Heb ik meer plezier in mijn werk	31%
Ben ik mijn werk anders gaan uitvoeren	31%
Ben ik gezonder gaan leven en/of werken	27%
Weet ik beter welke loopbaanmogelijkheden er zijn	24%
Kan ik beter voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk stelt	22%
Heb ik minder stress door mijn werk	22%
Denk ik er meer over na om een andere baan te gaan zoeken	18%
Heb ik gezocht naar een andere baan of functie	15%

*De respondenten hadden de keuze uit de antwoordcategorieën “helemaal mee eens”, “mee eens”, “Niet mee eens/niet mee oneens”, “niet mee eens” en “helemaal niet mee eens”. De tabel geeft het aandeel op de eerste twee categorieën.

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024)

Interviews bevestigen positieve effecten

Ook de interviews geven het beeld dat de activiteiten positieve effecten hebben. Een voorbeeld hiervan dat diverse keren terugkomt is dat de activiteit aanleiding was voor deelnemers om vervolgcities te ondernemen, zoals yoga, aquajogging, bezoek aan een diëtiste, of een psycholoog.

De onderstaande citaten en Box geven enkele voorbeelden van positieve effecten in termen van aanpassing van leefstijl en betere invulling van werk en loopbaan.

“Neem nu zelf regelmatig een koud bad”

(werknemer bij politie die aan ijsbad-challenge heeft deelgenomen)

“Ik ben meer gaan fietsen in de weekenden en ben voetbaltrainer geworden in het team van mijn jongste kind om zo meer bezig te zijn.”

(werknemer in de bouw die rondom een DIA het advies heeft gekregen om meer te ontspannen en te bewegen)

“De trainingen hebben bijgedragen om gesprekken met agressieve patiënten en bezoekers op een respectvolle manier te begrenzen.”

(klachtenfunctionaris in een ziekenhuis die een training over omgang met agressie heeft gevolgd)

“Deze activiteiten helpen voor een bepaald gedrag in het werk: regelmatig even een loopje, sporten tijdens het werk, even ontspannen, wandeling, gebruik maken van een massagestoel en een ontspanningsstoel op het werk. Ik probeert het belang hiervan ook over te brengen op collega’s. Via de workshops kan ik dit inhoudelijk ook beter motiveren.

(leidinggevende bij de politie die diverse workshops heeft gevolgd)

“Tot voor kort werkte ik in een groter ziekenhuis, maar vanwege de wens om meer vrije tijd en minder reistijd te hebben, maakte ik de overstap naar een kleiner ziekenhuis. De overstap kwam mede voort uit de deelname aan coachingsgesprekken die mij werden aangeboden.”

(Anesthesiemedewerker in een ziekenhuis die heeft deelgenomen aan coachingsgesprekken)

“Door de workshop is het inzicht versterkt hoe belangrijk het voor werkgeluk is om eigen regie te hebben en te nemen in je werk. Mijn werk biedt ook ruimte om dit zelf vorm te geven en ik heb hier goed contact over met mijn leidinggevende.”

(werknemer bij politie die heeft meegedaan aan een (fysieke) workshop over duurzame inzetbaarheid)

“Belangrijk is het gevoel dat er in je geïnvesteerd wordt. Je wordt niet afgeschreven”

(werknemer bij politie die meerdere workshops heeft gevolgd)

Box 5.2 Voorbeelden van effecten van activiteiten

Gezonder leven via coaching in de transportsector

Een vrachtwagenchauffeur heeft een probleem met overgewicht. Via een advertentie in een vakblad van de branche komt hij op het spoor van de mogelijkheid om hiermee aan de slag te gaan. Er werd een bewegings- en dieetcoach toegewezen die hem gedurende een periode van 10 maanden begeleidde. Deze begeleiding bestond voornamelijk uit videobellen waarin adviezen werden gegeven en de voortgang werd besproken. De gesprekken vonden elke vier à vijf weken plaats en boden begeleiding op het gebied van eetpatronen, inclusief advies voor maaltijden thuis en onderweg. Ook werd er aandacht besteed aan mogelijkheden om te bewegen in de cabine en gedurende pauzes.

Tijdens het traject is hij ongeveer 10 à 11 kilo afgevallen. De begeleiding richtte zich ook op het vasthouden van gezonde gewoonten, zoals het vermijden van alcohol in het weekend en regelmatig bewegen, bijvoorbeeld door tijdens pauzes te wandelen of oefeningen in de cabine te doen. Na afloop van het traject is het hem gelukt om zijn nieuwe gewicht grotendeels vast te houden zonder weer aan te komen. Deelname van de activiteiten hebben er dus voor gezorgd dat hij gezonder is gaan leven.

Omgang met werkdruk na DIA in de bouw

Een respondente is directiesecretaresse in de bouw en heeft deelgenomen aan een DIA. Ze heeft hier goede ervaring mee. Het was een erg prettig gesprek. Ze moest van tevoren een lijst invullen met allerlei vragen over je levensstijl en dat wordt dan besproken. Daarnaast zijn er diverse medische checks. In het gesprek komt alles wat je invult aan bod. De grootste winst van dit DIA-gesprek is volgens de respondent toch het stukje bewustwording.

Bij de respondent ging het met name over de werkdruk die ze ervaarde. Ze gaf aan dat het een stressvolle baan is, waar veel op je afkomt. Uiteindelijk kreeg ze het advies om in gesprek te gaan met een coach over dit onderwerp. Ze heeft dit gedaan. Op aanraden van de coach is ze in gesprek gegaan met de leidinggevende om bepaalde veranderingen in de manier van werken te bespreken. Na dit gesprek zijn er wel wat dingen veranderd waardoor de werkdruk minder is geworden. “Er wordt meer rekening mee gehouden.” Inmiddels is het echter wel weer even geleden dat dit gesprek plaatsvond en merkt ze dat oude patronen terugkeren. Het is lastig om het vol te houden. Het voordeel van de DIA en het gesprek met de coach is dat je ergens mee aan kunt komen bij de leidinggevende.

Overigens geeft ze aan dat ze vindt dat een dergelijk instrument veel beter besteed is aan iemand “die al jaren buiten rondloopt”.

Bron: interviews DI-deelnemers

Niet iedereen die is geïnterviewd is duidelijk over positieve effecten. Er is een (kleinere) groep die de effecten sterk relativeert.

“Ik heb niet mijn leven omgegooid. Ik ben sowieso al behoorlijk sportief.”

(medewerkster intake en service politie die heeft deelgenomen aan webinar wat doet slapen met je brein)

“Het gesprek bood me kortstondig wel inzicht. Het was echter een momentopname en na een paar weken ging alles weer zijn gang. Uiteindelijk waren er geen blijvende effecten op mijn manier van werken.”

(deelnemer aan DIA in de bouw)

Veelal geen verwacht effect in de zin van langer doorwerken door de activiteit

In de enquête is gevraagd of de deelnemer denkt door de DI-activiteit(en) eerder te stoppen met werken of langer door te werken, of dat de activiteit hierop geen invloed heeft. Voor het overgrote deel van de respondenten (bijna 80%) blijft de verwachte leeftijd om te stoppen onveranderd. Hoewel de activiteiten bedoeld zijn om de duurzame inzetbaarheid te vergroten en werknemers te ondersteunen om langer door te werken, blijft voor de grote meerderheid de verwachte leeftijd om te stoppen dus ongewijzigd. Bij de overige groepen, is opvallend dat nog iets meer deelnemers verwachten eerder te stoppen door de activiteiten (17%) dan langer door te werken (5%).

Er is een relatie tussen de onderwerpen van de interventies en het eerder stoppen of langer doorgaan met werken. Bij het onderwerp loopbaanstappen is een relatief grote groep door de activiteit van plan om langer door te werken, wat logisch is omdat dit onderwerp zich richt op verdere mogelijkheden binnen een werkcontext. Een vergelijkbare redenering geldt voor het onderwerp “vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen”. In tegenstelling tot deze onderwerpen, is bij het onderwerp “pensioen, eerder stoppen of langer doorwerken”, de groep die aangeeft eerder te willen stoppen relatief groot. Dit geeft aan dat pensioen duidelijk op de voorgrond staat in dit thema. Het is echter de vraag of degenen die al neigden naar langer doorwerken of eerder stoppen bewust voor deze thema's hebben gekozen, of dat de activiteiten deze keuzes hebben beïnvloed (wat wel wordt gesuggereerd door de vraagstelling in de enquête). Ook bij het onderwerp “geldzaken” is de groep die eerder wil stoppen nog relatief groot.

Tabel 5.4 Eerder stoppen met werken of langer doorgaan door de activiteiten

Onderwerp interventie	Eerder stoppen	Langer doorwerken	De leeftijd waarop ik verwacht te stoppen is niet veranderd	Totaal
Gezond en veilig werken	21%	5%	75%	100%
Werkdruk, werkstress	14%	4%	82%	100%
Gezonde leefstijl (bijvoorbeeld voeding of bewegen)	13%	4%	83%	100%
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	11%	7%	81%	100%
Loopbaanstappen	13%	8%	78%	100%
Pensioen, eerder stoppen, of langer doorwerken	45%	3%	52%	100%
Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld agressie of seksuele intimidatie)	20%	4%	76%	100%
Geldzaken	27%	1%	73%	100%
Totaal	17%	5%	79%	100%

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024)

Om een check te doen of degenen die aangeven eerder te stoppen door de activiteiten daadwerkelijk van plan zijn om relatief vroeg te stoppen, verbinden we dit met andere vragen in de enquête over de leeftijd waarop men denkt te kunnen doorgaan met werken en de leeftijd waarop men wil stoppen. Degenen die aangeven eerder te stoppen, noemen inderdaad gemiddeld een lagere leeftijd dan de andere respondenten (zie tabel II.2.8 in bijlage II).

Denkbaar is dat degenen die aangeven dat men door de activiteiten eerder uittreedt, eigenlijk toch al van plan waren om eerder uit te treden. De beantwoording kan dan meer een reflectie zijn van de algemene wens om eerder uit te treden, dan dat dit toegeschreven kan worden aan de activiteiten waaraan men heeft deelgenomen. Om dit te toetsen hebben we in de interviews met respondenten die “eerder stoppen door de activiteit” hebben ingevuld³⁷, hier duidelijk aandacht aan besteed. Voor het merendeel van deze groep geldt dat hun antwoord achteraf gezien meer een uitdrukking was van een algemene wens, dan dat dit specifiek te herleiden is tot de interventie. Enkele voorbeelden hiervan staan in de onderstaande Box 5.3. Enkele voorbeelden van de (beperkte) groep waarbij de activiteit via bewustwording wel een rol speelde om “eerder stoppen” in te vullen staan in Box 5.4.

³⁷ We hebben 12 van dergelijke respondenten gesproken in de interviews.

Box 5.3 Voorbeelden dat invullen “eerder stoppen” door activiteiten meer uitdrukking is van algemene wens

(Oorspronkelijke) algemene wens eerder stoppen bij deelnemer DIA in bouw

Bij deze respondent gaat het om een timmerman (45-50 jaar) werkzaam in de bouw die heeft deelgenomen aan een DIA. Hij gaf aan dat hij de laatste jaren wel in deze richting heeft gedacht, maar hier is geen direct verband met de DIA. Dit kwam met name omdat hij merkte dat het werken zwaarder begon te worden, niet omdat hij geen plezier meer had in zijn werk.

Interessant is dat hij inmiddels van standpunt is veranderd. Hij heeft bij een recente DIA informatie ontvangen over minder werken (zonder dat dit een advies was vanwege zijn gezondheid). Zo wist de respondent niet dat je vanaf een bepaalde leeftijd 4 dagen kan gaan werken en dat dit financieel nog best aantrekkelijk is (ze hebben geen rekensommetjes voor/met hem gemaakt). Hij heeft dus nu het idee om nog een aantal jaren zo door te gaan, nu gaat dat nog goed, en dan straks 4 dagen te gaan werken. Hij is voornemens op deze manier af te bouwen, maar wel door te gaan tot zijn pensioen.

Algemene wens eerder stoppen instructeur in de bouw bij deelnemer DIA

Respondent is een oudere man die aanvankelijk in de bouw zwaar werk heeft verricht en nu werkt als instructeur. Hij vindt dit werk wel steeds lastiger worden omdat het gedrag van leerlingen is veranderd en ook ouders zich veel sneller kritisch opstellen. Op het moment van de DIA had respondent een zeer vervelende werksituatie. Hij had een groep leerlingen die het bloed onder zijn nagels vandaan haalde. Het vrat aan hem. Hij had er spreekwoordelijke slapeloze nachten van. Op dat moment ontstond de wens om eerder te stoppen met werken. Tijdens het DIA-gesprek heeft hij het over zijn verminderde werkplezier gehad, en ook over eerder stoppen. Uit dit gesprek kwamen geen concrete vervolgstappen. Hij wilde voorafgaand aan het gesprek al eerder stoppen met werken, en dit is niet veranderd door het gesprek. In de praktijk bleek het bij zijn antwoord in de enquête meer om een algemene wens te gaan om eerder te stoppen en heeft de respondent dit op de enquête ingevuld omdat eerder stoppen tijdens het DIA-gesprek ter sprake is gekomen.

Algemene wens eerder stoppen bij deelnemer aan coaching rond gezonde leefstijl in transport

De ondersteuning door een coach hebben bij deze chauffeur geleid tot een meer gezonde leefstijl, maar hadden geen invloed op zijn pensioenplannen. Hij is nu 59 jaar en verwacht met pensioen te gaan op zijn 65e. Hoewel hij fysiek nog in staat zou zijn om door te gaan, worden de lange werkdagen wel steeds zwaarder naarmate hij ouder wordt. Dit is echter niet de reden om eerder te stoppen. Het is een combinatie van factoren. Hij gaf bijvoorbeeld aan dat zijn vrouw bijvoorbeeld ouder dan hem is en ze willen samen gaan genieten van het leven. De plannen om eerder met pensioen te gaan zijn dus niet gekoppeld aan de activiteit en waren al enkele jaren geleden gemaakt.

Eerder stoppen als achterliggende wens bij financieel adviesgesprek

Bij deze respondente gaat het om iemand die full-time werkt op een afdeling neo-natologie in een ziekenhuis. De activiteit die de respondente naar voren brengt is een financieel adviesgesprek over eerder uittreden. De directe aanleiding was dat een vriendin op jonge leeftijd is overleden en dit haar aan het denken heeft gezet. De resultaten vielen overigens tegen. Eerder stoppen betekent veel inleveren op het pensioen. Toch wilde ze kijken of ze hiernaar toe kon werken. Ze heeft meer experimenteel haar bestedingspatroon proberen aan te passen. Hierbij speelde ook een rol dat een collega had gezegd dat je meer moet denken vanuit het idee wat je nodig hebt, in plaats van wat je moet inleveren. Op den duur heeft de respondente toch ook weer een positievere visie over langer doorwerken ontwikkeld. Werk geeft ook contacten, bevrediging over wat je doet en impulsen aan je ontwikkeling. Ze bekijkt het nu meer open en wil nog geen vast eindpunt definiëren.

Bron: interviews deelnemers

Box 5.4 Voorbeeld dat interventie via bewustwording leidde tot wens eerder stoppen

Bewustwording gezondheid leidt tot eerder stoppen bij deelnemer DIA in bouw

Een geïnterviewde heeft in de bouw meegedaan aan het bouwspecifieke arbeidsgezondheidskundige onderzoek, met daarop volgend enkele gesprekken over zijn situatie op zijn werk en de opties voor het verminderen van zijn werkbelasting. De geïnterviewde gaf aan dat de DIA-adviseur hem heeft aanbevolen om gebruik te maken van de 55-plus regeling. Hij heeft met zijn werkgever besproken en is sindsdien 4 dagen per week gaan werken.

De respondent geeft aan dat het DIA-traject hem hielp om te realiseren dat het werk fysiek te zwaar is om tot aan de reguliere pensioenleeftijd vol te houden. "Ik werk al 40 jaar in de bouw. Het is genoeg geweest." Het inzicht dat hij kreeg door het DIA-traject liet hem zien dat zijn huidige werkzaamheden een negatieve invloed hebben op zijn gezondheid. Dit besef leidde tot de wens om eerder met pensioen te gaan. Hoewel hij zijn werkweek heeft teruggebracht naar vier dagen, benadrukte hij dat dit niet betekent dat hij nu langer wil doorwerken. De beslissing om minder te werken is voor hem een stap richting vervroegd pensioen, niet een manier om langer inzetbaar te blijven.

Bewustwording financiële mogelijkheden respondent in ziekenhuis

Een respondente is ergotherapeut in een ziekenhuis. Zij heeft een financieel adviesgesprek gehad rondom pensioen. Zij geeft aan al langer aan het nadenken te zijn om eventueel eerder te stoppen met werken. Haar man is enkele jaren geleden overleden, waardoor ze eerst twijfelde, omdat ze niet wist hoe ze haar tijd zou moeten invullen. Het financieel adviesgesprek gaf haar meer inzicht in de mogelijkheden wat ertoe leidde dat ze uiteindelijk de knoop doorhakte en heeft besloten eerder te gaan stoppen met werken. Door het financiële advies heeft ze beter inzicht gekregen in de haalbaarheid hiervan.

Bron: interviews deelnemers

Het grootste deel van de respondenten in de enquête heeft aangegeven dat de activiteiten geen invloed hebben gehad op de leeftijd waarop men verwacht te stoppen. Dit beeld wordt bevestigd in de gesprekken met deze groep. Allerlei andere factoren zijn bepalend: financiële situatie, het plezier in het werk, uitkijken naar een andere fase. Soms is er twijfel of men gezond het pensioen zal halen.

“Het is toch vooral een financieel plaatje.”

(operationeel manager bij aannemer en deelnemer aan DIA-gesprek)

“De wens is er zeker om eerder te stoppen en de vraag is hoelang ik het werk fysiek nog goed kan blijven doen. Toch dwingt de financiële situatie mij om tot de AOW door te gaan.”

(medewerkster in verpleeghuis met diverse lichamelijke klachten)

“Mijn partner is ouder en ik wil samen dingen doen.”

(medewerker bij politieacademie)

“Het is goed geweest.”

(medewerker in verkeerssteam die al 41 jaar bij politie werkt en binnenkort met pensioen gaat)

Tezamen levert dit het beeld op dat veel deelnemers positief zijn over de interventies en ook bewustwording wordt gestimuleerd en gedragseffecten optreden. Tegelijkertijd is men in de interviews terughoudend om hieruit te concluderen dat dit ook zal doorwerken in later uittreden, omdat hierbij allerlei andere factoren en afwegingen meespelen. Een voorbeeld hiervan staan in de onderstaande Box.

Box 5.5 Voorbeeld van positieve effecten interventie die los staan van plannen over pensioen

Planner in de transportsector

De geïnterviewde is een planner in de transportsector. De werkdruk in zijn functie is aanzienlijk en bracht hem vorig jaar op de rand van een burn-out. De deelnemer heeft ondersteuning gekregen van een lifestyle coach. Tijdens de sessies ontving hij praktische tips om zijn bewustzijn op het gebied van mentale gezondheid te vergroten en zijn werkdruk beter te beheersen. Dit heeft ook positieve effecten gehad. Zo delegeert hij taken efficiënter en werkt meer proactief dan voorheen. Desondanks geeft hij aan dat, als hij financieel in staat zou zijn om eerder te stoppen met werken, hij dat zou overwegen. Dit komt voort uit zijn recente inzichten dat er "meer is dan alleen werk".

Bron: interview deelnemer

Er liggen ook mogelijkheden via de leidinggevende, loopbaanstappen, taakhoud en aanpassing van de omvang van de werkweek

In de interviews is ook gevraagd naar suggesties voor factoren en mogelijkheden die belangrijk kunnen zijn om gezond door te werken tot het pensioen. Hierbij worden een aantal factoren door diverse respondenten naar voren gebracht:

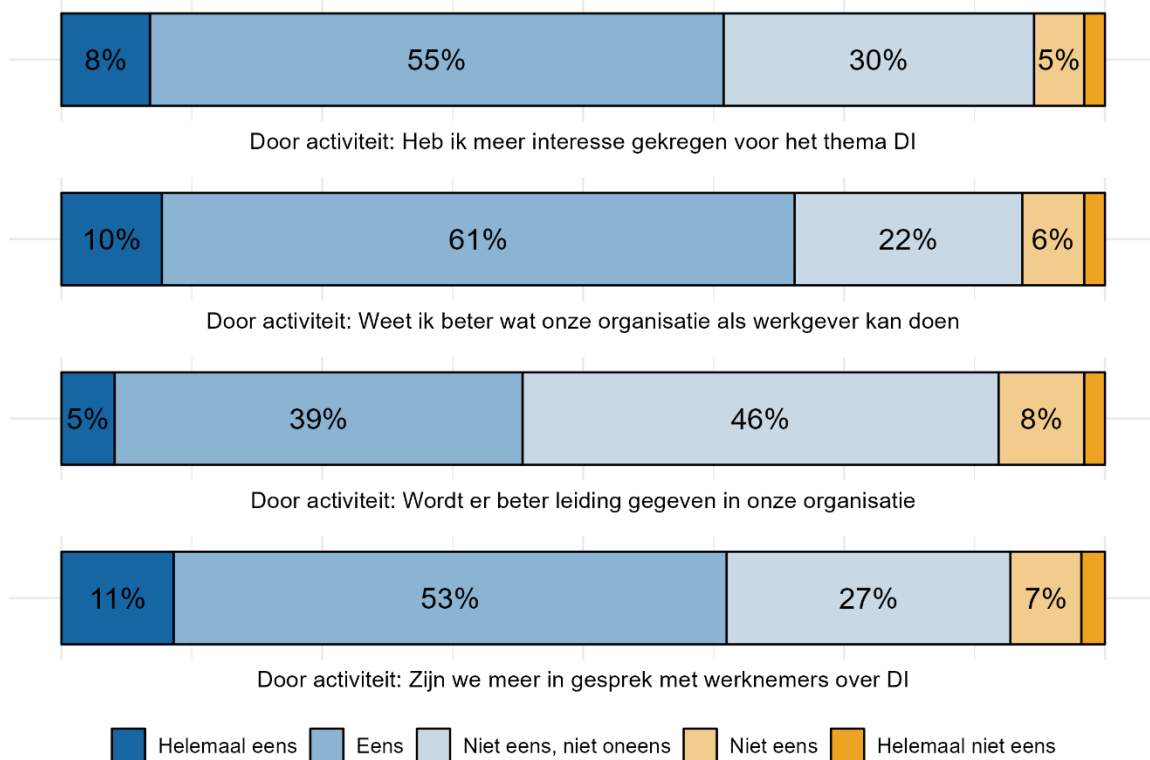
- Door diverse geïnterviewden wordt nagedacht over loopbaanstappen, of hebben deze ook uitgevoerd. Voorbeelden hiervan zijn geïnterviewden in de bouw die leermeester of uitvoerder zijn geworden en politiemedewerkers die vanuit operationele taken zijn doorgestroomd naar de politieacademie. Sommige anderen denken wel na over een loopbaanstap, maar weten soms niet wat ze anders zouden kunnen doen. Ze hebben dan het gevoel dat ze klem zitten.
- Veranderingen binnen de functie. Suggesties hebben ook betrekking op veranderingen binnen hun bestaande functie. Zo heeft een politiemedewerker nu meer administratieve taken en is coaching en training van jongere collega's belangrijk geworden. Een andere (ouder wordende) medewerkster bij de politie wil zich minder richten op werving van nieuwe instroom via scholenbezoeken, omdat ze dit als minder passend ervaart.
- De rol van de leidinggevende. Hoe word je behandeld op de werkvloer? Is er ook aandacht voor de organisatie van werk, zodat dit makkelijker ingevuld kan (blijven) worden door oudere werknemers?
- De mogelijkheid voor minder onregelmatig werken. Zo worden nachtdiensten bij de politie door diverse respondenten als zwaar betiteld en is de vrijstelling vanaf 55 jaar zeer welkom. Ook in de zorg is de roosterdruk groot.
- Kortere werkdagen worden ook veel naar voren gebracht. Sommigen zien dit als een perspectief om langer door te kunnen blijven werken. In dat kader worden dan bijvoorbeeld 80-90-100-regelingen verwelkomd. Er zijn echter ook een aantal respondenten die hebben hier grote aarzelingen bij: "wat je vrijdag niet doet, heb je maandag aan dubbel werk".

