

## **SZW Issuemonitor Q2 2012**

### **Duurzame inzetbaarheid**

**Een monitoronderzoek naar de beleving van het beleid en de communicatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Rogier van Kalmthout

juni 2012

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>1</b>
<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1 Willen en kunnen doorwerken</b>	<b>4</b>
1.1 Motieven om te werken	4
1.2 Werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd	7
<b>2 Bereidheid tot mobiliteit, omscholing en bijscholing</b>	<b>10</b>
2.1 Houding ten aanzien van het wisselen van baan (mobiliteit)	10
2.2 Bijscholing en omscholing	13
<b>3 Faciliteiten die doorwerken stimuleren</b>	<b>17</b>
3.1 De jaarlijkse gezondheidscheck	17
3.2 Factoren die van belang zijn om aan het werk te blijven	19
3.3 In gesprek met de eigen werkgever	22

## **Samenvatting**

### **Achtergrond en opzet**

Sinds 2003 laat de Directie Communicatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Issuemonitor uitvoeren. Doel van dit instrument is de beleving van burgers over SZW-thema's en relevante beleidsprioriteiten te volgen in de tijd. De gegevens in dit onderzoek zijn gebaseerd op een representatieve enquête onder N=669 werkzame personen van 18 jaar en ouder. De gegevensverzameling heeft plaatsgevonden tussen 3 en 29 mei 2012.

### **Willen en kunnen doorwerken tot de AOW gerechtigde leeftijd is eigen verantwoordelijkheid**

Bijna driekwart van de werkenden ziet het als een eigen verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat men aan het werk blijft. Om de kansen op de arbeidsmarkt te behouden en betaald werk te behouden is men bereid om kennis en vaardigheden op peil te houden, bij te scholen en van baan te veranderen. Slechts weinigen zijn bereid om te verhuizen, een salarisachteruitgang te accepteren en om ongezond gedrag te veranderen als dat nodig is om betaald werk te behouden. Hoogopgeleiden hebben er meer voor over om betaald werk te kunnen behouden dan laagopgeleiden.

Bijna de helft van de werkzamen is zowel bereid als in staat om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Kenmerkend voor deze groep is dat zij plezier in het werk hebben en aangeven in een goede werksfeer te werken. Deze factoren blijken na inkomen de belangrijkste motiverende factoren voor werknemers. Dit komt ook terug bij de groep die aangeeft niet door te kunnen werken en dit ook niet wil. Zij ervaren minder plezier in het werk en een minder goede werksfeer. Bij mensen die wel willen doorwerken, maar verwachten dit niet te kunnen, speelt lichamelijke inspanning en overbelasting een belangrijke rol. Deze groep is vaak al een keer uitgevallen. Tot slot is de groep die wel kan maar niet wil doorwerken al bovengemiddeld vaak bezig dit financieel voor te bereiden.

## **Veel bereidheid tot mobiliteit, omscholing en bijscholing**

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, is er veel bereidheid tot het wisselen van baan en tot bijscholing. Voor veel werkenden maakt het daarbij niet heel veel uit of men van functie of van sector verandert. De belangrijkste drijfveren zijn het aangaan van een nieuwe uitdaging en een hoger salaris. Bij lager opgeleiden speelt ook de bescherming van de eigen gezondheid een rol. De zekerheid van de huidige baan en het vaste contract zijn de belangrijkste drempels om de stap naar een nieuwe baan te zetten.

Bijna de helft van de werkenden vindt de mogelijkheid om te leren een belangrijk aspect van hun baan. Er is dat ook een grote bereidheid om tijd te investeren in een werkgerelateerde opleiding. Voorwaarde hierbij is wel dat men hier zelf ook van profiteert en niet alleen de werkgever. Als hieraan wordt voldaan, zijn veel werkenden ook bereid om zelf een deel van de kosten te dragen.

Vier op de tien hebben in het afgelopen jaar een training gevolgd en een of de vijf beschikt over een individueel opleidingsbudget. Voor iets meer dan een op de tien is de verlaging van de fiscale drempel voor scholingsuitgaven een reden om een werkgerelateerde opleiding te gaan volgen.

## **Gezondheidscheck en korting op de sportschool stimuleren**

Van de laagopgeleiden ervaart circa de helft zijn werk als lichamelijk zwaar. Van de hoogopgeleiden vindt circa de helft het werk geestelijk zwaar. Uitval lijkt vaker gerelateerd aan een geestelijk zwaar beroep: personen geven vaak aan dat ze verwachten uit te vallen omdat men tegen een burn-out aan zit of doordat men veel stress heeft.

Een ruime meerderheid van werkenden staat positief tegenover een jaarlijkse gezondheidscheck, mits de resultaten ervan niet zichtbaar zijn voor andere collega's. Naast een jaarlijkse gezondheidscheck geven werkenden relatief vaak aan dat ze een kortingsregeling voor de sportschool ook zouden waarderen.

Wanneer werknemers behoefte hebben aan faciliteiten om beter in staat te zijn hun werk te blijven uitoefenen, hebben de meesten geen moeite om daarover het gesprek met de leidinggevende aan te gaan. Bijna driekwart heeft dit weleens gedaan en de werkgevers reageerden hier in meerderheid positief op. Meestal wordt dit onderwerp tijdens het functioneringsgesprek behandeld, maar ook wel in de wandelgangen. Een kleine groep ervaart belemmeringen om het gesprek aan te gaan. Redenen hiervoor zijn vooral dat dat men al eens eerder op gesprek is geweest, maar dat dit op niets uitliep, of dat men verwacht dat dit op niets uit zal lopen.

## **Inleiding**

Sinds 2003 laat de Directie Communicatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Issuemonitor uitvoeren. Doel van dit instrument is de beleving van SZW-thema's en relevante beleidsprioriteiten in kaart te brengen, zodat de communicatie over het beleid kan worden geoptimaliseerd.

Ten behoeve van het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is een steekproef van N=669 werkzame personen van 18 jaar en ouder ondervraagd. Deze steekproef vormt een representatieve afspiegeling van werknemers en zelfstandigen naar achtergrondkenmerken. De gegevensverzameling heeft plaatsgevonden tussen 3 en 29 mei 2012.

In hoofdstuk 1 wordt ingegaan op de bereidheid en mogelijkheid van werkenden om tot de AOW gerechtigde leeftijd door te werken. Het tweede hoofdstuk gaat over de mate waarin men bereid is van baan te veranderen en bij- en omscholing te volgen teneinde aan het werk te blijven. In hoofdstuk drie gaan we in op de behoefte en beschikbaarheid van werkenden aan middelen die doorwerken tot de AOW gerechtigde leeftijd faciliteren.

### *Leeswijzer*

Alle gepresenteerde resultaten in dit rapport zijn enquêteresultaten waarbij de steekproefkenmerken zijn herwogen zijn naar populatiekenmerken. Per groep kunnen we spreken van representativiteit naar achtergrondkenmerken.

In dit rapport worden vergelijkingen gemaakt met eerdere metingen. De steekproeven van deze eerdere metingen zijn op dezelfde manier samengesteld als die van de huidige meting.

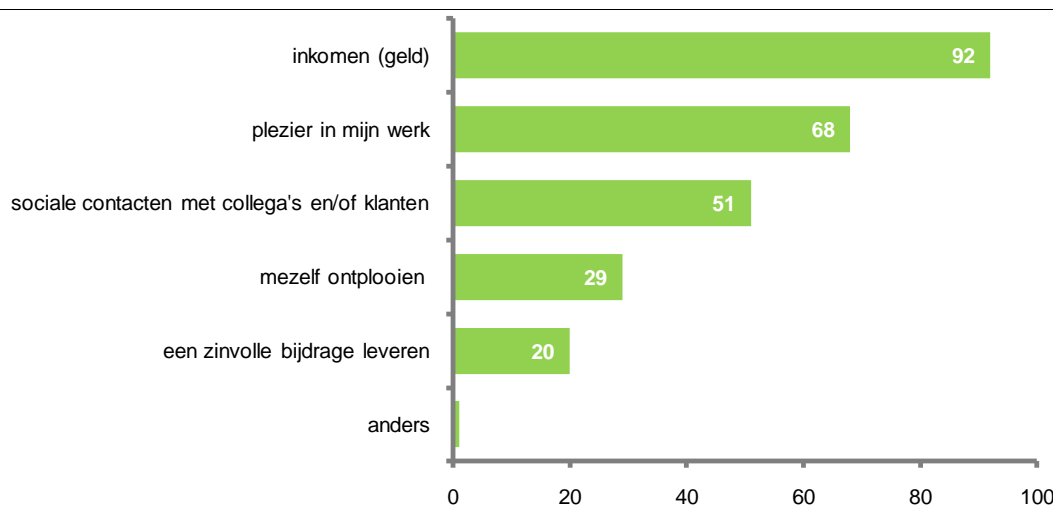
Wanneer in dit rapport wordt gesproken over verschillen tussen groepen, betreft dit getoetste, significante verschillen. Bij uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleiding en sekse in wordt de basis van dit soort uitsplitsingen door werkenden gevormd.

# 1 Willen en kunnen doorwerken

## 1.1 Motieven om te werken

Wat zijn de belangrijkste motivaties om te werken? Vrijwel iedereen noemt het inkomen. Tweederde noemt plezier in het werk en de helft sociale contacten met collega's en klanten. Zelfontplooiing en een zinvolle bijdrage leveren worden duidelijk minder vaak genoemd.

