

# VOORTGANG MDIEU-REGELING: BEREIK EN EERSTE EFFECTEN

Tweede tussenrapport monitoring en evaluatie MDIEU-regeling

---

Elisa de Vleeschouwer

Arie Gelderblom

Mark den Hartog

Daniël Bos



# COLOFON

---

**DIT IS EEN UITGAVE VAN**

**SEOR BV**

**© SEOR BV / ROTTERDAM, FEBRUARI 2024**

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

# INHOUDSOPGAVE

---

<b>SAMENVATTING EN CONCLUSIES</b>	<b>5</b>
<b>1 INLEIDING</b>	<b>9</b>
1.1 Achtergrond en opzet van de MDIEU-regeling	9
1.2 Monitoring en evaluatie van de MDIEU-regeling	10
1.3 Onderzoeksvragen tussentijdse evaluatie	11
1.4 Opzet tussentijdse evaluatie	12
<b>2 PROCES-EVALUATIE TIJDVAK 2</b>	<b>13</b>
2.1 Inleiding	13
2.2 Informatievoorziening	13
2.3 Aanvraag- en beoordelingsprocedure	16
<b>3 BEREIK VAN DE REGELING</b>	<b>21</b>
3.1 Inleiding	21
3.2 Bereik sectoranalyses	21
3.3 Bereik activiteitenplannen sectoren	22
3.4 Verhouding duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	23
3.5 Bereik duurzame inzetbaarheid voor bedrijven	24
<b>4 ONDERDEEL DUURZAME INZETBAARHEID</b>	<b>26</b>
4.1 Inleiding	27
4.2 Werknemers	27
4.3 Werkgevers	39
4.4 Additionaliteit	43
<b>5 ONDERDEEL EERDER UITTREDEN</b>	<b>45</b>
5.1 Inleiding	45
5.2 Aanbodgraad	46

5.3	Informatievoorziening richting deelnemers RVU	46
5.4	Wordt de gewenste doelgroep bereikt? (netto bereik)	47
5.5	Inschatting van de eerste effecten op deelnemers (outcome)	57
5.6	Additionaliteit	60
5.7	Bekendheid onder werkgevers	64
<b>I</b>	<b>ONDERZOEKSVERANTWOORDING</b>	<b>67</b>
I.1	Aanpak op hoofdlijnen	67
I.2	Casestudies	67
I.3	Enquêtes	67
I.4	Analyse microdata	70
<b>II</b>	<b>TABELLENBIJLAGE</b>	<b>73</b>
II.1	Onderdeel duurzame inzetbaarheid	73
II.2	Onderdeel eerder uittreden	81

## SAMENVATTING EN CONCLUSIES

---

*Het doel van de MDIEU-regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (DI; verplicht) en eerder uittreden (RVU; optioneel). In deze tussentijdse evaluatie gaan we na wie er bereikt worden met de regeling en wat de eerste effecten op deze deelnemers zijn. Daarnaast geven we een korte update van het aanvraag- en beoordelingsproces.*

*Projectleiders van sectorale aanvragen hebben een overwegend positief beeld van de voorlichting en het aanvraag- en beoordelingsproces. De sectoren die meedoen aan de regeling, omvatten ongeveer de helft van de werkgelegenheid in Nederland. In het meest recente tijdvak voor sectoren zijn er niet veel nieuwe aanvragen bijgekomen. Wel zijn er veel reacties op een apart tijdvak voor bedrijven.*

*Om een scherper beeld te krijgen van het bereik, is van belang om vast te stellen of binnen de deelnemende sectoren met name de groepen bereikt worden die het meest kwetsbaar zijn wat betreft duurzame inzetbaarheid. De deelnemers aan de RVU hadden vaak te maken met zwaar werk. Zij scoren echter op enkele indicatoren voor gezondheid niet slechter dan andere personen in dezelfde leeftijd en sectoren. RVU-deelnemers zijn voor een belangrijk deel werknemers met een redelijke inkomens- en vermogenspositie, die het zich kunnen veroorloven om eerder uit te treden. Overigens speelt bij een behoorlijk deel van deze groep (ongeveer een derde) gezondheidsproblemen wel degelijk een rol om voor de RVU te kiezen. Daarnaast is er een – vrij omvangrijke – groep die genieten wil van het leven nu ze nog (redelijk) gezond zijn.*

*Bij de deelnemers aan DI-activiteiten valt op dat de samenstelling afwijkt van de totale werkgelegenheid in deze sectoren. Ouderen en hoger opgeleiden zijn relatief sterk vertegenwoordigd en zzp'ers juist minder sterk. Op gezondheid scoren de deelnemers redelijk vergelijkbaar met niet deelnemers. In vergelijking met RVU-deelnemers in dezelfde sectoren, hebben de DI-deelnemers een relatief hoog inkomen en verrichten ze minder vaak zwaar werk. Dit geldt zeker voor fysiek zwaar werk. Het is dus maar ten dele zo dat DI-maatregelen dezelfde type groepen bereiken als die nu gebruik maken van de RVU.*

*Zowel deelnemende werknemers als werkgevers zijn vrij positief over de DI-activiteiten en wat ze ervan geleerd hebben. Deelnemende werknemers verwachten echter niet dat ze door deze activiteiten langer door zullen werken. Zowel het bereik als de verwachte effecten lijken er dus op te wijzen dat de rol van de DI-activiteiten om later problemen bij groepen met zwaar werk te voorkomen, vooralsnog vrij beperkt is. RVU-deelnemers zijn voluit positief over de gunstige effecten hiervan, op fysiek, maar zeker ook op mentaal vlak.*

*Het is niet zo dat zonder MDIEU de activiteiten via een andere route toch wel hadden plaatsgevonden. Zonder MDIEU zouden sectoren ook aan DI-maatregelen hebben gewerkt, maar in afgeslankte vorm. MDIEU geeft de kans op intensivering en verrijking. Betrokkenen bij de RVU zouden zonder RVU langer hebben doorgewerkt, en maar beperkt via andere routes uitgetreden (zoals de WIA, WW, of uittreden op eigen kosten). Wel zou in een groot deel van de sectoren alsnog een RVU zijn ontwikkeld, al zou het aantal deelnemers dat hiervan gebruik kan maken naar verwachting lager zijn.*

## Doel en achtergrond van de regeling

De MDIEU-regeling is een van de maatregelen die uit het pensioenakkoord is voortgekomen. Het doel van de regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (minimaal 25% van het budget) en eerder uittreden (maximaal 75% van het budget). Sociale partners in sectoren kunnen gezamenlijk subsidieaanvragen indienen, waarbij subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid verplicht is en subsidie voor het onderdeel eerder uittreden optioneel. Sinds kort kunnen ook bedrijven subsidie aanvragen.

## Inhoud van deze tussentijdse evaluatie

De regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. Vorig jaar was er een [eerste tussenrapport](#), die betrekking had op het proces rondom de aanvraag en beoordeling en het bereik van de regeling. In deze tweede tussenrapportage komen deze elementen terug. Daarnaast gaan we een stap verder door in te gaan op de effecten van de regeling op korte termijn en de additionaliteit ervan.

We hebben de volgende activiteiten uitgevoerd: deskresearch, een enquête onder projectleiders uit het tweede tijdvak, interviews met betrokkenen (projectleider, sociale partners) van vijf projecten, enquêtes onder deelnemers aan DI-activiteiten en de RVU, en een analyse op basis van CBS microdata (waarbij een koppeling is gemaakt met de registratie van RVU-deelnemers). De enquêtes onder deelnemers hebben betrekking op een beperkt aantal sectoren uit het eerste tijdvak: vier sectoren met zowel deelnemers bij DI als RVU en daarnaast nog enkele kleine sectoren met respondenten voor DI of de RVU. De analyses met CBS-data rondom de RVU zijn breder en hebben betrekking op 12 sectoren.

## Procesequvaluatie: overwegend positief beeld voorlichting, aanvraag- en beoordelingsproces

Hoe is het uitvoeringsproces van de MDIEU-regeling in het tweede tijdvak verlopen? Projectleiders zijn overwegend positief. Ze zijn tevreden over de inhoudelijke voorlichting en vinden de verschillende aspecten van de regeling over het algemeen duidelijk. Ook over de aanvraag- en beoordelingsprocedure zijn de projectleiders over het algemeen vrij positief, al zijn hier meer kritische geluiden te horen: bijvoorbeeld wat betreft de administratieve lasten, duur van de beoordelingsprocedure en de gebruiksvriendelijkheid van de modellen voor het activiteitenplan en de begroting. Gemiddeld wordt de dienstverlening van SZW en UVB beoordeeld met een 7,2. Dat is iets lager dan het rapportcijfer in het eerste tijdvak (7,4). Zowel uit de enquête als casestudies komt naar voren dat persoonlijk contact in verschillende stadia van de procedure sterk wordt gewaardeerd, evenals informatie over de status van de procedure.

## Bruto bereik: de sectorale projecten omvatten ongeveer de helft van de werkgelegenheid en zijn niet sterk gegroeid; de belangstelling voor aanvragen door bedrijven is groot

Ongeveer de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een toegekend MDIEU-project. De meeste aanvragen zijn ingediend in de eerste twee tijdvakken. In het derde tijdvak zijn er niet veel projecten bijgekomen, terwijl nog een flink deel van het beschikbare budget resteert. In de landbouw, industrie en zorg valt een groot deel van de werkenden onder één van deze projecten. Het bereik van de regeling is echter (nog steeds) laag in de sectoren horeca, financiële instellingen, ICT, onderwijs, handel en cultuur en overige dienstverlening. In het vierde tijdvak (waarvan de beoordeling nog niet is afgerond ten tijde van deze rapportage) zijn met name vervolgaanvragen ingediend.

Om de toegankelijkheid van de regeling te vergroten, is deze vanaf september 2023 ook opengesteld voor bedrijven. Het animo onder bedrijven is groot, zo blijkt uit het hoge aantal aanvragen. De bedrijven met aanvragen omvatten 11% van het totale aantal werknemers in Nederland. Een deel van deze aanvragen is afkomstig uit sectoren waar het bereik tot nu toe beperkt was, zoals de handel, financiële en overige dienstverlening. Maar ook vanuit de zorg en industrie – beide sectoren waar al veel gebruik gemaakt werd van de regeling – hebben veel bedrijven subsidie aangevraagd. De horeca, ICT en het onderwijs blijven ook hier achter.