5.3.3 Werkgeversenquête

Bij ongeveer de helft van de respondenten treden effecten op

Er zijn een aantal stellingen voorgelegd aan respondenten over de effecten van de activiteit(en). Voor de meeste gepresenteerde mogelijke effecten is een meerderheid het hiermee (helemaal) eens. Wel vinden werkgevers relatief minder vaak dat er door de activiteiten beter leiding wordt gegeven binnen de organisatie.

Figuur 5.1 De mate waarin respondenten het eens waren met de stellingen over activiteiten



* Percentages onder de 3% worden niet getoond wegens gebrek aan plaats in de bar.

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

Werkgevers hebben veranderingen doorgevoerd en/of plannen gerelateerd aan de activiteiten

Iets minder dan 60% van de respondenten geeft aan dat er toekomstige veranderingen gepland staan en 51% heeft reeds veranderingen doorgevoerd die te maken hebben met de deelname aan de activiteiten, zoals weergegeven in tabel 5.5. Slechts een kwart heeft recent geen veranderingen doorgevoerd en is dit ook in de toekomst niet van plan te doen. Iets minder dan een kwart (23%) geeft aan nog geen plannen te hebben doorgevoerd, maar dit in de toekomst wel hoopt te doen.

Tabel 5.5 Veranderingen in de organisatie naar aanleiding van de activiteiten

Recent concrete veranderingen	Plannen voor toekomstige verandering		
	Ja	Nee	Totaal
Ja	36%	15%	51%
Nee	23%	25%	49%
Totaal	59%	41%	100%

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

Tabel 5.6 toont de percentages van doorgevoerde en geplande veranderingen per thema. Deze percentages hebben alleen betrekking op respondenten die aangeven dat er ten minste één activiteit is doorgevoerd (linker kolom) of gepland (rechter kolom). De cijfers zijn dan ook hoger, dan wanneer de hele groep responderende bedrijven zou zijn genomen. De (geplande) veranderingen liggen met name op het gebied van gezonde leefstijl, Arbo/veiligheid, functioneringsgesprekken en scholingsmogelijkheden.

Tabel 5.6 Type veranderingen in organisaties die veranderingen hebben doorgevoerd of gepland

Type verandering	Bedrijven die verandering hebben doorgevoerd	Bedrijven die verandering hebben gepland
Meer aandacht voor het belang van een gezonde leefstijl	54%	60%
Aanscherping van het beleid rondom Arbo en veiligheid	35%	36%
Andere organisatie beoordelings- en functioneringsgesprekken	32%	35%
Betere mogelijkheden voor deelname aan scholing en training	32%	35%
Meer mogelijkheden voor oudere werknemers om minder te gaan werken	17%	16%
Meer mogelijkheden voor oudere werknemers om langer door te werken	9%	11%
Betere loopbaanmogelijkheden voor werknemers	13%	22%
Meer mogelijkheden om werk en privé te combineren	23%	27%
Meer mogelijkheden voor oudere werknemers om eerder te stoppen met werken	8%	10%
Andere organisatie roosters/ploegendiensten	6%	12%
Respondenten	N=180	N=207

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

Zonder de activiteiten zouden genoemde veranderingen veelal slechts deels of later hebben plaatsgevonden (additionaliteit)

Aan respondenten die aangaven dat er veranderingen hadden plaatsgevonden in hun organisatie is vervolgens gevraagd in hoeverre deze activiteiten hadden plaatsgevonden wanneer de organisatie niet had deelgenomen aan de activiteiten. Slechts 5% van de respondenten geeft aan dat de verandering niet hadden plaatsgevonden zonder deelname aan de activiteiten. Een beperkt deel (13%) van de respondenten geeft aan dat de activiteiten geen verschil hebben gemaakt. Daartegenover staat dat het overgrote deel van de respondenten (83%) aangeeft dat de veranderingen deels en/of mogelijk later waren geïmplementeerd wanneer er niet was deelgenomen. Bij veel bedrijven was er dus ook zonder de activiteiten wel iets in deze richting gebeurd, maar dan later en/of slechts deels. Wanneer we de mate waarin een verandering had plaatsgevonden uitsplitsen naar het soort verandering dat heeft plaatsgevonden zien we geen duidelijke verbanden.

Tabel 5.7 Mate waarin veranderingen hadden plaatsgevonden zonder deelname aan activiteiten (bij werkgevers die aangeven dat er veranderingen hebben plaatsgevonden)

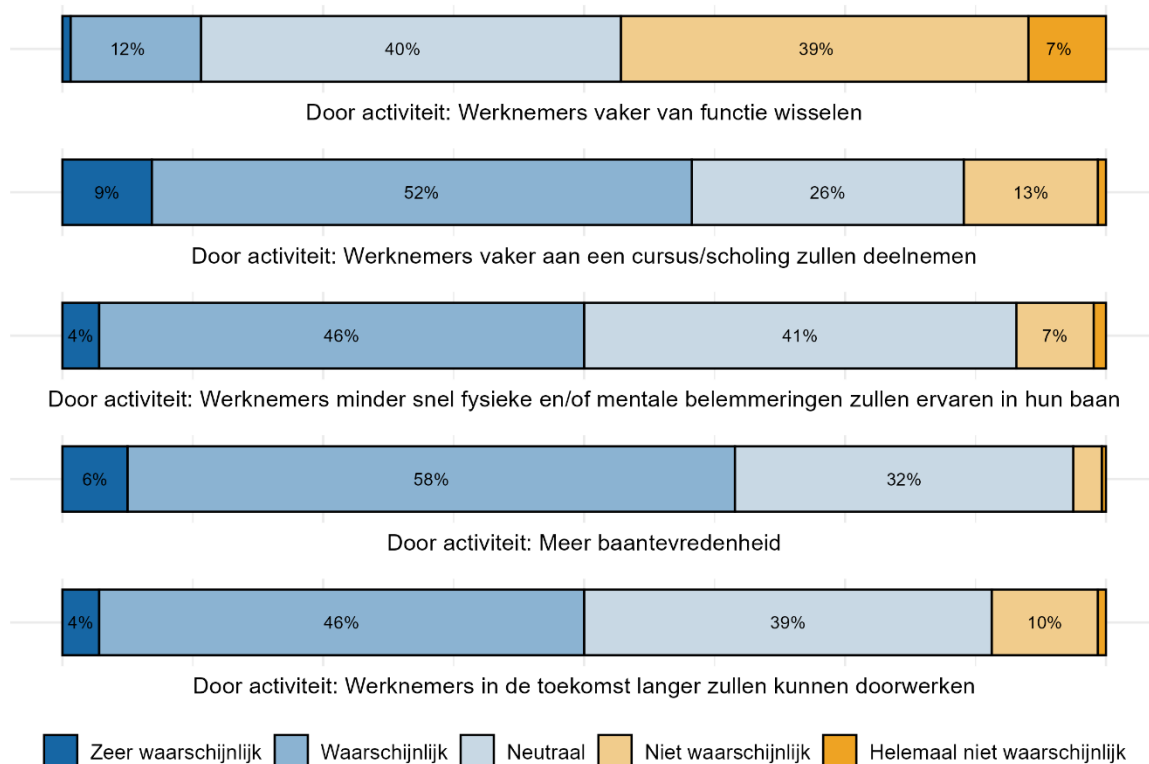
Antwoorden	Aandeel
Ja, er zou geen verschil zijn	13%
Ja, maar later in de tijd	19%
Deels (sommige veranderingen wel en andere niet)	42%
Deels én later in de tijd	22%
Nee	5%
Totaal	100% (N=180)

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

Werkgevers verwachten dat de veranderingen ook zullen doorwerken op werknemers

Er is ook aan respondenten gevraagd in hoeverre ze verwachten dat de veranderingen effecten zullen hebben op werknemers. Respondenten die veranderingen hebben doorgevoerd of willen gaan doorvoeren hebben over het algemeen positieve verwachtingen van de effecten van de veranderingen. Ze verwachten met name dat werknemers meer cursussen/scholing zullen volgen en dat de baantevredenheid zal toenemen. Men verwacht minder vaak dat medewerkers als gevolg van de verandering van functie zullen wisselen. Opvallend is dat werkgevers wel een verwachting hebben dat de activiteiten bijdragen aan langer kunnen doorwerken van werknemers, terwijl dit bij de werknemers zelf minder duidelijk naar voren komt bij de activiteiten die op hen gericht zijn.

Figuur 5.2 Verwachte effecten van veranderingen in de organisatie voor werknemers



* Percentages onder de 3% worden niet getoond door gebrek aan plaats in de bar.

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

5.4 SUCCES- EN FAALFACTOREN

In deze paragraaf gaan we in op de ervaringen die zijn opgedaan met de activiteiten in termen van succes- en faalfactoren. In de einddeclaraties is hier systematisch aandacht aan besteed. Verder zijn dergelijke succes- en faalfactoren ook aan de orde gekomen bij ronde tafel gesprekken met projectleiders. Zowel bij de succes- als factoren benoemen we een aantal clusters van factoren die regelmatig terugkomen.

5.4.1 Succesfactoren

Ervaringen bij vergelijkbare typen instrumenten wisselend; aandacht voor de concrete uitvoering essentieel

De praktijk is dat een breed scala aan interventies wordt toegepast. Het onderzoek geeft niet direct aanwijzingen dat het ene instrument veel succesvoller is dan het andere. De gemiddelde rapportcijfers van verschillende typen activiteiten liggen vrij dicht bij elkaar (tabel II.2.8). Ook in de einddeclaraties is het niet zo dat bepaalde interventies er duidelijk uitspringen. Dezelfde typen activiteiten worden daarin *soms meer positief en soms meer negatief beoordeeld. Tevens wordt duidelijk dat bepaalde typen activiteiten ieder op zich weer bepaalde voordelen (en beperkingen) bieden. Zo bieden coaching en individuele gezondheids- en inzetbaarheidschecks de mogelijkheden voor individueel maatwerk. Tegelijkertijd is het bij instrumenten die individueel maatwerk bieden, niet eenvoudig om grote hoeveelheden deelnemers te bereiken. In het licht van het bovenstaande is het niet verwonderlijk dat een zekere variatie aan activiteiten wordt ingezet.*

Tegelijkertijd wijzen de wisselende ervaringen bij dezelfde activiteiten erop dat de kwaliteit van de uitvoering essentieel is. Omdat de beoordeling van instrumenten in de einddeclaraties sterk samenhangt met het bereik, is dit een essentieel punt. Cruciaal is dat de activiteiten zodanig zijn ingericht dat de beoogde deelnemers bereikt worden. Gezien de analyses bij de deelname (hoofdstuk 4) is daarbij in het bijzonder van belang dat juist ook *de meer kwetsbare groepen met de activiteiten bereikt worden.*

Communicatie

Het belang van (goede) communicatie komt veelvuldig terug. Dit wordt op verschillende manieren uitgewerkt. Voorbeelden van succesvolle elementen in dit kader zijn:

- Gebruik van meerdere communicatiekanalen omdat daarmee de boodschap versterkt wordt en verschillende doelgroepen kunnen worden bereikt. In het verlengde hiervan wordt benadrukt dat het belangrijk is om de boodschap voortdurend te herhalen.
- Een herkenbare “look and feel” van alle materialen.
- Gebruik van diverse vormen van beeldmateriaal omdat daarmee bijvoorbeeld laaggeletterden te bereiken.
- Gebruik van theatersessies met herkenbare situaties.
- Aansluiten bij de bestaande infrastructuur van een sector om activiteiten onder de aandacht te brengen. Genoemd worden bijvoorbeeld regionale bijeenkomsten van werkgevers, adviseurs die vanuit de branche reeds bedrijven bezoeken, benutten communicatiekanalen die reeds in de sector worden gebruikt. In het verlengde hiervan ligt ook de suggestie om samen te werken met de brancheorganisaties en andere vertrouwde partijen die bekend zijn bij de werkgevers.
- Persoonlijke benadering. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan gerichte bedrijfsbezoeken om activiteiten onder de aandacht te brengen.

- Gebruik van influencers. Zo wordt in de transportsector gebruik gemaakt van een vrouwelijke chauffeur met duizenden volgers. Zij maakt een vlog over gezondheid en vitaliteit.
- Delen van goede voorbeelden.

Lage drempel voor deelname

Ook het belang van een lage drempel komt op verschillende manieren naar voren:

- Lage prijs voor deelname aan een activiteit (als het kan gratis);
- Een activiteit op meerdere manieren aanbieden, bijvoorbeeld zowel fysiek als online.
- Een tijdstip kiezen dat past bij de agenda van deelnemers.
- Kortdurende trainingen vergemakkelijken deelname. In een ronde tafel gesprek wordt benadrukt dat dit juist voor praktisch opgeleiden nog meer speelt.
- Inzet en beschikbaarheid van personen op de werkvloer zelf. Voorbeelden zijn fysiotherapeuten op de werkvloer en het benutten van reeds op de werkvloer aanwezige leermeesters om het thema onder de aandacht te brengen. Een ander voorbeeld zijn laagdrempelige kantinesessies over gezond eten.
- Benutten en koppeling aan bestaande andere activiteiten. Op die manier kan je meeliften op al bestaande activiteiten waar het bereik groot is. Een voorbeeld is de hiervoor reeds behandelde DIA-gesprekken in de bouw die sterk gekoppeld zijn aan een (reeds bestaand) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Een ander voorbeeld is een jaarlijkse congres dag of nationale sportdag (bij de Politie). Daar kan je dan een DI-actie aan verbinden.
- Persoonlijke gesprekken of kleinschalige workshops hebben een lage drempel omdat deze omgeving als “veiliger” wordt beschouwd. Zo is er bijvoorbeeld bij gesprekken over geldzaken soms sprake van schaamte.

Inspelen op de behoeften

Cruciaal is dat de activiteiten inspelen op de behoeften. Het is in de communicatie naar bedrijven bijvoorbeeld belangrijk dat duidelijk wordt gemaakt dat de activiteiten een verbinding hebben met problemen waar zij mee geconfronteerd worden en belangrijk vinden, zoals ziekteverzuim en krapte op de arbeidsmarkt. Een concreet voorbeeld dat wordt genoemd is om DI te verbinden aan kostenbesparingen door bijvoorbeeld aan te geven dat een dag verzuim veel geld kost. Als de problemen die worden benoemd raken aan de bedrijfsvoering zal de bereidheid om mee te doen aan activiteiten groter zijn.

In sommige einddeclaraties wordt aangegeven dat gebruik gemaakt is van een klankbordgroep vanuit de sector om invulling te geven aan de keuze en uitwerking van interventies. Ook worden interventies soms getest bij potentiële gebruikers en eventueel nog aangepast.

Bij interventies die meer persoonlijk (1 op 1) plaatsvinden, zoals gesprekken met adviseurs en coaching, komt dit element ook sterk terug in de zin dat in zo’n persoonlijk gesprek maatwerk kan worden gegeven.

Bereiken van groepen die een “multiplier”-effect kunnen bewerkstelligen

Breed komt naar voren dat directie en leidinggevenden cruciaal zijn om duurzame inzetbaarheid verder vorm te geven. Zij zijn degenen die medewerkers hiervan meer bewust kunnen maken, maar zijn ook cruciaal om medewerkers de ruimte en faciliteiten te bieden om hierin stappen te maken. Een belangrijk deel van de interventies is daarom juist op leidinggevenden gericht. Een ander type interventies waarbij een dergelijke “multiplier” een rol kan spelen, is “train de trainer”. Wanneer (bedrijfs)opleiders meer bewust zijn van wat ze in een training op dit terrein kunnen aanbieden, werkt dit door op een grotere groep. De hierboven genoemde leermeesters zijn een voorbeeld hiervan. In enkele interviews wordt in het verlengde hiervan nog opgemerkt dat het belangrijk is dat dit onderwerp ook in de basisopleiding voldoende aandacht krijgt, en dat hier wellicht nog mogelijkheden liggen.

Goed projectmanagement

Een algemene randvoorwaarde voor succes die regelmatig terugkomt is goed projectmanagement. Hierbij hoort onder meer regelmatig evalueren en bijsturen, maar ook goede inbedding in de sector en vertegenwoordiging van betrokken partijen in de aansturing van het project. Tevens wordt aandacht gevraagd voor het belang van een goede kwaliteit van externe partijen als die betrokken zijn bij de ontwikkeling en/of uitvoering van een interventie.

5.4.2 Faalfactoren

Er worden iets minder vaak faalfactoren genoemd dan succesfactoren. Ook bij de faalfactoren komen een aantal clusters regelmatig terug.

Bewustwording

Een eerste stap voor succes is bewustwording. Als dit ontbreekt is het lastig om interventies succesvol toe te passen. Een indicatie dat bewustwording niet altijd aanwezig is, is dat werknemers als motief voor deelname regelmatig aangeven dat hun werkgever dat belangrijk vindt (tabel 4.3). Deze groep heeft ook minder waardering voor de interventies (tabel 5.1).

Bereik van (kleine) bedrijven

Het is nogal eens een probleem om de doelgroep voldoende te bereiken. De problemen concentreren zich sterker bij bepaalde doelgroepen, zoals mkb-bedrijven. Bij bedrijven is het soms ook lastig om de juiste contactpersoon te vinden.

Acute operationele problemen vragen veel aandacht

Vaak wordt gewezen op tijdgebrek bij bedrijven. Acute operationele problemen krijgen voorrang. Door de arbeidsmarktkrapte en hoge werkdruk is het lastig om tijd vrij te maken voor deelname aan interventies. De hoge werkdruk gaat ook ten koste van een goede voorbereiding en opvolging van interventies.

Krappe arbeidsmarkt vermindert het urgentiegevoel van werknemers

De krappe arbeidsmarkt betekent dat werknemers een gunstige positie hebben op de arbeidsmarkt. Dit vermindert het urgentiebesef bij werknemers. Er is minder het besef dat allerlei investeringen en aanpassingen nodig zijn om ook in de toekomst een goede positie op de arbeidsmarkt te behouden. Daar staat dan wel tegenover dat de krappe arbeidsmarkt bij werkgevers het urgentiebesef kan vergroten omdat ze hierdoor meer een direct belang hebben om hun (oudere) werknemers (productief) in dienst te houden.

De term DI (en ander jargon) is minder bekend

De term DI is een begrip dat men vaak minder goed kent. Bij 'duurzaam' denkt men al snel aan milieu. De vraag is dan hoe de thematiek op een krachtige manier verwoord kan worden. Ook andere termen worden soms als jargon ervaren, zoals termen als "LLO" en "eigen regie", of "skillspaspoort". Ook termen als "vitaal" en "wendbaar" kunnen als abstract worden ervaren. Daarom is het belangrijk om de boodschap te concretiseren, zoals een suggestie die wordt genoemd: 'Werk veilig, heb plezier en kijk vooruit'.

Toepassen interventies gaat ook over kwetsbaarheid

Diverse interventies hebben een element van reflecteren. Denk bijvoorbeeld aan het stilstaan bij de eigen leefstijl, problemen in het werk, of de toekomstige loopbaan. Dit kan confronterend zijn, omdat eigen kwetsbaarheden onder ogen moeten worden gezien en eventuele gedragsveranderingen nodig zijn. Sommige sectoren brengen in de ronde tafel gesprekken naar voren dat toepassing van

interventies voor deelnemers op voorhand al bedreigend kan overkomen voor de eigen arbeidspositie: “alsof je al met 1 been buiten staat”.

Dit geldt overigens ook voor deelnemende bedrijven. Duurzame inzetbaarheid gaat altijd over kwetsbaarheid. Namelijk dat bepaalde zaken in het bedrijf niet goed geregeld zijn om werknemers gezond en met plezier te laten doorwerken. Dit is voor een bedrijf soms een lastig gespreksonderwerp. Daarom wordt benadrukt dat het belangrijk om de boodschap van DI positief brengen.