1 | Kunt u omschrijven wat voor u belangrijke motivaties zijn om te werken? (werkzame beroepsbevolking; meer antwoorden mogelijk; n=669; in %)



We constateren de volgende verschillen naar achtergrondkenmerken:

- Op het moment dat men ouder is dan 54 jaar zijn plezier in het werk (80%) en sociale contacten (60%) belangrijkere motivaties om te werken.
- In de leeftijdsgroep tussen 25 en 45 jaar wordt 'mezelf ontplooien' vaker (37%) als belangrijke motivatie genoemd.
- In de sector landbouw, industrie en bouw noemt 98% het inkomen als belangrijkste drijfveer. Binnen handel, vervoer en horeca worden sociale contacten relatief vaak genoemd (60%) en binnen de overheid en onderwijs het leveren van een zinvolle bijdrage (27%).

Wat heeft men er voor over om gedurende de loopbaan kansen op de arbeidsmarkt en betaald werk te behouden? Ruim tweederde geeft aan bereid te zijn kennis en vaardigheden op peil te houden of bijscholing te volgen. Ook geeft tweederde aan van baan te willen veranderen om kansen op de arbeidsmarkt te behouden.

Maar men heeft er niet *alles* voor over. Slechts een kwart zou tegen een lager salaris een andere functie aanvaarden, en slechts een op de zes is bereid om ongezond gedrag te veranderen of te verhuizen.

2 | Waartoe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden<sup>1</sup>? (naar opleiding; werkzame beroepsbevolking; n=669)

	totaal	lager opgeleid	middel- baar opgeleid	hoger opgeleid
	%	%	%	%
• mijn kennis en vaardigheden op peil houden	68	<b>43</b>	65	<b>82</b>
• bijscholing te volgen	65	<b>50</b>	65	<b>71</b>
• van baan te veranderen	65	58	62	<b>71</b>
• me te laten omscholen	49	45	48	51
• werk uit te voeren waarvoor ik eigenlijk te hoog geschoold ben	40	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>56</b>
• mijn huidige baan blijven doen, maar voor minder uren	40	38	38	42
• een baan accepteren waarbij ik meer reistijd heb dan nu	37	<b>18</b>	30	<b>52</b>
• twee deeltijdbanen uitvoeren <sup>2</sup>	32	26	28	<b>38</b>
• tegen een lager salaris een andere functie aanvaarden	26	<b>16</b>	26	<b>32</b>
• ongezond gedrag te veranderen (bv. stoppen met roken)	17	12	16	19
• te verhuizen	14	9	<b>9</b>	22

Opleidingsniveau zorgt voor sterke verschillen in de mate waarin men bereid is betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden. Zo zijn lager opgeleiden minder vaak bereid kennis en vaardigheden op peil te houden (43%), bijscholing te volgen (50%), een baan te accepteren met meer reistijd (18%), werk uit te voeren waarvoor men eigenlijk te hoog geschoold is (18%) of tegen een lager salaris een andere functie te aanvaarden (16%). Hoger opgeleiden zijn in bijna alle opzichten flexibeler, ze zijn meer dan gemiddeld bereid hun kennisniveau aan te passen, tegen lager salaris te werken, lager geschoold werk uit te voeren, of meer reistijd te hebben om hun baan te kunnen behouden.

Ook zijn sterke verschillen naar leeftijd zichtbaar. De groep tussen 25 en 34 jaar is vaker bereid opleidingsgerelateerde inspanningen te verrichten (bijscholen, omscholen, etc) om kansen op de arbeidsmarkt te behouden, maar ook zouden zij sneller werk doen waar ze niet voor geschoold zijn, of meer reistijd accepteren. De groep tussen 55 en 64 jaar is minder flexibel; zij geven minder vaak aan kennis op peil te willen houden, zijn ook minder bereid van baan te veranderen, te verhuizen, werk te doen waarvoor men niet geschoold is, twee banen te doen of ongezond gedrag te veranderen.

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

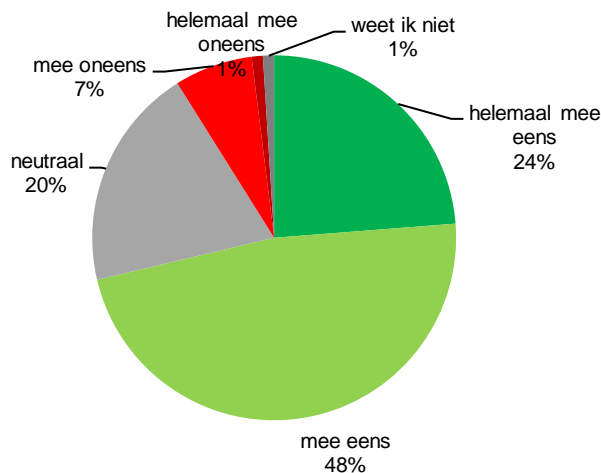
<sup>2</sup> Volledige tekst: twee verschillende banen naast elkaar te doen in deeltijd (zodat u bijvoorbeeld meer afwisseling in taken heeft, fysiek of geestelijk zwaar werk kan afwisselen met minder belastend werk, uw huidige werk kan combineren met nieuwe taken).

3 | Waartoe bent u bereid om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden<sup>3</sup>? (naar leeftijd; werkzame beroepsbevolking; n=669)

	totaal	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
	%	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar
	%	%	%	%	%	%
• mijn kennis en vaardigheden op peil houden	68	67	<b>81</b>	72	<b>62</b>	<b>52</b>
• bijscholing te volgen	65	68	<b>73</b>	69	65	<b>41</b>
• van baan te veranderen	65	59	71	70	67	<b>47</b>
• me te laten omscholen	49	45	<b>58</b>	54	50	<b>22</b>
• werk uit te voeren waarvoor ik eigenlijk te hoog geschoold ben	40	29	<b>48</b>	40	42	<b>28</b>
• mijn huidige baan blijven doen, maar voor minder uren	40	<b>24</b>	41	<b>31</b>	<b>49</b>	45
• een baan accepteren waarbij ik meer reistijd heb dan nu	37	30	<b>46</b>	34	39	29
• twee deeltijdbanen uitvoeren (afwisseling in taken/ combi zwaar en minder zwaar werk, combinatie nieuwe en oude taken)	32	20	38	30	37	<b>20</b>
• tegen een lager salaris een andere functie aanvaarden	26	24	29	24	30	23
• ongezond gedrag te veranderen (bv. stoppen met roken)	17	14	18	17	20	<b>10</b>
• te verhuizen	14	15	14	17	16	<b>6</b>

In hoeverre vinden Nederlanders dat het hun eigen verantwoordelijkheid is om te zorgen dat men aan het werk blijft? Een ruime meerderheid van 72% is het hier mee eens, 20% staat er neutraal tegenover en 8% is het er mee oneens.

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



Van de leeftijdsgroep tussen 55 en 65 jaar vindt 57% het de eigen verantwoordelijkheid om te zorgen dat men aan het werk blijft. Dit is significant lager dan gemiddeld. We zien ook verschillen naar opleidingsniveau; van de hoger opgeleiden vindt 81% dat men zelf verantwoordelijk is

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



om aan het werk te blijven. Onder lager en middelbaar opgeleiden zijn deze percentages lager (respectievelijk 62% en 67%).

## 1.2 Werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd

In hoeverre *wil* men tot de AOW-gerechtigde leeftijd werken, en in hoeverre *kan* men dit? Ongeveer zes op de tien werkzamen geven aan tot de AOW-gerechtigde leeftijd te willen werken, en ook zes op de tien denken hiertoe in staat te zijn (in hun huidige functie). Aan de hand van deze gegevens kunnen we een vierdeling maken binnen de werkzame personen:

5 | *Mate waarin men bereid en in staat is tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken (n=512)*

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

In totaal zijn n=158 werkzamen (24%) niet ingedeeld in de vier groepen. Dit komt doordat deze groep op minimaal een van de vragen of men wil of kan doorwerken 'weet niet' heeft geantwoord.

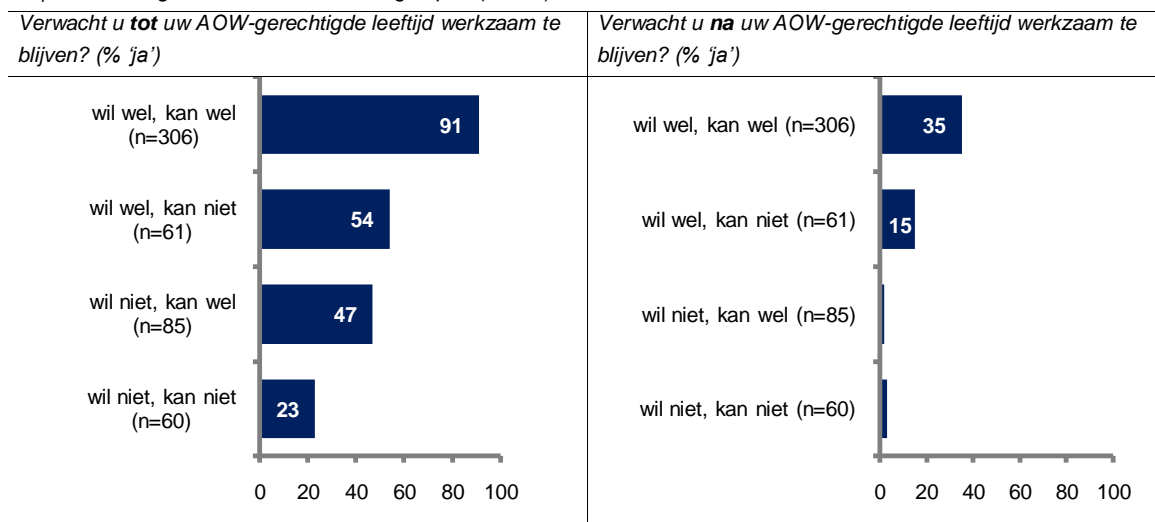
De vier groepen verschillen niet veel qua socio-demografische samenstelling, maar wel in de manier waarop men het werken of werk ervaart. Ze kunnen als volgt gekarakteriseerd worden:

