

# Werkvermogen, vitaliteit en employability naar leeftijd en opleiding in het primair onderwijs

Tinka van Vuuren en Frans Marcelissen

*Zijn oudere en laagopgeleide werknemers inderdaad minder inzetbaar dan jongere en hoogopgeleide werknemers? Zijn zij minder gezond, minder productief en met minder plezier aan het werk? Velen denken dat direct met het toenemen van de leeftijd en bij een lagere opleiding de duurzame inzetbaarheid afneemt. In dit artikel onderzoeken wij het verband tussen duurzame inzetbaarheid – vitaliteit, werkvermogen, employability – aan de ene kant en leeftijd en opleiding aan de andere kant. Dit onderzoeken wij aan de hand van een vragenlijstonderzoek onder ongeveer 900 werknemers uit het primair onderwijs. Uit de resultaten blijkt dat met de leeftijd wel de employability afneemt van de werknemers, maar slechts in geringe mate hun werkvermogen en niet hun vitaliteit. Wat betreft opleiding vinden we dat een hogere opleiding niet gepaard gaat met een beter werkvermogen, vitaliteit en employability. Wel treedt een verrassend interactie-effect tussen leeftijd en opleiding op. De oudere, lager dan op HBO-niveau opgeleide werknemers blijken over het beste werkvermogen en vitaliteit te beschikken, maar over de minste employability van alle onderzochte werknemers.*

Het onderwijs zal de komende jaren worden gekenmerkt door kwantitatieve en kwalitatieve lerarentekorten (Commissie Leraren, 2007). Dit komt door de vergrijzing en doordat vele leraren op het punt staan met pensioen te gaan. De vergrijzing vindt in Nederland in een rap tempo plaats. Tot 2040 neemt de gemiddelde leeftijd in Nederland toe. En daarmee de leeftijd van de beroepsbevolking. Arts en Otten (2009) berekenden dat de komende jaren de leeftijd van de potentiële beroepsbevolking verder zal toenemen. Steeds meer werknemers boven de 55 jaar zullen deel uitmaken van het arbeidsproces. Dit maakt dat daarvoor ook een grote uitstroom is te verwachten van personeel vanwege pensionering. Volgens het rapport *De grote uittocht* zullen tussen 2010 en 2020 in de onderwijs- en overheidssectoren 3 op de 10 werknemers daarom vertrekken (VSO, SCO & BZK, 2010). Het aandeel werknemers

van 50 jaar en ouder besloeg in 2008 35 procent in de onderwijs- en overheidssectoren. Dit maakt dat men verwacht dat alleen al als gevolg van pensionering er tot 2020 275.000 mensen zullen vertrekken uit de onderwijs- en overheidssectoren.

Op den duur zullen vele leerkrachten vertrekken, maar nu heeft het onderwijs vooral te maken met vele oudere werknemers die langer doorwerken, ook vanwege de beperking van de uitstaproutes. Meer oudere werknemers en minder jongere werknemers betekent dus langer doorwerken voor iedereen. En dat terwijl werkgevers en werknemers daar lang niet altijd op zitten te wachten. Dit omdat men denkt dat oudere werknemers minder inzetbaar zijn: minder gezond, minder productief en met minder plezier aan het werk zijn. Velen denken dat direct met de leeftijd de duurzame inzetbaarheid afneemt. In deze bijdrage gaan we na of deze beelden over de inzetbaarheid van oudere werknemers terecht zijn voor werknemers werkzaam in het primair onderwijs. Daarnaast onderzoeken we of de opleiding van de werknemers hierbij een rol speelt.

### ***Duurzame inzetbaarheid***

Met duurzame inzetbaarheid bedoelen wij de mate waarin men zijn of haar huidig en toekomstig werk kan en wil blijven uitvoeren (Van Vuuren, 2011, Van Vuuren, Caniëls & Semeijn, 2011). In deze bijdrage sluiten wij aan bij de omschrijving die de Sociaal-Economische Raad geeft van duurzame inzetbaarheid (SER, 2009). Volgens de SER bestaat duurzame inzetbaarheid uit drie elementen: vitaliteit, werkvermogen en employability (zie het voorwoord van dit themanummer).

### ***Leeftijd***

Leeftijd vatten wij in dit onderzoek op als chronologische of kalenderleeftijd. Dit ondanks dat De Lange en collega's (2006) terecht constateren dat het begrip leeftijd naar een proces verwijst dat verscheidene soorten veranderingen in het menselijk leven betreft. Zo is er sprake van veranderingen onder meer op (neuro-) biologisch, psychologisch en sociaal gebied (De Lange e.a., 2006; Kanfer & Ackerman, 2004). Deze veranderingen kunnen volgens De Lange et al. (2006) worden weergegeven in verschillende soorten 'leeftijden', te weten chronologische leeftijd, organisatieleeftijd (aantal jaren dienstervaring of functieduur), leefsituatieleeftijd (bijvoorbeeld burgerlijke staat), psychosociale leeftijd (beeldvorming) en functionele leeftijd (in termen van gezondheid). Toch blijkt uit de literatuurstudie van Brouwer en collega's (2012) dat het meeste onderzoek zich beperkt tot de chronologische of kalenderleeftijd. Hun studie liet tevens zien dat er geen eenduidigheid is over de gehanteerde scheidingslijn voor ouder versus jongere werknemers. Deze liep uiteen in de rapporten en wetenschappelijke literatuur van 45 tot 55

jaar. In deze bijdrage maken wij daarom geen tweedeling naar leeftijd, maar een driedeling: jong (45 jaar en jonger), middelbaar (tussen de 45 en 55 jaar) en oud (55 jaar en ouder).