De introductie van nieuwe interventies blijkt complexer dan gedacht

In de praktijk blijkt de introductie van nieuwe interventies vaak meer tijd te vragen dan oorspronkelijk gedacht. Wanneer externe partijen hierbij betrokken zijn, zijn aanbestedingsprocedures ingewikkeld. Maar het is soms sowieso lastig om geschikte externe partijen te vinden (en te houden). Dit geldt zeker als er sprake is van een sterke IT-component in de interventie. De ontwikkeling zelf vraagt ook de nodige tijd, mede om dit goed af te stemmen op de doelgroep. Soms start de interventie ook met het zoeken van voorhoedebedrijven die er mee aan de slag willen gaan, wat niet altijd even makkelijk verloopt. Besluitvorming in bedrijven over toepassing van nieuwe interventies kost sowieso tijd. Nieuwe interventies betekent ook dat gewerkt moet worden aan de bekendheid hiervan; het kost tijd voordat deze “landen”.

De IT-component is vaak complexer dan gedacht

Soms heeft de doelgroep ook moeite met het gebruik van een instrument; er zijn dan bijvoorbeeld problemen met een procedure van twee-weg inloggen (*two-factor authentication*). Soms wordt een digitaal instrument ook als te complex ervaren.

Praktische problemen in de projectuitvoering

Dit is tot op zekere hoogte het spiegelbeeld van goed projectmanagement bij de succesfactoren. In de einddeclaraties worden verschillende praktische problemen bij de projectaansturing naar voren gebracht. Een van factoren zijn bijvoorbeeld personeelwisselingen bij degenen die betrokken zijn bij de aansturing van het project. De problemen en complexiteit van procedures bij de aanbesteding bij externe partijen is hiervoor ook al benoemd. Tevens wordt soms de behoefte geuit voor een beter instrumentarium van evaluatie, zodat men beter kan bijsturen.

6 ONDERDEEL EERDER UITTREDEN

Een belangrijk onderdeel van de MDIEU-regeling is de RVU. Sectoren – en bedrijven binnen sectoren – hebben hiermee de mogelijkheid om aan een bepaalde groep werknemers een mogelijkheid voor vervroegd uittreden aan te bieden. Belangrijk is dat met dit onderdeel juist degenen worden bereikt die de meeste moeite hebben om gezond hun pensioen te bereiken en in het verlengde daarvan dus werknemers die in fysiek of geestelijk zware beroepen werkzaam zijn. Idealiter worden werknemers bereikt die zonder RVU hun pensioen niet op een gezonde manier weten te bereiken; mensen die met een verslechterde gezondheid zouden (moeten) doorwerken tot hun pensioen, of ziek uitvallen.

Wie worden bereikt is sectorafhankelijk. De eerste stap die sectoren zetten om dit doel te bereiken is dat de regeling niet voor alle oudere werknemers beschikbaar is, maar sectoren hiervoor criteria hanteren. In de sectoren die een RVU toepassen, valt ongeveer 40% van de relevante leeftijdsgroep binnen deze criteria. Vervolgens is in de praktijk het initiatief aan de werknemer om gebruik te maken van de regeling. Ongeveer een kwart van de groep die in aanmerking komt, maakt ook gebruik van de RVU. Om te bezien of dit erin resulteert dat de gewenste doelgroepen worden bereikt is in dit hoofdstuk een vergelijking gemaakt tussen deelnemers en niet-deelnemers uit vergelijkbare leeftijdsgroepen in sectoren met een RVU op basis van CBS microdata. Ook is een enquête onder deelnemers benut.

Zwaarte van het werk en de gezondheid spelen een duidelijke rol bij de deelnemers, maar dat is niet voor iedereen het geval. Een belangrijk deel van de deelnemers maakt gebruik van de regeling vanuit een positievere reden: om van het pensioen te kunnen gaan genieten, nu het nog kan, of omdat men al lang genoeg heeft gewerkt.

We vinden dat deelnemers relatief vaak werkzaam zijn in een baan met een modaal uurloon, op een voltijddienstverband. Belangrijke reden hiervoor is dat beter betaalde functies via de RVU-criteria in veel sectoren zijn uitgesloten van deelname. Deelnemers zijn, mede als gevolg hiervan, relatief vaak terug te vinden in het midden van de inkomensverdeling. Tegelijkertijd vinden we meer twijfel over deelname aan de RVU vanwege de financiële situatie onder werknemers uit de lagere inkomensgroepen. Het hebben van een (afbetaald) koophuis speelt een belangrijke rol in dit financiële plaatje. Verder zijn deelnemers relatief vaak man en samenwonend, en relatief weinig hoger opgeleid. Deelnemers zijn tevens relatief weinig werkzaam bij kleine bedrijven (<50 werknemers).

De effecten van de RVU worden overtuigend als positief beoordeeld door de deelnemers. Zij geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak, maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger; minder psychische klachten; minder vaak zorgen). Er is één aspect waar de positieve en negatieve effecten elkaar ongeveer in evenwicht houden, namelijk op het vlak van sociale contacten. Ook is de situatie van rondkomen na start RVU ongewijzigd en (voldoende) goed voor het gros van de deelnemers. Toch is dit niet voor iedereen het geval: een klein deel van de deelnemers (6%) schat de nieuwe situatie in als (zeer) moeilijk, maar maakt toch gebruik van de RVU.

De RVU is duidelijk additioneel in de zin dat als deze regeling niet had bestaan, de deelnemers anders langer hadden doorgewerkt. Dit laatste komt zowel naar voren in een directe vraag hierover in de enquête onder deelnemers, als een analyse van een eerder cohort in de CBS microdata die nog niet van de MDIEU gebruik konden maken. De uitstroom naar WIA, WW en andere uitkeringen is zeer beperkt bij dit oudere cohort, ook bij degenen die een min of meer vergelijkbaar profiel hadden als de RVU-deelnemers. Een deel van dit oudere cohort (15%) ging al met vroegpensioen vóór het derde jaar voor de AOW-leeftijd. Het is niet ondenkbaar dat deze groep nog wat langer had doorgewerkt als zij de RVU als mogelijk richtpunt hadden gehad.

6.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen besproken van de analyses die zijn uitgevoerd voor het onderdeel eerder uittreden. Cruciaal element in dit hoofdstuk is in hoeverre via de RVU degenen bereikt worden die moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk en/of gezondheidsproblemen. Een eerste stap om meer gericht deze doelgroep te bereiken, is dat sectoren een afbakening maken welke medewerkers (bijvoorbeeld op basis van functie) voor de RVU in aanmerking komen. Hiermee wordt de mogelijke toegang reeds beperkt tot een deel van de oudere werknemers (zie paragraaf 6.2 over de aanbodgraad). Vervolgens is de vraag of deze afbakening en de feitelijke keuze om wel of niet deel te nemen, leidt tot het bereik van degenen die het meest kwetsbaar zijn (paragraaf 6.4). Met behulp van CBS microdata is een vergelijking gemaakt tussen de RVU-deelnemers en niet-deelnemers in dezelfde sectoren. Deze analyses worden verrijkt met informatie uit een enquête onder RVU-deelnemers over de ervaren gezondheid en zwaarte van het beroep. De RVU-enquête is uitgevoerd in 15 sectoren uit het eerste tijdvak en tweede tijdvak, waarbij de meeste respondenten afkomstig zijn uit de sectoren bouw en infra, transport en logistiek, voertuigentechniek en meta elektro (zie ook bijlage I.4). De analyses met de CBS microdata hebben betrekking op 24 sectoren uit zowel het eerste als tweede tijdvak (zie ook bijlage I.5).

Daarnaast besteden we apart aandacht aan de wijze waarop deelnemers zijn geïnformeerd over de mogelijkheid van de RVU (paragraaf 6.3). Paragraaf 6.5 richt zich op een inschatting van de eerste effecten. Hiertoe worden vragen uit de enquête onder RVU-deelnemers gebruikt. Tenslotte staan we stil bij de additionaliteit van de regeling. Hierbij gaat het zowel om de vraag wat er zonder de MDIEU-regeling gebeurd zou zijn op sectorniveau, als de vraag wat werknemers gedaan zouden hebben zonder RVU (paragraaf 6.6). Over dit laatste is een directe vraag gesteld in de enquête. Daarnaast is aan de hand van CBS microdata gekeken naar een eerder leeftijdscohort en in welke mate zij eerder uittreden.

6.2 AANBODGRAAD

De aanbodgraad is grofweg gelijk gebleven en ligt rond de 40%

In totaal verwachten de sectorale projecten in de eerste vijf tijdvakken dat ongeveer 93.000 werknemers in aanmerking komen voor een RVU.³⁸ Sectoren definiëren deze doelgroep zelf. Om een idee te krijgen hoe strikt of hoe ruim sectoren de criteria voor deelname hebben geformuleerd, berekenen we de “aanbodgraad”. Daarvoor delen we het aantal personen aan wie men verwacht een aanbod te doen door het totaal aantal werknemers dat tijdens de projectduur de minimumleeftijd voor een RVU bereikt. In de meeste sectoren zijn dit werknemers in de leeftijd van 62-66 jaar. De aanbodgraad komt daarmee uit op ongeveer 41%. Dit is in lijn met de aanbodgraad van 38% die in de vorige tussenrapportage werd gevonden, hetgeen impliceert dat de vervolgaanvragen in de latere tijdvakken geen sterk afwijkende aanbodgraad kennen.

Ook de deelnamegraad is gelijk gebleven en ligt op 25%

Overigens betekent dit niet dat zij ook daadwerkelijk allemaal gebruik maken van een RVU. Vanwege budgettaire beperkingen kan er soms een maximum zitten aan het aantal deelnemers. Ook zullen er

³⁸ De analyses in 6.2 (aanbod- en deelnamegraad) hebben betrekking op de eerste vijf sectorale tijdvakken. Het niet meenemen van de bedrijventijdvakken heeft geen grote invloed op deze resultaten omdat het daarbij om relatief kleine aantallen (potentiële) deelnemers gaat.

werknemers zijn die in aanmerking komen voor een RVU maar er geen gebruik van maken. Over alle projecten heen wordt verwacht dat een kwart van de doelgroep ook daadwerkelijk uittreedt met een RVU. Ook de verwachte deelnamegraad is nauwelijks veranderd in de laatste tijdvakken.

6.3 INFORMATIEVOORZIENING RICHTING DEELNEMERS RVU

De vakbond en het pensioenfonds zijn belangrijke informatiekanalen, gevolgd door de werkomgeving

De kanalen waarlangs RVU-deelnemers erachter zijn gekomen dat men kon stoppen met werken via een RVU zijn divers. De vakbond is het meest genoemd als kanaal (33%), maar ook pensioenfonds (28%), werkgever (24%) en collega's (24%) worden regelmatig genoemd. De manier waarop RVU-deelnemers over de RVU te weten zijn gekomen verschilt sterk per sector. Zo speelt de werkgever een erg belangrijke rol bij de politie, hebben veel werknemers in de bouw en metaalektro informatie ontvangen vanuit de vakbond en heeft de brancheorganisatie een grote rol gespeeld in de schoonmaaksector.

Tabel 6.1 Hoe bent u erachter gekomen dat u eerder kon stoppen met werken met een RVU (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Informatiekanaal	Bouw en infra	Voertuigen-techniek	Politie	Metaalektro	Transport & stadsvervoer	Zorg	Schoonmaak	Totaal
Via de vakbond	50%	17%	43%	43%	21%	20%	6%	33%
Pensioenfonds	27%	23%	9%	18%	45%	6%	20%	28%
Via mijn werkgever	20%	20%	75%	18%	20%	26%	20%	24%
Via collega's	26%	21%	34%	18%	25%	34%	1%	24%
Via een organisatie van de branche	7%	15%	3%	3%	5%	4%	39%	8%
Leidinggevende	6%	8%	7%	5%	7%	11%	11%	7%
Anders, namelijk	8%	20%	5%	20%	11%	25%	16%	12%
Totaal	100% (N=787)	100% (N=353)	100% (N=122)	100% (N=253)	100% (N=702)	100% (N=148)	100% (N=83)	100% (N=2.586)³⁹

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Bijna 2 op de 3 werkgevers is (enigszins) bekend met de RVU-regeling in hun sector

Informatie vanuit de werkgeversenquête geeft meer inzicht in de informatievoorziening via de werkgever. Om als werkgever informatie te verstrekken aan potentiële RVU-deelnemers is bekendheid met de regeling een belangrijke voorwaarde. Bijna 2 op de 3 respondenten blijkt beperkt tot goed op de hoogte van de RVU-regeling in de sector. Voor de meeste sectoren geldt dat meer dan de helft op de hoogte is van de regeling (zie tabel II.3.1).

³⁹ Vier sectoren (Grafimedia, levensmiddelenindustrie, timmerindustrie, en vlees en vleeswaren) passen niet voldoende goed bij de gehanteerde clusterindeling, maar hadden te weinig respondenten om zelfstandig een cluster te vormen. De responses van deze sectoren zijn wel meegenomen om het totaal te berekenen, maar zijn niet apart opgenomen in deze tabel.

Ruim 60% van de werkgevers die bekend is met de RVU-regeling informeert haar werknemers erover
Aan respondenten die bekend waren met de regeling is vervolgens gevraagd in hoeverre de organisatie haar werknemers informeert over de regeling. Een groot deel (ruim 60%) van deze werkgevers geeft aan haar werknemers te informeren over de RVU-regeling in de sector.

Een klein deel van de werkgevers die bekend is met de RVU stimuleert het gebruik ervan

Wat betreft het stimuleren van het gebruik van de regeling, geven de meeste respondenten aan de uiteindelijke keuze om gebruik te maken van de RVU aan de werknemer te laten. Veel werkgevers laten het initiatief dan ook aan de werknemer. Een klein deel (15%) van de respondenten geeft aan het gebruik te stimuleren omdat het vaak beter is voor de werknemer om te stoppen. Een terugkerend element in de toelichtingen op deze vraag is dat het al dan niet stimuleren afhankelijk is van de persoonlijke situatie en dat er op dit punt geen generiek beleid wordt gevoerd.

6.4 WORDT DE GEWENSTE DOELGROEP BEREIKT? (NETTO BEREIK)

Om beter zicht te krijgen op het netto bereik maken we zowel gebruik van de enquête onder RVU-deelnemers als de CBS microdata. Bij de microdata vergelijken we deelnemers met niet-deelnemers.⁴⁰ Hiermee wordt dan duidelijk of bepaalde groepen onder- of oververtegenwoordigd zijn.⁴¹ Niet-deelnemers zijn werkenden uit hetzelfde leeftijdscohort als de RVU-deelnemers en werkzaam in dezelfde sectoren. De groep niet-deelnemers bestaat zowel uit werknemers die in aanmerking komen voor de RVU, maar er geen gebruik van maken, als werknemers die niet in aanmerking komen. Verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers zijn daarom het resultaat van zowel de RVU-criteria (sommige groepen worden uitgesloten van deelname) als van de keuze om al dan niet gebruik te maken van een RVU.

Bij de enquête onder RVU-deelnemers vergelijken we de samenstelling van de deelnemers op een aantal kenmerken met meer algemene gegevens over de samenstelling van de gehele werkzame bevolking of bepaalde sectoren. Ook wordt bij sommige vragen een vergelijking gemaakt met respondenten van de DI-enquête.

6.4.1 Persoons-, inkomens-, vermogens- en baankenmerken van RVU-deelnemers

Deelnemers zijn relatief vaker man dan niet-deelnemers

RVU-deelnemers zijn relatief vaker man. Dit heeft ten eerste te maken met het feit dat mannen oververtegenwoordigd zijn in zowel de oudere leeftijdscohorten, als in de (grote) sectoren waar een

⁴⁰ Niet-deelnemers zijn alle werknemers in dezelfde sectoren die in de periode 2021-2025 hun AOW-leeftijd bereiken, 3 jaar voor hun AOW-leeftijd werkzaam zijn in loondienst, en die (nog) geen gebruikmaken van de RVU-regeling. Dit kunnen dus ook mensen zijn die niet onder de RVU-criteria in de sector vallen. Het is niet mogelijk de groep niet-deelnemers verder af te bakenen naar bijvoorbeeld de functies van de RVU-criteria.

⁴¹ Omdat enkele sectoren sterk oververtegenwoordigd zijn, en zij vrij specifieke kenmerken hebben (waaronder hoge uurlonen), wordt in de vergelijkingen tussen deelnemers en niet-deelnemers gebruik gemaakt van een gewogen gemiddelde op het moment dat we de totale groep deelnemers en niet-deelnemers met elkaar vergelijken. In dit gewogen gemiddelde krijgt een sector als de politie, die een relatief groot aandeel heeft onder de deelnemers, een hoger gewicht bij de niet-deelnemers. Een methodische verantwoording van de analyses met CBS microdata zijn te vinden in Bijlage I.5.

RVU wordt aangeboden voor zware beroepen. Tegelijkertijd zijn RVU-deelnemers ook relatief vaker man in vergelijking met niet-deelnemers uit een vergelijkbaar leeftijdscohort en werkzaam in vergelijkbare sectoren. Zo is er binnen de toch al door mannen gedomineerde sectoren als bouw en infra, transport, stadsvervoer en de politie sprake van een (sterke) oververtegenwoordiging van mannen onder de RVU-deelnemers. In de schoonmaaksector en de sector van verzorging, verpleging en thuiszorg (VVT), sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn, is juist sprake van een (lichte) ondervertegenwoordiging van mannen. Toch biedt dit voor de totale groep weinig tegenwicht voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in andere sectoren bij de deelnemers.

Deelnemers zijn relatief vaker samenwonend dan niet-deelnemers

Daarnaast is te zien dat RVU-deelnemers in grote meerderheid samenwonend zijn, al dan niet met inwonende kinderen. Uit eerder onderzoek werd al geconcludeerd dat het samenwonen met een partner van invloed is op de beslissing om eerder met pensioen te gaan, zowel vanuit financieel oogpunt als omdat men samen met de partner van het pensioen "wil gaan genieten".⁴²

Tabel 6.2 Achtergrondkenmerken deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
Geslacht		
Man	86%	76%
Vrouw	14%	24%
Type huishouden		
Eenpersoonshuishouden	11%	14%
Eenoudergezin	2%	3%
Paar zonder kinderen of andere inwonenden	64%	61%
Meerpersoonshuishouden (kinderen of andere inwonenden)	23%	22%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Opmerking: De kenmerken van de RVU-deelnemers zijn gemeten in (januari) 2020. Voor de niet-deelnemers zijn de kenmerken drie jaar voor hun AOW-leeftijd gemeten als zij in de periode 2021-2023 hun AOW-leeftijd bereiken, en anders worden de kenmerken gemeten in 2021. Voor meer informatie zie Bijlage I.

Weinig hoger opgeleiden onder RVU-deelnemers

Slechts een klein deel van de RVU-deelnemers is hoger opgeleid (4%). Een vergelijking met meer algemene cijfers voor de gehele Nederlandse werkzame bevolking tussen 55-64, waarvoor geldt dat 33% hoger opgeleid is (CBS Statline), laat zien dat er duidelijk sprake is van een ondervertegenwoordiging van hoger opgeleiden. Ook het aandeel hoger opgeleiden bij de DI-deelnemers tussen 55-64 jaar is aanzienlijk hoger: 19%.

De vertegenwoordiging van verschillende opleidingsniveaus onder RVU-deelnemers verschilt wel per sector. De politie betreft een uitzondering op het patroon van weinig hoger opgeleiden. In deze sector rekent een vrij groot deel zich tot de hoger opgeleiden en ligt dit in lijn met het opleidingsniveau van de niet-deelnemers. Ook in de zorgsectoren, en dan met name in de UMC's, is sprake van een groter aandeel hoger opgeleiden. Dit aandeel is in lijn met de niet-deelnemers. Daarentegen is er in de bouw en infra, transport en logistiek en stadsvervoer vrijwel geen RVU-deelnemer hoger opgeleid. Alle

⁴² Zie ook [SEOR \(2022\). Redenen om wel of niet deel te nemen aan de Regeling Vervroegd Uittreden \(RVU\)](#).

sectoren vinden elkaar in het feit dat er sprake is van een (sterke) oververtegenwoordiging van middelbaar opgeleide werknemers onder RVU-deelnemers (zie ook tabel II.3.2).

RVU-deelnemers zijn relatief veel terug te vinden in middenposities wat betreft inkomen en vermogen

De inkomens- en vermogenspositie van deelnemers en niet-deelnemers is in kaart gebracht aan de hand van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen⁴³, het totale vermogen en het bezit van een koophuis. Gezamenlijk geven deze kenmerken een indruk van de mate waarin iemand een inkomensdaling en verminderd pensioen kan opvangen met ander inkomen, vermogen of doordat een (nagenoeg afbetaald) koophuis zorgt voor lagere woonlasten.

Wanneer RVU-deelnemers met niet-deelnemers uit hetzelfde leeftijdscohort en werkzaam in vergelijkbare sectoren worden vergeleken ontstaat het beeld dat RVU-deelnemers over een redelijk vergelijkbare inkomenspositie beschikken ten opzichte van niet-deelnemers. Doordat de groep niet-deelnemers een groter aandeel personen kent met een (zeer) hoog huishoudinkomen, ligt het gemiddelde huishoudinkomen wat lager bij RVU-deelnemers, maar is de mediaan vergelijkbaar. Deelnemers zijn ook ondervertegenwoordigd bij de laagste huishoudinkomens en juist sterk vertegenwoordigd in de groep daartussen (vanaf €25.000, en dan met name tot €50.000). RVU-deelnemers behoren vaak tot de bovenste helft van de vermogens van huishoudens in Nederland. Dit is nog iets vaker het geval dan bij niet-deelnemers. Dit komt grotendeels voort uit de waarde van de (nagenoeg afbetaalde) koopwoning. Ook bezitten RVU-deelnemers relatief vaak een koopwoning.⁴⁴

Bovengenoemd patroon komt in nagenoeg alle sectoren voor. Zo geldt voor alle sectoren dat RVU-deelnemers ten opzichte van niet-deelnemers oververtegenwoordigd zijn bij de bovenste helft van de vermogens van huishoudens in Nederland en dat zij relatief vaak een koophuis bezitten. Voor het huishoudinkomen vinden we ten opzichte van niet-deelnemers in alle sectoren een oververtegenwoordiging van deelnemers in het midden van de inkomensverdeling, behalve bij de politie. In deze sector is sprake van een oververtegenwoordiging van huishoudens die tot de hoogste inkomensgroep behoren (zie ook tabel II.3.2).