Ongeveer de helft van de sectoren maakt gebruik van de subsidie voor een RVU. In deze sectoren is de RVU soms ook bepalend voor de inspanningen op duurzame inzetbaarheid: zij nemen de RVU-subsidie als uitgangspunt en berekenen vervolgens hoeveel de minimale subsidie voor DI moet zijn. Bedrijven vragen vooralsnog minder vaak subsidie aan voor een RVU; dit doet slechts één op de vijf aanvragers.

### **Netto bereik (kwetsbare groepen) RVU: de RVU-deelnemers waren vaak werkzaam in zwaar werk, maar scoren op gezondheid niet slechter dan niet-deelnemers**

De regeling bereikt dus diverse sectoren en daarmee een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid. Als een sector meedoet, zal echter maar een deel van de werkenden uit zo'n sector deelnemen aan een MDIEU-activiteit. Van belang hierbij is dat juist degenen bereikt worden die op het vlak van duurzame inzetbaarheid het meest kwetsbaar zijn (netto bereik). Dit is zowel van belang voor de DI-activiteiten als de RVU. Het gaat dan bijvoorbeeld om degenen die fysiek en/of geestelijk zwaar werk verrichten, een mindere gezondheid hebben, relatief laagbetaald en lager opgeleid zijn.

Bij de RVU zijn in de regeling op voorhand al stappen ondernomen voor een zo goed mogelijk netto bereik, doordat deze alleen onder bepaalde criteria – die per sector worden bepaald – beschikbaar is, zoals voor bepaalde functies. Hierdoor komt in de sectoren met een RVU naar schatting 38% van de relevante leeftijdsgroep in aanmerking voor een RVU. We zien dit selectiemechanisme op bepaalde punten ook terug in het profiel van de deelnemers. Zo was een groot deel van de deelnemers voorheen werkzaam in fysiek of emotioneel zwaar werk. Deelnemers zijn relatief sterk vertegenwoordigd bij degenen met een modaal uurloon en een redelijk gunstige vermogenspositie. Wat betreft gezondheid geldt dat zowel informatie over zorgkosten als een eigen perceptie van gezondheid aangeeft dat deelnemers hierin niet veel afwijken van andere personen in dezelfde leeftijd en sectoren.

Gezondheid is dan ook niet de meest genoemde reden waarom men kiest voor de RVU, al speelt dit nog bij een behoorlijk deel een rol (34%). De meest genoemde reden is dat men wil genieten van het leven nu men nog (redelijk) gezond is (60%). Tevens vindt men dat men lang genoeg heeft gewerkt (55%). Zwaarte van het werk speelt bij ongeveer de helft mee (51%). Degenen die minder makkelijk rond kunnen komen na de RVU hebben meer getwijfeld over deelname en hebben vaker gezondheid als motief als ze toch hiervoor kiezen.

Vrouwen nemen naar verhouding minder vaak deel aan de RVU. Deze ondervertegenwoordiging zien we zowel terug in de totale populatie als binnen sectoren, al verschilt dit per sector. Wat ook een rol speelt bij de ondervertegenwoordiging van vrouwen is dat de deelname in het algemeen juist laag is in sectoren waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn (met name de zorg), vanwege strikte criteria.

### **Het netto bereik (kwetsbare groepen) bij de DI-activiteiten is relatief laag**

Bij de deelname aan activiteiten in het kader van het onderdeel duurzame inzetbaarheid ligt de situatie schever. Er zijn diverse aanwijzingen dat de groep die het meest kwetsbaar is, ondervertegenwoordigd is. In vergelijking met de personeelssamenstelling van de betreffende sectoren, zijn hoger opgeleiden relatief sterk vertegenwoordigd en zzp'ers ondervertegenwoordigd. Tevens hebben deelnemers minder te maken met fysiek zwaar werk. Wel nemen meer ouderen deel aan de DI-activiteiten. In vergelijking met RVU-deelnemers is het inkomensniveau aanzienlijk hoger, en heeft men veel minder te maken met zwaar werk. Wat betreft gezondheid beschikken we over minder informatie dan bij de RVU. Uitgaande van deze informatie zijn de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers beperkt; dit geldt ook voor een vergelijking van oudere deelnemers aan DI-maatregelen met RVU-deelnemers. Ook bij DI-activiteiten voor werkgevers is sprake van een scheve deelname: kleine bedrijven zijn ondervertegenwoordigd.

Denkbaar is dat de scheve verdeling van het bereik van DI-activiteiten te maken heeft met de lage – en mogelijk selectieve – respons op de enquête, maar het is aannemelijk dat deze groepen ook bij de DI-

activiteiten zelf minder worden bereikt. Zo is er een bepaalde sector waar het aandeel laagopgeleiden en met zwaar fysiek werk wel (heel) hoog is in de enquête (platte daken).

#### **Via MDIEU worden bestaande activiteiten of plannen geïntensiveerd en verrijkt**

Zouden de activiteiten ook zijn uitgevoerd als de MDIEU regeling niet had bestaan (additionaliteit)? De casestudies en projectleidersenquête geven hiervoor enkele indicaties. Als MDIEU niet had bestaan, zouden de DI-initiatieven volgens de projectleiders vaak wel zijn ontwikkeld, maar in afgeslankte vorm. De regeling geeft de kans om deze activiteiten te intensiveren en te verrijken, of nieuwe activiteiten te ontwikkelen. De RVU zou in veel sectoren ook zijn ontwikkeld, maar de verwachting is dat er, in ieder geval in een deel van de sectoren, minder werknemers aan zouden (kunnen) deelnemen.

#### **Zonder de RVU had men langer doorgewerkt**

De RVU is duidelijk additioneel in de zin dat als deze regeling niet had bestaan, de deelnemers anders langer hadden doorgewerkt. Zij geven deze verwachting in de enquête (bijna 2 jaar langer doorwerken zonder RVU). Tevens is via de microdata gekeken naar de arbeidsmarktpatronen van een ouder cohort van degenen in de betreffende sectoren die dezelfde leeftijd hadden bereikt, maar nog net niet in aanmerking kwam voor de RVU. Een groot deel werkt nog diverse jaren door, ook personen die een sterk vergelijkbaar profiel hebben met de latere RVU-deelnemers. Hierin zijn overigens wel verschillen tussen sectoren. In sommige sectoren maakt men eerder gebruik van vervroegde pensionering dan in andere. In de – beperkte – uitstroom naar WIA, WW en andere uitkeringen treden weinig sectorale verschillen op bij dit oudere cohort.

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

Zowel in de enquête onder DI-deelnemers als RVU-deelnemers zijn diverse indicaties gevraagd van de eerste effecten. Zowel werknemers als werkgevers geven een voldoende als rapportcijfer voor het nut van de DI-activiteiten (respectievelijk 7,2 en 7,4). Als de deelname door werknemers als verplichting wordt ervaren, is het rapportcijfer wat lager. Dit geldt ook als men moeilijker kan voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Zowel qua bereik als aansluiting ligt bij deze laatste groep dus nog mogelijke ruimte voor verbetering.

Een redelijk deel van de deelnemende werknemers geeft aan dat de activiteiten bijdragen aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. Ook hier lijkt het beeld onder deelnemende werkgevers nog iets positiever. Een kleine meerderheid van deze respondenten geeft aan dat de activiteiten hebben geleid tot een (geplande) verandering in de organisatie en een deelgroep hiervan verwacht weer dat dit uiteindelijk leidt tot meer scholingsdeelname en baantevredenheid in hun bedrijf en in iets mindere mate tot langer door kunnen werken van werknemers.

Op dit laatste punt zijn deelnemende werknemers veel terughoudender. Zij verwachten niet dat ze door de activiteiten ook langer zullen blijven werken. De meesten geven aan dat de activiteiten geen invloed heeft op de (verwachte) leeftijd dat men zal stoppen. De groep die denkt eerder te stoppen door de activiteiten is zelfs nog wat groter dan de groep die denkt hierdoor langer door te gaan.

#### **Eerste effecten RVU: deelnemers zien veel positieve effecten**

Bij het overgrote deel van de RVU-deelnemers komen diverse positieve effecten van deelname naar voren. Zij geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak, maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger; minder psychische klachten; minder vaak zorgen). Er is één aspect waar de positieve en negatieve effecten elkaar ongeveer in evenwicht houden, namelijk op het vlak van sociale contacten.



# 1 INLEIDING

---

*De MDIEU-regeling is een van de maatregelen die uit het pensioenakkoord is voortgekomen. Het doel van de regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (minimaal 25% van het budget) en eerder uittreden (maximaal 75% van het budget). Sociale partners in sectoren kunnen gezamenlijk subsidieaanvragen indienen, waarbij subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid verplicht is en subsidie voor het onderdeel eerder uittreden optioneel. De regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. In deze tussentijdse evaluatie focussen we op het (netto) bereik na de eerste twee tijdvakken, de additionaliteit en de eerste resultaten (outcome) van de regeling.*

## 1.1 ACHTERGROND EN OPZET VAN DE MDIEU-REGELING

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

De regeling heeft een budget van € 964 miljoen voor een periode van vijf jaar en heeft betrekking op de periode 2021 tot en met 2025.<sup>1</sup> Per project is maximaal 75% beschikbaar voor maatregelen gericht op het wegnemen van financiële knelpunten bij het aanbieden van een RVU-uitkering om eerder uit te treden (EU) en minimaal 25% voor investeringen in duurzame inzetbaarheid (DI). Sectorale samenwerkingsverbanden stellen een activiteitenplan op, dat is gebaseerd op een analyse van de problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector. Er zijn vijf subsidiabele thema's, waarin de activiteiten moeten passen:

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

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

---

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

Er worden in totaal zes aanvraagtijdvakken opengesteld voor een subsidie voor activiteitenplannen: vier tijdvakken voor sectorale samenwerkingsverbanden en drie tijdvakken voor arbeidsorganisaties. Inmiddels hebben er drie sectorale aanvraagtijdvakken plaatsgevonden. Daarnaast konden sectoren tot nu toe vier keer subsidie aanvragen voor een (update van de) sectoranalyse. In 2024 volgt nog één aanvraagtijdvak voor een sectoranalyse.