### ***Werkvermogen en gezondheid naar leeftijd en opleiding***

Eerder onderzoek laat zien dat weliswaar de lichamelijke gezondheid van oudere werknemers achteruit gaat, maar niet in die zin dat hun inzetbaarheid hoeft te verminderen (Nauta et al., 2004). Ook stelt de Stichting van de Arbeid (2011) dat de vergelijking tussen oudere werknemers en jongere werknemers in dezelfde functie wat betreft hun inzetbaarheid op de meeste onderdelen niet negatief uitvalt voor oudere medewerkers.

Van den Berg (2010) laat zien dat een goede gezondheid en een goed werkvermogen belangrijke voorwaarden zijn voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Gezondheid bepaalt voor een groot deel het werkvermogen, maar zeker niet helemaal. Zoals Van den Berg (2010,

---

## *Gezondheid hangt voor een groot deel ook samen met iemands opleiding*

---

blz. 135) stelt: “Werkvermogen is de mate waarin een werkende, gegeven zijn gezondheid, fysiek en geestelijk in staat is tegemoet te komen aan de eisen van het werk.” Dit betekent dat gezondheidsproblemen, afhankelijk van de eisen die het werk stelt, leiden tot beperkingen om te werken of niet. Er zijn dus mensen met gezondheidsproblemen die desondanks goed kunnen werken. Dat neemt niet weg dat het werkvermogen zeker samenhangt met de gezondheid. Zo vinden Burdorf en Elders (2007) dat ziekten en aandoeningen de grootste invloed hebben op het werkvermogen van de werkenden in hun Nederlandse studies onder ruim 6500 bouwvakkers en onder ongeveer 2600 werknemers uit allerlei verschillende soorten bedrijven.

Gezondheid hangt samen met iemands leeftijd (Mackenbach, 2010). Gezondheid hangt echter voor een groot deel ook samen met iemands opleiding. Werknemers met een hogere opleiding voelen zich het meest gezond. De laagst opgeleiden hebben 50 procent meer chronische aandoeningen dan hoogopgeleiden. Ook lopen laagopgeleiden meer risico op allerlei ziekten (Bruggink, 2010; Mackenbach, 2010). Nederlandse laagopgeleiden verschillen in levensverwachting 6 à 7 jaar van hoogopgeleiden (Bruggink et al., 2008). In gezonde levensverwachting verschillen zij zelfs 15 tot 20 jaar.

Deze verschillen naar opleiding en leeftijd treffen we ook aan in de ziekteverzuimcijfers. Het verzuim stijgt met het ouder worden (TNO, 2012). Werkenden jonger dan 25 jaar hebben een ziekteverzuimpercentage net boven de 2 procent, terwijl de oudere werkenden boven de 55 jaar gemiddeld een ziekteverzuimpercentage hebben tegen de 6 procent. Naarmate het opleidingsniveau toeneemt, daalt het ziekteverzuim (Mol & De Vries, 2009). Onder de laagopgeleiden is het verzuim ruim 5 procent per jaar, onder de middelbaar- en hoogopgeleiden respectievelijk 4,3 en 3,2 procent. Er blijkt dus in het algemeen een verband te zijn tussen leeftijd en gezondheid enerzijds en ziekteverzuim anderzijds. Op grond hiervan is te verwachten dat ook het werkvermogen vermindert met het ouder worden. Dit komt ook uit het onderzoek hierover (Burdorf en Elders; 2007, Ilmarinen, 2001, Schalk et al, 2010). Echter niet alle oudere werknemers hebben een slechter tot veel slechter werkvermogen dan zij hadden op jonge leeftijd. Er zijn ook veel ouderen met een even goed of beter werkvermogen dan op jongere leeftijd.

### ***Employability naar leeftijd en opleiding***

De employability – het vermogen om qua competenties en arbeidsmarktpositie aan het werk te zijn en te blijven – neemt duidelijk af met de leeftijd (Van der Heijden, 2002; Maurer, Weiss en Barbeite, 2003; Van Dam, 2004; Nauta et al., 2005; De Lange, et al., 2006; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Nauta, De Lange en Görtz, 2010). Deze afname van iemands employability blijkt ook uit het werkloosheidsrisico. Tot het 60ste jaar stijgt de kans om werkloos te worden (Mur, De Vos en De Jong, 2008). Ook Euwals en zijn collega's (2009) constateren dat de kans

---

*Er zijn veel ouderen met een even goed of beter  
werkvermogen dan op jongere leeftijd*

---

dat een 55-jarige vanuit een WW-uitkering weer aan het werk komt in Nederland 10 procent is en voor een 60-plusser 3 procent. Dit wijst erop dat de employability vermindert met het ouder worden. De employability neemt daarentegen toe met de hoogte van iemands opleiding. Hoe hoger de opleiding, hoe beter de kansen om werk te vinden en hoe groter de kans om meer te verdienen (Becker, 1993; Berntson et al, 2006). Een hoger opleidingsniveau gaat samen met een hogere productiviteit, een betere arbeidsmarktpositie en een hogere beloning. Dit verband tussen opleidingsniveau en employability blijkt ook uit de werkloosheidscijfers naar opleiding. Zo geeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en

Wetenschappen (2013) aan dat een havo-, vwo- of mbo-diploma de kans op werkloosheid verkleint. Bovendien neemt deze kans nog meer af als men een diploma van het hoger onderwijs heeft.

