



# Onderzoek Behoefte van werknemers aan een inzetbaarheidstest



## Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Aanleiding	4
1.2 Representativiteit	4
<b>2 Resultaten</b>	<b>5</b>
2.1 Werken tot aan het pensioen	5
2.2 Aandacht van de werkgever	5
2.3 Ervaringen rondom inzetbaarheidstest	5
2.4 Behoefte aan een inzetbaarheidstest	5
2.5 Hoe kan werkgever de inzetbaarheid verbeteren?	6
<b>Bijlage</b>	<b>7</b>

© Verbond van Verzekeraars  
Centrum voor Verzekeringsstatistiek  
mw. drs. C. Santoso  
Postbus 93450  
2509 AL Den Haag  
info@verzekeraars-cvs.nl

December 2010

Alle producten, opgesteld en verspreid door het Centrum voor Verzekeringsstatistiek, zijn **niet bindend**. Het gebruik van de producten is ter vrije bepaling van elke individuele verzekeraar. Dit geldt dus ook voor dit onderzoek.



## Samenvatting

Het Verbond van Verzekeraars heeft aan marktonderzoeksbureau GfK gevraagd een onderzoek te doen naar de behoefte en bereidheid van werknemers om mee te doen aan testen die meten of men plezier heeft in het werk, gemotiveerd is en in staat is om in goede gezondheid te werken. Ook wil het Verbond laten onderzoeken hoe de werkgever een rol kan spelen in het verbeteren van de inzetbaarheid.

Uit de enquête blijkt dat slechts 5% van de respondenten ooit aan een inzetbaarheidstest heeft deelgenomen. Een meerderheid (63%) geeft wel aan te willen deelnemen aan een inzetbaarheidstest als ze hier de mogelijkheid voor krijgen. Het wordt echter niet noodzakelijk gevonden om zo'n test elke twee jaar te herhalen.

Van alle respondenten die wel eens een inzetbaarheidstest hebben gedaan, geeft 55% aan dat de test (zeer) bruikbaar was en 10% vond de test (zeer) niet bruikbaar. Het advies dat uit de test kwam werd door 69% van de respondenten gedeeltelijk of helemaal opgevolgd, 9% heeft het nog niet gedaan, maar is het wel van plan. Daarentegen geeft 19% aan dat ze niets met het advies gaan/kunnen doen.

78% denkt wel tot hun 67ste te kunnen werken in een betaalde functie (al dan niet met aanpassingen) en 15% denkt het niet te kunnen. Hoogopgeleide respondenten kiezen meer voor om minder uren te werken, terwijl laagopgeleiden juist voor minder zwaar werk kiezen.

Een meerderheid (60% of meer) vindt dat hun werkgever goed aandacht besteedt aan de goede werksfeer, de juiste werk/privé verhouding en aan de persoonlijke ontwikkeling. Aandacht aan de werkdruk en aan het plaatsen van de juiste personen op de juiste plek in de organisatie gebeurt echter nog onvoldoende.



## 1 Inleiding

### 1.1 Aanleiding

Om het belang van duurzaam inzetbaarheidsonderzoek te onderstrepen heeft het Verbond onderzoek laten doen naar twee belangrijke aspecten die daarbij een rol spelen: de verwachting die mensen zelf hebben over hun vermogen om langer door te werken en inzicht in kennis en gebruik van bestaande inzetbaarheidsonderzoeken. Daarbij is ook aandacht geschonken aan de rol die de werkgever kan spelen bij het vergroten van de inzetbaarheid van zijn werknemers.

### 1.2 Representativiteit

Het Verbond van Verzekeraars heeft aan marktonderzoeksbureau GfK gevraagd dit onderzoek uit te voeren. In totaal hebben 1231 medewerkers meegedaan aan de enquête. Onderverdeeld naar de verschillende persoonskenmerken zijn de verhoudingen als volgt:

<b>Geslacht</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>Opleiding</b>	<b>Bedrijfs grootte</b>
Man: 54%	18-29: 20%	Laag: 25%	< 50: 33%
Vrouw: 46%	30-39: 25%	Midden: 43%	50-249: 26%
	40-49: 29%	Hoog: 32%	>= 250: 41%
	50-64: 26%		

De antwoorden zijn ook per persoonskenmerk bekeken en in dit verslag staan de resultaten in het kort gepresenteerd. Voor alle vragen is er geen verschil tussen mannen en vrouwen waar te nemen.