#### Kader 1.1 Belangrijke criteria voor deelname

- Er kan subsidie aangevraagd worden door sectorale samenwerkingsverbanden en individuele arbeidsorganisaties. Een samenwerkingsverband bestaat uit ten minste één werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie. Andere organisaties in een sector, zoals O&O-fondsen en brancheorganisaties, kunnen zich ook aansluiten bij een samenwerkingsverband
- De plannen uit het activiteitenplan moeten gebaseerd zijn op de uitkomsten van een sector- of bedrijfsanalyse
- Minimaal 25% van het aan te vragen subsidiebedrag moet betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid
- De aangevraagde subsidie bedraagt minimaal € 75.000<sup>2</sup>
- De subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid bedraagt maximaal 50% van de subsidiabele kosten
- De subsidie voor het onderdeel eerder uittreden bedraagt maximaal 25% van de subsidiabele kosten

## 1.2 MONITORING EN EVALUATIE VAN DE MDIEU-REGELING

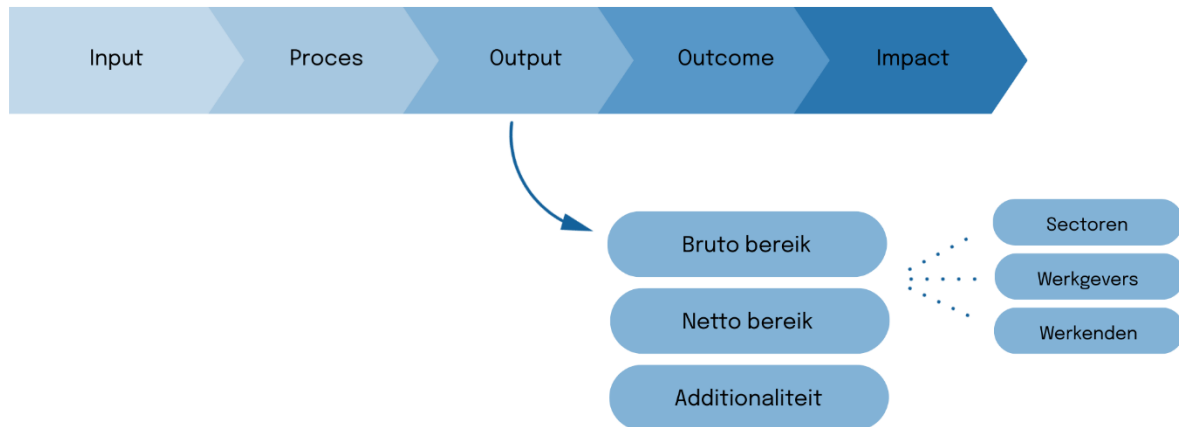
De MDIEU-regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. Naast verantwoording van de regeling is een belangrijk aspect van de monitoring en evaluatie lerend vermogen: op de korte termijn voor bijsturing van de regeling en op de langere termijn voor verdere beleidsvorming op dit terrein.

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

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

---

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



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

### 1.3 ONDERZOEKSVRAGEN TUSSENTIJDSE EVALUATIE

In deze tussentijdse evaluatie focussen we op het netto bereik en de additionaliteit van de regeling en de eerste, korte termijn effecten op deelnemers (outcome). Daarnaast geven we een korte update van het verloop van het aanvraag- en beoordelingsproces en het bruto bereik, onderwerpen die eerder al in het [eerste tussenrapport](#) aan bod kwamen. We gaan in op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe verloopt de informatievoorziening en het aanvraag- en beoordelingsproces?
  - a. Hoe verloopt het aanvraag- en beoordelingsproces voor subsidieaanvragers?
  - b. Hoe vindbaar en bereikbaar was de subsidie en was de ondersteuning van SZW voldoende?
2. Wat is het bruto bereik van de regeling?
  - a. Welke sectoren nemen wel en niet deel?
  - b. Hoeveel werkgevers en werkenden worden naar verwachting bereikt?
3. Wat is het netto bereik van de regeling?
  - a. Hoe groot is de problematiek in deelnemende sectoren?
  - b. Zijn er sectoren waar de problematiek groot is, maar die (nog) niet worden bereikt?
  - c. Worden met de activiteiten vooral mensen bereikt die tot de doelgroep van MDIEU behoren, of ook mensen die niet tot deze doelgroep behoren?
4. In hoeverre zijn de gesubsidieerde activiteiten additioneel door de subsidie?
5. Wat zijn de effecten van de regeling op de korte termijn?
  - a. Wat zijn effecten van deelname aan DI-activiteiten op kennis en bewustzijn t.a.v. DI en het gedrag van werknemers en werkgevers?
  - b. Wat zijn de effecten van deelname aan een RVU op gezondheid en welzijn?

## 1.4 OPZET TUSSENTIJDSE EVALUATIE

Voor deze tussentijdse evaluatie zijn meerdere onderzoeksactiviteiten verricht, om zo bovenstaande vragen vanuit verschillende perspectieven te belichten. We hebben onder andere gebruik gemaakt van bestaande informatie, namelijk de sectoranalyses, activiteitenplannen en voortgangsrapportages van projecten in het eerste en tweede tijdvak. Daarnaast is aanvullend veldwerk verricht onder:

- Deelnemende werkgevers binnen tijdvak 1 (enquête)
- Deelnemende werknemers binnen tijdvak 1 (enquête)
- RVU-deelnemers binnen tijdvak 1 (enquête)
- Projectleiders van tijdvak 1 en 2 (enquêtes en verdiepende interviews in vijf casestudies)
- Betrokkenen vanuit de sociale partners binnen enkele deelnemende projecten in tijdvak 1 en 2 (interviews in vijf casestudies)

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

Omdat we ons concentreren op tijdvak 1 en 2, is het veldwerk met name gericht op de toepassing van MDIEU in sectoren. Wel gaan we kort in op de omvang van het eerste (recente) tijdvak voor bedrijven.

## 2 PROCES-EVALUATIE TIJDVAK 2

---

*Hoe is het uitvoeringsproces van de MDIEU-regeling in het tweede tijdvak verlopen? Projectleiders zijn overwegend positief. Zo zijn ze tevreden over de inhoudelijke voorlichting en vinden zij de verschillende aspecten van de regeling over het algemeen duidelijk. Ook over de aanvraag- en beoordelingsprocedure zijn de projectleiders over het algemeen vrij positief, al zijn hier meer kritische geluiden te horen: bijvoorbeeld wat betreft de administratieve lasten, duur van de beoordelingsprocedure en de gebruiksvriendelijkheid van de modellen voor het activiteitenplan en de begroting. Gemiddeld wordt de dienstverlening van SZW en UVB beoordeeld met een 7,2. Dat is iets lager dan het rapportcijfer in het eerste tijdvak (7,4).*

### 2.1 INLEIDING

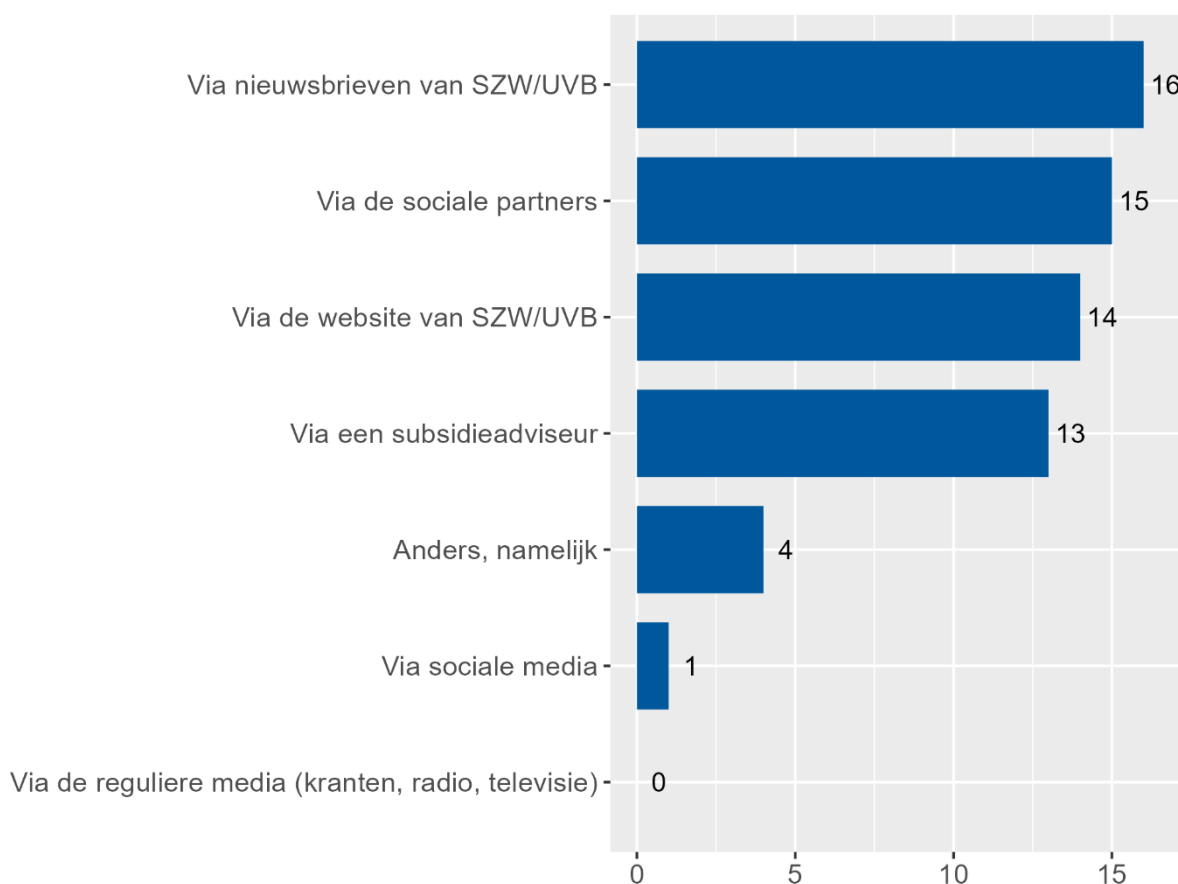
In dit hoofdstuk gaan we na hoe het uitvoeringsproces van de MDIEU-regeling in het tweede tijdvak (voor sectoren) is verlopen. Daarbij maken we gebruik van een enquête onder de projectleiders uit dit tijdvak, een kennissessie met Uitvoering Van Beleid (UVB) en de beleidsafdeling van het ministerie, en interviews met de projectleiders en sociale partners in drie casestudies. De enquête is uitgevoerd in de periode januari-maart 2023, een jaar na het aanvraagtijdvak. De procesevaluatie van het eerste tijdvak is terug te lezen in het [eerste tussenrapport](#) van de monitoring en evaluatie.