- **Groep 1 (wil wel, kan wel)** bevat relatief veel zelfstandig ondernemers (15%) en huishoudens met 3 of meer personen (56%). Personen uit deze groep bestempelen hun werk relatief vaak als 'geestelijk zwaar' (40%). Daarnaast geeft men vaker aan plezier in het werk te hebben (74%) en in een goede werksfeer te werken (63%) met een goede afstemming tussen werk en privé (35%).
- **Groep 2 (wil wel, kan niet)** bestaat uit relatief veel jongeren (15%), eenpersoonshuishoudens (33%) en werkzamen met een lager bruto huishoudinkomen (33% < bruto € 32.500 per jaar). Bestempelen hun werk als zowel geestelijk als lichamelijk zwaar (32%), en zijn vaak langer dan 3 maanden uitgevallen (31%). Een van de belangrijkste voorwaarden om langer aan het werk te blijven, is dat overbelasting voorkomen wordt (34%). In lijn hiermee zou deze groep snel van baan wisselen als hun werk dan beter wordt afgestemd op belastbaarheid (25%), hun gezondheid (30%) en interesses (39%). Deze groep is vaker bereid bijscholing te volgen (83%).
- **Groep 3 (wil niet, kan wel)** bestaat uit veel hoger opgeleiden (54%) en veelverdieners (85% > bruto € 51.300 per jaar). Ze bestempelen hun werk als geestelijk zwaar (47%) en hebben hun pensioen goed geregeld (61% heeft daarvoor al geld opzij gelegd). Deze groep vindt het de eigen verantwoordelijkheid om te zorgen dat men aan het werk blijft (77%) en staat erg open voor nieuwe uitdagingen (60%).

- **Groep 4 (wil niet, kan niet)** heeft een gemiddelde socio-demografische samenstelling. Mensen uit deze groep zijn ontevredener over veel aspecten van de bedrijfscultuur op hun werk. Ze ervaren minder vaak plezier op het werk (40%), er wordt niet naar ze geluisterd (26%), het werk wordt niet goed op de wensen aangepast (31%), men spreekt elkaar niet goed aan op wat er goed of fout gaat (23%) en men wordt minder bij het arbobeleid betrokken (43%). Deze groep zou van baan wisselen als hun werk minder belastend is voor de gezondheid (33%), of beter op hun belastbaarheid wordt afgestemd (27%). Men staat minder vaak open voor een andere vergelijkbare functie (bij een andere werkgever in dezelfde sector (62%) of in een andere sector (49%)).

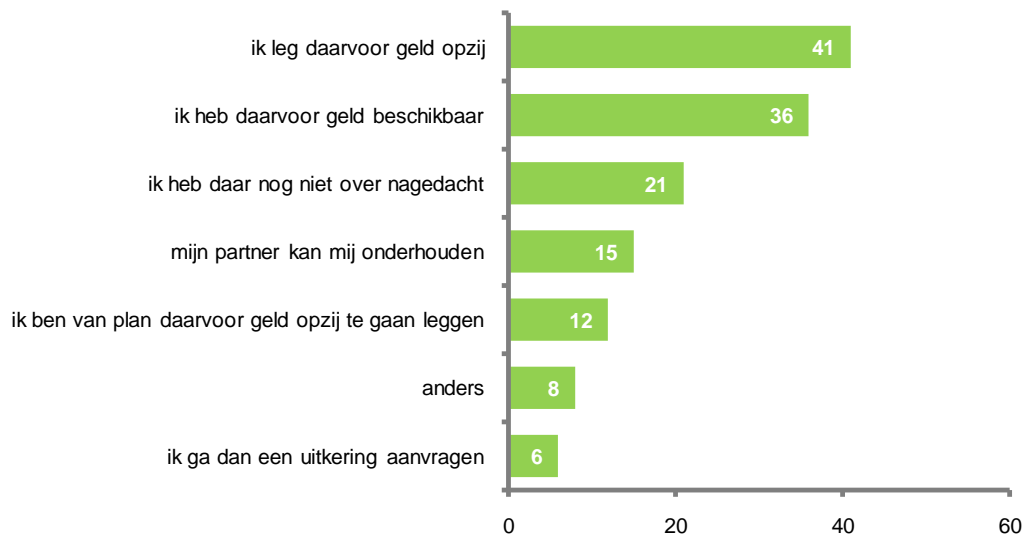
Naast het willen en kunnen doorwerken, kan men ook een verwachting uitspreken of men tot, of na de pensioengerechtigde leeftijd door zal blijven werken. In dit verwachtingspatroon zien we sterke verschillen tussen de vier groepen. Van de groep die wil en kan doorwerken verwacht vrijwel iedereen ook door te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Ruim een derde van deze groep verwacht zelfs tot na deze leeftijd werkzaam te blijven. Met name de groepen die niet willen doorwerken tot hun AOW-gerechtigde leeftijd, verwachten dit ook niet te gaan doen, en gaan al helemaal niet doorwerken nadat deze leeftijd bereikt is.

6 | Verwachting over doorwerken, naar groepen (n=512)



Van alle werkzamen verwacht 18% niet tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven. Aan hen is gevraagd op welke manier men dan tot deze leeftijd in het inkomen gaat voorzien. Vier op de tien leggen daar geld voor opzij, en ruim een derde heeft hiervoor al geld beschikbaar. Twee op de tien hebben er nog niet over nagedacht. Een klein deel denkt in het inkomen te gaan voorzien door een uitkering aan te vragen.

7 | Hoe gaat u in uw inkomen voorzien als u voor uw AOW-gerechtigde leeftijd stopt met werken? (selectie: iedereen die niet verwacht tot hun AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam te blijven; n=123; in %)



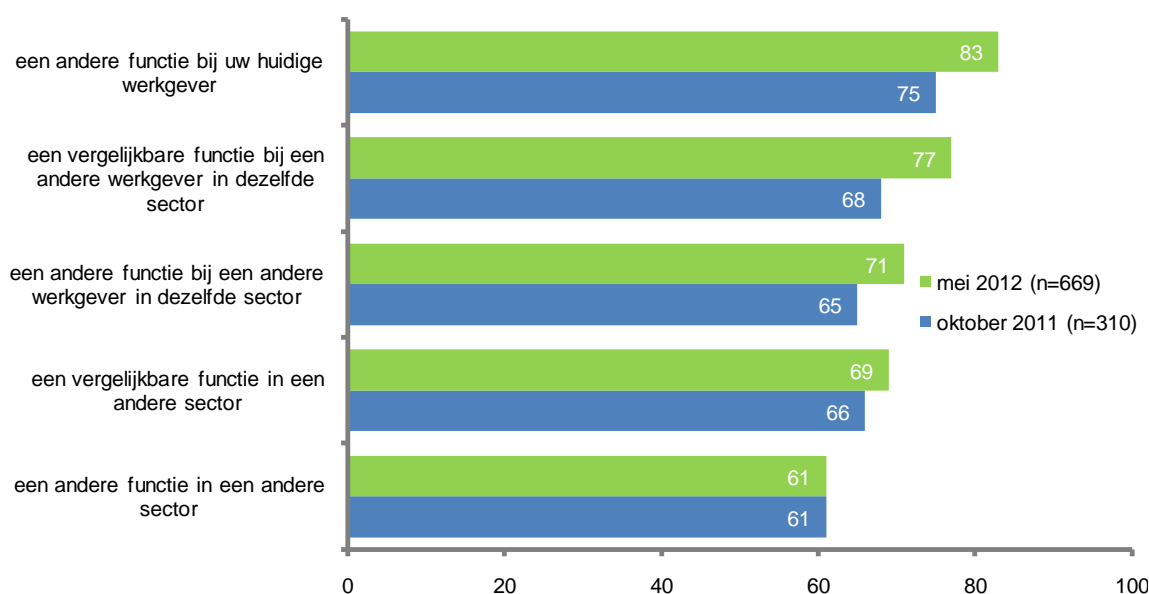
Zoals is af te leiden uit de verdeling aan het begin van deze paragraaf, verwachten bijna vier op de tien werkzamen niet in staat te zijn in hun huidige baan door te werken tot hun AOW-gerechtigde leeftijd (21% 'nee', 16% 'weet niet'). Aan deze groep is gevraagd of dit met fysiek of geestelijk lichter werk wel mogelijk zou zijn en of daar nog wat anders voor nodig is. Ruim de helft (52%) geeft aan dat dit met fysiek lichter werk wel zou kunnen, 38% met geestelijk minder belastend werk. Op een andere manier kan dit via een andere baan, omscholing of als men minder uren gaat werken.

## 2 Bereidheid tot mobiliteit, omscholing en bijscholing

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

In hoeverre staat men open voor het switchen van baan en waarom wil men dit wel of niet? Veel mensen staan open voor een andere werkomgeving of baan. We zien hierin een stijging ten opzichte van een half jaar geleden. Het liefst blijft men bij de huidige werkgever, maar dan in een andere functie (83%). Ongeveer driekwart staat open voor werk bij een andere werkgever in dezelfde sector, dan wel in een vergelijkbare of ander type functie.