### ***Vitaliteit naar leeftijd en opleiding***

De vitaliteit neemt niet af met de leeftijd. Ryan en Frederick (1997) vonden in hun studies naar zelfgerapporteerde gevoelens van vitaliteit geen verbanden met leeftijd. Jongeren bleken net zo vitaal als ouderen. Tenslotte zijn er jonge ouderen en oude jongeren: vitale tachtigers en bejaarde dertigers. Schaufeli en Bakker (2003) vinden ook geen verband tussen leeftijd en vitaliteit. Evenmin lijkt de opleiding van de werknemers van belang te zijn voor de ervaren vitaliteit. Zo blijkt dat vitaliteit gemeten met de RAND-36 als levenslustig en energiek en als de afwezigheid van gevoelens van vermoeidheid en uitputting, noch samen te hangen met leeftijd noch met opleidingsniveau (Van der Zee & Sanderman, 2012).

### ***Onderzoeksvragen***

Het doel van deze bijdrage is om te onderzoeken wat de relatie is tussen leeftijd en opleiding en duurzame inzetbaarheid van werknemers in het primair onderwijs. De onderzoeksvragen zijn: Neemt de duurzame inzetbaarheid van werknemers af met de leeftijd? En hangt de duurzame inzetbaarheid samen met het opleidingsniveau? We verwachten dat met de leeftijd het werkvermogen en employability afnemen, maar niet de vitaliteit. Ook verwachten we hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de duurzame inzetbaarheid, dat wil zeggen wat betreft het werkvermogen en de employability, maar niet wat betreft de vitaliteit.

Deze onderzoeksvragen worden beantwoord aan de hand van data die Loyalis Kennis & Consult heeft verzameld door middel van een vragenlijstonderzoek onder ongeveer 900 werknemers werkzaam in het primair onderwijs.

## **Onderzoeksopzet**

### ***Steekproef en gegevensverzameling***

De gegevens voor deze studie zijn verzameld onder 984 werknemers van 46 Nederlandse basisscholen. De vragenlijst is online verspreid bij 44 scholen en persoonlijk uitgereikt bij twee scholen. In totaal zijn 890 ingevulde vragenlijsten ontvangen. Na het verwijderen van alle ingevulde vragenlijsten die incomplete of inconsistente antwoorden bevatten, bleven er 866 geldige ingevulde vragenlijsten over (87% respons ratio). De steekproef bevatte 161 mannelijke (19%) en 705 vrouwelijke leraren (81%). Dit is een verhouding die gebruikelijk is voor het basisonderwijs, zoals blijkt uit de jaarlijks verzamelde gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het gros van de werknemers heeft een HBO of hogere opleiding. Slechts 9 procent heeft een lagere opleiding dan

HBO. De gemiddelde leeftijd van de werknemers was 44 jaar. Gemiddeld waren de werknemers 18 jaar in dienst. Gemiddeld hadden de scholen 18,9 werknemers, hiervan werkte 40 procent voltijds (dat wil zeggen meer dan 4 dagen per week).

Gegevens voor deze studie zijn verzameld als onderdeel van een actieonderzoek met als doel het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Aan de school zijn enkel geaggregeerde gegevens teruggekoppeld en geen resultaten van individuele respondenten. De vragenlijst werd vergezeld van informatie die het doel van de studie uitlegde en vertrouwelijkheid en anonimiteit verzekerde van de gegevens.

### **Variabelen**

De volgende schalen zijn gemeten:

- *Werkvermogen*. Werkvermogen is gemeten met de Work Ability Index (WAI), ontwikkeld door de Finse onderzoekers Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne en Tulkki (2006). De WAI is gemeten op grond van een totaalscore berekend door middel van zeven dimensies (De Zwart et al., 2002; Tuomi et al., 2006; Gould et al., 2008):
  1. *Huidige werkvermogen vergeleken met beste werkvermogen.*
  2. *Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk.*
  3. *Aantal huidige aandoeningen.*
  4. *Inschatting beperking werkuitoefening door aandoeningen.*
  5. *(Minder) ziekteverzuim gedurende de afgelopen 12 maanden.*
  6. *Eigen prognose werkvermogen over twee jaar.*
  7. *Mentaal vermogen.*
- *Employability*. De employability is gemeten aan de hand van 13 items (Verboon, De Feyter, & Smulders, 1999). We meten employability in navolging van de omschrijving van employability door Gaspersz en Ott (1996) aan de hand van vier deelschalen en een totaal score:
  1. *functieverdiepingsbereidheid;*
  2. *functieveranderingsbereidheid;*
  3. *ervaren mogelijkheden op de arbeidsmarkt;*
  4. *gerealiseerde mobiliteit;*
  5. *employability totaal.*
- *Vitaliteit*. Vitaliteit is gemeten met de vitaliteitsschaal, die onderdeel uitmaakt van de zelfrapportage bevlogenheidsvragenlijst, de zogeheten Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli en Bakker, 2003). Vitaliteit wordt gemeten door zes items die staan voor energiek, veerkrachtig, fit, onvermoeibaar door kunnen werken en met een groot doorzettingsvermogen.

## Resultaten

Tabel 1 toont dat er onder de oudere werknemers meer mannen zijn. Verder blijkt dat geslacht in het geheel niet samenhangt met de variabelen waar deze studie zich op richt. Daarom hebben we het geslacht verder buiten beschouwing gelaten. Opleiding en leeftijd hangen wel samen en zullen we als onafhankelijke variabelen meenemen. Van de afhankelijke variabelen lijken employability en vitaliteit het minst samen te hangen (0,097). Werkvermogen en vitaliteit laten nog de grootste samenhang zien (0,472).