### 2.2 INFORMATIEVOORZIENING

#### **MDIEU-regeling vooral door SZW zelf en de sociale partners voor het voetlicht gebracht**

In figuur 2.1 laten we zien via welke kanalen de projectleiders in het tweede tijdvak op de hoogte zijn gekomen van de MDIEU-regeling. Respondenten noemen vaak meerdere kanalen. Net als bij tijdvak 1 worden de nieuwsbrieven van SZW/UVB en de sociale partners relatief vaak genoemd: ongeveer de helft van de respondenten kent de regeling via (o.a.) deze kanalen. Ook de website van SZW/UVB en subsidieadviseurs hebben ruim 40% van de projectleiders bereikt. Geen enkele projectleider noemt de reguliere media (in tegenstelling tot het eerste tijdvak, waar 4 van de 13 projectleiders dit kanaal noemden) en slechts één projectleider sociale media. Drie projectleiders zijn op de hoogte gebracht door (samenwerkende) O&O- of A&O-fondsen, één respondent noemt de brieven van het ministerie aan de Tweede Kamer.

**Figuur 2.1** Hoe bent u op de hoogte gekomen van de MDIEU-regeling?



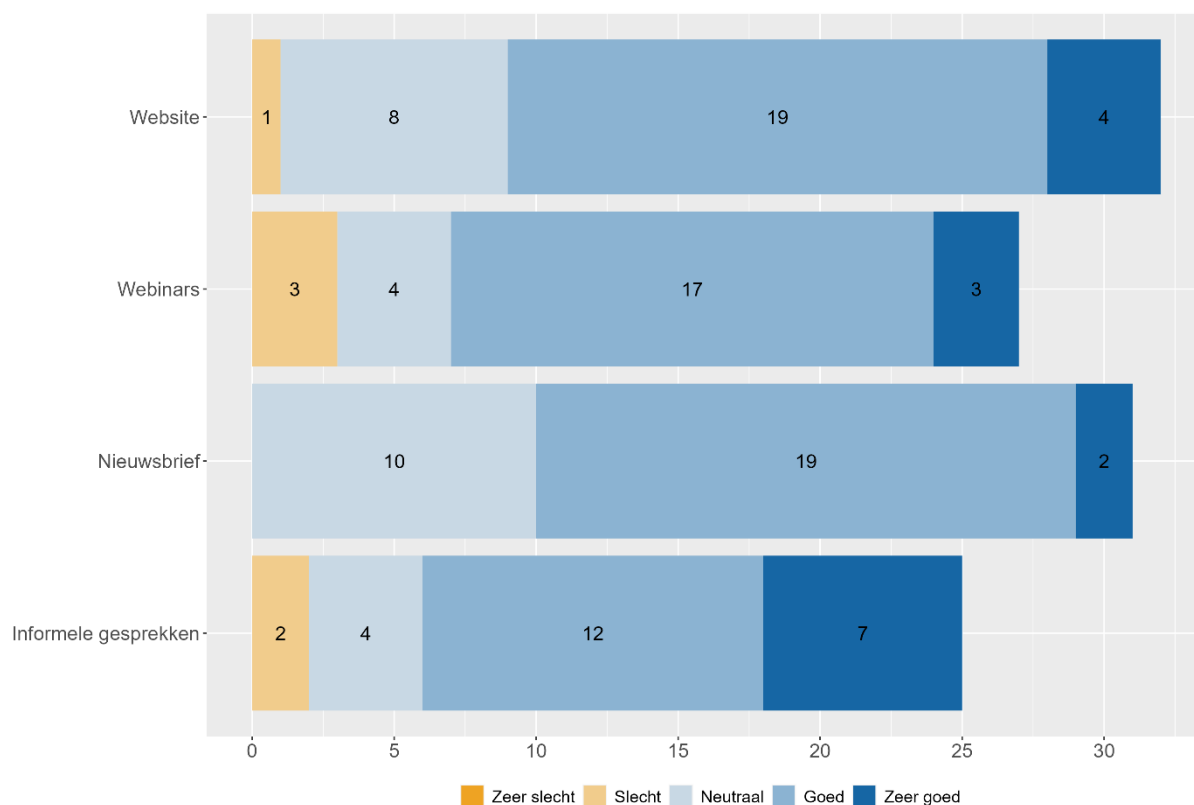
Bron: Projectleidersenquête tijdvak 2 (N = 32)

### Positief oordeel over inhoudelijke voorlichting

Het ministerie heeft de informatievoorziening voor (potentiële) aanvragers tussen het eerste en tweede tijdvak verder proberen te verbeteren, door na te gaan welke vragen vaak worden gesteld en deze op de website van UVB te plaatsen. Daarnaast hebben ook in het tweede tijdvak webinars en informele gesprekken tussen aanvragers en het ministerie plaatsgevonden.

Figuur 2.2 laat zien dat de verschillende voorlichtingskanalen door de meeste respondenten positief worden beoordeeld. Vooral de informele gesprekken zijn vaak als (zeer) goed beoordeeld. Er zijn een aantal kritische geluiden t.a.v. de webinars: het ministerie kon niet alle vragen goed beantwoorden en verwees te vaak alleen naar de regeling, volgens enkele projectleiders. Eén respondent geeft aan dat de voorlichting in een eerder stadium had mogen plaatsvinden, zodat er meer tijd beschikbaar was geweest om de aanvraag voor te bereiden. Ook de mogelijkheid om de webinars achteraf terug te kijken wordt genoemd als suggestie om de informatievoorziening te verbeteren. Een andere suggestie is om (nog) meer informatie over geslaagde voorbeeldprojecten te geven.

**Figuur 2.2** Wat vindt u van de inhoudelijke voorlichting door SZW via de verschillende kanalen?



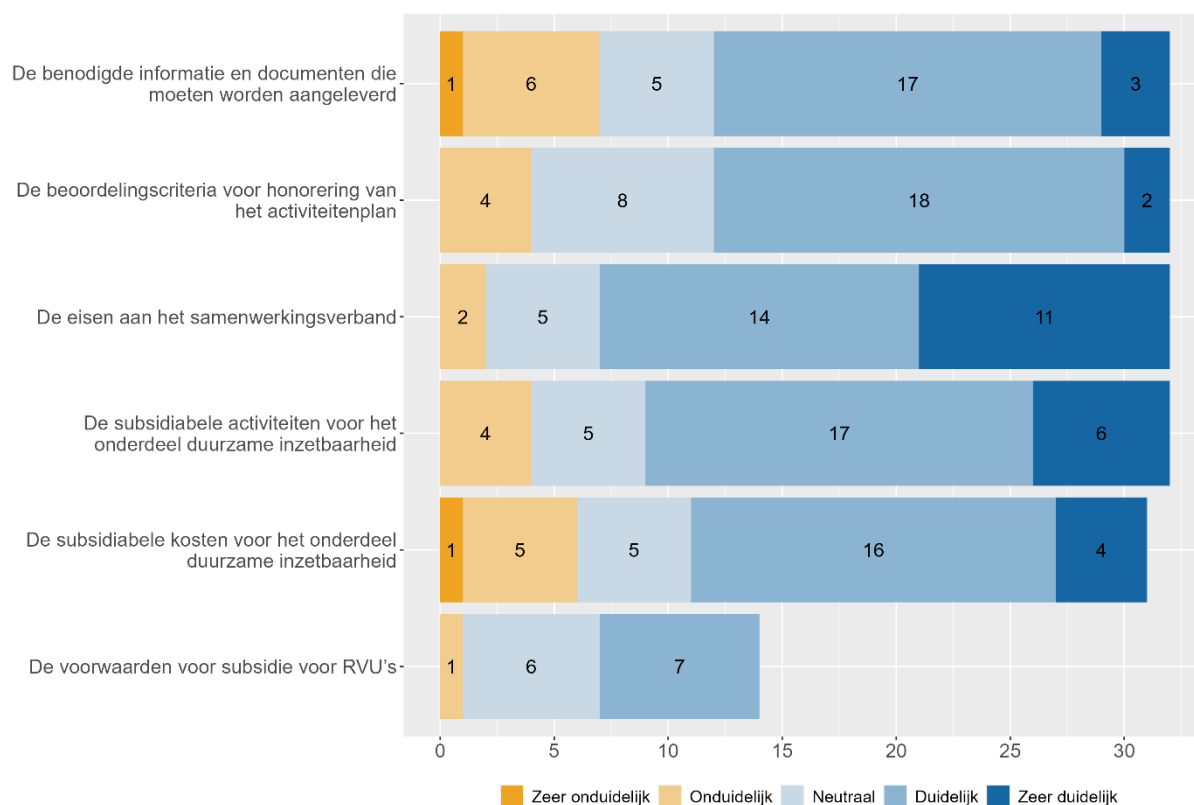
Bron: Projectleidersenquête tijdvak 2 (N = 32)

### Regeling is voor de meeste respondenten duidelijk, aan te leveren informatie en subsidiabele kosten vaakst als onduidelijk ervaren

De meeste projectleiders vinden de verschillende aspecten van de MDIEU-regeling duidelijk, zoals is te zien in figuur 2.3. Dit is terug te zien in de kwaliteit van de aanvragen; slechts een klein deel hiervan is niet volledig. Ook komen er weinig vragen binnen via de postbus. Een respondent geeft aan dat eerdere ervaringen met subsidieaanvragen helpen. Een andere respondent benoemt specifiek de menukaart als duidelijk en informatief hulpmiddel.

De regeling is echter niet voor iedereen duidelijk. Het gaat dan met name om de benodigde informatie en documenten die moeten worden aangeleverd en de subsidiabele kosten voor het onderdeel DI, die door ongeveer een vijfde van de respondenten als onduidelijk worden ervaren. Zo geeft een respondent aan dat de regeling complex is en dat zij zonder begeleiding van een subsidieadviesbureau geen aanvraag zouden kunnen hebben gedaan. Twee respondenten geven aan dat er te veel regels en eisen zijn. Net als in het eerste aanvraagtijdvak, wordt het verzamelen van handtekeningen van alle organisaties binnen het samenwerkingsverband bijvoorbeeld als onevenredig veel werk gezien. Verder licht een projectleider toe dat de onduidelijkheid het gevolg is van tussentijdse aanpassingen in de regeling, bijvoorbeeld als het gaat om de regels rond marktconformiteit en het vervallen van de verplichte BSN toestemmingsverklaring voor de RVU's. Ook geeft deze projectleider aan dat het accountantsprotocol later is gepubliceerd dan toegezegd, terwijl dit wel de basis is voor de administratie.