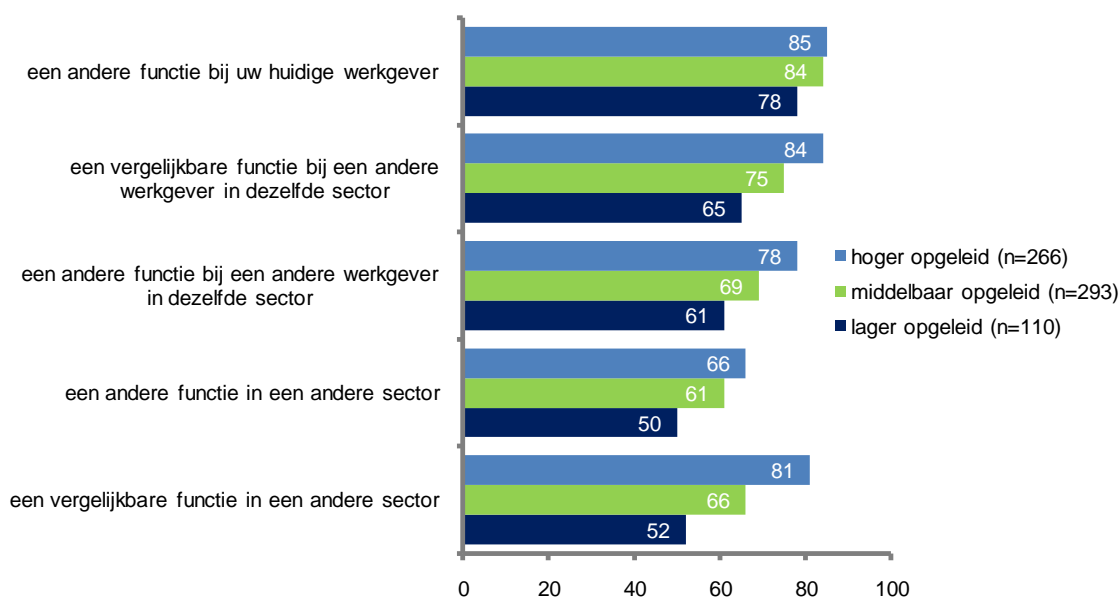
8 | Staat u open voor\*... (in %)



\*in mei 2012 is deze vraag voorgelegd aan alle werkbaren. In oktober 2011 alleen aan personen die aangeven niet in staat te zijn om to hun 65<sup>e</sup> door te werken.

Het minste animo is er voor een vergelijkbare functie in een andere sector, maar zelfs dan geeft bijna tweederde aan hier open voor te staan.

Hoger opgeleiden staan vaker open voor het switchen van baan dan lager opgeleiden. Hoger opgeleiden staan hier met name vaker voor open als het om het switchen naar een andere werkgever (zowel binnen als buiten dezelfde sector) gaat.



De belangrijkste reden om van baan te wisselen (ook als dat nu niet noodzakelijk is) is een hoger salaris. Het aangaan van een nieuwe uitdaging wordt door ook ongeveer de helft genoemd. Daarnaast noemt circa een derde redenen zoals gemotiveerd te blijven, zich verder te kunnen ontplooiën, door te kunnen groeien of aan de slag te blijven. Werk dat minder belastend is, wordt het minst vaak genoemd als reden om van baan te wisselen.

Hoger opgeleiden noemen vaker redenen die betrekking hebben op ontplooiing, uitdaging en werk dat past bij kennis, vaardigheden en interesses. Lager opgeleiden zouden eerder van baan wisselen om hun gezondheid minder te belasten.

10 | Wat zijn voor u redenen om van baan te wisselen ook als dat nu niet noodzakelijk is? (werkzame beroepsbevolking; n=669)

	totaal	lager opgeleid	middelbaar opgeleid	hoger opgeleid
	%	%	%	%
• hoger salaris	56	53	53	60
• een nieuwe uitdaging	49	<b>29</b>	45	<b>61</b>
• gemotiveerd blijven	37	29	<b>32</b>	<b>46</b>
• me verder ontplooiën	34	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>48</b>
• door kunnen groeien	32	25	<b>25</b>	<b>42</b>
• aan de slag blijven	32	39	34	<b>26</b>
• geen beroep willen doen op een uitkering	27	33	27	23
• betere combinatie werk-privé	26	<b>15</b>	27	28
• werk dat beter past bij mijn interesse	25	17	<b>21</b>	<b>33</b>
• werk dat beter past bij mijn kennis en vaardigheden	22	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>31</b>
• kortere reistijd	21	16	19	<b>25</b>
• minder belasting voor mijn gezondheid	17	<b>26</b>	18	<b>12</b>
• werk dat beter is afgestemd op mijn belastbaarheid	15	16	13	16
• geen van deze	9	12	10	<b>6</b>

Ook zien we verschillen naar leeftijd. De groep tussen 55 en 64 heeft minder redenen om van baan te wisselen. De groep van 25 tot en met 34 jaar noemt meer redenen dan gemiddeld. Zo noemt deze groep bijvoorbeeld vaker een hoger salaris, een nieuwe uitdaging en zich verder kunnen ontplooien als redenen om van baan te wisselen.

11 | Wat zijn voor u de redenen om van baan te wisselen ook als dat nu niet noodzakelijk is (naar leeftijd; werkzame beroepsbevolking; n=669)

		18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
	totaal	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar
	%	%	%	%	%	%
• hoger salaris	56	69	<b>73</b>	58	<b>50</b>	<b>29</b>
• een nieuwe uitdaging	49	51	<b>59</b>	<b>56</b>	47	<b>23</b>
• gemotiveerd blijven	37	38	<b>46</b>	42	33	<b>19</b>
• me verder ontplooien	34	50	<b>52</b>	36	29	<b>8</b>
• door kunnen groeien	32	<b>66</b>	<b>50</b>	35	<b>21</b>	<b>5</b>
• aan de slag blijven	32	23	27	27	<b>42</b>	33
• geen beroep willen doen op een uitkering	27	26	21	27	<b>34</b>	22
• betere combinatie werk-privé	26	20	<b>39</b>	30	<b>17</b>	<b>14</b>
• werk dat beter past bij mijn interesse	25	30	<b>38</b>	28	<b>17</b>	<b>12</b>
• werk dat beter past bij mijn kennis en vaardigheden	22	25	<b>29</b>	21	18	19
• kortere reistijd	21	13	<b>29</b>	21	22	<b>9</b>
• minder belasting voor mijn gezondheid	17	14	12	14	19	<b>26</b>
• werk dat beter is afgestemd op mijn belastbaarheid	15	7	17	11	15	18
• geen van deze	9	3	<b>3</b>	8	6	<b>27</b>

Wat zijn de belangrijkste belemmeringen bij het wisselen van baan? Men heeft vooral angst om de zekerheid van de huidige vaste baan te verliezen. Ruim vier op de tien ziet daarnaast een achteruitgang in het salaris als belangrijkste belemmering, een derde heeft het idee dat een baanwisseling niks oplevert.

12 | Wat zijn voor u/zouden voor u de belangrijkste belemmeringen kunnen zijn bij het wisselen van baan? (werkzame beroepsbevolking; n=669)

		18-25	25-34	35-44	45-54	55-64
	totaal	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar
	%	%	%	%	%	%
• een tijdelijk contract in plaats van mijn huidige vaste contract	54	53	60	57	53	<b>39</b>
• ik wil de zekerheid van mijn huidige baan niet opgeven	51	46	53	50	47	57
• achteruitgang in mijn salaris	44	38	49	46	46	<b>28</b>
• levert me niets op, ik zit goed waar ik zit	32	26	<b>21</b>	28	<b>39</b>	<b>46</b>
• er zijn op dit moment niet voldoende banen	24	27	30	20	25	22
• ik heb veel lasten zoals een hypotheek	20	10	<b>29</b>	20	18	13
• ik ben bang dat ik dan minder leuk werk krijg	19	18	22	19	16	17
• in een nieuwe baan moet ik weer onderaan beginnen	15	11	<b>26</b>	13	13	8
• ik denk niet dat ik in staat ben een andere baan te vinden	10	-	<b>4</b>	<b>6</b>	11	<b>30</b>
• ik beschik niet over de juiste kennis en vaardigheden om een andere baan uit te voeren	8	10	9	7	8	5
• ik zie het niet meer zitten om me te laten omscholen	7	3	<b>3</b>	<b>3</b>	10	<b>19</b>
• anders	9	7	7	<b>13</b>	7	12

Slechts een enkeling ziet omscholing als belemmering om van baan te wisselen, net als een gebrek aan de juiste kennis en vaardigheden om een andere baan uit te voeren. De groep tus-

sen 25 en 34 jaar ziet vaste lasten (hypotheek) en het opnieuw onderaan beginnen vaker als belemmering om te wisselen. Personen vanaf 45 jaar geven vaker aan dat een wisseling hen niets oplevert. Verder vindt de oudste werkzame groep een tijdelijk contract of achteruitgang in salaris minder vaak een belemmering dan de andere leeftijdsgroepen. Dertig procent van de 55-plussers denkt niet in staat te zullen zijn om een andere baan te vinden.