Dat er relatief weinig werknemers uit de laagste inkomens- en vermogensgroepen worden bereikt moet worden gezien vanuit de bevinding dat het RVU-bedrag (voor een groot deel van de deelnemers) pas interessant wordt vanaf een bepaalde inkomens- en vermogenspositie. Eerder onderzoek onder RVU-deelnemers liet zien dat de financiële situatie één van de belangrijkste voorwaarden betrof voor RVU-deelname: er moet financiële ruimte zijn om een inkomensdaling en verminderd pensioen op te vangen met ander inkomen, vermogen of via lagere woonlasten.⁴⁵

⁴³ Het CBS corrigeert het huishoudinkomen voor een goede vergelijking voor de huishoudsamenstelling.

⁴⁴ Deze variabele bleek op zichzelf staand een sterke verklarende kracht te hebben voor het al dan niet deelnemen aan de RVU-regeling. Personen met een gelijke inkomens- en vermogenspositie maken significant vaker gebruik van een RVU-regeling als zij een koopwoning hebben. Het belang van het bezitten van een koopwoning kwam ook naar voren in het eerdere kwalitatieve onderzoek. Lage woonlasten bleken een belangrijke (financiële) voorwaarde om deel te kunnen nemen aan de RVU-regeling.

⁴⁵ Zie ook [SEOR \(2022\). Redenen om wel of niet deel te nemen aan de Regeling Vervroegd Uittreden \(RVU\)](#).

Tabel 6.3 **Inkomens- en vermogenspositie deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
Huishoudinkomen^{a)}		
< € 25.000	9%	15%
€ 25.000 - € 35.000	38%	33%
€ 35.000 - € 50.000	44%	37%
> € 50.000	9%	14%
Geen (bekend) inkomen	1%	1%
Gemiddelde	€ 36.829	€ 38.785
Mediaan	€ 35.844	€ 35.346
Vermogen^{b)}		
Percentiel 0-24	7%	10%
Percentiel 25-49	14%	17%
Percentiel 50-74	37%	33%
Percentiel 75-100	41%	40%
Gemiddelde	€ 236.903	€ 338.838
Mediaan	€ 206.510	€ 171.970
Wel of geen koopwoning		
Geen koopwoning	17%	23%
Wel een koopwoning	83%	77%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

^{a)} Het huishoudinkomen is het inkomen dat binnen een huishouden wordt genoten. Het CBS corrigeert dit vervolgens voor de huishoudsamenstelling zodat een goede vergelijking kan worden gemaakt tussen huishoudens. Het vermogen is de optelsom van alle vermogensbestanddelen, verminderd met alle schulden.

^{b)} Het 25^e percentiel is €2.500, het 50^e percentiel is €65.000; het 75^e percentiel is €225.000.

RVU-deelnemers hebben relatief vaak een voltijddienstverband en een modaal uurloon

We zien dat de RVU-regeling met name wordt gebruikt door werknemers met een voltijddienstverband uit het midden van de uurloon verdeling. Dat de hoogste en laagste uurlonen relatief weinig voorkomen onder RVU-deelnemers heeft een tweetal logische verklaringen. Enerzijds is het RVU-bedrag eerder interessant vanaf een bepaalde inkomens- en vermogenspositie en bevinden mensen met een laag uurloon zich minder vaak in deze positie. Dit beeld bestaat in alle sectoren. Anderzijds vallen beter betaalde functies, waaronder managementfuncties, vaak buiten de RVU-regeling en komen hogere uurlonen dus weinig voor onder RVU-deelnemers. Dit resulteert erin dat RVU-deelnemers relatief vaak een modaal uurloon hebben.

Waar deze grens tussen over- en ondervertegenwoordiging precies ligt verschilt per sector. Zo geldt voor de sectoren stadsvervoer en transport en logistiek dat RVU-deelnemers relatief vaak een uurloon hebben tussen de €15 en €20, maar dat bij hogere uurlonen sprake is van een ondervertegenwoordiging. In de zorg, schoonmaak en bouw en infra is de oververtegenwoordiging van deelnemers vooral te vinden bij een uurloon van €20-€25 en €25-€30. Binnen de politie hebben deelnemers relatief vaak een uurloon van €25-€30 en hoger dan €30 (zie ook tabel II.3.2).

Tabel 6.4 De baankenmerken van RVU-deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
Uurloon categorieën		
< € 15	9%	17%
€ 15 - € 20	33%	27%
€ 20 - € 25	32%	25%
€ 25 - € 30	20%	16%
> € 30	6%	15%
Gemiddelde	€ 21,61	€ 23,23
Mediaan	€ 21,08	€ 20,93
Deeltijd werken		
>=0.9 (Voltijd)	76%	65%
<0.9 (Deeltijd)	24%	35%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Opmerking: Het uurloon in de tabel is een benadering van het contractuele uurloon. Dit wordt door het CBS gebruikt voor een uniform uurloonbegrip. Het neemt het brutoloon exclusief alle bijzondere beloningen en overwerkloon en deelt dit door het aantal overeengekomen te werken uren minus verlof- en feestdagen en overwerkuren. Het uurloon is verder gecorrigeerd voor inflatie aan de hand van de ontwikkeling van de CAO-loonindex.

RVU-deelnemers zijn relatief weinig werkzaam bij kleine bedrijven (<50 werknemers)

Voor deze tussenrapportage is de grootteklasse van het bedrijf aan de RVU-deelnemers en niet-deelnemers gekoppeld met CBS microdata. Voor de RVU-deelnemers is daarbij gekeken naar hun laatste baan voordat zij gebruik maakten van de RVU. We vinden dat deelnemers licht zijn ondervertegenwoordigd bij de microbedrijven (0-9 werknemers) en licht zijn oververtegenwoordigd bij bedrijven met 10-99 werknemers en meer dan 99 werknemers. Dit geldt in de vergelijking met de verdeling naar grootteklasse van niet-deelnemers, en nog iets sterker in vergelijking met alle werknemers in Nederland in zijn geheel. Door gebruik te maken van andere grootteklassen kan een gedetailleerder beeld worden geschetst. RVU-deelnemers zijn met name ondervertegenwoordigd bij de kleine bedrijven (<50 werknemers) en zeer grote bedrijven (>2000). Deelnemers zijn relatief vaak werkzaam bij bedrijven met 50-250 en 250-2000 werknemers (zie ook tabel II.3.3).

Tabel 6.5 Opbouw deelnemers, niet-deelnemers en totale werkgelegenheid naar grootteklasse bedrijven

	0-9	10-99	100 of meer	Totaal
Microdata				
Bedrijfsgrootte RVU-deelnemers	6%	27%	67%	100%
Bedrijfsgrootte niet-deelnemers	11%	24%	65%	100%
RVU-enquête & Statline				
Zelf-gerapporteerde bedrijfsgrootte in RVU-deelnemers enquête	12%	39%	49%	100%
Alle werknemers in Nederland (2022)	14%	24%	62%	100%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024); CBS Statline

6.4.2 Gezondheid en zwaarte van het werk

RVU-deelnemers en niet-deelnemers hebben redelijk vergelijkbare zorgkosten

Een mogelijke beweegreden voor het gebruikmaken van de regeling is een verslechterde gezondheid.⁴⁶ Dit betreft vanuit de regeling gezien ook een gewenste doelgroep. RVU-deelnemers hebben echter vanuit het perspectief van gedeclareerde zorgkosten, een (kwantitatieve) indicator voor de gezondheidssituatie, geen mindere gezondheidssituatie. Voor deze indicator geldt dat RVU-deelnemers vergelijkbare kosten declareren binnen de basisverzekering als niet-deelnemers (zie onderstaande tabel). Het gemiddelde is wat lager bij de deelnemers, maar de mediaan (iets) hoger.

Tabel 6.6 Zorgkosten van RVU-deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
Geen kosten	0%	0%
€1-249	6%	14%
€250-499	26%	22%
€500-999	23%	20%
€1000-1999	19%	18%
€2000-4999	16%	15%
€5000+	10%	11%
Gemiddelde	€ 2280	€ 2709
Mediaan	€ 822	€ 810

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Opmerking: Het gaat hier om de totale gedeclareerde kosten binnen de basisverzekering. De kenmerken van de RVU-deelnemers zijn gemeten in (januari) 2020. Voor de niet-deelnemers zijn de kenmerken drie jaar voor hun AOW-leeftijd gemeten als zij in de periode 2021-2023 hun AOW-leeftijd bereiken, en anders worden de kenmerken gemeten in 2021.

Gedeclareerde zorgkosten vertellen uiteraard niet het gehele verhaal. Zo kan iemand zijn gezondheid ook als slecht ervaren, zonder dat daar hoge kosten tegenover staan. Daarnaast worden zorgkosten buiten de basisverzekering niet meegenomen. Om deze redenen kijken we voor een completer beeld ook nadrukkelijk naar andere, meer kwalitatieve, indicatoren van de (ervaren) gezondheidssituatie.

Om verder in te gaan op de vraag in hoeverre de deelnemers bestaan uit beoogde doelgroepen in termen van degenen die moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, vanwege de zwaarte van het werk en gezondheidsproblemen, benutten we verschillende indicatoren uit de enquêtes onder RVU- en DI-deelnemers en de NEA. Op basis van vragen over de arbeidsomstandigheden, de eigen gezondheid en de deelnamemotieven, wordt een (indicatief) antwoord gegeven op de hiervoor genoemde vraag.

Zwaarte van het werk en gezondheid spelen een duidelijke rol, maar zeker niet voor iedereen

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat hun werk vaak of altijd fysiek zwaar is (58%), zie ook tabel 6.7. Dit geldt gemiddeld genomen vaker voor RVU-deelnemers in de bouw en infra, zorg en schoonmaak. Respondenten werkzaam in de voertuigentechniek of bij de politie geven dit een stuk minder vaak aan. Bij de politie is daarentegen volgens een groot deel van de respondenten sprake van emotioneel zwaar werk (60%), gecombineerd met veel onregelmatige diensten (67%), terwijl emotioneel zwaar werk (27%) en onregelmatig werk (32%) voor de gemiddelde RVU-deelnemer veel

⁴⁶ Daarbij moet opgemerkt worden dat het stoppen voordat de gezondheid verslechtert ook vaak werd benoemd.

minder aan de orde is. In de zorg vindt men het werk zowel fysiek als emotioneel bovengemiddeld zwaar en hebben zij ook relatief veel te maken met onregelmatig werk. Van gevaarlijk werk is voor de gemiddelde RVU-deelnemer weinig sprake (12%), behalve bij de politie waar dit percentage 40% bedraagt. De scores voor deze verschillende vormen van zwaar zijn aanzienlijk hoger dan bij de DI-deelnemers (zie ook tabel II.2.5 in bijlage II).

RVU-deelnemers schatten hun eigen gezondheid over het algemeen als goed in. Ruim 2 op de 3 respondenten geven aan dat hun gezondheid (zeer) goed is (zie tabel 6.7). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat bij een vergelijkbare vraagstelling in de NEA naar voren kwam dat veel respondenten de neiging hebben om “goed” te kiezen. Een vergelijking met een ouder leeftijdscohort (55-64 jaar) in de NEA en de DI-enquête laat zien dat de RVU-respondenten hun eigen gezondheid minder gunstig beoordelen: bijna 75% van de NEA- en DI-respondenten beoordeelt hun eigen gezondheid als (zeer) goed. Er kan ook een vergelijking worden gemaakt binnen bepaalde sectoren en daaruit blijkt dat met name RVU-respondenten in de bouw hun gezondheid als minder gunstig ervaren.

Gezondheidsproblemen en zwaar werk komen ook bij een behoorlijk deel van de uittreders terug als motieven voor intrede in de RVU (zie tabel 6.8). Ongeveer de helft noemt zwaarte van het werk als een van de motieven. Ongeveer een derde (35%) noemt ook als reden gezondheidsklachten. In veel gevallen worden deze twee redenen ook beide gegeven. Er is ook een duidelijke relatie met de vraag over de eigen gezondheid: bij degenen die hun gezondheid als “gaat wel” of “slecht” betitelen maakt 60% gebruik van de RVU wegens gezondheidsklachten. In algemene zin zijn de meest genoemde motieven dat men nog “wil genieten van het leven (nu het nog kan)” en het gevoel dat men “lang genoeg heeft gewerkt”. De combinatie van deze twee motieven komt ook veel voor in de enquête. Ook een verminderd werkplezier, of slechte relatie met de werkgever, is voor een deel van de respondenten een reden om gebruik te maken van de RVU.

Er is ook een duidelijk verschil zichtbaar tussen sectoren in de mate waarin respondenten moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, vanwege de zwaarte van het werk en gezondheidsproblemen. Zo spelen de fysieke zwaarte van het werk, een verminderde gezondheid en gezondheidsklachten een grotere rol in de bouw en de schoonmaak. Ondanks dat politiewerk wordt gekenmerkt door veel andere vormen van zwaar werk (emotioneel zwaar, gevaarlijk en onregelmatig), spelen de zwaarte van het werk en gezondheidsredenen een veel bescheidenere rol redenen voor deelname. Werk in de zorg scoort hoog op emotioneel, fysiek en onregelmatig werk, maar dit vertaalt zich niet in een lagere zelf-gerapporteerde gezondheid of bovengemiddelde RVU-deelname vanwege gezondheidsklachten. De zwaarte van het werk speelt wel een belangrijke rol als motief.

Tabel 6.7 Arbeidsomstandigheden en zelf-gerapporteerde inschatting gezondheid

	Bouw en infra	Mobiliteits- branche	Politie	Metalektro	Transport & stadsvervoer	Zorg	Schoonmaak	Totaal
Arbeidsomstandigheden (% vaak / altijd)								
Emotioneel veeleisend	15%	34%	60%	23%	28%	55%	30%	27%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	72%	36%	26%	45%	56%	68%	66%	58%
Gevaarlijk werk doen	11%	5%	40%	9%	13%	10%	2%	12%
Onregelmatige diensten	5%	14%	67%	26%	61%	77%	32%	32%
N	805	362	123	255	714	149	87	2.635
Eigen inschatting gezondheid (% goed en zeer goed)								
Respondenten RVU- enquête	62%	72%	77%	68%	67%	76%	62%	67%
Respondenten DI- enquête (55-64 jaar)	68%	71%	78%	.	65%	75%	nvt	73%
Respondenten NEA- enquête (55-64 jaar)								74%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024); Enquête deelnemers DI (2023 en 2024); NEA (2023), Resultaten in vogelvlucht. Opmerking: Bij de oorspronkelijk vraagstelling over arbeidsomstandigheden kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd. Bij de vraagstelling over de eigen gezondheid kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “zeer slecht”, “slecht”, “gaat wel”, “goed”, “zeer goed”.

Tabel 6.8 Redenen voor deelname aan RVU (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Reden	Bouw en infra	Mobiliteits- branche	Politie	Metalektro	Transport & stadsvervoer	Zorg	Schoonmaak	Totaal
Genieten van leven	58%	57%	82%	62%	52%	66%	31%	57%
Lang genoeg gewerkt	53%	55%	65%	60%	52%	50%	27%	54%
Zwaarte	59%	41%	24%	35%	42%	50%	64%	48%
Gezondheidsklachten	37%	33%	13%	32%	38%	30%	38%	35%
Minder plezier	14%	32%	20%	29%	30%	24%	20%	24%
Zwaarte i.c.m. gezondheidsklachten	25%	19%	5%	17%	27%	23%	27%	21%
Partner met pensioen	3%	9%	10%	10%	5%	20%	22%	7%
Plannen voor pensioen	5%	8%	15%	8%	6%	6%	0%	7%
Slechte relatie met werkgever	3%	10%	2%	8%	8%	1%	5%	6%
Andere reden	4%	9%	8%	8%	11%	14%	14%	8%
Totaal	100% (N=785)	100% (N=352)	100% (N=122)	100% (N=253)	100% (N=700)	100% (N=148)	100% (N=81)	100% (N=2.579)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Aanwijzingen dat (ervaren) gezondheidsproblemen een minder grote rol spelen bij vrouwen

Eerder zagen we dat deeltijders en vrouwen – die voor een belangrijk deel in deeltijd werkten – zijn ondervertegenwoordigd onder de deelnemers. Het is denkbaar dat deeltijders en vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, doordat zij hun werk als minder zwaar ervaren en door de kortere werkweek minder gezondheidsklachten ontwikkelen. Een stelling die ook aansluit bij de bevinding dat RVU-deelnemers in de zorg, ondanks zware arbeidsomstandigheden, een vrij goede eigen gezondheid rapporteren en niet bovengemiddeld vaak uittreden vanwege gezondheidsklachten.

Voor vrouwen vinden we tegenstrijdige aanwijzingen dat gezondheidsproblemen een minder grote rol spelen. Bij de motieven voor deelname aan de RVU komen gezondheidsproblemen nagenoeg even vaak voor (zie tabel II.3.4). Ook geven vrouwen in dezelfde verhouding als mannen aan dat zwaar werk voor hen een deelnamemotief betreft. Eerder zagen we ook dat men in de zorg- en schoonmaaksector, waar vrouwen sterk zijn oververtegenwoordigd, vaak aangeven met zwaar werk te maken hebben (zie tabel 6.7). Desondanks wijst de zelf-gerapporteerde gezondheid in de richting van een wat betere (ervaren) gezondheid van vrouwen. Zo geeft 72% van de vrouwen aan dat hun gezondheid (zeer) goed is, terwijl 67% van de mannen dit rapporteert (zie ook tabel II.3.4). Dat vrouwelijke deelnemers, ondanks redelijke vergelijkbare werkomstandigheden en deelnamemotieven toch zijn ondervertegenwoordigd kan dus samenhangen met een betere (ervaren) gezondheid.

Geen aanwijzingen dat gezondheidsproblemen een minder grote rol spelen bij deeltijders

Een logische gedachte zou zijn dat het kunnen werken in deeltijdwerk tot minder gezondheidsklachten heeft geleid. Toch spelen gezondheidsproblemen niet persé een minder grote rol bij deeltijders die instromen in de RVU. Wat betreft gezondheid (eigen inschatting) zijn de verschillen tussen de onderscheiden groepen naar werkweek zeer beperkt. Het is niet zo dat de eigen gezondheid door (ex-)deeltijders hoger wordt ingeschat. En wat betreft motieven om deel te nemen aan de RVU komt niet duidelijk naar voren dat gezondheidsklachten een minder grote rol spelen bij deeltijders (zie tabel II.3.5).

Hiermee is overigens niet definitief uitgesloten dat deeltijdwerk een alternatieve route is om meer kans te hebben om gezond het pensioen te bereiken. Deeltijders maken immers minder vaak gebruik van de RVU. Mogelijk is een reden hiervoor dat zij minder vaak gezondheidsproblemen hebben. Daarnaast is denkbaar dat bij een deel van de RVU'ers die voorheen in deeltijd werkten, gezondheidsproblemen een reden waren om korter te werken. Ook in de interviews met DI-deelnemers wordt korter werken regelmatig naar voren gebracht als mogelijke route om langer gezond door te werken. Tegelijkertijd zijn er ook aarzelingen of dit wel werkt (zie paragraaf 5.3).

Ook geen aanwijzingen dat financiële motieven een belangrijker rol spelen bij vrouwen

Een alternatieve verklaring voor het feit dat vrouwen zijn ondervertegenwoordigd is dat vrouwen, doordat zij vaker lagere inkomens hebben en meer in deeltijd werken, minder makkelijk kunnen rondkomen van een RVU-uitkering, en er dus minder gebruik van maken. Als financiële motieven een rol spelen bij de ondervertegenwoordiging van vrouwen zou je verwachten dat alleenstaande vrouwen vaker twijfelen om deel te nemen vanwege de financiële situatie, dat zij vaker stoppen vanwege een slechte gezondheid of (te) zwaar beroep, en dat er relatief weinig alleenstaande vrouwen gebruikmaken van de RVU omdat zij een mindere financiële positie hebben.⁴⁷

⁴⁷ Voor vrouwelijke deelnemers geldt dat zij een vergelijkbare financiële positie hebben als mannen (met partner). Vrouwen (met partner) hebben ongeveer even vaak als mannen een financiële positie waarin zij (zeer) makkelijk konden rondkomen voor de RVU (68% om 71%) en (zeer) makkelijk kunnen rondkomen na de RVU (52% om 47%). Voor alleenstaande vrouwen geldt het tegenovergestelde, zij hebben vaak een mindere financiële positie. Zo geven alleenstaande vrouwen in 63% van

We vinden hier echter geen aanwijzingen voor. Alleenstaande vrouwen die gebruikmaken van de RVU twijfelden niet vaker dan mannen om deel te nemen vanwege hun financiële situatie, hun pensioen of de hoogte van de RVU-uitkering. Ook maken alleenstaande vrouwen niet vaker gebruik van de RVU vanwege een slechte gezondheid. Daarnaast zijn er juist relatief veel alleenstaande vrouwen die deelnemen aan de RVU ten opzichte van alleenstaande mannen, iets dat gezien de mindere financiële positie niet voor de hand liggend is.

Samennemend lijken financiële motieven dus een beperkte rol te spelen in de ondervertegenwoordiging van vrouwen. Dat vrouwen zijn ondervertegenwoordigd kan te maken hebben met een betere (ervaren) gezondheid. Er kan echter geen eenduidig antwoord worden gegeven op de vraag of dit verband houdt met het kunnen werken in deeltijd omdat er verschillende kanten aan dit verhaal zitten. Men kan immers besluiten om in deeltijd te gaan werken vanwege gezondheidsklachten, of ter voorkoming ervan. Een andere oorzaak voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen kan worden gezocht in de criteria voor deelname. Voor de grote sector VVT, met relatief veel vrouwen, geldt als voorwaarde een (zeer) lang arbeidsverleden in de eigen sector.