**Figuur 2.3 Hoe duidelijk vond u de volgende aspecten van de MDIEU-regeling?**



Bron: Projectleidersenquête tijdvak 2 (N = 32)

## 2.3 AANVRAAG- EN BEOORDELINGSPROCEDURE

### Duur beoordelingsprocedure

De beoordelingsprocedure van het tweede tijdvak heeft een behoorlijke lange doorlooptijd gehad. Dit is dan ook een van de aspecten waar respondenten het meest kritisch op zijn. Ongeveer een derde van de respondenten vindt deze duur niet redelijk. Er is wel sprake van een verbetering ten opzichte van het eerste tijdvak, toen bijna de helft van de respondenten de doorlooptijd niet redelijk vond. De gemiddelde doorlooptijd is overigens ongeveer even lang gebleven, met gemiddeld 17 weken tussen aanvraag en beschikking. Wel zien we in het tweede tijdvak wat meer variatie, waardoor er ook meer projecten zijn met een relatief korte doorlooptijd. De lange doorlooptijd heeft te maken met het grote aantal aanvragen en de communicatie over en weer tussen aanvragers en het ministerie.

De verwachting is dat de doorlooptijd bij volgende tijdvakken korter zal zijn, door verbeteringen in de beoordelingsprocedure. Zo is het toetsingskader significant ingekort. Daarnaast zal een deel van de aanvragen een vervolg zijn op eerdere MDIEU-projecten. De verwachting is dat de ervaring van aanvragers vanuit sectoren leidt tot betere aanvragen, die minder tijd kosten om te beoordelen. Mogelijk zijn ook verbeteringen mogelijk in de communicatie over de doorlooptijd; twee respondenten geven in de enquête aan dat ze beter op de hoogte gehouden willen worden van de status van de procedure.

### Vragenbrief en beoordeling

Als het activiteitenplan nog niet volledig voldoet aan de gestelde voorwaarden, contacteert UVB de aanvrager via een vragenbrief. Dit is bij alle 40 aanvragen in het tweede tijdvak gebeurd, wat volgens UVB zelf niet verrassend is gezien de omvattendheid van de regeling. Een respondent merkt op dat het



samenwerkingsverband het activiteitenplan meermaals moest aanpassen, terwijl er geen grote inhoudelijke aanpassingen moesten worden doorgevoerd. Dit laat volgens de respondent zien dat de regeling voor alle partijen (dus ook voor SZW) complex is. In de vragenbrieven werd vooral gevraagd naar een gedetailleerdere specificatie van de activiteiten en begroting. De gevraagde aanpassingen en toelichtingen waren voor 20 van de 32 aanvragers duidelijk; 5 aanvragers vonden deze niet helder (zie figuur 2.4).

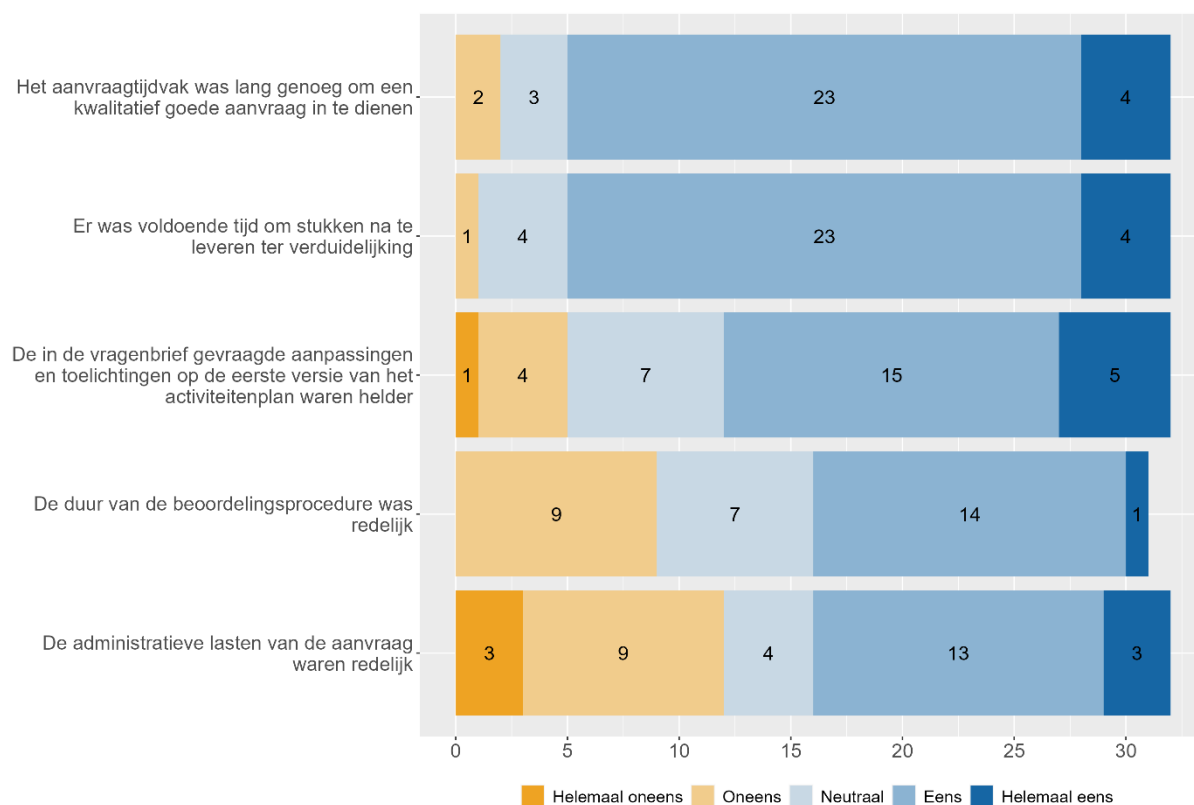
Bij de helft van de aanvragen is een deel van de activiteiten niet gehonoreerd, bijvoorbeeld omdat ze niet subsidiabel zijn of niet onder duurzame inzetbaarheid vallen. Eén projectleider is van mening dat bepaalde activiteiten ten onrechte niet zijn toegekend, omdat de beoordelaars volgens hem uitgaan van hun eigen veronderstellingen en interpretaties en maar ten dele controleren of deze ook kloppen.

### Administratieve lasten

De projectleiders zijn het minst positief over de administratieve lasten van de aanvraag: 12 van de 32 respondenten zijn het (helemaal) oneens met de stelling “de administratieve lasten waren redelijk”, tegenover 16 respondenten die het wel (helemaal) eens zijn met deze stelling. Twee projectleiders noemen de administratieve verplichtingen zelfs als belemmering om deel te nemen aan de regeling. Eén projectleider geeft aan dat ze de aanvraag niet hadden kunnen doen zonder de begeleiding van een extern subsidiebureau en dat de kosten hiervoor veel hoger uitvielen dan gedacht, omdat er na beantwoording van de vragenbrief weer nieuwe vragen werden gesteld.

Zowel in de enquête als de casestudies wordt door enkele respondenten spontaan het verzamelen van handtekeningen van alle samenwerkende organisaties als belastend aspect genoemd. Zeker als het samenwerkingsverband al erkend en geïstitutioniseerd is, zou dit volgens een paar respondenten niet nodig moeten zijn: “tijdrovend en kostenverhogend”; “kost tijd die beter besteed kon worden aan het bereiken van de achterban”. Een projectleider uit de casestudies vindt het opmerkelijk dat de regeling nog steeds zo complex is, terwijl het ministerie jarenlang ervaring heeft met soortgelijke subsidies (zoals de ESF-regeling) en er werd gecommuniceerd dat MDIEU eenvoudiger zou worden dan ESF. Ook deze projectleider is van mening dat er meer eisen worden gesteld dan strikt noodzakelijk.

**Figuur 2.4 Stellingen over de aanvraag- en beoordelingsprocedure**

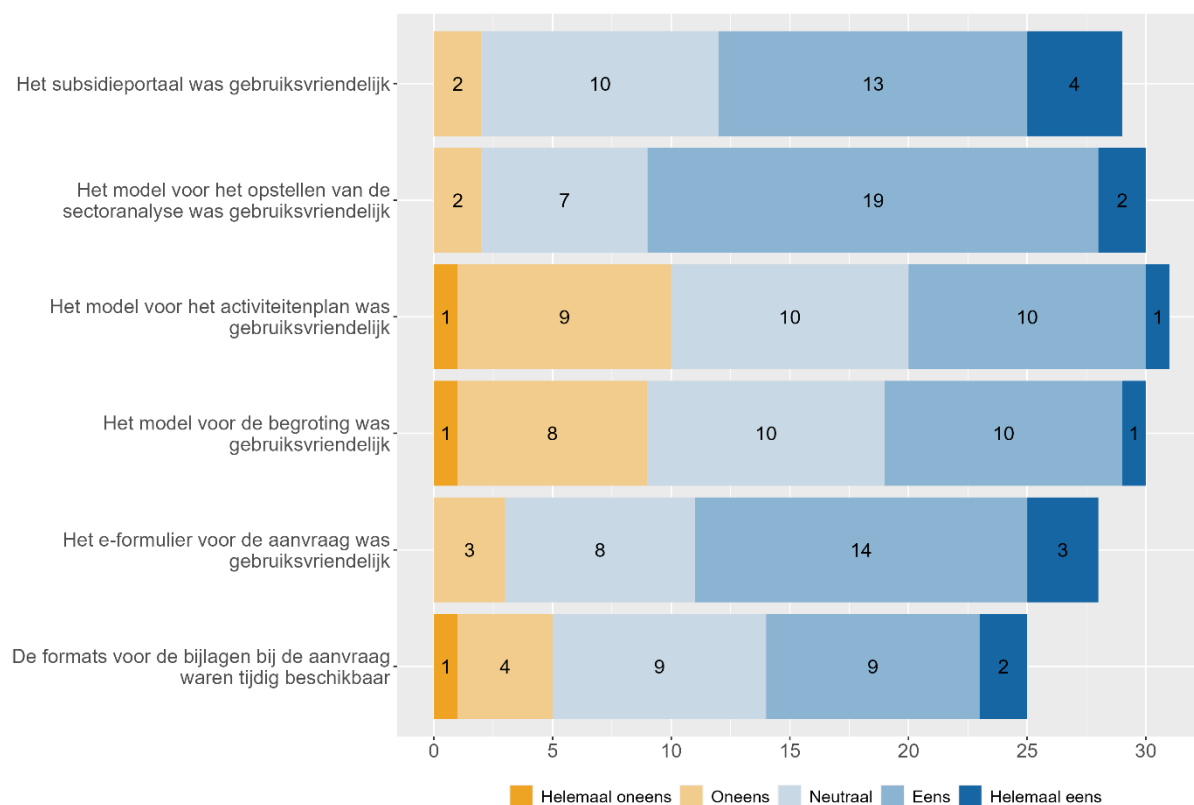


Bron: Projectleidersenquête tijdvak 2 (N = 32)

### Gebruiksvriendelijkheid documenten en subsidieportaal

Het subsidieportaal, model voor de sectoranalyse en het e-formulier voor de aanvraag worden door een meerderheid van de respondenten als gebruiksvriendelijk ervaren: respectievelijk 59%, 70% en 61% is het (helemaal) eens met deze stellingen. De meningen zijn wat meer verdeeld als het gaat om het model voor het activiteitenplan en de begroting: ongeveer een derde vindt de modellen niet gebruiksvriendelijk, een derde wel en nog eens een derde staat hier neutraal tegenover. Waar de ene projectleider het handig vindt dat er een format is, vinden andere projectleiders het juist lastig om een geïntegreerd plan onder te verdelen in een strak format (al begrijpen ze deze keuze wel vanwege de vele aanvragen die moeten worden beoordeeld). Daarnaast geeft een van de respondenten aan dat de formats tussen de tijdvakken gewijzigd zijn en dat het veel tijd kostte om de informatie om te zetten naar het nieuwe format. Een projectleider noemt als suggestie om de gebruiksvriendelijkheid verder te vergroten, het samenvoegen van alle communicatiekanalen in één portaal. Nu staat het subsidieportaal los van de andere communicatiekanalen met SZW, zoals de mail.