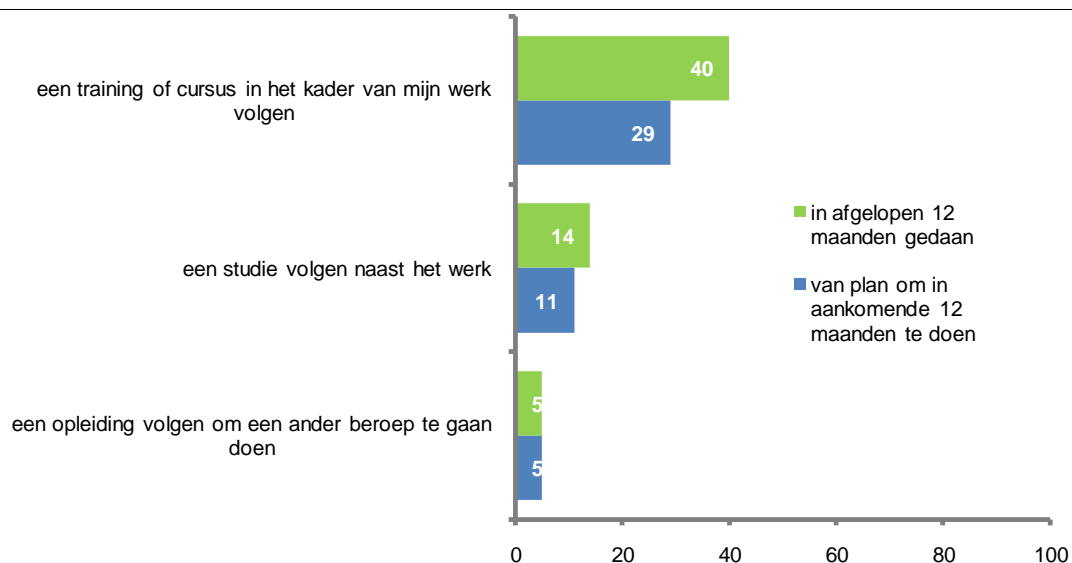
Lager opgeleiden geven vaker aan dat een baanwisseling hen niets oplevert (44%) en zien het vaker niet meer zitten om zich te laten omscholen (15%). In de volgende paragraaf gaan we verder in op de houding ten aanzien van leren en omscholing om de huidige werksituatie te veranderen.

## 2.2 Bijscholing en omscholing

In oktober 2011 gaf 43% van de werkenden aan in de afgelopen twaalf maanden een bedrijfsopleiding te hebben gevolgd en in mei 2012 40%<sup>4</sup>. Drie op de tien zijn van plan om dit in de aankomende twaalf maanden te gaan doen.

14% volgde in de afgelopen 12 maanden een studie naast het werk en 5% heeft aan omscholing gedaan. Een vergelijkbaar aandeel werkenden is dit van plan te gaan doen.

13 | Wat geldt voor u? (werkzame beroepsbevolking; n=669; in %)

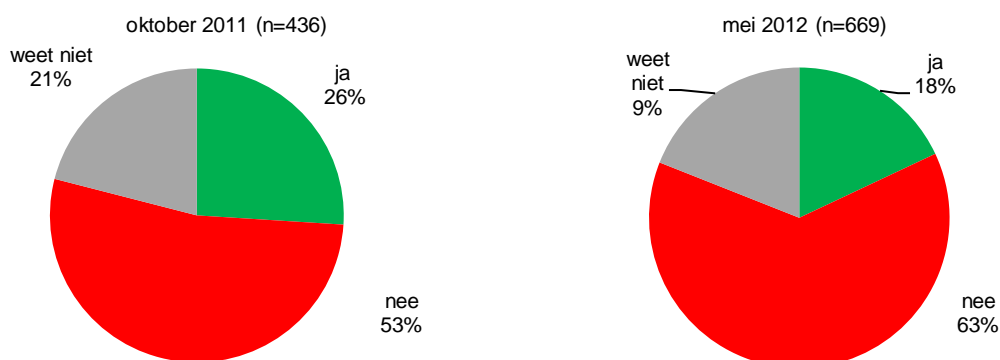


Hoger opgeleiden hebben in de afgelopen 12 maanden vaker een training of cursus gevolgd in het kader van werk (47%) dan lager opgeleiden (25%). Ook zijn ze vaker van plan dit in de aankomende 12 maanden te gaan doen (35%; lager opgeleiden: 17%). 25- tot 35-jarigen hebben ook in de afgelopen 12 maanden vaak aan bijscholing gedaan (51%), tegen 40% van de 55-plussers.

<sup>4</sup> Dit cijfer ligt in lijn met de cijfers uit de meest recente Enquête Bedrijfsopleidingen van het CBS, waaruit blijkt dat in 2010 36 procent van de werknemers in het bedrijfsleven een bedrijfsopleiding heeft gevolgd. Hieraan is 1,6 miljard euro uitgegeven. Dat is gemiddeld 435 euro per werknemer.

In oktober 2011 zagen we dat ruim een kwart van de werknemers over een individueel opleidingsbudget beschikt. In mei 2012 is dit 18%. Hoger opgeleide werknemers beschikken vaker over een individueel opleidingsbudget (25%). Van de mensen tot 25 jaar weet 33% of zij over een individueel opleidingsbudget beschikken. Onder de andere leeftijdsgroepen is dat gemiddeld 18%.

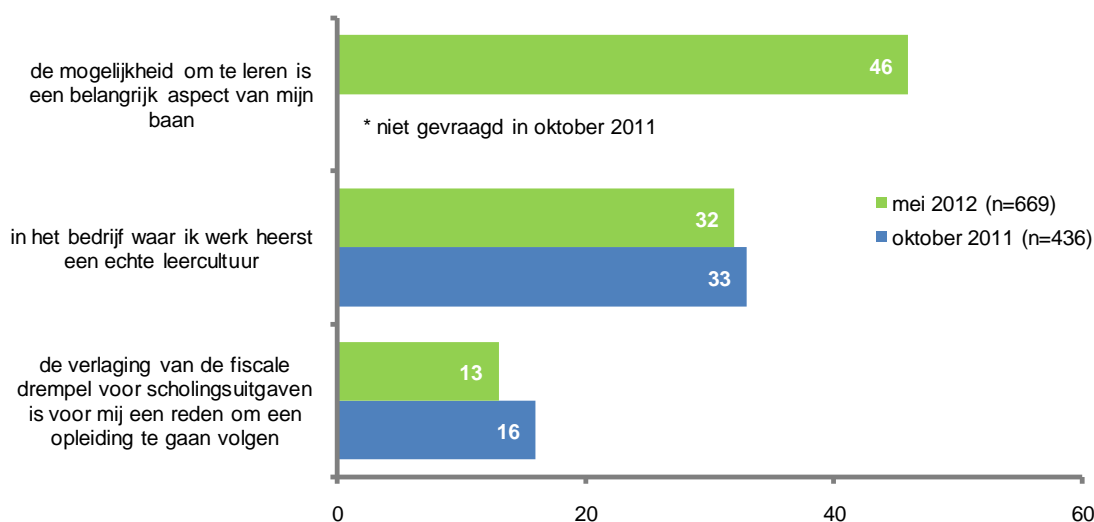
14 | Beschikt u binnen het bedrijf waar u werkt over een individueel opleidingsbudget? (werkzame beroepsbevolking; in %)



Voor 46% van de werkenden is de mogelijkheid om te leren een belangrijk aspect van hun baan. Net als in oktober 2011 vindt een derde dat er een echte leercultuur heerst in het bedrijf waar men werkt.

De fiscale drempel voor scholingsuitgaven wordt verlaagd van € 500 naar € 250 per jaar. Dit betekent dat je alle scholingskosten boven € 250 al mag aftrekken van de belasting. Voor 13% van de werkenden is dit een reden om een werkgerelateerde opleiding te gaan volgen.

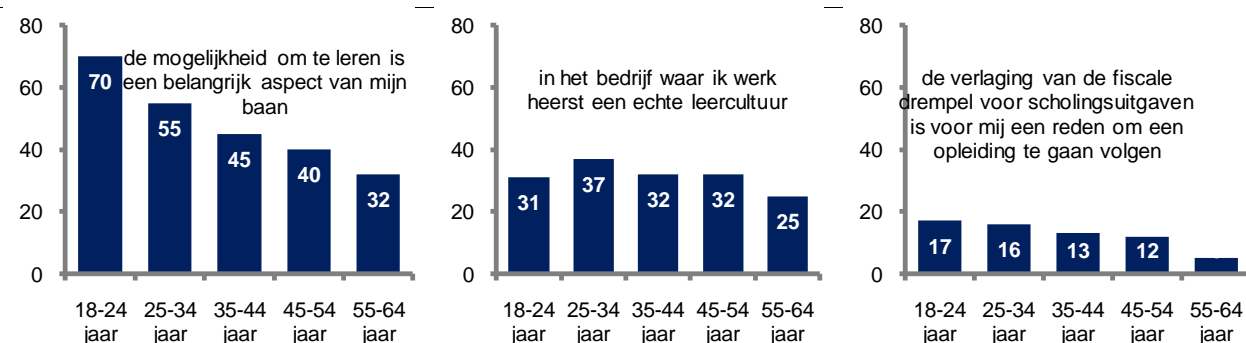
15 | Stellingen leercultuur: In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraak... (werkzame beroepsbevolking; % (helemaal) mee eens)





De mogelijkheid om te kunnen leren van je baan wordt door hoger opgeleiden vaker belangrijk gevonden. Ook geven zij vaker aan dat er een echte leercultuur in hun bedrijf heerst. Als we inzoomen op leeftijdsverschillen, dan zien we vooral dat de mogelijkheid om te leren een steeds minder belangrijk aspect van de baan wordt naarmate men ouder wordt.

16 | Stellingen leercultuur, naar leeftijd (n=669; in %)



We zagen al dat veel werknemers een werkgerelateerde opleiding volgen of dit van plan zijn. Stel dat men een werkgerelateerde opleiding mag volgen, die voor de helft in eigen tijd en de helft in de baas' tijd plaatsvindt: in hoeverre is men dan bereid om deze tijdsinvestering te doen? Bijna een derde is hiertoe bereid en 55% wil dit alleen als het een opleiding is waar men ook zelf verder mee komt (dus als de scholing niet alleen iets oplevert voor de werkgever, maar ook voor zichzelf).