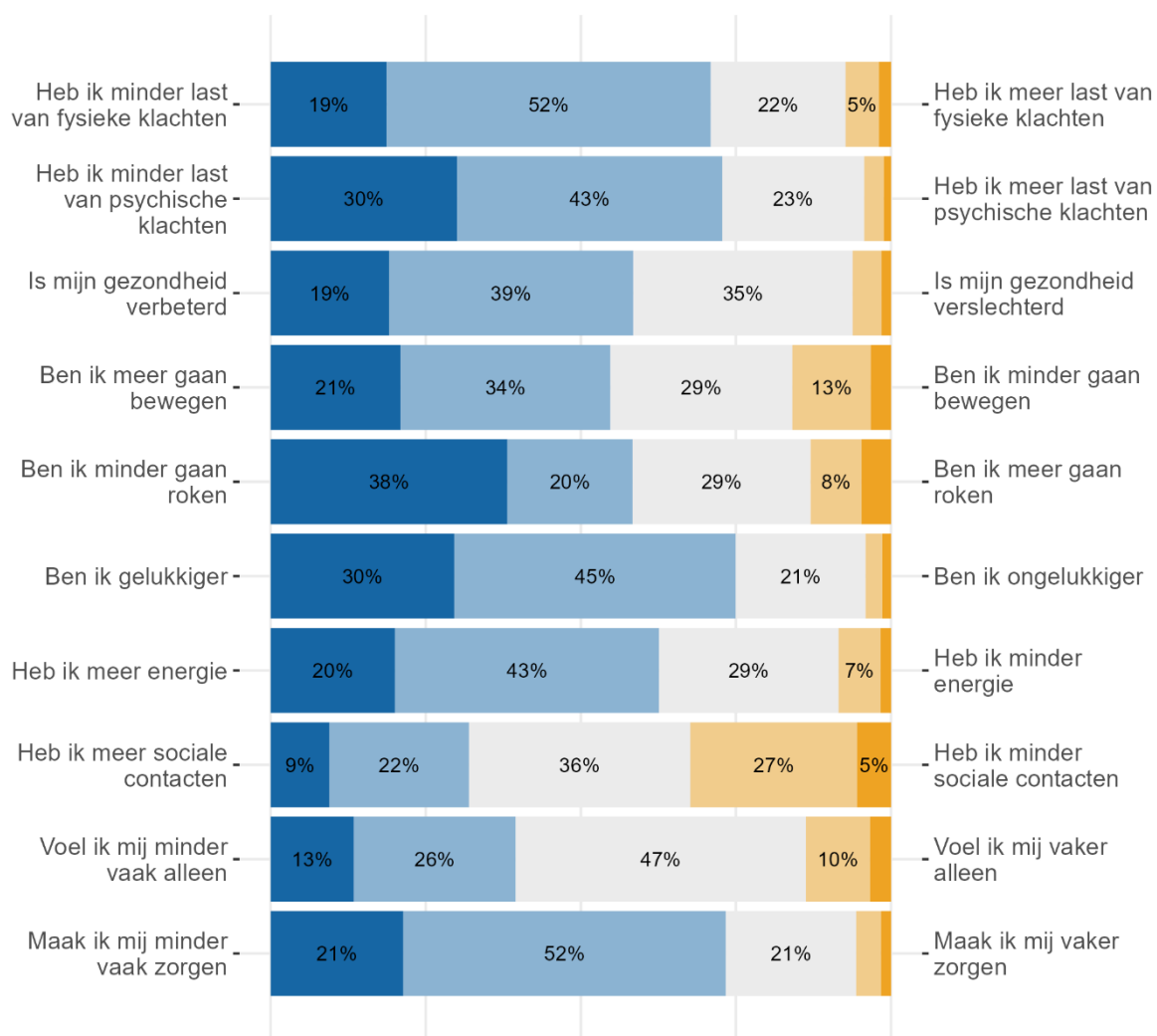
6.5 INSCHATTING VAN DE EERSTE EFFECTEN OP DEELNEMERS (OUTCOME)

RVU-deelnemers ervaren veelal positieve effecten door het stoppen met werken

Zij geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak (minder fysieke klachten: 71%; gezondheid verbeterd: 58%), maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger: 75%; minder psychische klachten: 73%; minder vaak zorgen: 73%). Op één aspect houden de positieve en negatieve effecten elkaar in evenwicht: het sociale contact. Hier speelt het verlies van omgang met collega's uiteraard een rol. Deze positieve effecten doen zich in redelijk gelijke mate over alle sectoren voor.

de gevallen aan dat zij (zeer) makkelijk konden rondkomen voor RVU-deelname, terwijl dit onder alleenstaande mannen 75% is. Ook na RVU-deelname geven alleenstaande mannen vaker aan dat zij (zeer) makkelijk kunnen rondkomen (55%) dan alleenstaande vrouwen (43%).

Figuur 6.1 **Inschatting effecten van stoppen met werken door deelnemers RVU***



* Het effect van stoppen met werken op rookgedrag is alleen beantwoord door degenen die voordat zij stopten, ook daadwerkelijk rookten.

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

6.5.1 Rondkomen

Deelname aan de RVU betekent dat de financiële positie verandert. Om een indicatie hiervan te krijgen hebben we in de enquête onder deelnemers zowel gevraagd naar de mate van rondkomen voor en na de deelname aan de RVU.

Voor het gros van de deelnemers is de situatie van rondkomen na start RVU ongewijzigd en (voldoende) goed

Voor de RVU gaf 71% aan (zeer) makkelijk te kunnen rondkomen en nog eens 28% gaf aan dat rondkomen niet moeilijk en niet makkelijk was. Dit beeld is voor het gros van de deelnemers (60%) ongewijzigd na de start van de RVU. Bij iets meer dan een derde (36%) is de inschatting van rondkomen minder gunstig dan die voor de RVU was (oranje cellen). Dit gaat veelal om mensen voor wie rondkomen

eerst (zeer) makkelijk was en nu makkelijk of niet makkelijk en niet moeilijk. Desondanks is de situatie van rondkomen (nog altijd) (zeer) makkelijk voor een deel van de deelnemers (47%).⁴⁸ Ongeveer de helft (47%) is vrij neutraal/voorzichtig hierin (niet moeilijk/niet makkelijk). Zie ook tabel 6.9.

Toch geldt voor een deel van de deelnemers dat de nieuwe situatie wordt ingeschat als (zeer) moeilijk

Voor een deel van de deelnemers (ongeveer 6%) geldt dat de nieuwe situatie wordt ingeschat als moeilijk of zeer moeilijk. Moeilijk en zeer moeilijk rondkomen komt relatief het meest voor bij de sectoren vleesindustrie (14%), metaalektro (11%), voertuigentechniek (9%). De deelnemers die minder makkelijk kunnen rondkomen na de RVU hebben vaker een minder goede gezondheid (zie tabel II.3.6). Hierbij spelen twee mechanismen:

- Degenen die zwaar werk hebben verricht hebben gemiddeld gesproken een mindere gezondheid en hadden gemiddeld ook reeds vooraf een minder gunstige inkomenspositie.⁴⁹
- Bij degenen die minder goed kunnen rondkomen, speelt een mindere gezondheid een meer belangrijke rol als motief om voor de RVU te kiezen. Parallel hieraan geldt dat gezondheidsklachten als reden voor instroom in de RVU afneemt met het inkomen toen men nog werkte. Bij de laagste inkomenscategorie (tot 2.000 euro bruto) is deze reden door 39% genoemd en bij de categorie boven de 4.000 euro is dit 25%. Blijkbaar is er een groep die zodanige gezondheidsklachten heeft, dat ze voor de RVU kiest, ook al kunnen ze dan minder makkelijk rondkomen.

Tabel 6.9 Situatie rondkomen toen men nog werkte en na start RVU

Rondkomen na start van de RVU	Rondkomen toen men nog werkte					Totaal
	Ze er mak kelijk	Mak kelijk	Niet mo eilijk en niet mak kelijk	Mo eilijk	Ze er mo eilijk	
Ze er mak kelijk	5,9%	1,2%	0,3%	0,0%	0,0%	7,6%
Mak kelijk	6,6%	30,5%	2,5%	0,2%	0,0%	39,7%
Niet mo eilijk en niet mak kelijk	4,6%	19,0%	22,8%	0,2%	0,0%	46,6%
Mo eilijk	0,7%	2,3%	1,9%	0,7%	0,0%	5,5%
Ze er mo eilijk	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,6%
Totaal	17,9%	53,3%	27,6%	1,1%	0,2%	100,0%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Twijfel over deelname wordt sterk bepaald door financiële factoren

Degenen die moeilijk kunnen rondkomen hebben relatief vaak getwijfeld of ze van de RVU gebruik zouden maken (35%). Bij degenen die zeer makkelijk kunnen rondkomen is dit slechts 10% en bij degenen die makkelijk kunnen rondkomen 17%. Zie ook tabel II.3.7.

Dat de financiële situatie een rol speelt bij twijfel komt ook expliciet terug als men gevraagd wordt waarom men heeft getwijfeld. De meest genoemde reden was dat men nog plezier in het werk had (40%). Daarnaast spelen diverse financiële motieven een rol bij de twijfel: hoogte RVU-uitkering (38%);

⁴⁸ De situatie van rondkomen na de RVU hangt zoals verwacht samen met het bruto inkomen toen men nog werkte, maar deze samenhang is niet heel sterk.

⁴⁹ Van degenen die vaak of altijd fysiek zwaar werk moesten doen, kon 68% (zeer) makkelijk rondkomen toen ze nog werkten. Bij degenen die nooit of soms fysiek zwaar werk moesten doen, kon 76% goed rondkomen. Van de eerste groep verdiende 50% minder dan 3.000 euro bruto per maand en bij de tweede groep was dit 38%.

gevolgen voor pensioen (37%); financiële situatie (32%). Naarmate men moeilijker kan rondkomen, komen deze redenen vaker terug. Zie ook tabel II.3.8.

6.6 ADDITIONALITEIT

Het is voor sectoren – en binnen sectoren voor individuele werkgevers – mogelijk om een RVU aan te bieden, zonder hiervoor gebruik te maken van MDIEU-subsidie. Additionaliteit van de subsidie kan langs grofweg twee kanalen verlopen: er worden nieuwe RVU's ontwikkeld op sector- of bedrijfsniveau en/of additionele werknemers binnen een sector krijgen toegang tot een RVU. Beide kanalen komen in deze paragraaf aan bod. Zo wordt in deze paragraaf ingegaan op de mogelijkheid dat *door MDIEU* additionele RVU-regelingen op sectoraal niveau zijn opgezet, dan wel zijn uitgebreid. Daarnaast wordt ingezoomd op het individuele niveau: treden mensen *door de RVU* eerder uit?

6.6.1 Beschikbaarheid RVU in sectoren

De RVU-drempelvrijstelling bestaat sinds 1 januari 2021, ongeveer een half jaar voor het eerste aanvraagtijdvak. Op dat moment was de mogelijkheid om subsidie te ontvangen voor RVU's al bekend.

De RVU zou in veel sectoren ook zonder MDIEU zijn ontwikkeld, maar de verwachting bestaat dat er dan minder werknemers aan zouden kunnen deelnemen

In de vorige tussenrapportage is al uitgebreid ingegaan op de additionaliteit van de RVU op sectorniveau. Projectleiders geven daarin aan dat zonder MDIEU in veel sectoren ook een RVU zou zijn ontwikkeld, maar de verwachting is dat er minder werknemers aan zouden (kunnen) deelnemen.⁵⁰

Noodzaak van RVU-achtige regelingen is nog niet verdwenen

Bij de bespreking van duurzame inzetbaarheid in het vorige hoofdstuk is een belangrijke conclusie dat wel progressie wordt gemaakt, maar dat duurzame inzetbaarheid een lange adem vereist en zeker in 2025 nog niet is opgelost. In het verlengde hiervan geeft in ieder geval een deel van de sectoren en geïnterviewde projectleiders aan dat ook na 2025 RVU-achtige regelingen vooralsnog nodig zijn: DI zorgt ervoor dat men langer gezond aan de slag is, maar DI is niet de oplossing om te zorgen dat iedereen, zeker in de fysiekere beroepen, productief kan zijn en blijven met de oplopende AOW-leeftijd.

“DI aan de voorkant scheelt veel, maar je kunt niet alles oplossen.”

(geïnterviewde projectleider)

6.6.2 Andere uittreedleeftijd

De RVU is additioneel in de zin dat als deze regeling niet had bestaan, men langer had doorgewerkt

De RVU geeft de mogelijkheid om eerder uit te treden. Maar denkbaar is dat een deel van de deelnemers ook zonder de RVU eerder was uitgetreden, bijvoorbeeld door pensioen naar voren te

⁵⁰ Zie ook het [tweede tussenrapport](#).

halen. Om hiervan een indicatie te krijgen is in de enquête onder deelnemers gevraagd, op welke leeftijd zij denken dat ze waren uitgetreden zonder de RVU. In onderstaande tabel staan enkele uitkomsten hiervan. De RVU-uittreeders treden naar verwachting bijna 2 jaar eerder uit.

Tabel 6.10 Enkele kengetallen rond verandering uittreedleeftijd door RVU

Verwachte uittreedleeftijd zonder RVU	Aandeel
63 of lager	2%
64	4%
65	19%
66	14%
67	59%
Ouder dan 67	1%
Totaal	100%
Vershil in (verwachte) uittreedleeftijd door RVU	
	1,9 jaar eerder

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

6.6.3 Hoe verging het een eerder leeftijdscohort in de drie jaren voor hun AOW-leeftijd?

In deze paragraaf wordt bekeken of een eerder leeftijdscohort, dat geen gebruik kon maken van de RVU, veelvuldig eerder stopte met werken. Dit is een indicatie dat de additionaliteit van de regeling mogelijk beperkt is; eerder uittreden gebeurde dan ook zonder RVU. Er is hiervoor gekeken naar een eerder leeftijdscohort bestaande uit mensen werkzaam in dezelfde sectoren, maar die voor de MDIEU-regeling hun AOW-leeftijd bereikten.⁵¹ We bekijken hoe hun situatie zich in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd heeft ontwikkeld.⁵² Zij zijn op dat moment – het startpunt – dus allemaal werkend.

Ongeveer een kwart van het eerdere leeftijdscohort is vervroegd met pensioen gegaan

Vanaf ongeveer 2,5 jaar voor de AOW-leeftijd is een duidelijke toename zichtbaar van het aandeel personen voor wie een pensioenuitkering de belangrijkste vorm van inkomen wordt (zie onderstaande figuur). Het gaat hierbij grotendeels om pensioenuitkeringen die naar voren zijn gehaald.⁵³ Verder valt

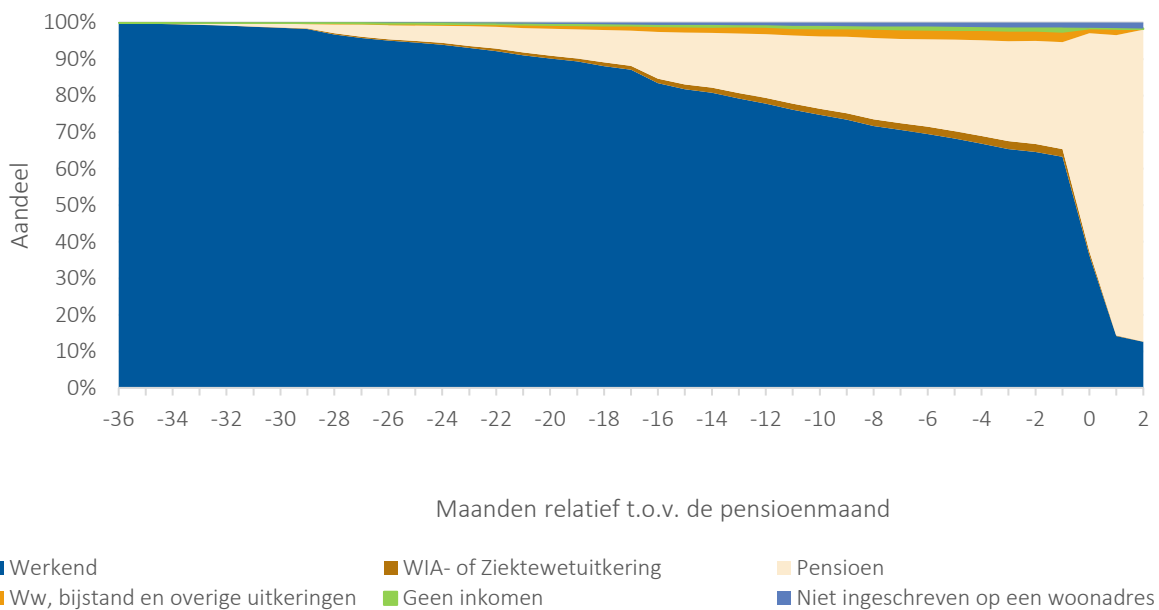
⁵¹ We hebben daarbij gebruik gemaakt van het cohort dat hun AOW-leeftijd bereikt in de jaren 2019 en 2020. De AOW-leeftijd was in 2019 66 jaar en vier maanden. Er is verder een selectie gemaakt van de mensen die 3 jaar voor hun AOW-leeftijd in loondienst zijn bij een bedrijf uit één van de sectoren waarvan de Burgerservicenummers zijn gekoppeld aan de CBS Microdata (zie ook tabel I.4 in bijlage I).

⁵² Daarvoor wordt gebruikt gemaakt van de sociaal economische positie, op basis van iemands belangrijkste inkomstenbron.

⁵³ Feitelijk behoort tot deze pensioencategorie de AOW-uitkering, de ANW-uitkering en de overige pensioen en lijfrenten. Tot de overige pensioenen worden o.a. gerekend de pensioenen uit de tweede en derde pijler, het nabestaande pensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen of het invaliditeitspensioen. Al deze pensioensoorten zijn, met uitzondering van de AOW-uitkering, niet nader te onderscheiden. Omdat de grootste inkomstenbron echter bepalend is zal een persoon met inkomsten uit een arbeidsongeschiktheidspensioen of invaliditeitspensioen (als aanvulling op de WIA-uitkering dan wel WAO-uitkering) niet tot de pensioencategorie worden gerekend, maar tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Wat resteert is de AOW-uitkering, het aanvullende pensioen uit de tweede of derde pijler, en de ANW-uitkering / het nabestaande pensioen. Wij nemen aan dat de toename in het aandeel pensioen (voor de AOW-leeftijd) hoofdzakelijk is toe te schrijven aan mensen die stoppen met werken en hun pensioenuitkering naar voren halen, en niet aan mensen die stoppen met werken en terugvallen op een ANW-uitkering of nabestaandepensioen.

te zien dat een zeer klein gedeelte van het eerdere cohort stopt met werken en dan geen inkomen meer geniet. Het aandeel mensen dat een arbeidsongeschiktheid of andere uitkering ontvangt neemt toe naarmate de AOW-leeftijd nadert, maar wordt nooit groter dan 5%.⁵⁴ Ook wordt een klein deel uitgeschreven van een Nederlands woonadres (wegens overlijden of emigreren). Verreweg het grootste deel van dit eerdere leeftijdscohort – bijna 2 op de 3 werknemers - werkt door tot hun AOW-leeftijd.

Figuur 6.2 De ontwikkeling van de sociaal economische positie 3 jaar voor de AOW-leeftijd van een leeftijdscohort vóór MDIEU



Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Toelichting: We volgen een cohort werknemers dat in 2019 of 2020 de AOW-leeftijd bereikt en 3 jaar daarvoor werkzaam is in één van de sectoren waarvan wij de RVU-deelnemers aan de CBS Microdata hebben kunnen koppelen. Iedere maand wordt berekend welk aandeel als belangrijkste inkomstenbron werk, pensioen, etc. heeft.

De verschillen tussen sectoren in dit patroon zijn niet heel groot. Bij de politie ging men relatief vaker vervroegd met pensioen. De uitstroom naar een uitkering was iets groter (enkele procentpunten) bij de bouw en de sector VVT, maar nog altijd beperkt in vergelijking met de status werkend en uitstroom naar pensioen (tabel II.3.9 in bijlage II).

“Deelnemers” zouden zonder MDIEU iets langer doorwerken dan “niet-deelnemers” en iets minder vaak in een uitkeringssituatie terechtkomen

Het leeftijdscohort dat in bovenstaande figuur te zien is bestaat uit mensen die in meerdere of mindere mate lijken op de groep huidige RVU-deelnemers. Dit biedt de mogelijkheid om vanuit dit leeftijdscohort een groep te maken die qua achtergrondkenmerken lijkt op de RVU-deelnemers en een groep die lijkt op de niet-deelnemers. In de praktijk komt het erop neer dat de twee groepen op dezelfde wijze van elkaar verschillen als de RVU-deelnemers en niet-deelnemers (zie ook paragraaf

⁵⁴ Een kanttekening bij deze data is wel dat ziekteverzuim met doorbetaling werkgever niet te onderscheiden valt in de data. Een deel van de groep die dus werkt (het blauwe vlak in figuur 6.2) is dus mogelijk wel (tijdelijk) uitgevallen door ziekte.

6.4).⁵⁵ De groep die op de RVU-deelnemers lijkt heeft bijvoorbeeld meer arbeidsverleden, een uurloon dat vaker uit het midden van de verdeling komt, een betere inkomens- en vermogenspositie en een groter aandeel mannen dan de groep die op de niet-deelnemers lijkt. Als we dan vervolgens de ontwikkeling van de sociaal-economische positie voor beide groepen met elkaar vergelijken krijgen we een idee of de RVU de mensen heeft bereikt die anders zouden doorwerken, of juist eerder zouden stoppen.

Er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat de groep die meer vergelijkbaar is met RVU-deelnemers voorheen relatief vaker in een uitkeringssituatie terecht kwam. Wat we zien is dat de groep die qua kenmerken op de RVU-deelnemers lijkt langer blijft werken en minder vaak in een uitkering terecht komt (zie onderstaande tabel). Zij gaan ook niet per se eerder met een vervroegd pensioen. De verschillen zijn echter klein.