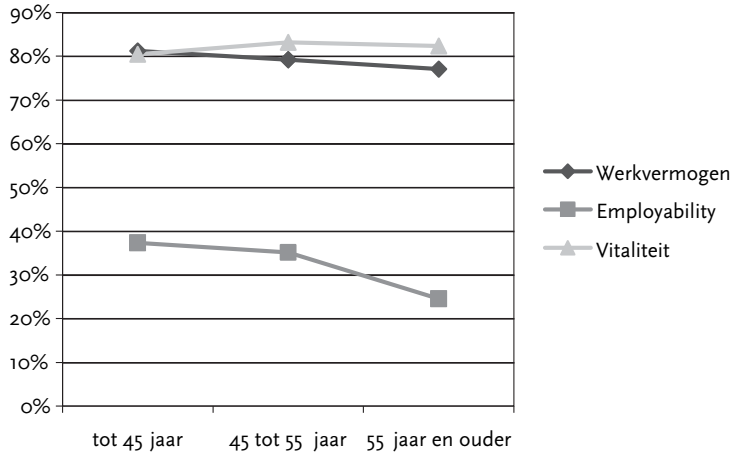
	Geslacht#	Leeftijd	Opleiding	Werkvermogen totaal	Employability totaal
Leeftijd	-.262***				
Opleiding	.058	-.151***			
Werkvermogen totaal	-.014	-.161***	.096**		
Employability totaal	.007	-.278***	.091**	.142***	
Vitaliteit	.065	.022	.037*	.472***	.097*

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,05$  # Man = 1 en Vrouw = 2

Tabel 1. Correlaties.

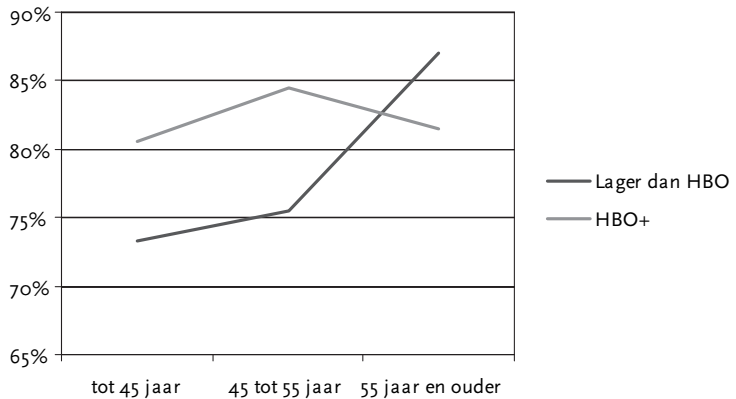
Om de samenhang van leeftijd, opleiding en geslacht met duurzame inzetbaarheid te toetsen zijn multivariate variantieanalyses (MANOVA-analyses) uitgevoerd. De uitkomsten van de MANOVA lieten zien dat de drie leeftijdsgroepen: onder 45 jaar (jong), tussen 45 en 55 jaar (middelbaar), en boven 55 jaar (oud) significant verschillen in werkvermogen, employability en vitaliteit.

Tegen de verwachting in bleken werknemers met een opleiding van HBO of hoger niet te verschillen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers met een opleiding lager dan HBO. Wel bleek er een significant interactie-effect te zijn van leeftijd en opleiding op de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Dit betekent dat leeftijd en de interactie van leeftijd en opleidingsniveau een rol spelen bij de verklaring van duurzame inzetbaarheid. Om meer inzicht te krijgen in de patronen van de relaties tussen leeftijd, opleiding en de drie aspecten van duurzame inzetbaarheid hebben we deze in kaart gebracht. Ten eerste worden de verschillen naar leeftijd getoond in figuur 1.



Figuur 1. Hoofdeffect van leeftijd op duurzame inzetbaarheid.

Los van de opleiding van de werknemers blijkt dat met de leeftijd iemands employability duidelijk vermindert, tegen een beperkte daling van iemands werkvermogen en zelfs een lichte stijging van iemands vitaliteit bij het ouder worden.

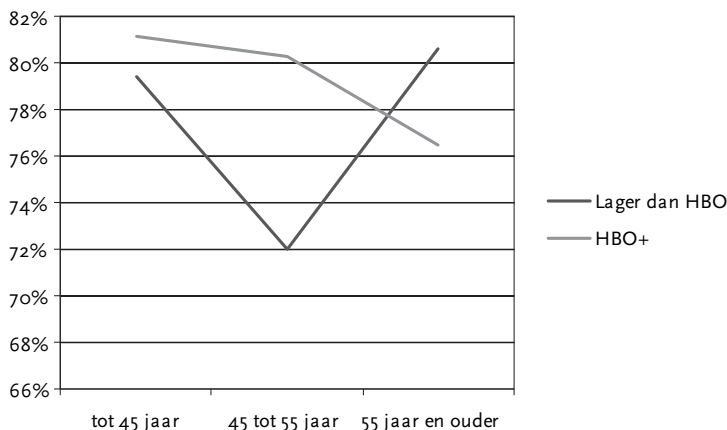


Figuur 2. Interactie-effect van leeftijd en opleiding op vitaliteit.

Figuur 2 laat zien dat de twee opleidingscategorieën verschillende patronen hebben voor wat betreft vitaliteit. Van de hoog opgeleide werknemers is de leeftijdsgroep tussen de 45 en 55 jaar het meest vitaal. Dit in tegenstelling tot de lager opgeleiden waar de oudsten het meest vitaal zijn en zelfs vitaler zijn dan hun hoogopgeleide leeftijdsgenoten. Gezien het feit dat de jongste opgeleide werknemers het minst vitaal zijn, rijst de vraag of oudere laagopgeleiden inderdaad vitaler zijn dan hun collega's



jonger dan 55 jaar, of dat de minder vitale laagopgeleide 55-plussers niet meer aan het werk zijn. Zieke of disfunctionerende werknemers kunnen immers al zijn gestopt met werken doordat zij arbeidsongeschikt zijn geraakt of ontslagen zijn.