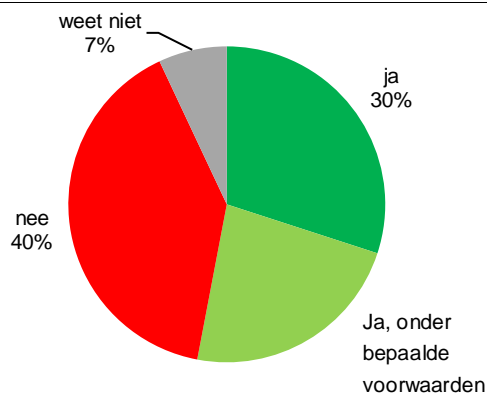
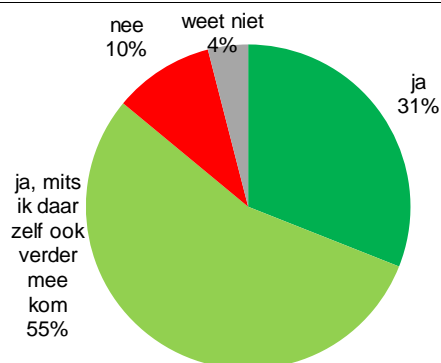
Hoger opgeleiden zijn vaker bereid deze tijdsinvestering te doen (38% 'ja'), ook wanneer men (een deel van) de kosten zelf op zich moet nemen (37% 'ja'). In de totale groep werkenden ligt deze bereidheid op 30%. Ook lager opgeleiden zijn vaak bereid een tijdsinvestering te doen, zij het iets minder vaak dan hoger opgeleiden (daarvan zegt 19% nee).

17 | Stellingen werkgerelateerde opleiding (werkzame beroepsbevolking; in %)

Stel dat u een werkgerelateerde opleiding mag volgen.

Deze opleiding vindt voor een deel plaats in de tijd van de baas en een deel in uw eigen tijd. Bent u bereid deze tijdsinvestering te doen? (n=669)

Stel dat u ook een deel van de kosten op u moet nemen. Bent u bereid dat te doen? (selectie: iedereen die bereid is de tijdsinvestering te doen, n=577)



En als men dan de helft van de kosten van de opleiding zou moeten dekken, wil men dit dan nog steeds? 30% heeft hier dan geen moeite mee en 23% zou het doen onder bepaalde voorwaarden. Men geeft hierbij vooral aan dat het afhangt van de hoogte van de bijdrage (28%), in welke mate de kosten terugverdiend kunnen worden (19%) en in welke mate de opleiding bijdraagt aan carrièrekansen (17%).

Ook hier zijn we een verschil naar opleiding: 53% van de lager opgeleiden wil niet een deel van kosten op zich nemen. Bij hoger opgeleiden is dit 30%. Als we kijken naar inkomen zien we dat alleen de allerhoogste inkomens het minste een probleem hebben met de eigen bijdrage (31% wil geen bijdrage leveren versus 40% tot 50% van de andere inkomensgroepen).

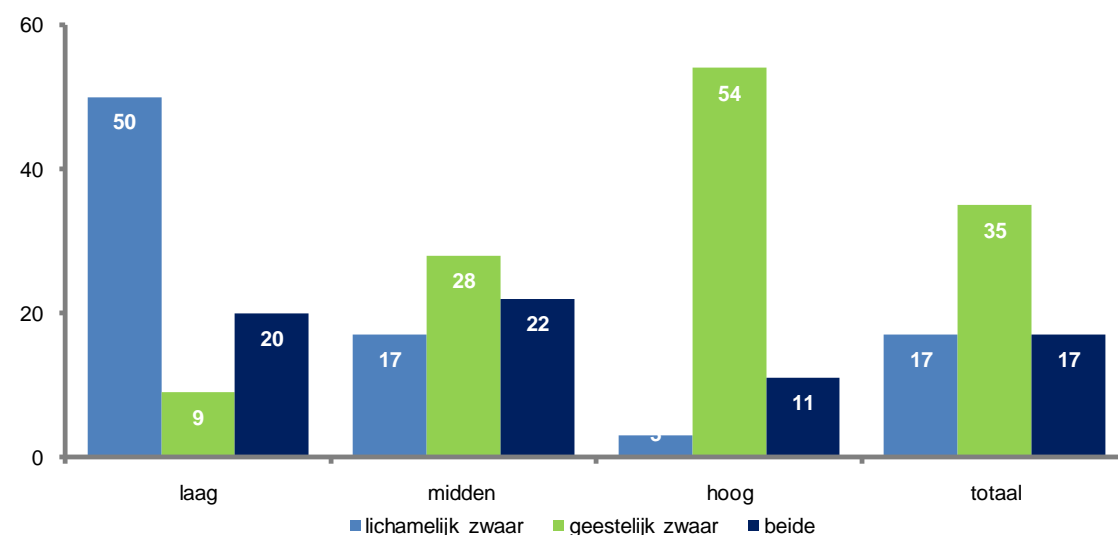
Voor vier op de tien gaat deze constructie te ver; men ziet dan af van het volgen van een werkgerelateerde opleiding.

### 3 Faciliteiten die doorwerken stimuleren

#### 3.1 De jaarlijkse gezondheidscheck

Hoe zwaar ervaart men het huidige werk? In totaal ervaart 17% hun beroep als lichamelijk zwaar, 35% als geestelijk zwaar en 17% als geestelijk én lichamelijk zwaar. We zien sterke verschillen in opleidingsniveau. De helft van de lager opgeleiden ervaart het huidige werk als lichamelijk zwaar en 9% ervaart het als geestelijk zwaar. Onder hoger opgeleiden is dit andersom: 3% ervaart hun werk als lichamelijk zwaar en 54% als geestelijk zwaar. Middelbaar opgeleiden zitten hiertussen in.

18 | Wat is op uw werk van toepassing? (naar opleidingsniveau; n=669; in %)

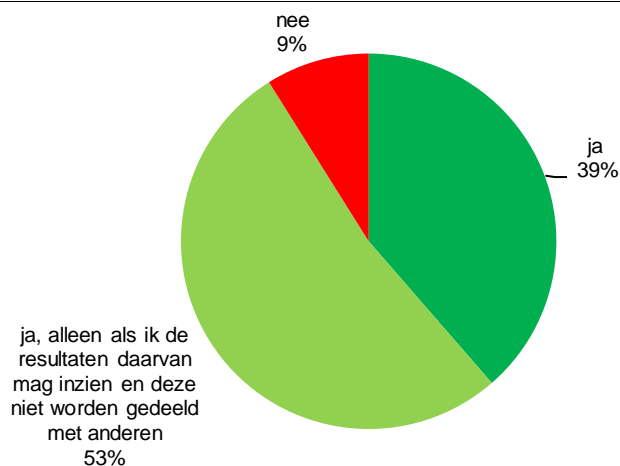


Qua uitval zien we geen verschillen in opleidingsniveau. In totaal is 15% van de ondervraagden weleens langer dan 3 maanden uitgevallen en denkt 3% dat dit in de aankomende 5 jaar gaat gebeuren. 55- tot 65-jarigen (21%) zijn vaker langer dan 3 maanden uitgevallen. Opvallend is dat er geen verband is tussen uitval en de mate waarin werk als lichamelijk of geestelijk zwaar wordt ervaren. Er zijn geen verschillen naar opleidingsniveau.

Personen die verwachten dat ze binnen 5 jaar minimaal 3 maanden gaan uitvallen, geven aan dat dit komt doordat men tegen een burn-out aan zit, men een chronische ziekte heeft of doordat men veel stress heeft.

Een mogelijkheid om de gezondheid van werknemers goed te monitoren en te verbeteren, is door een jaarlijkse gezondheidscheck uit te voeren. Werknemers staan hier positief tegenover: 39% staat hier voor open en nog eens 52% staat er voor open, maar alleen als de resultaten ervan niet zichtbaar zijn voor anderen. Een op de tien werknemers zou geen jaarlijkse gezondheidscheck willen.

19 | Staat u open voor een jaarlijkse gezondheidscheck (werkzame beroepsbevolking; n=669; in %)



Mannen (42%) en personen tussen 55 en 65 jaar (54%) staan vaker open voor een jaarlijkse gezondheidscheck.

Van welke faciliteiten van de werkgever ter verbetering van de gezondheid zou men gebruik willen maken? Hier zien we ook dat er veel draagvlak is voor de gezondheidscheck. Een derde zou dit graag willen, net als korting op de sportschool. Een fietsplan en een werkplekonderzoek worden door ongeveer een kwart wenselijk genoemd. Staand werken of vergaderen, het stimuleren van de trap en een cursus stoppen met roken zijn minder gewenste faciliteiten.

20 | Faciliteiten ter verbetering van de gezondheid (werkzame beroepsbevolking; n=669)

	faciliteiten	
	gewenst %	biedt het bedrijf %
• gezondheidscheck	32	13
• korting op sportschool	30	22
• fietsplan	27	42
• werkplekonderzoek (hoogte stoel, veiligheid etc.)	23	33
• aangepaste werktijden	13	22
• persoonlijk budget voor werken aan inzetbaarheid	13	4
• lunchwandelen	11	8
• bedrijfssport (bv. hockeyen of zwemmen met collega's)	11	8
• hulp bij afvallen	9	3
• sportdag	8	9
• korting op deelname aan sportevenementen	7	8
• staand werken of vergaderen	5	6
• stimuleren van de trap (bv. nationale Traploopweek)	5	4
• cursus stoppen met roken	4	7
• anders	1	2
• geen	27	31

In hoeverre is er een discrepantie tussen de faciliteiten die men wenst en de faciliteiten die de werkgever nu aanbiedt? De gezondheidscheck is door een derde gewenst, maar wordt (slechts) door 13% van de bedrijven aangeboden. Ook korting op de sportschool is vaker een wens (30%) dan dat het al wordt aangeboden (22%). Voor het fietsplan, het werkplekonderzoek en aangepaste werktijden geldt dat deze juist vaker worden aangeboden door het bedrijf, maar dat hier in relatieve zin minder behoefte aan is.

Zijn er verschillen in de behoeften naar kenmerken van werkenden?