Hierbij wel grote verschillen zichtbaar tussen sectoren

Er worden wel vrij grote verschillen gevonden tussen sectoren. Zo geldt binnen de sector transport en logistiek dat de groep die qua kenmerken op de RVU-deelnemers lijkt veel vaker doorwerkt tot aan het pensioen en minder vaak een uitkering of vervroegd pensioen ontvangt. Bij de politie, VVT en schoonmaak gingen de mensen die op de RVU-deelnemers lijken juist al vaker met (vervroegd) pensioen. In de bouw en overige (technische) sectoren worden nagenoeg geen verschillen gevonden.⁵⁶

Tabel 6.11 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen van personen met een profiel dat meer lijkt op een RVU-deelnemer vergeleken met een niet-deelnemer

Maand tot aan pensioen	Werkend	WIA- of Ziektewetuitkering	Pensioen	Ww, bijstand en overige uitkeringen	Geen inkomen	Niet ingeschreven op een woonadres
36	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30	1%	0%	-1%	0%	0%	0%
24	2%	0%	-1%	0%	0%	0%
18	2%	0%	-1%	-1%	0%	0%
12	2%	-1%	0%	-1%	-1%	0%
6	2%	-1%	0%	-1%	0%	0%
0	2%	-1%	0%	-1%	0%	0%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Opmerking: In deze tabel is voor twee groepen (de eerste is een groep mensen uit een eerder cohort die op de RVU-deelnemers lijken qua achtergrondkenmerken, de tweede een groep mensen die lijken op de niet-deelnemers) berekend wat hun sociaal economische positie is iedere 6^e maand voor de maand dat de AOW-leeftijd wordt bereikt. Vervolgens is het verschil tussen beide groepen berekend. Een positief percentage betekent dat het aandeel hoger ligt bij de groep mensen die op de RVU-deelnemers lijken.

Het is niet ondenkbaar dat werknemers die drie jaar voor hun AOW-leeftijd al zijn uitgestroomd met de RVU nog wat langer werkzaam waren gebleven

In de oudere cohorten is ook een groep die al eerder dan 3 jaar voor de AOW stopt met werken. Denkbaar is dat voor deze groep de RVU een richtpunt was geweest om langer door te werken.

⁵⁵ Voor meer informatie over de methodologie wordt verwezen naar bijlage I.

⁵⁶ In tabellen II.3.10 tot en met II.3.13 in de bijlage is per sector het resultaat te zien van de vergelijking tussen de mensen in het eerdere leeftijdscohort die lijken op de RVU-deelnemers en mensen die lijken op de niet-deelnemers qua achtergrondkenmerken.

Werknemers die op dat moment al een vroegpensioen ontvangen stellen deze keuze mogelijk uit als zij vanaf drie jaar voor de AOW-leeftijd gebruik kunnen maken van een RVU. Om de omvang van deze groep in kaart te brengen is een vergelijkbare analyse uitgevoerd op een eerder leeftijdscohort dat de laatste vijf jaar tot de AOW-leeftijd wordt gevolgd.⁵⁷

Van dit eerdere cohort gaat ongeveer 15% met vroegpensioen tussen het vijfde en derde jaar voor de pensioenleeftijd. Het is dus niet ondenkbaar dat een (groot) deel van hen de pensioenkeuze had uitgesteld in het geval er een RVU-regeling zou zijn geweest.⁵⁸ Een veel kleiner aandeel van hen valt uit naar een uitkeringssituatie in deze periode; 3% komt in een arbeidsongeschiktheidsuitkering terecht en 4% stroomt uit naar een bijstands- Ww- of overige uitkering. Ook komt 2% in een situatie zonder inkomen terecht of is uitgeschreven van een woonadres. Deze groepen hadden mogelijk ook langer door kunnen werken als er een RVU zou zijn geweest, al ligt het in deze gevallen wat minder voor de hand. Bovendien gaat het hier om vrij kleine groepen werknemers. Al met al werkt driekwart door tot het derde jaar voor de AOW-leeftijd.

⁵⁷ Ook hierbij is gebruik gemaakt van het leeftijdscohort dat hun AOW-leeftijd bereikt in de jaren 2019 en 2020. Er is voor deze analyse een selectie gemaakt van de mensen die vijf jaar voor hun AOW-leeftijd in loondienst zijn bij een bedrijf uit één van de sectoren waarvan de Burgerservicenummers zijn gekoppeld aan de CBS Microdata.

⁵⁸ Dit weegt niet op tegen de 1,9 maanden die de RVU-ers eerder uittreden (zie ook tabel 6.10). Stel namelijk dat de groep die tussen 3 en 5 jaar met pensioen gaat dit gemiddeld genomen 4 jaar voor de AOW doet. In dat geval geldt dus voor maximaal 15% van het cohort dat ze een jaar later uittreden. Voor de hele groep betekent dit gemiddeld maximaal ongeveer 2 maanden. Dit weegt dan maar heel beperkt op tegen de 1,9 maanden die de RVU-ers eerder uittreden.



BIJLAGEN

I ONDERZOEKSVERANTWOORDING

I.1 AANPAK OP HOOFDLIJNEN

Voor deze tussentijdse evaluatie zijn meerdere onderzoeksactiviteiten verricht, om zo de in hoofdstuk 1 genoemde onderzoeksvragen vanuit verschillende perspectieven te belichten. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende informatie:

- Bestaande informatie (projectendatabase van SZW, sectoranalyses, activiteitenplannen en einddeclaraties). Hierbij zijn de beschikbare einddeclaraties apart verwerkt. Sectoranalyses en activiteitenplannen zijn vooral aanvullend benut voor de case-studies. Tevens is gebruik gemaakt van een I&O Research peiling onder projectleiders van het bedrijventijdvak.
- CBS microdata
- Enquête onder deelnemende werkgevers aan DI-activiteiten binnen tijdvak 1 en 2 voor sectoren.
- Enquête onder deelnemende werknemers aan DI-activiteiten binnen tijdvak 1 en 2 voor sectoren.
- Enquête RVU-deelnemers binnen tijdvak 1 en 2 voor sectoren.
- Enquêtes onder projectleiders van bedrijventijdvak 1.
- Verdiepende interviews in vijf casestudies met projectleiders.
- Verslaglegging van 3 rondetafelgesprekken die SZW heeft uitgevoerd met projectleiders van sectorale projecten, waarin zij terugkijken op de projecten.
- Interviews met 5 niet-deelnemende werkgevers in drie sectoren van de case-studies. Hierin is ingegaan op de achtergronden waarom men niet heeft deelgenomen aan (een specifieke interventie van) de regeling.
- Interviews met individuele DI-deelnemers.
- Een interview met UVB (Uitvoering voor Beleid), de afdeling binnen SZW die belast is met de praktische uitvoering van de regeling.

Een aantal van deze activiteiten worden hieronder nader toegelicht.

I.2 ANALYSE EINDDECLARATIES

Voor dit onderdeel benutten we beschikbare einddeclaraties van projecten, die vanuit het perspectief van de sectoren systematisch de activiteiten beschrijven die zijn uitgevoerd en hun ervaringen hiermee evalueren. Deze eindrapportages zijn systematische geëvalueerd op het punt van typen activiteiten die zijn uitgevoerd, deelname aan de activiteiten, waardering van activiteiten en succes- en faalfactoren die naar voren gekomen zijn bij de uitvoering van het project. In totaal zijn 24 einddeclaraties uit het eerste en tweede tijdvak voor sectoren benut.

I.3 CASESTUDIES

In de evaluatie worden in totaal vijf casestudies uitgevoerd om een verdere verdieping van de analyse te kunnen maken: twee projecten uit tijdvak 1 en drie projecten uit tijdvak 2. Tijdens het onderzoek vinden er drie gespreksrondes plaats: kort na de start van het project, na afloop van het project en aan het einde van de evaluatie. Daarnaast maken we gebruik van de beschikbare informatie uit de sectoranalyses, activiteitenplannen, voortgangs- en eindrapportages.

De sectoren voor de casestudies zijn zodanig geselecteerd dat er variatie is naar type sector en naar problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het betreft de volgende sectoren:

- Bouw en infra
- Schoonmaak- en glazenwassersbranche
- Post en koeriers
- GGZ
- Houtverwerkende industrie

De eerste gespreksronde had reeds plaatsgevonden, met in totaal 15 interviews: drie interviews per case (projectleider, werknemers- en werkgeversorganisatie). Nu heeft ook de tweede gespreksronde plaatsgevonden en hierin zijn vijf interviews afgenomen met de projectleiders in vijf cases sectoren. Hierin staat een terugblik op het project centraal. In sommige gevallen is sprake van een (lopende) vervolgaanvraag waarbij ook de voorlopige ervaringen hiermee aan de orde komen.

I.4 ENQUÊTES

I.4.1 Enquête onder projectleiders bedrijventijdvak 1

Er zijn 205 projectleiders uit het eerste bedrijventijdvak benaderd voor een online enquête. Van deze 205 projectleiders hebben er 111 (54%) de enquête ingevuld. In deze enquête zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen: kenmerken van het bedrijf, redenen voor deelname, de informatievoorziening en het beoordelings- en aanvraagproces, de opzet van de aanvraag (onderdelen DI en EU), een beoordeling van de onderdelen DI en EU in de regeling en de mate van additionaliteit.

I.4.2 Enquêtes onder deelnemers aan DI-activiteiten

Het eerste tijdvak betreft in totaal 13 sectoren. Hiervan hebben 8 sectoren meegewerkt aan een enquête onder deelnemers van DI-activiteiten. In het twee tijdvak is het totaal aantal sectoren dat heeft meegewerkt aan de enquête gegroeid naar 30. De aantallen respondenten per sector zijn sterk verschillend. Dit hangt ook samen met het feit dat het betrokken subsidiebedrag, en daarmee de deelname aan interventies, in de ene sector veel hoger is dan in de andere. Maar de mate van verspreiding onder deelnemers door sectoren speelt eveneens een rol.

Er is beperkte informatie over de responspercentages van in de verschillende sectoren. De benadering heeft via de sectoren plaatsgevonden, vandaar dat niet altijd duidelijk is hoeveel deelnemers (bruto) benaderd zijn. Bij de enquête onder werknemers hebben we hierover nog wel vaker informatie dan bij de enquête onder werkgevers. Aandachtspunt bij de politie is dat de enquête onder werknemers is uitgezet onder een vast panel van de politie. Hieruit zijn degenen geselecteerd die aan een DI-activiteit hebben meegedaan.

Hieronder is de (netto) respons van de enquête onder werknemers weergegeven per sector. Het gaat dan om respondenten die de enquête geheel of gedeeltelijk hebben ingevuld. Omdat er een redelijk aantal sectoren is waarbij het aantal respondenten klein is, zijn voor de hoofdrapportage een aantal sectoren geclusterd. Voor het maken van deze clusters is gekeken naar aan elkaar verwante sectoren, aantal respondenten en of een sector(cluster) typische kenmerken heeft (bijvoorbeeld de schoonmaak). De clustering die in de hoofdrapportage wordt gebruikt is ook in onderstaande tabel terug te vinden. In de bijlage wordt soms een iets andere indeling gehanteerd.

Tabel I.1 Aantal respondenten DI-enquête werknemers per sector

sector	cluster	Uitgezette enquêtes	Respons	Responspercentage
Bouw en infra	Bouw en infra	21.494	1.073	5%
Hellende daken	Bouw en infra		2	
Platte daken (BIKUDAK)	Bouw en infra	Circa 1.800	195	10,8%
Motorvoertuigen en tweewielers	Voertuigentechniek	4.621	392	8,5%
Politie	Politie	*	605	
Timmerindustrie	Timmerindustrie		252	
Stadsvervoer	Transport en logistiek	1.194	156	13,1%
Transport en logistiek	Transport en logistiek		128	
Huisartsenzorg	Zorg		24	
UMC	Zorg		143	
VVT	Zorg		419	
Ziekenhuizen	Zorg		295	
AGF detailhandel	Overig		2	
Architecten	Overig		14	
Bibliotheken	Overig		3	
Bloemisten	Overig		14	
Culturele en creatieve sector	Overig		59	
Defensie	Overig		27	
Elektrotechnische detailhandel	Overig		10	
Grafimedia	Overig		1	
Hoveniersbedrijven	Overig		51	
Jeugdzorg kinderopvang en sociaal werk	Overig		20	
Levensmiddelenindustrie	Overig		8	
Metalektro	Overig		28	
Openbare apotheken	Overig		26	
Post en koeriers	Overig		10	
Procesindustrie	Overig		2	
Sport	Overig		2	
Vlees en vleeswaren	Overig		5	
Wooncorporaties	Overig		10	
Totaal			3.976	

Bron: DI-enquêtes en informatie sector over benaderde aantal respondenten.

* Voor de politie is gebruik gemaakt van een bestaand panel en hieruit zijn degenen geselecteerd die hebben meegedaan aan een DI-activiteit.

Partiële respons

Sommige vragen zijn vaker beantwoord dan andere. Zo heeft ongeveer 1/3^{de} van de respondenten een aantal vragen die specifiek betrekking hebben op de interventies niet beantwoord. Een deel daarvan is afgehaakt voor of bij deze vragen, en voor een ander deel riep de term MDIEU en/of de gepresenteerde thema's mogelijk te weinig herkenning op om de vragen over de interventie in te vullen. Omdat deze groep vaak wel allerlei vragen over hun werk en individuele kenmerken heeft ingevuld kan worden getoetst of deze vorm van partiële non-respons selectief is. De verschillen bleken zeer beperkt, hetgeen betekent dat de uitkomsten van deze vragen niet samenhangen met achtergrondfactoren zoals leeftijd of geslacht. Waar mogelijk benutten we daarom de hele groep beschikbare respondenten. Dit betreft bijvoorbeeld de analyses over kenmerken van deelnemers. Hoewel dus een deel van de respondenten de interventies niet herkend, nemen we hen wel mee bij de bepaling van kenmerken van de deelnemers. We kunnen er immers vanuit gaan dat ze toch deelnemer geweest zijn aan een interventie omdat zij in die hoedanigheid ook gericht benaderd zijn vanuit de sectoren. Bovendien heeft deze keuze dus weinig effect op de resultaten.

Werkgeversenquête

Er zijn in 2024 ook nieuwe enquêtes uitgezet onder werkgevers in sectoren van het tweede tijdvak. Hieronder is de totale (netto) respons van de enquête onder werkgevers weergegeven per sector. Omdat er een redelijk aantal sectoren is waarbij het aantal respondenten klein is, wordt ook hier voor de hoofdrapportage gebruikgemaakt van sectorclusters. Voor het maken van deze clusters is gekeken naar aan elkaar verwante sectoren, aantal respondenten en of een sector(cluster) typische kenmerken heeft (bijvoorbeeld de schoonmaak). Van twee sectoren is het aantal uitgezette enquêtes bekend. Evenals bij de werknemers geldt dat het netto responspercentage laag ligt. De clustering die in de hoofdrapportage wordt gebruikt is ook in onderstaande tabel terug te vinden. In de bijlage wordt soms een iets andere indeling gehanteerd.

Tabel I.2 Aantal respondenten DI-enquête werkgevers per sector

Sector	Cluster	Uitgezette enquêtes	Netto respons	Responspercentage
Bouw en infra	Bouw en infra	2.045	95	4,6%
Hellende daken	Bouw en infra		1	
Motorvoertuigen en tweewielers	Voertuigentechniek	827	61	7,4%
Meubel en interieur	Meubelindustrie		63	
Metalektro	Metalektro		38	
Mobiliteit	Transport en logistiek		29	
Stadsvervoer	Transport en logistiek		4	
Transport en logistiek	Transport en logistiek		47	
Huisartsenzorg	Zorg		30	
Ziekenhuizen	Zorg		21	
Agf detailhandel	Detailhandel		13	
Bloemisten	Detailhandel		40	
Elektrotechnische detailhandel	Detailhandel		6	
Agrarische sectoren	Agrarische sector		33	
Schoonmaak	Schoonmaak		18	
Architecten	Overig		11	
Defensie	Overig		4	
Gemeenten	Overig		3	
Grafimedia	Overig		11	
Groothandel bouwmaterialen	Overig		1	
Hoveniersbedrijven	Overig		23	
Levensmiddelenindustrie	Overig		11	
Netwerkbedrijven	Overig		3	
Omroep	Overig		3	
Papier en karton	Overig		2	
Post en koeriers	Overig		1	
Procesindustrie	Overig		1	
Retail non-food	Overig		2	
Sociale werkbedrijven	Overig		4	
Sport	Overig		13	
Timmerindustrie	Overig		22	
Vleesverwerkende industrie	Overig		4	
Wooncorporaties	Overig		7	
Totaal			625	

Bron: Werkgevers-enquêtes en informatie sector over benaderde aantal respondenten.

I.4.3 Enquête onder RVU-deelnemers

De sectoren uit het eerste en tweede tijdvak zijn benaderd om een enquête te verspreiden onder de RVU-deelnemers in hun sector. Er is in totaal respons gerealiseerd in 15 sectoren. Het totaal aantal sectoren met een RVU in deze tijdvakken bedroeg 26. Hieronder is de (netto) respons van de enquête onder RVU-deelnemers weergegeven per sector. Omdat er een redelijk aantal sectoren is waarbij het

aantal respondenten klein is, wordt gebruikgemaakt van sectorclusters. Voor het maken van deze clusters is gekeken naar aan elkaar verwante sectoren, aantal respondenten en of een sector(cluster) typische kenmerken heeft. Voor de RVU-deelnemers hebben we een goede schatting van het aantal deelnemers dat is benaderd omdat de sectoren BSN-rapportages opleveren aan het ministerie. Vanuit een tweetal sectoren hebben we directe informatie over het aantal benaderde RVU-deelnemers.

Tabel I.3 Aantal respondenten RVU-enquête per sector

Sector	Cluster	Totaal aantal RVU-deelnemers	Respons enquête RVU	Netto responspercentage
Bouw en infra	Bouw en infra	2.287 ^{a)}	812	36%
Platte daken (BIKUDAK)	Bouw en infra	21	16	76%
Motorvoertuigen en tweewielers	Voertuigentechniek	597 ^{a)}	371	62%
Politie	Politie	1.549 ^{b)}	126	8%
Metalektro	Metalektro	452	257	57%
Stadsvervoer	Transport en logistiek	301	118	39%
Transport en logistiek	Transport en logistiek	1.575	617	39%
Ziekenhuizen	Zorg	6	1	17%
UMC's	Zorg	220	33	15%
Verzorging, verpleging, thuiszorg	Zorg	608	121	20%
Schoonmaak- en glazenwassersbranche	Schoonmaak	354	104	29%
Levensmiddelenindustrie	Overig	12	3	25%
Timmerindustrie	Overig	111	56	50%
Grafimedia branche	Overig	36	30	83%
Vleessector	Overig	99	51	52%
Totaal		8.609	2.719	33%

^{a)} Informatie sector over benaderde aantal respondenten. ^{b)} Bij de politie is slechts een deel van de deelnemers benaderd voor de enquête. Voor degenen die al wat langer met de RVU zijn waren geen contactgegevens beschikbaar. De enquête is daarom verstuurd naar deelnemers die nog maar recent met de RVU zijn en een groep van wie bekend is dat zij binnenkort met de RVU gaan. Bij die laatste groep zijn in de enquête geen vragen voorgelegd over de effecten van RVU-deelname.

I.5 ANALYSE MICRODATA

Voor de analyses met de CBS microdata (paragrafen 6.4 en 6.6) zijn vanuit 24 MDIEU-projecten burgerservicenummers van de RVU-deelnemers gekoppeld met de microdatabestanden van het CBS.⁵⁹ In totaal ging het om ruim 8.400 RVU-deelnemers. In de vorige tussenrapportage is gebruikgemaakt

⁵⁹ Het CBS verleent onder bepaalde voorwaarden, en aan daartoe gemachtigde partijen, toegang tot een beveiligde omgeving waarbinnen onderzoekers gebruik mogen maken van een verzameling aan (administratieve) databronnen voor wetenschappelijke of maatschappelijke doeleinden. Het CBS pseudonimiseert de Burgerservicenummers van de RVU-deelnemers waarna de koppeling kan worden gemaakt met gegevens zoals de leeftijd en het opleidingsniveau van de RVU-deelnemers. Voor meer informatie over CBS Microdata wordt verwezen naar <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen>.

van een onderzoekspopulatie van ruim 7.000 RVU-deelnemers. Er zijn elf nieuwe sectoren bijgekomen en drie sectoren hebben nieuwe BSN's aangeleverd. Bij twee sectoren is het aantal deelnemers lager met de tweede BSN-levering. De reden hierachter is onbekend. De exacte aantallen en MDIEU-projecten zijn te vinden in onderstaande tabel.

Tabel I.4 **Overzicht aantal RVU-deelnemers in Microdata analyses**

Sector	#RVU-deelnemers voor tweede tussenrapportage	#RVU-deelnemers voor derde tussenrapportage	Veranderingen
<i>Afbouw</i>	32	32	<i>Nee</i>
<i>Bikudak</i>	21	21	<i>Nee</i>
<i>Bouw en infra</i>	2287	2287	<i>Nee</i>
<i>Grafimedia</i>	0*	66	<i>Nieuwe BSN's</i>
<i>Levensmiddelenindustrie</i>	12	12	<i>Nee</i>
<i>Metalektr</i>	452	452	<i>Nee</i>
<i>Meubel- en interieurbouw</i>	19	19	<i>Nee</i>
<i>Voertuigentechniek</i>	452	597	<i>Nieuwe BSN's</i>
<i>Politie</i>	1549	1549	<i>Nee</i>
<i>Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijven</i>	125	125	<i>Nee</i>
<i>Schoonmaak</i>	353	353	<i>Nee</i>
<i>Transport en logistiek</i>	1263	1575	<i>Nieuwe BSN's</i>
<i>VVT</i>	608	608	<i>Nee</i>
<i>Timmerindustrie</i>		111	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Ziekenhuizen</i>		6	<i>Nieuwe sector</i>
<i>UMC's</i>		220	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Jeugdzorg, kinderopvang en social werk (FCB)</i>		1	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Stadsvervoer</i>		301	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Hoveniers</i>		59	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Procesindustrie</i>		52	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Vleessector</i>		99	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Papier- en kartonfabrieken</i>		20	<i>Nieuwe sector</i>
<i>GGZ</i>		8	<i>Nieuwe sector</i>
<i>Cultuur</i>		8	<i>Nieuwe sector</i>
	7.173	8.572	

*De eerste BSN-levering vanuit de grafimedia betrof 36 BSN-nummers. Er was echter iets mis gegaan met deze levering waardoor deze personen niet konden worden geïdentificeerd.