**Figuur 2.5 Stellingen over de gebruiksvriendelijkheid van documenten en het subsidieportaal**



Bron: projectleidersenquête tijdvak 2 (N = 32)

### Contact met SZW tijdens aanvraag- en beoordelingsproces

Een meerderheid van de respondenten is positief over het contact met SZW en UVB, zowel inhoudelijk als qua bereikbaarheid. De bereikbaarheid via mail wordt positiever beoordeeld dan de telefonische bereikbaarheid. De respondenten beschrijven de medewerkers van SZW als vriendelijk, welwillend en (meestal) op de hoogte. Zo geeft een respondent aan:

***Binnen de kaders van de subsidieregeling is de dienstverlening gericht op het laten slagen van de aanvraag en uiteindelijk het project. De deur staat open voor vragen en hulp en dat is een fijne gedachte.***

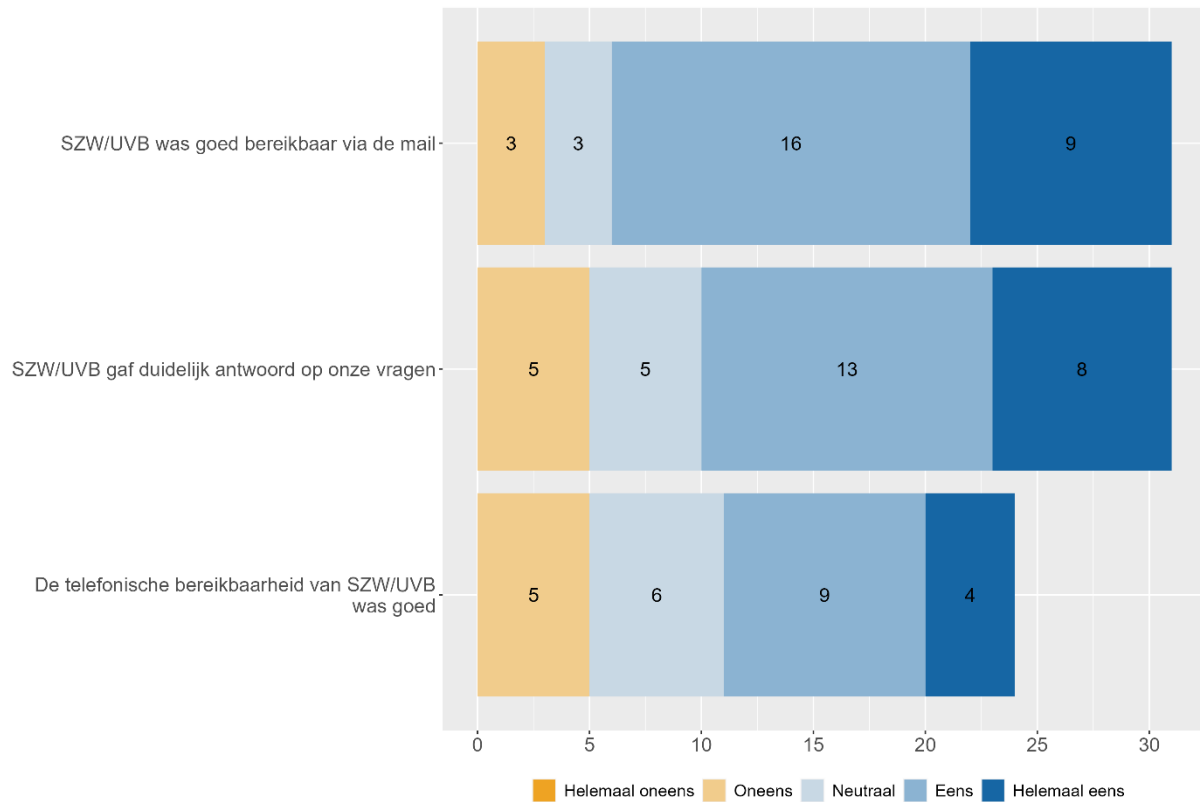
(projectleider tweede tijdvak)

Wel was er volgens een respondent sprake van personeelsverloop, waardoor het proces soms langer vast zat en SZW de aanvrager geen definitieve antwoorden kon geven. Een projectleider binnen de casestudies geeft aan dat reacties op vragen te lang op zich lieten wachten en dat de reacties vaak vaag waren, “zodat je er twee kanten mee op kan”. Volgens dezelfde projectleider werd ook vaak verwezen naar de regeling zelf en werden regels gaandeweg anders uitgelegd.

Een andere projectleider van een casestudy is positief over de mogelijkheid om al voor de aanvraag in gesprek te kunnen gaan met het ministerie. Een respondent op de enquête vond het prettig dat UVB voorafgaand aan de vragenbrief contact opnam, waardoor ze al in eerder stadium aanpassingen konden doorvoeren en de vragenbrief zelf overzichtelijk bleef. Ook uit de suggesties om het contact (verder) te verbeteren blijkt het belang van proactief en persoonlijk contact. Respondenten noemen o.a. het bezoeken van de aanvragende organisatie, het op de hoogte houden van aanvragers over de

status van de procedure, sneller persoonlijk contact bij vragen, het informeren van aanvragers over wijzigingen in handleidingen of formats, het toetsen van veronderstellingen over de aanvraag bij de aanvrager, en intensiever contact en begeleiding bij de aanvraag, waarbij de contactpersonen ook echt de ruimte hebben om toezeggingen te doen of zaken af te wijzen.

**Figuur 2.6 Stellingen over de contacten met SZW/UVB**



Bron: projectleidersenquête tijdvak 2 (N = 32)

### Projectleiders geven de dienstverlening van SZW/UVB gemiddeld een 7,2

Het gemiddelde rapportcijfer voor de dienstverlening van SZW/UVB is een 7,2. Dit is iets lager dan in het eerste tijdvak (met een gemiddeld rapportcijfer van 7,4).

## 3 BEREIK VAN DE REGELING

---

*In dit hoofdstuk gaan we na hoeveel en welke sectoren gebruik maken van de MDIEU-regeling en geven we een indicatie van het aandeel van de totale werkgelegenheid dat hiermee wordt bereikt. Op dit moment zijn er 60 MDIEU-projecten gestart, in 56 verschillende sectoren. Ongeveer de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een MDIEU-project. In de landbouw, industrie en zorg valt een groot deel van de werkenden onder één van deze projecten. Het bereik van de regeling is echter (nog steeds) laag in de sectoren horeca, financiële instellingen, ICT, onderwijs, handel en cultuur en overige dienstverlening – terwijl ook deze sectoren te maken hebben met problemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.*

*Om de toegankelijkheid van de regeling te vergroten, is deze vanaf september 2023 ook opengesteld voor bedrijven. Het animo onder bedrijven is groot, zo blijkt uit het hoge aantal aanvragen. Begin november 2023 hebben 223 bedrijven een aanvraag gedaan, waar ongeveer 11% van alle werknemers in Nederland werkzaam is. Een deel van de aanvragen is afkomstig uit sectoren waar het bereik tot nu toe beperkt was, zoals de handel, financiële en overige dienstverlening. Maar ook vanuit de zorg en industrie – beide sectoren waar al veel gebruik gemaakt werd van de regeling – hebben veel bedrijven subsidie aangevraagd. De horeca, ICT en het onderwijs blijven ook hier achter.*

*Ongeveer de helft van de sectoren maakt gebruik van de subsidie voor een RVU. In deze sectoren is de RVU soms ook bepalend voor de inspanningen op duurzame inzetbaarheid: zij nemen de RVU-subsidie als uitgangspunt en berekenen vervolgens hoeveel de minimale subsidie voor DI moet zijn. Bedrijven vragen voornamelijk minder vaak subsidie aan voor een RVU dan sectoren; dit doet slechts één op de vijf aanvragers.*

### 3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag welk deel van de totale werkgelegenheid wordt bereikt met de regeling en welk deel nog mist. We maken hierbij gebruik van een database met gegevens uit de (sectorale) activiteitenplannen in de eerste drie tijdvakken, die door het ministerie ter beschikking is gesteld. Het betreft toegekende projecten. Deze database omvat onder meer gegevens over de werkgelegenheid binnen samenwerkingsverbanden, informatie over het aantal oudere werknemers, en het aandeel dat bij mkb-bedrijven werkt. Tevens benutten we een overzicht van aanvragers van het eerste tijdvak onder bedrijven.

### 3.2 BEREIK SECTORANALYSES

Samenwerkingsverbanden kunnen subsidie aanvragen voor het opstellen van een sectoranalyse. Het hebben van zo'n sectoranalyse is een voorwaarde voor het indienen van een activiteitenplan, al hoeft deze niet te zijn gesubsidieerd vanuit de MDIEU-regeling. Er zijn inmiddels vier aanvraagstijdvakken geweest voor subsidie voor een sectoranalyse of een (optionele) update van de sectoranalyse. In 2024 volgt nog één tijdvak.

Sinds 2021 is er in totaal € 2,38 miljoen subsidie voor sectoranalyses toegekend, voor 129 projecten: 113 sectoranalyses en 12 updates van sectoranalyses. Eén aanvraag is ingetrokken, drie aanvragen voor

een sectoranalyse zijn niet toegekend.<sup>3</sup> In het vorige tussenrapport bleek dat in de eerste twee tijdvakken relatief weinig gesubsidieerde sectoranalyses zijn uitgevoerd in financiële instellingen, horeca, en advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening. Ook in het derde en vierde tijdvak zijn er geen aanvragen bijgekomen vanuit deze sectoren.