- **Leeftijd:** de oudst werkende groep heeft de meeste behoefte aan een gezondheidscheck (35%), een fietsplan (29%) en een werkplekonderzoek (27%). Ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen hecht men veel belang aan aangepaste werktijden (20%). Verder valt op dat de groep van 25 tot en met 34 jaar veel behoefte heeft aan sportgerelateerde faciliteiten, zoals korting op de sportschool (41%), bedrijfssport (16%) en korting op deelname aan sportevenementen (14%). De groep tussen 35 en 45 jaar heeft de minste behoefte aan faciliteiten, de groep tussen 45 en 55 jaar heeft veel behoefte aan de gezondheidscheck (43%).
- **Opleiding:** hoger opgeleide werknemers hebben meer behoefte aan gezondheidsbevorderende faciliteiten dan lager opgeleiden. Eruit springen het werkplekonderzoek (29%), fietsplan (31%), persoonlijk budget voor werken aan inzetbaarheid (18%), bedrijfssport (16%) en lunchwandelen (15%).
- **Sector:** binnen de sectoren overheid/onderwijs is er de meeste behoefte aan faciliteiten zoals het fietsplan en bedrijfssport. Binnen de landbouw, industrie en bouw is er de minste behoefte aan de voorgelegde faciliteiten.

### 3.2 Factoren die van belang zijn om aan het werk te blijven

Het is niet vanzelfsprekend dat werknemers tot hun pensioen betaald werk behouden. Er is bijvoorbeeld een risico dat men werkloos, langdurig ziek of arbeidsongeschikt raakt. Welke zaken helpen het meest om ervoor te zorgen dat men het werk blijft doen en wat doen werkgevers op dit gebied? In de tabel op de volgende bladzijde zijn de antwoorden op deze vragen weergegeven. Omdat de vraagstelling van oktober 2011 licht afwijkt van die van mei 2012 is voorzichtigheid geboden bij het vergelijken van uitkomsten. De verschillen in de percentages worden voor het grootste gedeelte verklaard doordat men in oktober 2011 zoveel antwoorden kon aankruisen als men maar wilde, terwijl men in mei 2012 maximaal drie antwoorden kon geven.

Een goede werksfeer, goede arbeidsomstandigheden, erkenning en waardering en een goede combinatie van werk en privé helpen het meest om ervoor te zorgen dat men aan het werk blijft. Deze zaken werden in oktober 2011 ook het vaakst aangehaald.

In hoeverre is er een discrepantie tussen wat men wil en waar de werkgever in voorziet? Werknemers hebben de meeste behoefte aan een goede werksfeer en arbeidsomstandigheden; ze geven ook het vaakst aan dat deze zaken goed geregeld zijn op hun werk. Ook heeft drie tiende behoefte aan erkenning en waardering voor prestaties en dat werk en privé goed gecombineerd kunnen worden. Ruim een kwart geeft aan dat dit goed geregeld is op hun werk.

Een aantal zaken worden vaak goed geregeld, maar hiervan vindt men niet dat deze effectief zijn om langer aan het werk te blijven. Het gaat hier om aandacht voor om-/bijscholing, de mogelijkheid om meer of minder uren te werken, het oplossen van problemen op de werkvloer en het stimuleren van de gezondheid van medewerkers.

21 | Zaken die ervoor zorgen dat men aan het werk blijft\*\*\*\*

	Welke van de volgende zaken helpen u het meest om aan het werk te blijven?		Welke van de volgende zaken is geregeld op uw werk?	
	**oktober 2011 (n=436)	mei 2012 (n=669)	***oktober 2011 (n=436)	mei 2012 (n=669)
	%	%	%	%
• zorgen voor een goede werksfeer	58	<b>42</b>	36	<b>55</b>
• zorgen voor goede arbeidsomstandigheden	57	<b>41</b>	32	<b>41</b>
• mensen krijgen erkenning/waardering voor prestaties	52	<b>32</b>	23	<b>25</b>
• combinatie werk-privé wordt makkelijk gemaakt	41	<b>29</b>	25	<b>27</b>
• mensen motiveren	34	<b>26</b>	22	<b>20</b>
• aandacht voor omscholing en bijscholing	30	<b>19</b>	30	<b>40</b>
• aandacht werkbelasting in relatie tot belastbaarheid	39	<b>20</b>	18	<b>10</b>
• doorgroei naar andere functies wordt gestimuleerd	27	<b>19</b>	19	<b>21</b>
• mogelijk om meer of minder uren te werken	*	<b>16</b>	*	<b>44</b>
• problemen op de werkvloer worden opgelost	37	<b>14</b>	25	<b>35</b>
• aandacht voor stresspreventie	26	<b>7</b>	11	<b>8</b>
• gezondheid van werknemers wordt gestimuleerd (fiet-senplan, sporten etc.)	22	<b>4</b>	25	<b>21</b>
• een jaarlijkse gezondheidscheck	13	<b>2</b>	8	<b>8</b>
• jaarlijks wordt bepaald of je nog voldoende fit en ge-kwalificeerd bent	*	<b>2</b>	*	<b>6</b>
• werk wordt aangepast als het te zwaar is	41	*	23	<b>16</b>
• zorgen dat werknemers plezier hebben in hun werk	67	*	27	<b>28</b>
• zorgen dat medewerkers zich breder ontwikkelen en breder inzetbaar zijn	30	*	21	*
• jaarlijks inzetbaarheidsgesprek	13	*	15	*
• geen van deze	6	<b>4</b>	21	<b>12</b>

\*antwoordcategorie niet opgenomen in vragenlijst

\*\* in oktober 2011 was de vraagstelling 'wat heeft u nodig om gezond tot het pensioen te kunnen werken?'

\*\*\* in oktober 2011 was de vraagstelling 'wat wordt er binnen uw bedrijf gedaan om dit te stimuleren?'

\*\*\*\* in mei 2012 kon men maximaal drie antwoorden geven, in oktober 2011 kon men meer antwoorden geven. Hierdoor is voorzichtigheid geboden bij het vergelijken van de cijfers.

Als het gaat om zaken die werknemers kunnen doen die het meest helpen om lang aan het werk te blijven, zien we enkele verschillen naar leeftijd. Mensen in de leeftijd tussen 25 en 35 jaar (vaak met jonge kinderen) hebben vaker behoefte aan het goed kunnen combineren van werk met het privéleven (39%). 55-plussers vinden goede arbeidsomstandigheden (52%), erkenning voor prestaties (42%) en het voorkomen van overbelasting (28%) relatief belangrijk. Jongeren vinden het belangrijk om gemotiveerd gehouden te worden (48%) en dat problemen op de werkvloer opgelost worden (29%). Hoger opgeleiden hebben meer behoefte aan een goede afstemming van werk en privé (34%), door kunnen groeien (26%) en aandacht voor omscholing en bijscholing (24%)

De volgende tabel geeft de verschillen weer per sector. Mensen die in de landbouw, industrie en bouw werken, vinden hun werk vaak minder flexibel en vinden dat er een minder goede werksfeer heerst. Mensen die werkzaam zijn in de handel, vervoer, horeca vinden dat er weinig aandacht is voor omscholing en bijscholing en stresspreventie. Werkzamen binnen de telecom en dienstverlening ervaren vaker dat ze scherp en gemotiveerd gehouden worden en ervaren een goede combinatie tussen werk en privé. Aan de andere kant is werk in deze sector minder flexibel; het wordt minder snel aangepast als het te zwaar is.

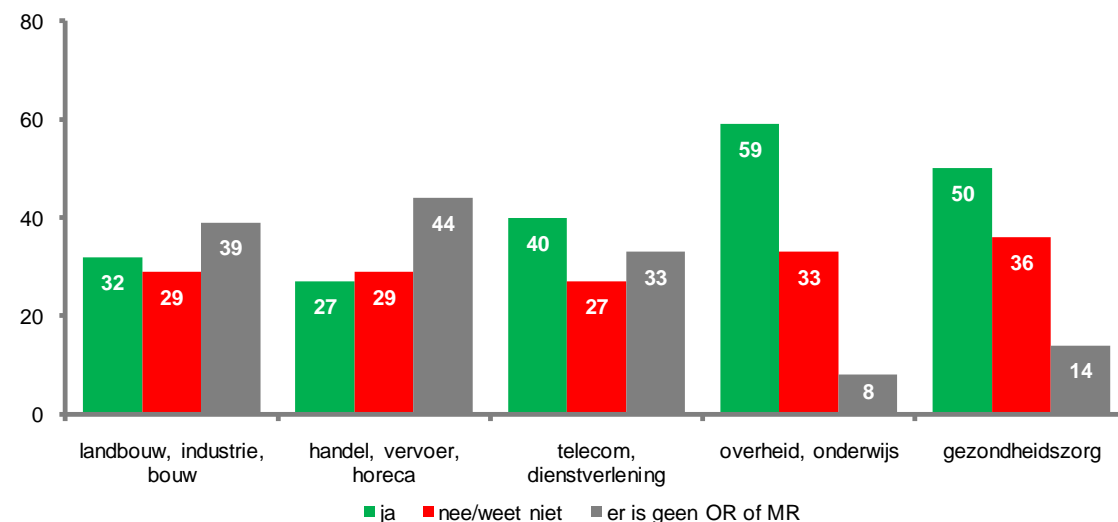
Personen die binnen de overheid en het onderwijs werkzaam zijn, vinden hun werkomstandigheden vaker gunstig. Deze hebben voornamelijk betrekking op de flexibiliteit van het werk, bijscholing en gezondheid van medewerkers. Plezier blijft iets vaker achter dan in andere sectoren. Werknemers binnen de gezondheidszorg vinden relatief vaak dat er veel aandacht is voor om- en bijscholing en dat de werktijden flexibel zijn.