In de bijlage zijn vragen en antwoorden uit de enquête op totaal niveau (zonder onderscheid naar persoonlijke kenmerken) terug te vinden.



## 2 Resultaten

### 2.1 Werken tot aan het pensioen

Meer dan driekwart (78%) van de werknemers denkt wel tot hun 67<sup>ste</sup> te kunnen doorwerken in een betaalde functie. 32% heeft daarvoor wel enige aanpassing nodig: door minder te werken (19%) of door minder zwaar/belastend werk te kiezen. Daarnaast kiest 13% niettemin vrijwillig om eerder te stoppen met werken.

15% denkt niet tot hun 67ste te kunnen doorwerken vanwege gezondheidsproblemen (4%), te grote werkdruk (4%), ontslag voor de pensioenleeftijd (2%) of door andere omstandigheden (2%). De resterende 7% weet niet of ze in staat zijn tot hun 67<sup>ste</sup> door te werken.

Jongeren (leeftijdsgroep 18-29 jaar) kiezen er vaker voor om minder uren te werken of voor een minder zwaar werk. Hoogopgeleide respondenten kiezen meer voor om minder uren te werken, terwijl laagopgeleiden juist voor minder zwaar werk kiezen.

### 2.2 Aandacht van de werkgever

In de enquête werd aan de werknemers gevraagd of hun werkgever voldoende aandacht besteed aan de volgende onderwerpen: de werkdruk, goede werksfeer, juiste personen op de juiste plek plaatsen in de organisatie, werk/privé verhouding en de persoonlijke ontwikkeling.

Een meerderheid (60% of meer) vindt dat hun werkgever goed aandacht besteedt aan de goede werksfeer, de juiste werk/privé verhouding en aan de persoonlijke ontwikkeling. Aandacht aan de werkdruk en aan het plaatsen van de juiste personen op de juiste plek in de organisatie gebeurt nog onvoldoende vindt een kleine meerderheid van de respondenten.

Laag opgeleiden en mensen die bij een klein bedrijf werken zijn wat positiever wat de aandacht van hun werkgever aan de werkdruk en aan het plaatsen van de juiste personen op de juiste plek betreft.

### 2.3 Ervaringen rondom inzetbaarheidstest

Slechts 5% van de respondenten geeft aan ooit aan een inzetbaarheidstest deelgenomen. 92% heeft het nog nooit gedaan en de rest weet het niet. Namen van testen die wat vaker genoemd worden zijn: de Gezondheidsrisicotest (GRT), de Work Ability Index (WAI) en de fysiofitheidsscan.

Van alle respondenten die wel eens een inzetbaarheidstest hebben gedaan geeft 55% aan dat de test (zeer) bruikbaar was en 10% vond de test (zeer) niet bruikbaar. De rest is er neutraal over of weet het niet.

Het advies dat uit de test kwam werd door 69% van de respondenten gedeeltelijk of helemaal opgevolgd. 9% heeft het nog niet gedaan, maar is het wel van plan. Daarentegen geeft 19% aan dat ze niets met het advies gaan/kunnen doen.

### 2.4 Behoeftte aan een inzetbaarheidstest

Een meerderheid (63%) geeft aan wel aan een inzetbaarheidstest te willen deelnemen als ze hier de mogelijkheid voor krijgen. 11% wil het zeker niet en de rest weet het niet.

Een meerderheid vindt het echter niet noodzakelijk om de test elke twee jaar te herhalen: slechts 29% vindt dit (zeer) belangrijk.



Bij de vraag met wie men bereid is de uitkomsten van een dergelijke test te delen werden met name zichzelf, de direct leidinggevende en de huisarts genoemd. Met name de twee jongste leeftijdsgroepen (18-29 jaar en 30-39 jaar) en de hoogopgeleiden vinden het belangrijk om zelf de uitkomsten te krijgen, terwijl de oudste leeftijdsgroep (50-64 jaar) en de laagopgeleiden dit minder belangrijk vinden. Mensen die bij een klein bedrijf werken willen de uitkomsten minder vaak delen met de afdeling personeelszaken (13% tegen 23% bij een middelgroot bedrijf en 22% bij een groot bedrijf).

Een grote meerderheid (90%) vindt dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor de daadwerkelijke aanpassingen die uit zo'n test nodig blijken te zijn. Daarnaast vindt 40% dat de werkgever ook hiervoor verantwoordelijk is.