### 3.3 BEREIK ACTIVITEITENPLANNEN SECTOREN

In totaal zijn er sinds de start van MDIEU 61 activiteitenplannen toegekend: 13 in het eerste tijdvak, 40 in het tweede tijdvak en 8 in het derde tijdvak. Eén samenwerkingsverband is tussentijds gestopt met het project en heeft dus geen subsidie ontvangen. Aan de 60 overgebleven projecten is in totaal € 288 miljoen subsidie verleend.

**Tabel 3.1** Aanvragen en toekenningen per tijdvak

	Aanvragen	Toekenningen	Verleende subsidie
Tijdvak 2021	14	13	€ 111 miljoen
Tijdvak 2022	40	40*	€ 133 miljoen*
Tijdvak 2023 Q1	11	8	€ 48 miljoen
<b>Totaal</b>	<b>65</b>	<b>61*</b>	<b>€ 292 miljoen*</b>

\* Eén project is tussentijds gestopt en ontvangt dus geen subsidie. Het totale subsidiebedrag excl. dit project is € 288 miljoen.

#### Ongeveer de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een MDIEU-project

Vier activiteitenplannen zijn een vervolg op een eerder MDIEU-project. De MDIEU-regeling bereikt dus 56 unieke sectoren, met in totaal 4,2 miljoen werknemers. Dat is ongeveer de helft van het aantal werknemers in heel Nederland. Sectoren waar een groot deel van de werkenden onder een van de activiteitenplannen valt, zijn de landbouw, industrie en zorg. In de horeca, financiële instellingen en ICT zijn vrijwel geen activiteitenplannen te vinden. Ook in het onderwijs, handel en cultuur en overige dienstverlening is de “dekkingsgraad” laag, al is er in het onderwijs nu wel sprake van een groter bereik dan in de eerste twee tijdvakken.

Het is niet zo dat er in deze sectoren geen of veel minder problemen zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In de sectoren handel en horeca is bijvoorbeeld vaker sprake van fysieke belasting ten opzichte van het landelijk gemiddelde. En hoewel er in het onderwijs en de ICT minder sprake is van fysieke belasting, zien we hier juist vaker emotioneel veeleisend werk en/of burn-out klachten. Alleen de financiële instellingen scoren relatief gunstig op alle DI-indicatoren.

#### Redenen en belemmeringen om deel te nemen

Uit de enquête onder projectleiders komt naar voren dat de belangrijkste redenen om als sector deel te nemen de zwaarte van het werk in de sector, het aandeel ouderen, en afspraken in de cao zijn. Grote verschillen tussen bedrijven, weinig samenwerking binnen de sector en onvoldoende financiële middelen voor cofinanciering zijn de belangrijkste belemmeringen voor deelname. Deze belemmeringen zagen we eerder al terug in de interviews met niet-deelnemende sectoren (zie het [eerste tussenrapport](#)). Overigens heeft 59% van de respondenten op de enquête helemaal geen belemmeringen ervaren om deel te nemen. In vier op de vijf sectoren was ook al een bestaand samenwerkingsverband, waardoor de genoemde belemmeringen minder spelen. Ongeveer een op de

<sup>3</sup> Het betreft projecten die geen sectorale insteek hebben.

vijf sectoren heeft getwijfeld over deelname aan MDIEU, met name vanwege de (administratieve) inspanningen die hiermee gepaard gaan.

### 3.4 VERHOUDING DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

Tabel 3.2 toont een aantal kenmerken over de verhouding tussen de twee onderdelen van de regeling. Ongeveer de helft van de projecten werkt met een subsidie voor een RVU. Als gekozen wordt voor een RVU, gaat het in 16 van de 29 projecten om een aandeel<sup>4</sup> dat hoger is dan 70%. 9 projecten ontvangen het maximale aandeel van 75% voor het onderdeel eerder uittreden.<sup>5</sup> Voor de hele regeling geldt dat de RVU 63% van het totale subsidiebedrag omvat.

**Tabel 3.2 Kenmerken verhouding DI / RVU**

	Tijdvak 2021	Tijdvak 2022	Tijdvak 2023 Q1	Totaal
Totaal aantal projecten	13	39	8	60
Aantal projecten met RVU	8	18	3	29
Aantal unieke sectoren met RVU				26
Aandeel RVU in totale subsidie	63%	63%	63%	63%
Aantal projecten per categorie:				
- 70% of meer	3	12	1	16
- 50 tot 70%	3	5	1	9
- 0 tot 50%	2	1	1	4
- 0%	5	21	5	31

*Bron: projectendatabase eerste drie tijdvakken*

Sectoren die geen gebruik maken van de subsidie voor eerder uittreden, geven daarvoor verschillende redenen. De belangrijkste redenen zijn dat dit onderdeel niet aansluit bij de sectorproblematiek (50%) en de krappe arbeidsmarkt in de sector (36%). Andere redenen die worden genoemd zijn dat de cao-onderhandelingen over een mogelijke RVU-regeling nog lopen of dat er al alternatieve regelingen zijn voor zwaar werk (beide 14%). Bij twee sectoren (9%) is sprake van een gebrek aan financiële middelen om RVU's aan te bieden.

Hoe de verhouding tussen DI en RVU tot stand is gekomen in sectoren die wel van beide onderdelen gebruik maken, verschilt per sector. Bij de ene sector is subsidiëring van het verwachte aantal RVU-uitkeringen als uitgangspunt genomen en is vervolgens gekeken wat dit betekent voor de verplichte inspanning op DI, bij de andere sector zijn de DI-activiteiten juist als basis genomen. Het eerste lijkt wat vaker voor te komen dan het laatste. Ook zijn er een aantal sectoren die voor beide onderdelen afzonderlijk een begroting hebben gemaakt en deze daarna op elkaar hebben afgestemd.

<sup>4</sup> Dit betreft het aandeel van de RVU-subsidie in het totaal van de subsidie voor DI en RVU. Sectoren kunnen een toeslag krijgen voor overheadkosten. Deze worden niet meegenomen in de berekening van het aandeel.

<sup>5</sup> Dit maximum van 75% heeft betrekking op de aanvraagprocedure. In theorie is het mogelijk dat projecten in de praktijk meer RVU realiseren dan DI en daardoor bij de realisaties (in beperkte mate) op meer dan 75% subsidie voor RVU uitkomen.

### 3.5 BEREIK DUURZAME INZETBAARHEID VOOR BEDRIJVEN

Dit jaar is de MDIEU-regeling ook opengesteld voor bedrijven, om de toegankelijkheid van de regeling verder te vergroten. Het eerste tijdvak voor bedrijven is in september 2023 geopend en liep tot en met november 2023. Daarna zullen nog twee tijdvakken volgen: in april 2024 en september 2024.

De subsidiebudgetten voor 2023 waren als volgt vastgesteld:

- € 7,5 miljoen voor aanvragen tot € 300.000 subsidie
- € 75 miljoen voor aanvragen van € 300.000 subsidie en meer

Er is veel animo onder bedrijven, zo blijkt uit het hoge aantal aanvragen. Dit aantal ligt zo hoog dat het maximum aantal te behandelen aanvragen voor projecten onder € 300.000 al in oktober is bereikt en het subsidieplafond voor deze aanvragen is verhoogd naar € 17 miljoen. Beide subsidiebudgetten voor 2023 zijn met de huidige aanvragen overschreden.<sup>6</sup> Begin november 2023 hebben 223 bedrijven een aanvraag gedaan. Bij deze bedrijven werken ruim 560.000 werknemers, ongeveer 11% van het totale aantal werknemers in Nederland. Een deel van deze werknemers valt overigens ook onder een van de sectoren met een sectoraal MDIEU-project, dus het is niet mogelijk om het bereik van beide regelingen bij elkaar op te tellen (zonder hiervoor te corrigeren).

De sector met de meeste bedrijfsaanvragen is de zorg (25%). Daarna volgen de sector industrie (15%) en handel (11%). We zijn nagegaan of sectoren die tot op heden nog niet of maar beperkt deelnemen aan de regeling, nu via het bedrijventijdvak wel worden bereikt. Dat blijkt bij een aantal sectoren inderdaad het geval te zijn: in de sector handel, financiële dienstverlening en overige dienstverlening is de dekkingsgraad (zie tabel 3.3) hoog, terwijl het bereik van deze sectoren laag is bij de sectorale regeling. Horeca, ICT en onderwijs blijven ook in het bedrijventijdvak achter.

---

<sup>6</sup> Hiermee ligt de totale besteding aan subsidies voor sectoren en bedrijven op ongeveer 400 miljoen euro. Dit betekent dat een flink deel van het totaal beschikbare budget (964 miljoen euro) nog niet is besteed.



**Tabel 3.3** Aantal aanvragen en dekkinggraad bedrijfsaanvragen

	Aantal aanvragen	% werknemers bij bedrijven in totaal aantal werknemers
Totaal	223	11%
<i>Per sector*</i>		
Landbouw, bosbouw en visserij	1	1%
Winning van delfstoffen	0	0%
Industrie	43	6%
Energievoorziening	2	25%
Waterbedrijven en afvalbeheer	0	0%
Bouwnijverheid	20	6%
Handel	31	40%
Vervoer en opslag	14	23%
Horeca	4	7%
Informatie en communicatie	10	5%
Financiële dienstverlening	13	28%
Verhuur en handel van onroerend goed	3	9%
Specialistische zakelijke diensten	21	4%
Verhuur en overige zakelijke diensten	16	5%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	4	5%
Onderwijs	10	3%
Gezondheids- en welzijnszorg	73	15%
Cultuur, sport en recreatie	2	0%
Overige dienstverlening	27	32%

*\* Sommige bedrijven vallen onder meerdere sectoren en worden daardoor meerdere keren meegeteld (zowel in het aantal aanvragen als de dekkinggraad). Dit leidt tot een overschatting van de dekkinggraad.*

*Bron: voorlopige database bedrijfsaanvragen (stand 6 november 2023); CBS Statline - Arbeidsvolume*

Ook voor bedrijven is het mogelijk subsidie aan te vragen voor het onderdeel eerder uittreden. Een op de vijf bedrijven heeft dit gedaan. Het betreft met name bedrijven in de industrie en de zorg.