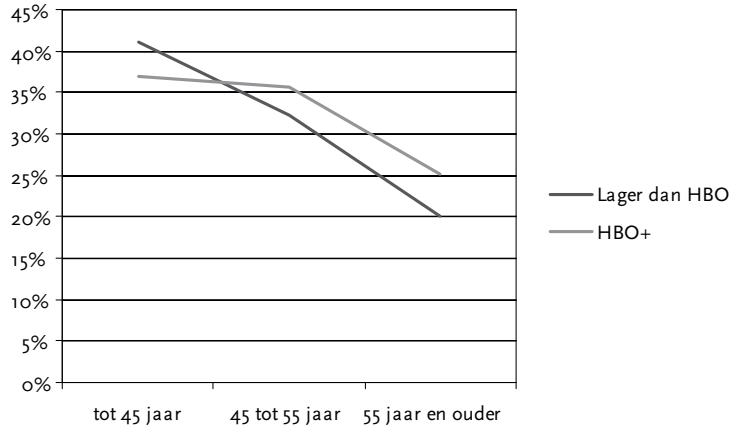


Figuur 3. Interactie-effect van leeftijd en opleiding op werkvermogen.

Figuur 3 toont dat de twee opleidingsgroepen verschillen in de patronen met betrekking tot hun werkvermogen. Het werkvermogen van de hoogopgeleide werknemers neemt duidelijk af met de leeftijd. Daarentegen is het werkvermogen van de laagopgeleide werknemers tussen de 45 en 55 jaar het laagst en neemt het van de oudste leeftijdsgroep toe. Ook hier komt de vraag boven of oudere laagopgeleiden inderdaad over een groter werkvermogen beschikken dan hun collega's jonger dan 55 jaar, of dat de minder gezonde laagopgeleide 55-plussers niet meer aan het werk zijn.

Figuur 4 laat zien dat zowel jonge hoogopgeleide als jonge laagopgeleide werknemers een hogere employability hebben dan oudere hoog- en laagopgeleide werknemers. Opleiding heeft geen invloed. Van ieder neemt met de jaren de kansen op de arbeidsmarkt af. Er is geen sprake van een significant interactie-effect van leeftijd en opleiding op employability.

Vervolgens zijn we nagegaan op welke deelaspecten van employability de jonge, middelbare en oudere werknemers verschillen. En of laag- en hoogopgeleide werknemers op deze aspecten verschillen. Dit weer door middel van een MANOVA-analyse. De vier deelaspecten van employability, namelijk functieverdiepingsbereidheid, functieveranderingsbereidheid, ervaren arbeidsmarktpositie en gerealiseerde mobiliteit zijn beschouwd als afhankelijke variabelen. De resultaten laten zien dat met



Figuur 4. Effect van leeftijd en een opleiding op employability.

de leeftijd drie van de vier deelaspecten van employability significant afnemen (zie tabel 2).

	Leeftijd		
	Tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 jaar en ouder
	M#	M	M
Functieverdiepingsbereidheid***	.72	.70	.53
Functieveranderingsbereidheid***	.32	.26	.16
Ervaren arbeidsmarktpositie***	.40	.39	.27
Gerealiseerde mobiliteit	.22	.23	.17

\* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,05 # scores tussen de 0 en 100%

Tabel 2. Gemiddelde scores deelaspecten employability naar leeftijd.

Tabel 2 geeft aan dat de bereidheid van de werknemers om de functie te verdiepen hoog is en pas afneemt na het 55ste jaar. De bereidheid om van functie te veranderen is beduidend lager en neemt nog meer af na het 55ste jaar. De mate waarin de werknemers hun arbeidsmarktpositie ervaren is eveneens laag en nog lager na het 55ste jaar. Wat betreft de gerealiseerde mobiliteit valt dezelfde trend waar te nemen, maar deze afname is niet groot genoeg om significant te zijn. De groep werknemers tussen de 45 en 55 jaar is wat betreft hun employability dus beter vergelijkbaar met de groep werknemers van 45 jaar en jonger en minder met de groep werknemers van 55 jaar en ouder.

## Discussie

Deze studie richt zich op de wijze waarop leeftijd samenhangt met de duurzame inzetbaarheid, oftewel de employability, het werkvermogen en de vitaliteit van werknemers, en of deze relaties beïnvloed worden door de opleiding van de werknemers. Voor een groot deel komen onze uitkomsten overeen met eerder onderzoek, hoewel er ook een paar opmerkelijke, afwijkende resultaten zijn. We bespreken deze resultaten in het kader van het specifieke type organisatie waar de werknemers aan het werk zijn, namelijk het onderwijs. Ook zullen we ingaan op de beperkingen van dit onderzoek.

Uit het onderzoek komt dat de duurzame inzetbaarheid van werknemers afneemt met de leeftijd. Overeenkomstig onze verwachting blijkt dat met het ouder worden het werkvermogen en employability afnemen, maar niet de vitaliteit. De vitaliteit lijkt zelfs licht toe te nemen. Het werkvermogen vermindert met het ouder worden slechts in geringe mate, terwijl de employability sterkt daalt.