Analyses paragraaf 6.4

Voor de analyses naar het netto-bereik van de regeling is een groep niet-deelnemers geïdentificeerd. Het gaat om een cohort werknemers die tussen 2021 en 2025 hun AOW-leeftijd bereiken. Drie jaar voordat zij hun pensioenleeftijd bereiken hebben zij (1) een loon uit een werknemersbaan als dominante inkomensbron en (2) hebben zij een baan in één van de sectoren (SBI-codes) die vallen onder de 24 MDIEU-projecten waarvan de RVU-deelnemers zijn gekoppeld. De RVU-deelnemers zijn vervolgens uit deze groep verwijderd zodat een groep niet-deelnemers resteert. Voor de analyse in paragraaf 5.4 is (januari) 2020 als meetmoment gekozen voor de RVU-deelnemers. Voor de niet-deelnemers is het meetmoment:

1. (januari) 2020 indien de maand dat zij nog 3 jaar tot hun AOW moeten na 2020 ligt
2. de maand dat zij 3 jaar voor hun pensioen zitten en dit in of voor 2020 ligt

De gekozen opzet is een compromis tussen het niet kunnen vergelijken van bepaalde data en de beide groepen op een zo gelijk mogelijk moment in hun leven willen vergelijken (qua leeftijd).

Omdat de samenstelling van de RVU-deelnemers en niet-deelnemers sterkt verschilt naar de sectoren zorgt dit voor een zeer vertekend beeld wanneer de totale groepen met elkaar worden vergeleken. Zouden we niet voor deze verschillende samenstelling corrigeren zouden de politiemedewerkers (en hun selectieve kenmerken) sterk oververtegenwoordigd zijn onder de RVU-deelnemers. Om deze reden is gekozen om een set aan gewichten te berekenen waarmee de verdeling over de sectoren bij de niet-deelnemers die van de RVU-deelnemers volgt. Een sector als de politie krijgt in dit geval dus een hoger gewicht bij de niet-deelnemers.

Analyses paragraaf 6.6

Voor de analyse naar de ontwikkeling van de sociaal economische positie in de drie jaar voor de AOW-leeftijd is een eerder leeftijdscohort geïdentificeerd. Het betreft een cohort werknemers die in 2019 of 2020 hun AOW-leeftijd bereiken. Drie jaar voordat zij hun pensioenleeftijd bereiken hebben zij (1) een loon uit een werknemersbaan als dominante inkomensbron en (2) hebben zij een baan in één van de sectoren (SBI-codes) die vallen onder de 24 MDIEU-projecten waarvan de RVU-deelnemers zijn gekoppeld.

Vervolgens is voor alle mensen uit dit eerdere cohort de sociaal economische positie bepaald in de 36 maanden voor de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt en de 2 maanden erna. Iedere maand wordt vervolgens de verdeling over de volgende categorieën gegeven:

1. Werkend (in een vast contract, in een flexibele baan, of als zelfstandige)
2. Ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wao, Wga, Iva, Ziektewet, Waz)
3. Ontvangers van een pensioenuitkering (Aow, Anw, overige pensioenen)
4. WW – Bijstand – overige sociale voorzieningen
5. Geen inkomen, maar wel ingeschreven in BRP
6. Niet ingeschreven in BRP (overleden, geëmigreerd)

Bij de berekening van deze aandelen is gebruik gemaakt van de set aan gewichten die hierboven is beschreven. Hiermee spiegelen we het eerdere cohort qua samenstelling over de verschillende sectoren aan de groep RVU-deelnemers. Ook hier geldt weer dat de uitkomsten in bepaalde sectoren (zoals de politie) anders te veel meetellen in het totaal.

In de daaropvolgende analyse worden vanuit dit cohort twee groepen gemaakt: een groep die qua achtergrondkenmerken lijkt op de RVU-deelnemers en een groep die lijkt op de niet-deelnemers. Het maken van deze groepen is gedaan aan de hand van een tweetraps procedure:

Stap 1. Idealiter willen we een groep niet-deelnemers uit het eerdere leeftijdscohort construeren die aan de RVU-criteria in de betreffende sector voldoen. Omdat we echter geen informatie hebben over het functieniveau/beroep en het volledige arbeidsverleden in de sector hebben we ervoor gekozen om dit op een indirecte manier te benaderen. Voor ieder van de sectorclusters is de verdeling van de uurlonen en het arbeidsverleden (over alle sectoren) berekend onder de RVU-deelnemers. Vervolgens hebben we het uurloon bepaald waar 99% van de RVU-deelnemers beneden blijft en het minimale arbeidsverleden (in aantal jaren) dat 99% van de RVU-deelnemers heeft. Vervolgens worden de mensen uit het eerdere leeftijdscohort met een hoger uurloon en/of minder arbeidsverleden niet meegenomen. Het idee is dat op deze manier veel van de niet-deelnemers met managementfuncties bijvoorbeeld niet worden meegenomen. Wat resteert zijn de mensen uit het eerdere cohort met vergelijkbare uurlonen (functies) en arbeidsverleden als de RVU-deelnemers in iedere sector.

Stap 2. Met behulp van entropy balancing⁶⁰ zijn de mensen uit dit eerdere cohort gelijk gemaakt aan de RVU-deelnemers op basis van achtergrondkenmerken. Er zijn enerzijds kenmerken gebruikt die zorgen voor hetzelfde soort werknemers en anderzijds kenmerken die samenhangen met de inkomens- en vermogenspositie van de RVU-deelnemer. Deze kenmerken bleken onder meer in de interviews met de RVU-deelnemers van belang te zijn geweest bij de keuze om al dan niet te (kunnen) stoppen met werken. We hebben de volgende set aan kenmerken gebruikt:

- a. Geslacht
- b. Wel of niet samenwonend (als proxy voor een tweede inkomen)
- c. Wel of geen voltijd baan (nagenoeg altijd voltijd onder de RVU-deelnemers)
- d. Het uurloon
- e. Het bruto maandloon
- f. Het arbeidsverleden (als proxy voor het opgebouwde pensioen)
- g. Het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen
- h. Het totale vermogen
- i. Het hebben van een koopwoning (als proxy voor lagere maandlasten)

Stap 3. Daarna is vanuit ditzelfde leeftijdscohort door middel van entropy balancing ook een groep samengesteld die qua achtergrondkenmerken overeenkomt met de niet-deelnemers. Het maken van deze groep geschiedt op dezelfde wijze zoals beschreven onder stap 2. Dit betekent dus dat er een bepaalde mate van overlap is. Personen worden zowel gebruikt bij het maken van de groep die lijkt op de RVU-deelnemers en de groep die lijkt op de niet-deelnemers. Personen krijgen echter een verschillend gewicht toebedeeld in beide groepen. Omdat het vermogen bijvoorbeeld hoger is onder de RVU-deelnemers, zullen de meer vermogende personen zwaarder meewegen bij het maken van de groep die lijkt op de RVU-deelnemers dan bij de groep die lijkt op de niet-deelnemers.

I.6 INTERVIEWS DI-DEELNEMERS

Er zijn gedurende 2023 en 2024 enquêtes verspreid onder DI-deelnemers in verschillende sectoren uit de eerste twee sectortijdvakken (zie ook I.4.2). In deze enquête is respondenten gevraagd of zij

⁶⁰ Entropy balancing is een methode die kan worden ingezet om twee groepen *exact* aan elkaar te spiegelen op de gewenste achtergrondkenmerken. De uitkomst van deze methode is een set aan gewichten die vervolgens in verdere analyses kan worden gebruikt. Entropy balancing zoekt naar een set gewichten die zo weinig mogelijk afwijkt van 1 (geen gewicht), en toch zorgen voor een exacte overeenkomst van de achtergrondkenmerken.

interesse hadden om deel te nemen aan vervolgonderzoek. In totaal hebben ongeveer 1.100 respondenten hun contactgegevens achtergelaten. We zijn als volgt te werk gegaan:

1. In eerste instantie is een selectie gemaakt van DI-deelnemers in sectoren met een voldoende grote omvang. Daarbij is gezorgd dat er sectoren werden betrokken met uiteenlopende soorten van werk. Dit resulteerde in een selectie van de volgende sectoren: bouw en infra, politie, timmerindustrie, transport en logistiek, ziekenhuizen, voertuigentechniek en VVT.
2. Vervolgens zijn de DI-deelnemers onderverdeeld in verschillende clusters op basis van 2 variabelen: zwaarte beroep (fysiek zwaar, emotioneel zwaar, fysiek en emotioneel zwaar, niet fysiek of emotioneel zwaar) en het effect van de DI-activiteit op de duur dat iemand doorwerkt (eerder stoppen, geen verandering, langer doorwerken). Een restgroep bestond uit DI-deelnemers die één van de vragen niet had beantwoord. In de praktijk bestond deze restgroep vooral uit mensen die de vraag over het effect van de DI-activiteit niet hadden ingevuld.
3. Vervolgens zijn respondenten stapsgewijs uitgenodigd om voldoende spreiding in de respons te realiseren naar de verschillende sectoren, zwaarte van beroep en effect op de duur van doorwerken. Bepaalde subgroepen werden daarin oververtegenwoordigd omdat de opbrengst van de interviews met deze subgroepen aanzienlijk groter was. Het ging dan om mensen die aangaven een fysiek en/of emotioneel zwaar beroep te hebben, en mensen die aangaven dat de DI-activiteit ervoor had gezorgd dat zij eerder wilde gaan stoppen met werken. Deze aandacht voor deze laatste keuze was gebaseerd op het feit dat deze groep nog redelijk groot is in de enquête en onduidelijk is hoe die antwoorden precies geïnterpreteerd kunnen worden.

Uiteindelijk is via deze selectieprocedure een groep van 47 DI-deelnemers geïnterviewd over hun beoordeling van de DI-activiteit, de mogelijke gedragseffecten die het heeft gesorteerd, hun pensioenplannen en of de DI-activiteit eventueel van invloed is geweest op hun pensioenplannen. We hebben daartoe in totaal 427 interviewverzoeken verzonden. In onderstaande tabellen is de verdeling van deze deelnemers te zien over de verschillende sectoren, de zwaarte van het beroep én het effect van de DI-activiteit op de keuze om al dan niet door te werken tot aan het pensioen.

Tabel 1.5 Aantal interviews per sector

Sector	Aantal
Bouw en infra	18
Politie	12
Timmerindustrie	1
Transport en logistiek	4
Vvt	2
Ziekenhuizen	10
Totaal	47

Tabel 1.6 Aantal interviews naar zwaarte beroep en effect activiteit op duur doorwerken

	Eerder stoppen	Niet veranderd	Langer doorwerken	Onbekend	Totaal
Fysiek zwaar werk	4	1	1	0	6
Emotioneel werk	1	6	1	0	8
Fysiek en emotioneel zwaar werk	3	5	0	0	8
Geen fysiek of emotioneel zwaar werk	4	15	1	4	24
Totaal	12	27	3	4	46*

**Opmerking: 1 respondent was niet in te delen in de bovenstaande tabel. Dit komt omdat we respondenten in eerste instantie uitnodigden via de mail met de vraag om een afspraak in te plannen. In sommige gevallen belde iemand ons direct op en werd het interview ter plekke afgenomen. In één geval heeft dit erin geresulteerd dat diegene wel was te herleiden tot de sector (tabel 1.5), maar niet tot de antwoorden in de enquête (tabel 1.6).*

Selectieve respons

De respondenten die zijn geïnterviewd vormen een selectieve groep DI-deelnemers. Zij hebben allereerst de enquête ingevuld, waarna ze ook bereid waren om deel te nemen aan een vervolgonderzoek. Vervolgens is hiervan een groep geïnterviewd die daadwerkelijk deel wilde nemen aan het onderzoek. Tevens hebben niet alle respondenten beide vragen in de selectieprocedure ingevuld.

Er zijn enige aanwijzingen dat enige selectiviteit optreedt bij de deelnemers aan de interviews. Zo beoordelen zij de interventie gemiddeld iets hoger met een 7,7, terwijl het gemiddelde cijfer voor de totale groep een 7,4 bedraagt. De verschillen zijn dus niet groot. Ook is het maar de vraag of in de beantwoording van de enquête (eerste stap) veel selectiviteit optreedt. Zo wordt in de einddeclaraties regelmatig gerefereerd naar rapportcijfers die deelnemers konden geven na afloop van een interventie. Ook deze cijfers liggen vaak tussen de 7 en 8,5⁶¹.

⁶¹ Een voorbeeld hiervan zijn deelnemers aan workshops/seminars bij de politie die na afloop systematisch een cijfer gegeven hebben. Het gaat om 30 verschillende typen workshops/seminars die gemiddeld met een 7,7 worden beoordeeld. De gemiddelde beoordeling varieert van 6,1 tot 8,7.

II TABELLENBIJLAGE

II.1 HOOFDSTUK 2 – PROJECTLEIDERSENQUÊTE BEDRIJVENTIJDVAK

Tabel II.1.1 Hebben sociale partners en/of sectororganisaties een rol gespeeld bij (de keuze voor) het indienen van de subsidieaanvraag? (Meer dan 1 antwoord mogelijk)

	%
Ja, zij hebben bijgedragen aan de bekendheid van de regeling voor bedrijven	12%
Ja, ze hebben ons gestimuleerd om een aanvraag in te dienen	11%
Ja, ze hebben ons ondersteund in de aanvraag	9%
Ja, op een andere manier, namelijk	4%
Nee	75%
Totaal	100% (N=107)

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024)

Tabel II.1.2 Wat is de reden dat u geen subsidie aanvraagt voor eerder uittreden? (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Reden	%
Sluit niet aan bij de bedrijfsproblematiek	40%
We verwachten door de krappe arbeidsmarkt geen (geschikte) vervangers te vinden	24%
We hebben alternatieve regelingen voor zwaar werk	16%
Gebrek aan financiële middelen om RVU's aan te bieden	14%
Het subsidiepercentage van de RVU's (25%) is ontoereikend	10%
Cao-onderhandelingen over RVU-regeling lopen nog	5%
We willen/kunnen zwaar werk/doelgroep niet definiëren	4%
Een RVU ter hoogte van maximaal de RVU-drempelvrijstelling is te laag voor ons bedrijf	4%
Het maandelijks uitkeren van de RVU is niet wenselijk in ons bedrijf	1%
Een RVU van maximaal drie jaar voor AOW-datum is te kort voor ons bedrijf	0%
Anders, namelijk	27%
Totaal	100% (N=83)

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024)

Tabel II.1.3 Wat zal het meest bijdragen aan het aanpakken van de problematiek binnen uw bedrijf?

	Aantal	%
Duurzame Inzetbaarheid	24	86%
Eerder uittreden	1	4%
Allebei evenveel	3	11%
Totaal	28	100%

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024)

II.2 HOOFDSTUK 4 – DI

Tabel II.2.1 Verdeling onderwerpen activiteiten naar doelgroep

Onderwerp	Werknemers	Werkgevers/ bedrijven/ leidinggevenden	Beide	Totaal
DI-breed	19%	26%	38%	26%
Gezond en veilig werken	18%	21%	15%	18%
Goed leidinggeven / organisatiecultuur	3%	27%	17%	13%
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen / leercultuur	10%	11%	11%	10%
Loopbaan (eigen regie / mobiliteit)	16%	2%	7%	10%
Gezonde leefstijl / vitaliteit	18%	2%	2%	9%
Werkdruk / stress / PSA	6%	5%	1%	5%
Geldzaken	5%	2%	1%	3%
Ongewenst gedrag / sociale veiligheid	1%	1%	4%	2%
Toekomst van werk	1%	0%	5%	2%
Pensioen, eerder stoppen of langer doorwerken	1%	1%	0%	1%
Werkplezier / motivatie	1%	0%	0%	0%
Mentale gezondheid	1%	0%	0%	0%
Anders	1%	1%	1%	1%
Totaal	100% (N=158)	100% (N=92)	100% (N=103)	100% (N=353)

Bron: Analyse activiteiten einddeclaraties

Tabel II.2.2 Verdeling type activiteiten naar doelgroep

	Werknemers	Werkgevers/ Bedrijven/ leidinggeevenden	Beide	Totaal
<i>Activiteiten</i>				
Workshop of training / kennissessie	23%	40%	15%	25%
Advies / coaching - traject	17%	11%	10%	13%
Advies / coaching - gesprek	8%	5%	2%	6%
(Overige) algemene communicatie / voorlichting	11%	14%	21%	15%
Onderzoek / evaluatie	7%	8%	19%	11%
Online platform, website of app / andere infrastructuur	8%	3%	11%	7%
Webinar / e-learning	6%	3%	4%	5%
Individuele gezondheids- of inzetbaarheidscheck	8%	0%	3%	4%
Congres / symposium / themadagen	2%	2%	8%	4%
Bedrijfscan	1%	7%	2%	3%
Serious game	1%	1%	0%	1%
Instrument voor verminderen zwaarte werk (bronaanpak)	2%	1%	4%	2%
Leerrekening	1%	0%	0%	0%
Skills paspoort of e-portfolio	1%	0%	0%	0%
Combinatie van activiteiten	4%	0%	2%	2%
Onbekend	1%	4%	0%	2%
Totaal	100% (N=158)	100% (N=92)	100% (N=103)	100% (N=353)

Bron: Analyse activiteiten einddeclaraties

Tabel II.2.3 Leeftijdsopbouw deelnemers DI-maatregelen (werknemers) vergeleken met leeftijdsopbouw hele sector

	< 25	25-34	35-44	45-54	55-64	> 65	Totaal (N)
Bouw en infra							
Deelnemers	0%	6%	16%	31%	43%	3%	941
Sector	13%	19%	21%	24%	21%	2%	119.456
Platte daken							
Deelnemers	2%	15%	14%	34%	33%	3%	140
Sector	7%	14%	17%	28%	28%	5%	2.025
Voertuigentechniek							
Deelnemers	7%	14%	24%	32%	21%	2%	334
Sector	21%	23%	19%	21%	15%	1%	81.180
Politie							
Deelnemers	1%	5%	16%	35%	42%	1%	494
Sector	4%	19%	24%	24%	27%	1%	63.726
Timmerindustrie							
Deelnemers	7%	17%	24%	35%	13%	4%	208
Sector	12%	19%	22%	26%	19%	3%	11.669
Stadsvervoer							
Deelnemers	2%	8%	17%	30%	37%	7%	131
Sector	2%	14%	16%	26%	38%	4%	8.377
Transport en logistiek							
Deelnemers	0%	7%	23%	27%	40%	3%	103
Sector	14%	19%	19%	23%	21%	4%	163.283
UMC							
Deelnemers	1%	10%	17%	42%	30%	1%	128
Sector	11%	29%	20%	21%	20%	2%	33.509
Ziekenhuizen							
Deelnemers	0%	14%	16%	19%	47%	5%	256
Sector	9%	22%	19%	23%	24%	1%	202.579
VVT							
Deelnemers	2%	15%	14%	34%	33%	3%	349
Sector	*						470.200
Culturele sector							
Deelnemers	2%	27%	21%	27%	23%	0%	48
Sector	**						1.170
Overig							
Deelnemers	2%	22%	21%	33%	21%	1%	213
Totaal (Deelnemers)							
	2%	9%	17%	30%	39%	3%	3.345
Totaal***							
	17%	21%	19%	20%	19%	4%	9.822.000

Bronnen: voor leeftijdsopbouw hele sector: sectoranalyses van de deelnemende sectoren; Enquête DI-Deelnemers (2023 en 2024)

* 12-24 jaar: 13%; 25-49 jaar: 43%; 50-59 jaar: 30%; vanaf 60 jaar: 11%

** t/m 30 jaar: 17%; 31-40 jaar: 26%; 41-50 jaar: 24%; 51-60 jaar: 23%; 61-67 jaar: 10%.

*** CBS Statline; Totale werkzame beroepsbevolking, tweede kwartaal 2024

Tabel II.2.4 Bruto maandinkomen DI-deelnemers (werknemers) versus RVU-deelnemers

Bruto maandinkomen	DI-deelnemers	RVU-deelnemers (toen ze nog werkten)
Totaal		
<1000	1%	0%
1000 – 2000	6%	8%
2000 – 3000	24%	37%
3000 – 4000	35%	38%
4000 – 5000	18%	13%
Meer dan 5000	16%	3%
Totaal	100% (N=2.915)	100% (N=2.211)
Bouw		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	2%	5%
2000 – 3000	22%	43%
3000 – 4000	37%	41%
4000 – 5000	17%	10%
Meer dan 5000	21%	0%
Totaal	100% (N=787)	100% (N=605)
Platte daken		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	1%	7%
2000 – 3000	36%	43%
3000 – 4000	56%	50%
4000 – 5000	7%	0%
Meer dan 5000	1%	0%
Totaal	100% (N=118)	100% (N=14)
Voertuigentechniek		
<1000	2%	2%
1000 – 2000	8%	8%
2000 – 3000	35%	34%
3000 – 4000	32%	40%
4000 – 5000	14%	11%
Meer dan 5000	9%	5%
Totaal	100% (N=299)	100% (N=329)
Politie		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	1%	1%
2000 – 3000	17%	7%
3000 – 4000	34%	19%
4000 – 5000	26%	50%
Meer dan 5000	22%	23%
Totaal	100% (N=442)	100% (N=118)

Tabel II.2.4 Bruto maandinkomen DI-deelnemers (werknemers) versus RVU-deelnemers (vervolg)

Bruto maandinkomen	DI-deelnemers	RVU-deelnemers (toen ze nog werkten)
<i>Timmerindustrie</i>		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	11%	0%
2000 – 3000	27%	71%
3000 – 4000	37%	27%
4000 – 5000	14%	2%
Meer dan 5000	11%	0%
Totaal	100% (N=175)	100% (N=45)
<i>Stadsvervoer</i>		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	0%	3%
2000 – 3000	7%	30%
3000 – 4000	34%	43%
4000 – 5000	26%	21%
Meer dan 5000	32%	3%
Totaal	100% (N=121)	100% (N=100)
<i>Transport</i>		
<1000	1%	0%
1000 – 2000	6%	1%
2000 – 3000	23%	40%
3000 – 4000	45%	42%
4000 – 5000	18%	14%
Meer dan 5000	7%	3%
Totaal	100% (N=96)	100% (N=502)
<i>UMC</i>		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	4%	3%
2000 – 3000	13%	19%
3000 – 4000	38%	55%
4000 – 5000	21%	23%
Meer dan 5000	24%	0%
Totaal	100% (N=112)	100% (N=31)
<i>VVT</i>		
<1000	5%	0%
1000 – 2000	22%	38%
2000 – 3000	33%	45%
3000 – 4000	26%	13%
4000 – 5000	11%	4%
Meer dan 5000	4%	0%
Totaal	100% (N=301)	100% (N=93)

* De clustering van de sectoren is gebaseerd op het aantal respondenten in de DI-enquête, wat in sommige gevallen resulteert in een laag aantal respondenten uit de RVU-enquête. Bron: Enquête DI-deelnemers (werknemers) en RVU (2023 en 2024).