## **2.5 Hoe kan werkgever de inzetbaarheid verbeteren?**

Volgens de respondenten kan de werkgever hun helpen bij het verbeteren van hun inzetbaarheid door met name:

- meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling te geven (23%)
- de werksfeer en de "teamgeest" op de afdeling te verbeteren (14%)
- en door een fitness abonnement te vergoeden (11%).

Deze drie opties worden als de meest aantrekkelijke gezien.

De jongste leeftijdsgroep vindt meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (30%) en de vergoeding voor een fitness abonnement (13%) het meest aantrekkelijk.

De meningen van de oudste leeftijdsgroep zijn veel meer verdeeld: het verbeteren van de werksfeer wordt het meest gekozen (15%), daarnaast zijn de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (14%) en de periodieke medische keuring (13%) het meest aantrekkelijk.

Net als bij de oudste leeftijdsgroep vinden laagopgeleiden meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling minder belangrijk dan de gemiddelde respondent (13%). Voor hun wordt het verbeteren van de werksfeer het meest genoemd (15%)



## BIJLAGE

Vragen uit de enquête en de bijbehorende antwoorden:

In opdracht van het Verbond van Verzekeraars doet marktonderzoeksbureau GfK onderzoek naar de behoefte en bereidheid van werknemers om mee te doen aan testen die meten of men plezier heeft in het werk, gemotiveerd is en in staat is om in goede gezondheid te werken. Ook willen we onderzoeken hoe uw werkgever een rol kan spelen in het verbeteren van uw werkvermogen.

Deze enquête bestaat uit maximaal 14 vragen en zal ongeveer vier minuten van uw tijd vragen.

Ter controle hebben wij een eerste vraag voor u:

- 1) Bent u een werknemer in loondienst bij een werkgever?
  - a. Ja (door naar vraag 2)
  - b. Nee (einde vragenlijst)

Door de vergrijzing zijn er in de toekomst minder mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt. Iedereen moet daarom straks wat langer doorwerken. Het is dus van groot belang dat zoveel mogelijk mensen, zo lang mogelijk werken. Daar hoort ook bij dat mensen zo lang mogelijk gezond hun werk kunnen doen. Immers gezonde, gemotiveerde en fitte mensen presteren beter en zijn ook meer tevreden over hun werk.

- 2) Denkt u dat u tot uw 67<sup>ste</sup> kunt blijven werken in een betaalde functie?
  - a. Ja, ik kan blijven werken zoals ik dat nu ook doe (33%)
  - b. Ja, maar dan wel minder uren per week (19%)
  - c. Ja, maar dan wel minder zwaar werk/belastend werk (13%)
  - d. Ja, ik kan blijven werken, maar ik kies er zelf voor om toch eerder te stoppen (13%)
  - e. Nee, vanwege gezondheidsproblemen (4%)
  - f. Nee, vanwege te grote werkdruk (4%)
  - g. Nee, ik verwacht voor die tijd ontslagen te worden (2%)
  - h. Nee, door andere omstandigheden, namelijk: (5%)
  - i. Weet ik niet (7%)

- 3) In welke mate vindt u dat uw werkgever voldoende aandacht besteedt aan de volgende onderwerpen:

	Veel te weinig	Te weinig	Precies goed	Teveel	Veel te veel	Weet niet
De werkdruk	8%	36%	46%	7%	1%	1%
Goede werksfeer	5%	25%	68%	1%	0%	2%
Juiste personen op de juiste plek in de organisatie	8%	41%	46%	2%	0%	3%
Oog voor juiste verhouding werk/prive	5%	29%	62%	1%	0%	3%
Persoonlijke ontwikkeling	7%	30%	60%	2%	0%	2%



- 4) Heeft u wel eens deelgenomen aan een werkvermogen test?
  - a. Ja (5%)
  - b. Nee, ga verder met vraag 8 (92%)
  - c. Weet niet (3%)
  
- 5) Welke test heeft u gemaakt? (meerdere opties mogelijk) (random)
  - a. Het NIPED PreventieKompas (6%)
  - b. Work Ability Index (WAI) (16%)
  - c. De BRAVO-check (8%)
  - d. De Gezondheidsrisicotest (GRT) (24%)
  - e. Fysiofitheidsscan (14%)
  - f. Andere testen, namelijk (17%)
  - g. Weet ik niet (31%)
  