In ons onderzoek komen slechts weinig ouderen naar voren met een slecht tot een heel slecht werkvermogen. Dit is overeenkomstig eerdere onderzoeken waaruit blijkt dat veel ouderen een evengoed of beter werkvermogen bezitten dan op jongere leeftijd (Burdorf en Elders; 2007, Ilmarinen, 2001, Schalk et al, 2010). Ook zou de sector waar de werknemers uit afkomstig zijn van invloed kunnen zijn op het werkvermogen. Het onderwijs is immers een sector waar de fysieke belasting gering is en waar als gevolg daarvan weinig slijtage optreedt. En waar bovendien veel mogelijkheden zijn om nieuwe dingen te doen en uitdagingen te

---

## *De duurzame inzetbaarheid van werknemers staat los van het opleidingsniveau*

---

zoeken, om de eigen capaciteiten te gebruiken en uit te breiden, om dingen uit te zoeken en te leren. Deze zaken maken dat tegemoet kan worden gekomen aan iemands behoefte aan autonomie, competentie en sociale verbondenheid, wat iemands vitaliteit vergroot (Ryan en Deci, 2000; Schalk & Van Veldhoven, 2010; Van den Berg, Elders, De Zwart & Burdorf, 2009).

In tegenstelling tot onze verwachting vonden we dat de duurzame inzetbaarheid van de werknemers los staat van het opleidingsniveau.

Wel blijken oudere werknemers te beschikken over een groter werkvermogen en grote vitaliteit wanneer zij lager zijn opgeleid. Dit staat haaks op de uitkomsten van epidemiologisch onderzoek die uitwijzen dat wat met betreft de gezondheid de verschillen op grond van opleiding groter zijn dan op grond van leeftijd en dat lager opgeleiden een slechtere gezondheid hebben dan hoger opgeleiden (Bruggink, 2010; Mackenback, 2010). Hierbij moet wel bedacht worden dat het aantal werknemers in ons onderzoek met een lagere opleiding dan HBO klein is (9%).

Onze uitkomsten zijn mogelijk te verklaren vanuit het zogenaamde healthy worker effect (McMichael, Spirats & Kupper, 1986). Dit effect beschrijft het verschijnsel dat alleen de werknemers met de beste gezondheid in onderzoek worden betrokken. Dit omdat zij die reeds uitgevallen zijn, niet kunnen deelnemen aan het onderzoek. Dit effect geeft aan dat selectie al heeft plaatsgevonden en alleen de relatief gezonde en actieve werknemers nog doorwerken na hun 60ste. De chronisch zieken, de werklozen en de vroeg gepensioneerden doen al niet meer mee (Carpenter, 1987). In ons geval zou iets dergelijks zich hebben kunnen voor doen bij de kleine groep van laagopgeleiden (lager dan een HBO-opleiding). Het zou kunnen dat juist de uitval onder laagopgeleide werknemers groter is dan bij de hogeropgeleide werknemers. Met als gevolg dat een selecte groep oudere laagopgeleiden werknemers overblijft die vitaler zijn en beschikken over een beter werkvermogen dan hun even oude hoogopgeleide collega of hun even laag opgeleide jongere collega's. Nader onderzoek moet uitwijzen of dit inderdaad het geval is.

Een andere verklaring zou ook kunnen zijn dat de groep oudere laagopgeleide werknemers in het primair onderwijs qua werkzaamheden beter af is dan de oudere hoogopgeleide werknemers. We zijn nagegaan welk type functies de groep oudere laagopgeleide werknemers uitoefent. De oudere werknemers met een lagere opleiding blijken vooral de conciërges te zijn. De conciërges zijn degenen in het primair onderwijs die verantwoordelijk zijn voor het onderhoud van het gebouw en apparaten, die koffie zetten, kopiëren en een oogje in het zeil houden op de leerlingen. De conciërges hebben een redelijk vrije functie en hebben naar verhouding weinig werkdruk. Dit in tegenstelling tot hun hoger opgeleide collega's die voor de klas staan.

Het blijkt dat de daling wat betreft de employability in de mate waarin men bereid is hun functie te verdiepen en/of te veranderen en de mate waarin men de eigen arbeidsmarktpositie ervaart, vooral optreedt na 55 jaar. De middelbare werknemers tussen de 45 en 55 jaar komen met betrekking tot deze deelaspecten van employability meer overeen met de jonge werknemers van 45 jaar en jonger en minder met de oudere werknemers van 55 jaar en ouder. De oudere werknemers verschillen dus

wat betreft hun employability van de werknemers van middelbare leeftijd en van jongere werknemers. Deze resultaten wat betreft de employability van de werknemers pleiten ervoor om de scheidslijn voor ouder versus jongere werknemers – waar Brouwer e.a. (2012) geen eenduidigheid over vonden – te leggen bij 55 jaar. Wat betreft het werkvermogen en vitaliteit zagen we deze tweedeling bij 55 jaar overigens niet terug.

Laag- en hoogopgeleide werknemers blijken niet te verschillen op deze deelaspecten van employability. Ongeacht het opleidingsniveau bleek de employability af te nemen met de leeftijd. Evenmin zagen we hier een interactie-effect optreden tussen leeftijd en opleiding.

De huidige negatieve beeldvorming over oudere werknemers lijkt hier een rol in te spelen (Brouwer e.a., 2012). Onderzoek door het ROA (Fouarge, de Grip, Montizaan, 2011) wijst uit dat na het 55ste jaar iemands werkervaring en opleidingsniveau de achterstand op de kans om aangenomen te worden, niet meer kan compenseren wanneer men concurreert met een jongere sollicitant zonder ervaring. Leeftijdscriminatie lijkt zich duidelijk voor te doen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werkgevers richten zich vanuit stereotypering alleen op de leeftijd van de werknemers en niet op hun ervaring en deskundigheid (zie bijvoorbeeld Perry, Kulik & Bourhis, 1996; Posthuma & Campion, 2009).