Tabel II.2.5 Aandeel RVU- en DI-deelnemers (werknemers) per sector dat in werk vaak of altijd te maken had met bepaalde arbeidsomstandigheden*

Reden	DI-deelnemers	RVU-deelnemers
Bouw	N=1.045	N=789
Emotioneel veeleisend	16%	15%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	25%	72%
Gevaarlijk werk doen	6%	11%
Onregelmatige diensten	1%	4%
Hard werken	34%	61%
Platte daken (Bikudak)	N=187	N=16
Emotioneel veeleisend	12%	13%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	71%	94%
Gevaarlijk werk doen	42%	44%
Onregelmatige diensten	2%	0%
Hard werken	55%	63%
Voertuigtechniek	N=379	N=362
Emotioneel veeleisend	17%	34%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	16%	36%
Gevaarlijk werk doen	3%	5%
Onregelmatige diensten	3%	9%
Hard werken	45%	64%
Politie	N=580	N=123
Emotioneel veeleisend	32%	60%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	9%	26%
Gevaarlijk werk doen	11%	40%
Onregelmatige diensten	20%	63%
Hard werken	29%	41%
Timmerindustrie	N=240	N=56
Emotioneel veeleisend	0%	13%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	15%	41%
Gevaarlijk werk doen	2%	13%
Onregelmatige diensten	0%	94%
Hard werken	25%	53%
Stadsvervoer	N=148	N=114
Emotioneel veeleisend	36%	43%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	21%	41%
Gevaarlijk werk doen	5%	13%
Onregelmatige diensten	46%	94%
Hard werken	43%	53%

* Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd.

Bron: Enquêtes DI-deelnemers MDIEU (werknemers) en RVU (2023 en 2024).

Tabel II.2.5 Aandeel RVU- en DI-deelnemers (werknemers) per sector dat in werk vaak of altijd te maken had met bepaalde arbeidsomstandigheden* (vervolg)

Reden	DI-deelnemers	RVU-deelnemers
Transport en logistiek	N=120	N=600
Emotioneel veeleisend	22%	25%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	29%	59%
Gevaarlijk werk doen	14%	14%
Onregelmatige diensten	25%	44%
Hard werken	34%	61%
UMC	N=139	N=33
Emotioneel veeleisend	33%	70%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	14%	64%
Gevaarlijk werk doen	4%	18%
Onregelmatige diensten	22%	82%
Hard werken	40%	61%
VVT	N=404	N=115
Emotioneel veeleisend	42%	50%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	31%	70%
Gevaarlijk werk doen	2%	8%
Onregelmatige diensten	33%	70%
Hard werken	45%	76%
Overig	N=29	N=426
Emotioneel veeleisend	29%	25%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	12%	55%
Gevaarlijk werk doen	0%	9%
Onregelmatige diensten	27%	27%
Hard werken	42%	55%
Totaal	N=3.823	N=2.635
Emotioneel veeleisend	24%	27%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	22%	58%
Gevaarlijk werk doen	7%	12%
Onregelmatige diensten	13%	28%
Hard werken	37%	60%

* Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd.

Bron: Enquêtes DI-deelnemers MDIEU (werknemers) en RVU (2023 en 2024).

Tabel II.2.6 Activiteiten, onderwerpen en redenen voor deelname – Werkgeversenquête

Variabelen	Bouw	Voertuigen techniek	Meubel	Metalektro	Transport	Zorg	Detailhandel	Agrarisch	Schoonmaak	Overig
Onderwerpen van activiteiten (meer dan 1 antwoord mogelijk)										
Preventie, gezond en veilig werken	68%	32%	76%	54%	84%	29%	12%	95%	92%	70%
Werkdruk	15%	5%	15%	29%	20%	62%	9%	14%	23%	26%
Roostering	0%	2%	6%	8%	6%	6%	0%	0%	15%	6%
Gespreksvoering	12%	34%	33%	42%	31%	21%	18%	5%	15%	24%
Leidinggeven, coachend leiderschap	44%	57%	48%	38%	31%	6%	42%	24%	46%	34%
Onboarding en inwerken van nieuwe medewerkers	15%	9%	12%	38%	8%	3%	3%	0%	0%	15%
Bedrijfsklimaat	9%	16%	18%	0%	14%	15%	15%	19%	15%	16%
Samenwerking met andere bedrijven	0%	18%	18%	4%	14%	0%	6%	0%	0%	6%
Ander thema, namelijk	15%	14%	15%	25%	12%	24%	45%	0%	8%	22%
Vorm van activiteiten (meer dan 1 antwoord mogelijk)										
Bedrijfsscan	9%	19%	33%	17%	22%	9%	15%	38%	46%	25%
Advies gesprek	9%	42%	42%	17%	25%	3%	12%	33%	69%	36%
Coaching of begeleiding	35%	72%	33%	21%	37%	45%	0%	24%	31%	47%
Workshop of training	71%	51%	58%	71%	67%	94%	76%	43%	23%	61%
Webinar	21%	14%	15%	33%	14%	12%	3%	19%	0%	16%
Online platform of app	3%	2%	18%	0%	4%	0%	18%	0%	0%	6%
Voorlichting	24%	9%	39%	33%	22%	12%	12%	38%	0%	28%
Ander soort activiteit, namelijk	6%	7%	9%	17%	8%	3%	3%	5%	0%	15%
Reden voor deelname (meer dan 1 antwoord mogelijk)										
Vanuit de sector werd erop aangedrongen dat onze organisatie mee zou doen	21%	3%	6%	4%	16%	9%	6%	5%	8%	18%
Vanuit werknemers werd erop aangedrongen dat onze organisatie mee zou doen	15%	3%	0%	4%	4%	12%	3%	5%	8%	7%
Ik weet te weinig van het thema duurzame inzetbaarheid en wil er meer over weten	15%	8%	6%	22%	26%	12%	0%	15%	46%	17%
In onze organisatie zijn er (te) veel werknemers die (lichamelijke of geestelijk	18%	0%	9%	9%	22%	21%	0%	20%	15%	18%
Er valt nog het nodige te verbeteren aan ons beleid rondom duurzame inzetbaarheid	21%	45%	48%	39%	60%	36%	22%	40%	62%	54%
Door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor onze organisatie van groot belang	58%	45%	42%	48%	52%	55%	25%	35%	54%	47%
Ik wil graag in gesprek met collega's hoe zij hun beleid rondom duurzame inzet	18%	48%	33%	26%	36%	24%	34%	40%	15%	36%
Anders, namelijk	15%	8%	18%	13%	6%	15%	31%	15%	2	16%
Respondenten	34	44	33	24	51	34	33	21	13	87

Bron: Enquête werkgevers (2023 en 2024)

Tabel II.2.7 Hoe lang kunnen en willen doorgaan met werken

Deelnemers die aangeven door de activiteiten:	Kunnen doorgaan met werken (gemiddelde leeftijd)		Willen doorgaan met werken (gemiddelde leeftijd)	
	Gemiddelde (niet opgeschoond)	Gemiddelde (opgeschoond ^{a)})	Gemiddelde (niet opgeschoond)	Gemiddelde (opgeschoond ^{a)})
Eerder te stoppen met werken	62,3	62,9	63,0	63,2
Langer door te werken	66,8	66,6	68,1	67,0
De leeftijd waarop men verwacht te stoppen is niet veranderd	64,2	64,2	64,5	64,4
Totaal deelnemers	64,0	64,1	64,4	64,3
Nederland als geheel (NEA)	62,8 (totaal ^{b)}) 63,8 (25-64 jarigen)		62,9 (totaal ^{c)}) 63,8 (25-64 jarigen)	

Bron: Enquête DI-deelnemers MDIEU (2023 en 2024); NEA (2023), Resultaten in vogelvlucht.

- Een klein deel van de respondenten heeft minder realistische hoge of lage leeftijden ingevuld, die wel grote invloed hebben op het gemiddelde. In dit geschoonde gemiddelde zijn deze uitersten niet meegenomen. Het gaat om leeftijden onder de 50 jaar en boven de 75 jaar.
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023, Resultaten in vogelvlucht. De precieze vraag in NEA en enquête was: Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn uw huidige werk voort te zetten?
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, Resultaten in vogelvlucht. Er was in de NEA-enquête ook een categorie “weet niet tot welke leeftijd ik door wil gaan met werken”. Deze tellen uiteraard niet mee in het gemiddelde.

Tabel II.2.8 Gemiddeld rapportcijfer per onderwerp en type activiteit

Variabelen	Rapportcijfer
Onderwerpen van activiteiten	
Gezond en veilig werken	7,1
Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld agressie of seksuele intimidatie)	7,4
Gezonde leefstijl (bijvoorbeeld voeding en bewegen)	7,4
Werkdruk en stress	7,4
Geldzaken	7,8
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	7,5
Loopbaanstappen	7,7
Pensioen, eerder stoppen of langer doorwerken	7,5
Vorm van activiteiten (meer dan 1 antwoord mogelijk)	
Gezondheids- of inzetbaarheidscheck	7,3
Adviesgesprek	7,4
Coaching of begeleiding	7,5
Workshop of training	7,5
Webinar	7,3
Online platform of app	7,7
Skills paspoort of e-portfolio	7,3
Serious game	7,4

Bron: Enquête DI-deelnemers MDIEU (2023 en 2024)

II.3 HOOFDSTUK 5 - RVU

Tabel II.3.1 Mate van bekendheid met de RVU per sector

Kennis van regeling	Bouw en Infra	Voertuigen-techniek	Meubel & interieur	Metalektro	Transport & stadsvervoer	Totaal
Ja, ik ken de regeling goed	29% (N=17)	14% (N=6)	13% (N=6)	48% (N=13)	36% (N=12)	29% (N=80)
Ja, ik heb er wel eens van gehoord	32% (N=19)	23% (N=10)	38% (N=18)	37% (N=10)	39% (N=13)	34% (N=93)
Nee, ik ken de regeling niet	39% (N=23)	63% (N=27)	49% (N=23)	15% (N=4)	24% (N=8)	37% (N=101)
Totaal	100% (N=59)	100% (N=43)	100% (N=47)	100% (N=27)	100% (N=33)	100% (N=274)

Bron: Enquête onder werkgevers (2023 en 2024)

Tabel II.3.2 Over- ('+') en ondervertegenwoordiging ('-') van deelnemers t.o.v. niet-deelnemers in verschillende sectoren

Kenmerk	Categorie	Totaal	Politie	Transport & stadsvervoer	Zorg & schoonmaak	Bouw & techniek
Geslacht	Man	+	+	+	-	+
Samenstelling huishouden	Samenwonend	+	+	+	+	.
Arbeidsduur	Voltijd	+	+	+	.	+
Uurloon	<€15	-	-	-	-	-
	€15-€20	+	-	+	-	-
	€20-€25	+	-	-	+	+
	€25-€30	+	+	-	-	+
	>€30	-	+	.	.	.
Grootteklasse bedrijf	2-50	-	.	+	-	-
	50-249	+	.	+	.	+
	250-2000	+	.	-	.	+
	>2000	-	.	-	+	.
Inkomen huishouden	<€25.000	-	-	-	-	-
	€25.000 - €50.000	+	.	+	+	+
	>€50.000	-	+	-	-	-
Vermogen	<mediaan vermogen	-	-	-	-	-
	>= mediaan vermogen	+	+	+	+	+
Koophuis	Ja	+	+	+	+	+
Ziektekosten	<€1.000
	€1.000-€5.000	.	.	+	.	.
	>€5.000

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Toelichting: Een oververtegenwoordiging van deelnemers t.o.v. niet-deelnemers in dezelfde sector is aangeduid met een '+', een ondervertegenwoordiging met een '-' en geen significant verschil met '.'

Tabel II.3.3 Verdeling RVU-deelnemers en niet-deelnemers naar grootteklasse bedrijven, gewogen naar omvang sector

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
Grootteklasse bedrijf		
<50	22%	27%
50-250	24%	18%
250-2.000	24%	21%
>2.000	30%	34%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024).

Tabel II.3.4 Redenen voor deelname aan RVU naar geslacht (meer dan 1 antwoord mogelijk) en zelf-gerapporteerde gezondheid

Reden	Mannen	Vrouwen	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	58%	51%	57%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	56%	36%	54%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	48%	47%	48%
Vanwege gezondheidsklachten	35%	33%	35%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	24%	25%	24%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	7%	4%	7%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	5%	26%	7%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	6%	3%	6%
Totaal	100% (N=2.271)	100% (N=265)	100% (N=2.536)
Eigen inschatting gezondheid (% goed en zeer goed)	67%	72%	67%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Opmerking: Bij de oorspronkelijk vraagstelling over de eigen gezondheid kon men kiezen uit de antwoordcategorieën "zeer slecht", "slecht", "gaat wel", "goed", "zeer goed".

Tabel II.3.5 Eigen inschatting van gezondheid door RVU-deelnemers naar gemiddelde werkweek toen men nog werkte

Omvang gemiddelde werkweek	Zeer slecht	Slecht	Gaat wel	Goed	Zeer goed	Totaal
Minder dan 28 uur	0%	3%	28%	62%	6%	100% (N=265)
28 tot en met 32 uur	1%	2%	29%	62%	6%	100% (N=433)
33 tot en met 40 uur	0%	2%	31%	62%	5%	100% (N=1226)
Meer dan 40 uur	0%	4%	30%	61%	5%	100% (N=587)
Totaal	0%	3%	29%	62%	6%	100% (N=2511)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Tabel II.3.6 Rondkomen na RVU en situatie gezondheid

Hoe is over het algemeen uw gezondheid?	Hoe moeilijk of makkelijk kan uw huishouden rondkomen sinds u bent gestopt met werken?				Totaal
	Zeer makkelijk	Makkelijk	Niet moeilijk en niet makkelijk	(Zeer) moeilijk	
Zeer goed	17%	6%	3%	2%	5%
Goed	58%	68%	59%	46%	62%
Gaat wel	22%	25%	34%	45%	30%
Slecht	2%	2%	3%	7%	3%
Zeer slecht	1%	0%	0%	5%	0%
Totaal	100% (N=183)	100% (N=955)	100% (N=1.122)	100% (N=148)	100% (N=2.408)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Tabel II.3.7 Getwijfeld over deelname aan RVU

Kunnen rondkomen na start RVU	Aandeel met twijfel vooraf
Zeer makkelijk (N=184)	10%
Makkelijk (N=969)	17%
Niet moeilijk en niet makkelijk (N=1.136)	27%
(Zeer) moeilijk (N=149)	35%
Totaal	22%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Tabel II.3.8 Redenen voor twijfel bij twijfelaars (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Reden	(Zeer) makkelijk rondkomen	Niet moeilijk/niet makkelijk rondkomen	(Zeer) moeilijk rondkomen	Totaal
Omdat ik nog plezier had in mijn werk	43%	40%	29%	40%
Hoogte RVU-uitkering	30%	40%	62%	38%
Gevolgen voor mijn pensioen	28%	40%	46%	37%
Sociale contacten	32%	36%	19%	33%
Vanwege financiële situatie	18%	34%	67%	32%
Omdat ik gelijk helemaal moest stoppen en niet deels kon blijven werken	25%	27%	25%	26%
Omdat ik het lastig vond afscheid te nemen van mijn werkzame leven	25%	20%	19%	22%
Omdat ik bang was om in een “zwart gat” te vallen	16%	14%	10%	14%
Omdat mijn partner nog werkte	9%	6%	6%	7%
Totaal	100% (N=183)	100% (N=310)	100% (N=52)	100% (N=545)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024)

Tabel II.3.9 Sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen voor ouder cohort, voor totaal onderzochte sectoren en enkele sectoren apart

Maand tot aan pensioen	Werkend	WIA- Ziektewetuitkering	of Pensioen	Ww, bijstand en overige uitkeringen	Geen inkomen/niet ingeschreven op woonadres	Totaal
Totaal						
36	100%	0%	0%	0%	0%	100%
30	99%	0%	1%	0%	0%	100%
24	95%	0%	4%	1%	0%	100%
18	89%	1%	8%	1%	1%	100%
12	79%	1%	16%	2%	1%	100%
6	71%	2%	23%	3%	2%	100%
0	63%	2%	29%	3%	3%	100%
Sector Verzorging, verpleging, thuiszorg (VVT)						
36	100%	0%	0%	0%	0%	100%
30	98%	0%	1%	0%	0%	100%
24	93%	1%	4%	1%	1%	100%
18	88%	1%	7%	2%	1%	100%
12	79%	2%	14%	3%	2%	100%
6	71%	3%	19%	4%	3%	100%
0	64%	3%	24%	5%	5%	100%
Sector Bouw						
36	100%	0%	0%	0%	0%	100%
30	99%	0%	1%	0%	0%	100%
24	95%	1%	3%	1%	0%	100%
18	90%	1%	7%	2%	1%	100%
12	78%	2%	16%	3%	1%	100%
6	70%	3%	22%	4%	2%	100%
0	63%	3%	28%	4%	2%	100%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024)

Tabel II.3.10 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen van degenen die lijken op RVU-deelnemers in vergelijking met niet-deelnemers, politie

Maand tot aan pensioen	Werkend	WIA- of Ziektewetuitkering	Pensioen	Ww, bijstand en overige uitkeringen	Geen inkomen	Niet ingeschreven op een woonadres
36	1%	0%	-1%	0%	0%	0%
30	0%	0%	0%	0%	0%	0%
24	-1%	0%	1%	0%	0%	0%
18	-3%	0%	4%	0%	0%	0%
12	-4%	-1%	5%	0%	0%	0%
6	-5%	0%	6%	0%	0%	0%
0	1%	0%	-1%	0%	0%	0%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2023).

Opmerking: In deze tabel is voor twee groepen (de eerste is een groep mensen uit een eerder cohort die op de RVU-deelnemers lijken qua achtergrondkenmerken, de tweede een groep mensen die lijken op de niet-deelnemers) berekend wat hun sociaal economische positie iedere 6^e maand voor de maand dat de AOW-leeftijd wordt bereikt. Vervolgens is het verschil tussen beide groepen berekend. Een positief percentage betekent dat het aandeel hoger ligt bij de groep mensen die op de RVU-deelnemers lijken.

Tabel II.3.11 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen van degenen die lijken op RVU-deelnemers in vergelijking met niet-deelnemers, transport en logistiek

Maand tot aan pensioen	Werkend	WIA- of Ziektewetuitkering	Pensioen	Ww, bijstand en overige uitkeringen	Geen inkomen	Niet ingeschreven op een woonadres
36	3%	0%	-1%	-1%	0%	0%
30	6%	-1%	-3%	-1%	0%	0%
24	9%	-1%	-5%	-2%	-1%	0%
18	16%	-2%	-10%	-3%	-1%	0%
12	18%	-2%	-12%	-4%	0%	0%
6	19%	-2%	-13%	-4%	0%	0%
0	3%	0%	-1%	-1%	0%	0%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2023).

Opmerking: In deze tabel is voor twee groepen (de eerste is een groep mensen uit een eerder cohort die op de RVU-deelnemers lijken qua achtergrondkenmerken, de tweede een groep mensen die lijken op de niet-deelnemers) berekend wat hun sociaal economische positie iedere 6^e maand voor de maand dat de AOW-leeftijd wordt bereikt. Vervolgens is het verschil tussen beide groepen berekend. Een positief percentage betekent dat het aandeel hoger ligt bij de groep mensen die op de RVU-deelnemers lijken.

Tabel II.3.12 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen, VVT en schoonmaak

Maand tot aan pensioen	Werkend	WIA- of Ziektewetuitkering	Pensioen	Ww, bijstand en overige uitkeringen	Geen inkomen	Niet ingeschreven op een woonadres
36	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30	-1%	0%	1%	0%	0%	0%
24	-1%	0%	1%	0%	0%	0%
18	-2%	0%	3%	0%	0%	0%
12	-3%	0%	4%	0%	0%	0%
6	-3%	0%	4%	0%	0%	0%
0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2023).

Opmerking: In deze tabel is voor twee groepen (de eerste is een groep mensen uit een eerder cohort die op de RVU-deelnemers lijken qua achtergrondkenmerken, de tweede een groep mensen die lijken op de niet-deelnemers) berekend wat hun sociaal economische positie iedere 6^e maand voor de maand dat de AOW-leeftijd wordt bereikt. Vervolgens is het verschil tussen beide groepen berekend. Een positief percentage betekent dat het aandeel hoger ligt bij de groep mensen die op de RVU-deelnemers lijken.

Tabel II.3.13 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen, bouw en overige sectoren

Maand tot aan pensioen	Werkend	WIA- of Ziektewetuitkering	Pensioen	Ww, bijstand en overige uitkeringen	Geen inkomen	Niet ingeschreven op een woonadres
36	1%	0%	0%	0%	0%	0%
30	2%	0%	0%	0%	-1%	0%
24	2%	0%	0%	-1%	-1%	0%
18	1%	0%	1%	-1%	-1%	0%
12	0%	-1%	2%	-1%	-1%	0%
6	0%	-1%	2%	-1%	-1%	0%
0	1%	0%	0%	0%	0%	0%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2023).

Opmerking: In deze tabel is voor twee groepen (de eerste is een groep mensen uit een eerder cohort die op de RVU-deelnemers lijken qua achtergrondkenmerken, de tweede een groep mensen die lijken op de niet-deelnemers) berekend wat hun sociaal economische positie iedere 6^e maand voor de maand dat de AOW-leeftijd wordt bereikt. Vervolgens is het verschil tussen beide groepen berekend. Een positief percentage betekent dat het aandeel hoger ligt bij de groep mensen die op de RVU-deelnemers lijken.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

www.seor.nl