- 6) Hoe bruikbaar vindt u deze test?
  - a. Zeer bruikbaar (11%)
  - b. Bruikbaar (44%)
  - c. Neutraal (32%)
  - d. Onbruikbaar (9%)
  - e. Zeer onbruikbaar (1%)
  - f. Weet ik niet (3%)
  
- 7) Heeft u het advies dat uit de test kwam opgevolgd?
  - a. Ja, helemaal (17%)
  - b. Ja, gedeeltelijk (52%)
  - c. Nee nog niet, maar ga er nog wel wat mee doen (9%)
  - d. Nee en ik ga/kan er ook niets mee doen (19%)
  - e. Weet ik niet (3%)
  
- 8) Als u binnenkort de mogelijkheid krijgt om een dergelijke werkvermogen test (weer) te doen, zou u daar aan deel willen nemen?
  - a. Ja (63%)
  - b. Nee (11%)
  - c. Weet ik niet (25%)
  
- 9) Stel dat u binnenkort aan een werkvermogen test gaat meedoen, met welke van onderstaande personen bent u dan bereid de uitkomsten te delen? (meerdere opties mogelijk)
  - a. Uzelf (76%)
  - b. De bedrijfsarts van uw werkgever (28%)
  - c. Uw huisarts (36%)
  - d. Uw directe leidinggevende (42%)
  - e. De afdeling personeelszaken van uw werkgever (19%)
  - f. Geen van bovenstaande personen (*als deze optie gekozen is kunnen er geen andere opties gekozen worden*) (7%)
  
- 10) Hoe belangrijk vindt u het om elke 2 jaar een werkvermogen test te kunnen doen?
  - a. Zeer belangrijk (4%)
  - b. Belangrijk (25%)
  - c. Niet belangrijk/niet onbelangrijk (40%)
  - d. Onbelangrijk (12%)
  - e. Zeer onbelangrijk (4%)
  - f. Weet niet (17%)





- 11) Stel dat er uit het onderzoek blijkt dat u uzelf moet aanpassen. Denk bijvoorbeeld aan het aanpassen van uw leefstijl, uw motivatie of uw vakbekwaamheid. Wie vindt u dat er het meest verantwoordelijk is om ervoor te zorgen dat u zichzelf ook daadwerkelijk aanpast? (meerdere opties mogelijk)
- a. Ikzelf (90%)
  - b. Mijn werkgever (40%)
  - c. De bedrijfsarts van mijn werkgever (5%)
  - d. Mijn eigen huisarts (3%)
  - e. Een andere persoon, namelijk (1%)
  - f. Weet niet (4%)
- 12) Uw werkgever kan u helpen bij het verbeteren van uw werkvermogen. De werkgever kan dit doen door vergoedingen te geven of diensten aan te bieden. Kunt u aangeven welke van onderstaande mogelijkheden u daarbij het meest aantrekkelijk vindt? (random)  
**(percentages zijn respectievelijk van vraag 12, vraag 13 en vraag 14)**
- a. Fitness abonnement vergoeden (11, 12, 9)
  - b. Cursus stoppen met roken vergoeden (1, 1, 1)
  - c. Periodieke medische keuring/ gezondheidscontrole aanbieden (7,11, 10)
  - d. Kinderopvang op werk aanbieden (4, 5, 3)
  - e. Meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (door bijv. trainingen) (23, 20, 16)
  - f. Omscholingstrajecten aanbieden (6, 8, 9)
  - g. Verbeteren van de werksfeer en de "teamgeest" op de afdeling (14, 17, 15)
  - h. Werkplekinrichting aanpassen (6, 9, 14)
  - i. Vaker functioneringsgesprekken voeren (aandacht voor werkdruk, fysieke belasting etc) (10, 10, 13)
  - j. Ik vind geen van bovenstaande mogelijkheden aantrekkelijk (einde vragenlijst, vraag 14 en 15 overslaan) (8, 5, 7)
  - k. Weet ik niet (einde vragenlijst, vraag 13 en 14 overslaan) (10, 2, 3)
- 13) Welke van de onderstaande mogelijkheden vindt u daarna het meest aantrekkelijk (mogelijkheden van vraag 12 voorleggen zonder het antwoord gegeven op vraag 12)
- 14) Welke van de onderstaande mogelijkheden vindt u daarna het meest aantrekkelijk (mogelijkheden van vraag 13 voorleggen zonder het antwoord gegeven op vraag 13)