---

### *Leeftijdscriminatie lijkt zich duidelijk voor te doen op de Nederlandse arbeidsmarkt*

---

Dit zie je ook terug in de kans om na werkloosheid weer aan het werk te komen voor oudere werknemers. Deze kans is gering leren cijfers ons van het Centraal Planbureau (Euwals, De Mooij & van Vuuren, 2009). De kans dat een 55-jarige vanuit een WW-uitkering weer aan het werk komt in Nederland was destijds volgens het CPB 10 procent, voor een 60-plusser was de kans slechts 3 procent. Bedrijven zijn dus terughoudend zijn bij het aannemen van werknemers boven de 55 jaar. Met als gevolg dat de arbeidsmarkt voor ouderen op slot zit. In vergelijking met andere landen blijven Nederlandse werknemers meer zitten waar zij zitten: de gemiddelde duur van het dienstverband in Nederland is hoog en oudere werknemers wisselen weinig van baan (Commissie Bakker, 2008).

De negatieve beeldvorming over oudere werknemers leidt ertoe dat werknemers zelf dan ook niet meer geloven in de mogelijkheden om

zich nog te kunnen verbeteren of van taak of functie te veranderen. Werkgevers dienen zich daarom meer bewust te zijn van de mogelijkheden voor hun personeel om hun employability te versterken. Dit kan door bijvoorbeeld functieroulatie, detachering en stages bij een andere werkgever en door deeltaken ook te laten rouleren zoals bijvoorbeeld in het primair onderwijs de verantwoordelijkheid voor interne begeleiding. Ook de arbeidsvoorwaarden en ontslagregelingen (last in-first out) stimuleren niet om nog eens van baan te veranderen. De lonen van veel werknemers stijgen met de duur van hun dienstverband. Ook de tot op dit moment strenge ontslagbescherming in Nederland houdt werknemers op hun plaats. Hierdoor blijven oudere werknemers in een 'gouden kooi' gevangen.

De afname van ieders employability met de leeftijd is zo sterk dat we kunnen verwachten dat deze zich niet alleen beperkt tot de sector waar het onderzoek is uitgevoerd. Ook in andere sectoren op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen we deze daling in employability verwachten als werknemers ouder worden.

De gevonden lichte afname in werkvermogen en de lichte stijging in vitaliteit met de leeftijd zou mogelijk wel kunnen samenhangen met de steekproef van het onderzoek. Deze omvat naar verhouding zeer veel vrouwen en hoogopgeleide personen. En komen uit een onderwijssector, waar evenals de overige onderwijs- en overheidssectoren en de zakelijke dienstverlening, de werkbelasting vooral psychisch van aard is.

De resultaten van dit onderzoek wat betreft werkvermogen en vitaliteit kunnen daarom waarschijnlijk wel gegeneraliseerd worden naar deze sectoren, maar minder naar sectoren met lichamelijk zwaar werk. Aan te bevelen is daarom om dit onderzoek uit te breiden naar andere sectoren.

Overigens moeten we ook een slag om de arm houden wat betreft oorzaak-gevolg verbanden. Doordat het onderzoek op een moment in de tijd heeft plaatsgevonden (cross-sectioneel van opzet), kunnen wij geen causale verbanden aantonen. Wij zeggen nu dat de employability daalt met de leeftijd, maar omdat we de respondenten niet hebben gevolgd in de tijd, kunnen we alleen beschrijven dat de drie leeftijdsgroepen van elkaar verschillen in de zin dat de employability van de oudste groep beduidend lager is dan van de jongere groep en de groep op middelbare leeftijd. Het is daarom raadzaam om vervolgonderzoek te doen waarin een groep werknemers langdurig wordt gevolgd in de tijd.

### Tot slot

In het primair onderwijs blijken de werknemers tot op hoge leeftijd een goed werkvermogen en een goede vitaliteit te hebben. De kleine groep laagopgeleide oudere werknemers die aan het werk blijft, blijkt zelfs vitaler te zijn en een beter werkvermogen te hebben dan hun jongere collega's. Het enige aspect dat duidelijk achterblijft is de mate waarin de werknemers hun employability ervaren. Dit kan een gevolg zijn van negatieve beeldvorming over oudere werknemers. Vaak wordt geconstateerd dat de veroudering in het onderwijs een probleem is. Dit onderzoek suggereert echter dat het niet zo zeer de veroudering is, als wel dat de geringe arbeidsmobiliteit het probleem is.

---

### Literatuur

- Arts, K. & Otten, F. (2009). Werkzame beroepsbevolking vergrijsd verder. *CBS Webmagazine*, 28 september 2009.
- Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. National Bureau of Economic Research: The university of Chicago Press: Chicago.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223 - 244.
- Bruggink, J.W., Kardal, M., Lodder, B. (2008). Hoogopgeleiden leven langer en gezonder, *CBS Webmagazine*, 17 november 2008.
- Bruggink, J.W. (2010). Mensen met beroepen van lager niveau voelen zich minder gezond, *CBS Webmagazine*, 25 augustus 2010.
- Burdorf, A. & Elders, L. (2007). Het instrument Werkvermogen wetenschappelijk bekeken In: Molenaar D. (ed.), *Werkvermogen. Verantwoord werken aan duurzame inzetbaarheid*. Enschede: Preventned.
- Burdorf, A., Van den Berg, T. & Elders, L. (2008). *De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Eindrapportage. Afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus MC, Rotterdam*
- Brouwer, S. de Lange, A. van der Mei, S., Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., van der Heijden, B., van der Klink, J. (2012) *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- Carpenter, L. M. (1987). Some observations of the healthy worker effect. *British Journal of Industrial Medicine*, 44, 289 - 291.
- Commissie Bakker (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Advies Commissie Arbeidsparticipatie, 16 juni 2008, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Commissie Leraren, (2007). *LeerKracht!* Advies van de commissie Leraren. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