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

	vaker dan gemiddeld genoemd		minder vaak dan gemiddeld genoemd	
		%		%
• landbouw, industrie, bouw			goede werksfeer	46
			mogelijk om meer of minder te werken	29
			aandacht voor om-bijscholing	27
			combinatie werk-privé makkelijk	15
			erkenning voor prestaties	15
			mensen worden gemotiveerd gehouden	12
• handel, vervoer, horeca			aandacht voor om-bijscholing	29
			aandacht voor stresspreventie	4
• telecom, dienstverlening	combinatie werk-privé makkelijk	35	werk aangepast als te zwaar is	11
	erkenning voor prestatie	34		
	mensen worden gemotiveerd gehouden	28		
• overheid, onderwijs	mogelijk meer/minder uren te werken	61	zorgen voor plezier in het werk	21
	aandacht om-bijscholing	56		
	combinatie werk-privé makkelijk	35		
	gezondheid medewerkers gestimuleerd	29		
	jaarlijks bepaald of voldoende fit/capabel	10		
aandacht stresspreventie	15			
• gezondheidszorg	mogelijk om meer of minder te werken	53		
	aandacht voor om-bijscholing	50		

Vier op de tien werkenden geven aan dat de OR en MR een actieve rol spelen om zaken waarvoor men aan het werk blijft te realiseren. We zien grote verschillen per sector.

23 | Speelt de Ondernemingsraad (OR) of Medezeggenschapsraad (MR) in uw organisatie een actieve rol om dit soort zaken te realiseren? (naar sector; n=669; in %)



Bij de overheid, het onderwijs en de gezondheidszorg is er in meer dan de helft van de gevallen een ondernemingsraad of medezeggenschapsraad die een bijdrage kan leveren aan het realiseren van goede arbeidsomstandigheden. Meer dan een derde van de werkzamen binnen landbouw, industrie, bouw, handel, vervoer, horeca en telecom en dienstverlening geven aan dat er geen OR of MR binnen hun bedrijf aanwezig is.

### 3.3 In gesprek met de eigen werkgever

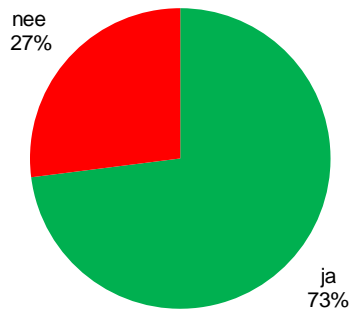
In de vorige paragraaf is ingegaan op wat mensen het meest helpt om het huidige werk te blijven uitvoeren. Gevraagd is of men weleens met de leidinggevende hierover heeft gesproken. Dit is bij driekwart van de werkenden het geval. Hoger opgeleiden hebben dit vaker gedaan (78%) dan lager opgeleiden (60%). Jongeren tot 25 jaar spreken er minder vaak over met hun manager (43% spreekt er niet over).

In ruim zes op de tien gevallen werd hier door de leidinggevende positief op gereageerd, slechts 6% reageerde negatief.

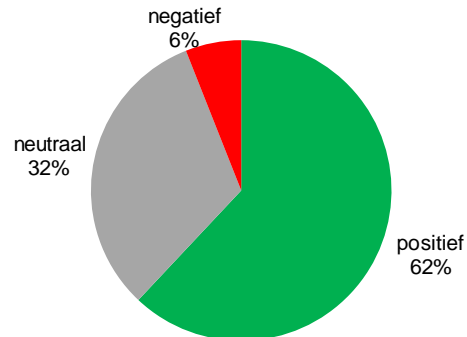


24 | In hoeverre heeft men met de werkgever gesproken en hoe werk hierop gereageerd?

U gaf aan dat de volgende zaken voor u het meest helpen om aan het werk te blijven. Heeft u weleens met uw leidinggevende over een van deze onderwerpen gesproken? (n=641; in %)



Hoe werd hierop gereageerd? (n=467; in %)



Wat was de aanleiding voor het gesprek met de leidinggevende? In 40% heeft men met de leidinggevende gesproken in het kader van een beoordelings- of functioneringsgesprek. Bij ruim een op de tien was er sprake van een algemeen gesprek (tussendoor, in de wandelgangen). Een op de tien noemt een te hoge werkdruk, de persoonlijke gezondheid, of vervelende situatie op de werkvloer als aanleiding voor het gesprek met de leidinggevende.

25 | Wat was de aanleiding voor dit gesprek? (selectie: iedereen die weleens met de leidinggevende heeft gesproken; n=467)

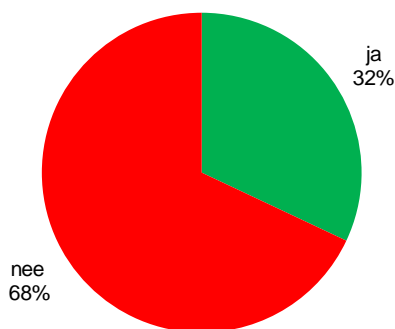
	%
• Functionerings-beoordelingsgesprek	40
• algemeen gesprek, tussendoor, in de wandelgangen	13
• werk te zwaar, werkdruk, persoonlijke gezondheid, burn-out	12
• een vervelende situatie op de werkvloer (met andere collega of leidinggevende)	10
• balans werk-privé, zorg voor kind	9
• doorgroeimogelijkheden, carrière	8
• ontevreden met de aard of inhoud van het werk, sleur	4
• wens tot opleiding	4

Van degenen die niet met hun leidinggevende hebben gesproken, zou een derde dit wel willen. Van deze groep voelt 87% geen belemmeringen om het gesprek aan te gaan. De 13% die hier wel moeite mee heeft, noemt als redenen dat men al eens eerder op gesprek is geweest, maar dat dit op niets uitliep of dat men verwacht dat het gesprek op niks uit loopt.

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

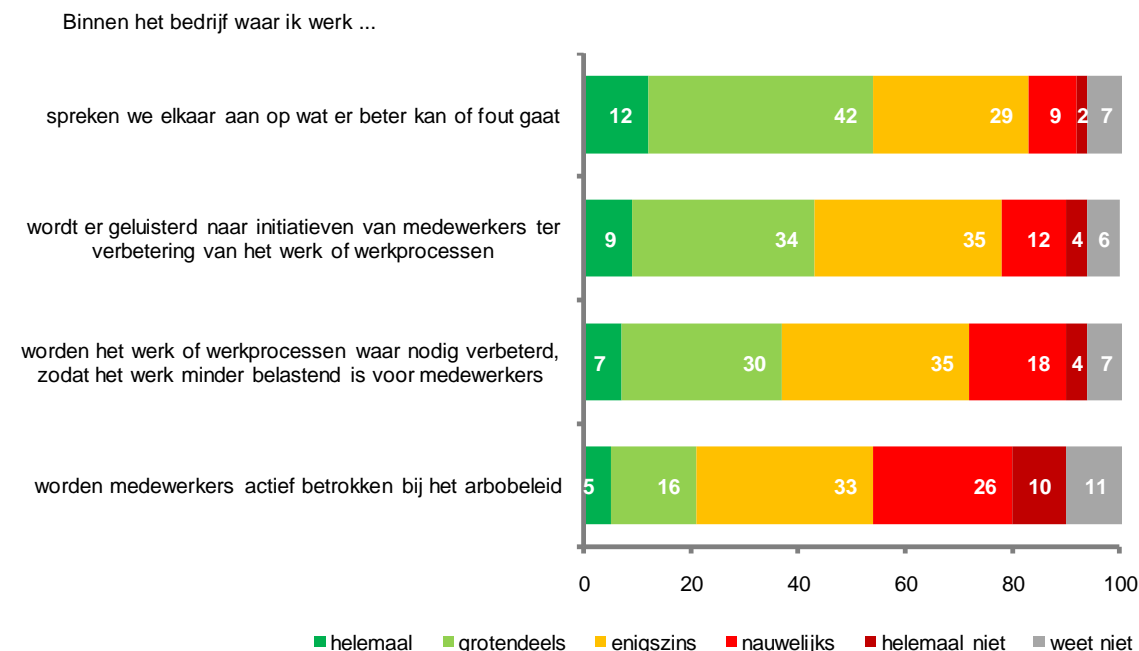
Indien niet over gesproken: Zou u daar met uw leidinggevende over willen spreken? (n=174)

Indien niet over gesproken: Zijn er belemmeringen om het gesprek aan te gaan? (n=174)



Er zijn enkele stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de bedrijfscultuur van het bedrijf waar men werkt. Een meerderheid is het er grotendeels of helemaal mee eens dat men elkaar aan spreekt op wat er beter kan of fout gaat. Minder dan de helft geeft aan dat er wordt geluisterd naar initiatieven van medewerkers ter verbetering van het werk of werkprocessen en dat werkprocessen worden verbeterd waar nodig, zodat het werk minder belastend is voor medewerkers. Slechts twee op de tien geven aan dat medewerkers actief worden betrokken bij het arbobeleid.

27 | Stellingen bedrijfscultuur (n=669; in %)



Er zijn geen verschillen naar achtergrondkenmerken in de scores op deze stellingen. Wel zien we dat de groep die niet wil en kan doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd het minder vaak eens is met alle vier stellingen.

Wanneer mogen werkgevers werknemers aanspreken op hun levensstijl? Meer dan acht op de tien vinden dat dit mag als werknemers veel verzuimen of zich vaak ziekmelden, en als er vermoedens zijn van drugs- of overmatig alcoholgebruik. Voor het aanspreken op het beoefenen van gevaarlijke sporten, overgewicht of roken is echter nauwelijks draagvlak.

28 | Op welke van de volgende zaken vindt u dat werkgevers werknemers mogen aanspreken? (n=669; in %)