- Euwals, R., De Mooij R. & Van Vuuren, D. (2009), *Rethinking Retirement. From participation towards allocation*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Fouarge, D., de Grip, A., Montizaan, R. (2011). *Pensioenverwachtingen en Personeelsbeleid*, Verslag van de ROA enquête 2011. Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University.
- De Lange, A.H., Taris, T.W., Jansen, P.G.W., Smulders, P., Houtman, I.L.D., & Kompier, M.A.J. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: results from the longitudinal TAS study, In: J. Houdmont, and S. McIntyre (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, 1 (pp. 21-45). ISMAI Publications, Maia, Portugal.
- Euwals, R., Mooij R. de & Vuuren, D. van. (2009) *Rethinking Retirement. From participation towards allocation*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Fontein, P.F., Adriaens, H., Nelissen, J. & de Vos, K., (2010). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010- 2020*, Tilburg: CentER Data.
- Gaspersz, J. & Ott, M. (1996). *Management van employability: Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen, Van Gorcum.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (2008). *Dimensions of Work Ability: Results of the Health 2000 Survey*, Helsinki: Finnish Centre of Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (KELA), National Public Health Institute (KTL), and Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).
- Ilmarinen, J.E. (2001). Aging Workers, *Occupational Environmental Medicine* 58: 546 – 552.
- Ilmarinen, J. Tuomi, T. K. Seitsamo J. (2005). *New dimensions of work ability*. International Congress Series 1280, 3 - 7.
- Kamerstuk 27923, Tweede Kamer (2012). *Werken in het onderwijs*, Nr. 140 Brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Mackenbach, J. (2010). *Ziekte in Nederland. Gezondheid tussen politiek en biologie*. Amsterdam: Elsevier gezondheidszorg.
- Maurer, T.J., Weiss, E.M., & Barbeite, F.G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88, 707-724.
- McMichael, A.J., Spirats, R., & Kupper L.L. (1986). An epidemiological study of mortality within a cohort of rubber workers, 1964-72. *Journal of Occupational Medicine*, 18, 165 - 168.
- Ministerie van Onderwijs, Wetenschappen & Cultuur (2013). *Monitor Trends in Beeld: Werkloosheid naar opleidingsniveau*. [http://www.trendsinbeeld.minocw.nl/grafieken/3\\_1\\_2\\_36.php](http://www.trendsinbeeld.minocw.nl/grafieken/3_1_2_36.php)
- Mol, M. & de Vries, J., (2009). *Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden*, CBS Sociaal Economische Trends, 2e kwartaal 2009.
- Mur, S., De Vos, R. & De Jong, P. (2008). *De re-integratietaak van overheidswerkgevers in de ww*. Eindevaluatie van art. 72A WW. Den Haag: APE.



- Nauta, A., de Bruin, M.R., Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Nauta, A., De Vroome, E., Cox, E., Korver, T. & Kraan, K. (2005). De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid. *Gedrag & Organisatie*, 18, 326-337.
- Nauta, A., de Lange, A.H., & Görtz, S. (2010). Lang zullen ze leven, werken en leren. Een schema voor het begrijpen en beïnvloeden van inzetbaarheid gedurende de levensloop. *Gedrag & Organisatie*, 23, 136-157.
- Perry, E.L., Kulik, C.T. & Bourhis, A.C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628-647.
- Posthuma, R.A. & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A.H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, Ch., Tordera, N., van der Heijden, B., Zappalà, S., Bal, M., Bertrand, F., Claes, R., Crego, A., Dorenbosch, L., de Jonge, J., Desmette, D., Gellert, F.J., Hansez, I., Iller, C., Kooij, D., Kuipers, B., Linkola, P., van den Broeck, A., van der Schoot, E. & Zacher, H. (2010) Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19: 1, 76 - 101.
- Stichting van de Arbeid (2011). *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*, 9 juni 2011, Den Haag.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale Manual*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- TNO, (2012). *Ziekteverzuim in Nederland in 2010*, [www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea)
- Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola M., Katajarinne L. & Tulkki, A. (2006). *Work Ability Index*. First reprint of the 2nd revised edition. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Van Dalen, H., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25 (1): 6-19.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability-orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
- Van den Berg, T. (2010). *The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability*. Proefschrift Erasmus Universiteit, Rotterdam, Rotterdam.
- Van den Berg, T.IJ., Elders, L.A.M., De Zwart, B.C.H. & Burdorf, A. (2009). The effects of work related and individual factors on the work ability index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 66 (4), 211-220.

- Van der Heijde, C.M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2002). Prerequisites to guarantee lifelong employability. *Personnel Review*, 31, 44-61.
- Van Vuuren, T. (2011). *Vitaliteitsmanagement: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden*. Oratie, Open Universiteit, Heerlen.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M.C.J., & Semeijn, J.H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24 (4), 356-373.
- Van der Zee, K.I. & Sanderman (2012). *Het meten van de algemene gezondheidstoestand met de RAND-36. Een handleiding*. 2e druk. Groningen: Research institute SHARE, UMCG/ Rijksuniversiteit Groningen.
- Verboon, F.C., De Feyter, M. G., & Smulders, P.G.W. (1999). *Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief*. TNO-arbeid, Hoofddorp.
- VSO, SCO en BZK (2010) *De grote uittocht. Vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidssectoren*. Een gezamenlijke uitgave van Verbond Sectorwerkgevers Overheid, Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. ISBN: 978-5414-192-1.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken*. Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, Arbeid.