## 4 ONDERDEEL DUURZAME INZETBAARHEID

---

*De MDIEU-regeling bestaat uit twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. In dit hoofdstuk gaan we in op het onderdeel duurzame inzetbaarheid (DI). Wie worden bereikt met de DI-activiteiten en welke eerste effecten zien we op hun kennis, bewustzijn en gedrag?*

*Lager opgeleiden, mensen met fysiek of geestelijk zwaar werk, mensen met een zwakkere gezondheid, zzp'ers en ouderen zijn kwetsbaarder als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Er zijn relatief veel ouderen onder de deelnemers aan DI-activiteiten voor werknemers die de enquête hebben ingevuld. Maar op andere kenmerken zijn er weinig aanwijzingen dat kwetsbare groepen binnen de sectoren vaker bereikt worden. Op gezondheid scoren de deelnemers redelijk vergelijkbaar met niet-deelnemers. In vergelijking met de samenstelling van de betreffende sectoren zijn hoger opgeleiden relatief sterk vertegenwoordigd en zzp'ers juist sterk ondervertegenwoordigd. Tevens verrichten deelnemers minder vaak fysiek zwaar werk. In vergelijking met RVU-deelnemers in dezelfde sectoren, hebben de DI-deelnemers een relatief hoog inkomen. Het is maar zeer ten dele zo dat DI-maatregelen dezelfde type groepen bereiken als die nu gebruik maken van de RVU. Deze ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen kan deels te maken hebben met de lage – en mogelijk selectieve – respons, maar het is aannemelijk dat deze groepen ook bij de DI-activiteiten zelf minder worden bereikt. Ook bij de enquête onder werkgevers zijn er enige aanwijzingen dat meer specifieke doelgroepen – zoals kleine bedrijven – achterblijven.*

*De respondenten in de enquête onder werknemers zijn redelijk positief in hun oordeel over de activiteiten. Zij geven deze gemiddeld een 7,2 als rapportcijfer. Bij een redelijk deel van de deelnemers dragen de activiteiten bij aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. De respondenten verwachten echter niet dat ze door de activiteiten ook langer zullen blijven werken. De meesten geven aan dat de activiteiten geen invloed heeft op de (verwachte) leeftijd dat men zal stoppen. De groep die denkt eerder te stoppen door de activiteiten is zelfs nog wat groter dan de groep die denkt hierdoor langer door te gaan. Al met al kan geconcludeerd worden dat de activiteiten vooralsnog niet zozeer lijken te leiden tot een hogere uittredeleeftijd, al moet daarbij vermeld worden dat het hier gaat om verwachtingen. Tevens gaat het bij de enquête om deelnemers uit het eerste tijdvak. Bij de volgende tussenrapportage zullen we nagaan of dit terugkomt bij deelnemers uit het tweede tijdvak.*

*Responderende werkgevers zijn nog iets positiever in hun oordeel over de DI-activiteiten. Zij geven deze gemiddeld een 7,4 als rapportcijfer. Een kleine meerderheid van de respondenten geeft aan dat de activiteiten hebben geleid tot een (geplande) verandering in de organisatie. Het gaat dan met name om veranderingen rondom arbo/veiligheid, gezonde leefstijl en beoordelingsgesprekken. Uiteindelijk worden vooral effecten verwacht op de deelname aan scholing en baantevredenheid van werknemers en (iets minder) op langer door kunnen werken en (veel minder) op functiewisselingen.*

*Zouden de DI-activiteiten ook hebben plaatsgevonden als MDIEU er niet was geweest? Uit de casestudies en projectleidersenquête blijkt dat de DI-initiatieven volgens de projectleiders wel zouden zijn ontwikkeld, maar in afgeslankte vorm. MDIEU geeft de kans op intensivering, verrijking en het ontwikkelen van nieuwe activiteiten.*

## 4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op het onderdeel duurzame inzetbaarheid. Een deel van de interventies is gericht op werknemers en een ander deel meer op werkgevers en leidinggevend. Onder beide groepen is een enquête gehouden onder deelnemers. Deze enquêtes dienen als leidraad voor dit hoofdstuk. We gaan na wat voor profiel de deelnemers hebben: in hoeverre worden de groepen bereikt die in het kader van duurzame inzetbaarheid als (extra) kwetsbaar kunnen worden beschouwd? Tevens benutten we vragen in de enquête over de beoordeling van de interventies en in hoeverre deze activiteiten invloed hebben op kennis, houding en gedrag. De resultaten voor werknemers en werkgevers worden apart behandeld.

## 4.2 WERKNEMERS

### 4.2.1 Soort activiteiten en redenen voor deelname

#### Bij keuze interventies wordt zoveel mogelijk aangesloten op sectorproblematiek

De samenwerkingsverbanden in de cases hebben de ontwikkelde activiteiten gebaseerd op eigen inzichten over de sector, onderzoek naar behoeften of eerdere ervaringen met DI-activiteiten in het kader van de ESF-regeling – met uitzondering van één samenwerkingsverband. De projectleider in deze sector vindt het moeilijk om in te schatten waar medewerkers behoefte aan hebben en geeft aan dat er geen wetenschappelijke onderbouwing is voor de keuze van activiteiten. In onderstaand kader geven we een aantal voorbeelden van de totstandkoming van deze activiteiten.

#### Kader 4.1 Voorbeelden van afstemming activiteiten op sectorproblematiek en eerdere ervaringen

“Met name het onderdeel eigen regie is belangrijk in onze sector. Er zijn veel mkb- en familiebedrijven, en er heerst een cultuur waarbij werknemers vaak naar werkgevers kijken voor aansturing. Werknemers zijn geneigd pas actie te ondernemen als een (gezondheids)probleem zich voordoet. Om werknemers eigen regie te laten nemen over hun vitaliteit en loopbaan is een cultuurverandering nodig. Een van de manieren waarop geprobeerd wordt deze cultuurverandering teweeg te brengen, is het stimuleringsprogramma dat onder MDIEU opgezet wordt. Werknemers worden gestimuleerd deel te nemen aan opleiding en scholing. Dit is nodig omdat de mensen van origine praktisch geschoold zijn en vaak slechte herinneringen hebben aan school. Het is van belang dat werknemers gerust worden gesteld dat hun kennis en vakmanschap waardevol zijn, maar dat het tegelijkertijd belangrijk is voor hun toekomstperspectief om hun horizon te verbreden.”

“Een ander onderdeel van de sectorproblematiek waar de laatste jaren meer aandacht voor gekomen is, is de werkdruk. In het activiteitenplan wordt hieraan invulling gegeven middels werkdrukvoorzieningen in de vorm van coaching.”

“Een groot gedeelte van de DI-activiteiten was al eerst uitgeprobeerd in het tweede ESF-project en zijn dermate goed bevallen dat de sector de MDIEU-subsidie voor soortgelijke activiteiten wil gebruiken.”

“Een van de belangrijkste kwesties die aangepakt wordt is de relatie tussen werknemer en leidinggevende. Voor veel werkgevers geldt dat het ongebruikelijk is een jaarlijks gesprek met de werknemer te voeren en kwam dit vaak niet voor. Een van de redenen was dat leidinggevend niet hiertoe in staat zijn, is vanwege gebrek aan een opleiding. Dit maakt dat mensen echt ongelukkig kunnen zijn en geen regelruimte in het werk ervaren. Om hierop in te spelen investeert de regeling in de scholing van leidinggevend en het ondersteunen van gesprekken, zowel in tijd als deskundigheid.”

Bron: Casestudies

#### Veel activiteiten op gebied van arbeidsomstandigheden

Bij de thema's van de interventies speelt de (omgang met) arbeidsomstandigheden de belangrijkste rol (gezond en veilig werken: 50%; werkdruk/werkstress: 28%; ongewenst gedrag: 7%). Tevens heeft een gezonde leefstijl duidelijk aandacht (27%). Daarna volgen enkele thema's die meer met ontwikkeling en loopbaan te maken hebben.

Tussen de aandacht voor thema's zijn er duidelijke verschillen naar sector. Gezond en veilig werk staan ruim bovenaan bij de bouw en de sector platte daken. Bij de politie is veel aandacht voor een gezonde leefstijl. Bij de mobiliteitsbranche is veel aandacht voor leren en ontwikkelen en loopbaanstappen. In de tabellenbijlage is de deelname aan verschillende thema's en typen interventies uitgesplitst naar sector (tabel II.1).<sup>7</sup>

### Workshops/trainingen en coaching meest voorkomende activiteiten

De meest voorkomende interventies bij de responderende deelnemers zijn workshops/trainingen (45%) en coaching/begeleiding (30%). Andere interventies zijn sterker specifiek per sector, bijvoorbeeld webinars bij de politie, adviesgesprekken bij bouw en infra en de mobiliteitsbranche, gezondheids- of inzetbaarheidschecks bij bouw en infra en platte daken en het skills paspoort of e-portfolio bij de sector platte daken.

### Belangrijke rol werkgever in motivatie om deel te nemen

Wat betreft motieven om deel te nemen, is opvallend dat veel wordt genoemd dat de werkgever het belangrijk vond dat men hieraan deelnam. Dit geeft een indicatie dat men het als een verplichting heeft ervaren en relatieveert de intrinsieke motivatie bij deze groep. Dit motief is het meest genoemd bij de sector platte daken (65%) en veel minder bij de politie (8%). Bij de politie speelt sterk dat men wil voorkomen dat men later gezondheidsproblemen krijgt op het werk (44%). Bij de mobiliteitsbranche spelen positieve motieven een relatief sterkere rol dan bij andere sectoren (kennis en vaardigheden op peil houden: 47%; ik wil weten welke loopbaanmogelijkheden er zijn: 16%).

**Tabel 4.1 Redenen voor deelname aan DI-activiteiten (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Reden	Bouw en infra	Platte daken	Mobiliteits- branche	Politie	Totaal
Mijn werkgever vond het belangrijk dat ik hieraan meedeed	44%	65%	36%	8%	36%
Ik wil mijn kennis en vaardigheden op peil houden, om mijn werk goed te blijven doen	28%	24%	47%	27%	31%
Ik wil weten hoe ik kan voorkomen dat ik later (lichamelijke en geestelijke) gezondheidsproblemen krijg op mijn werk	26%	12%	10%	44%	26%
Ik heb problemen met mijn (lichamelijke of geestelijke) gezondheid op mijn werk	13%	7%	6%	15%	12%
Ik wil weten of ik veiliger kan werken op mijn werk	13%	15%	4%	6%	10%
Ik wil weten welke loopbaanmogelijkheden er zijn	8%	3%	16%	11%	10%
Mijn kennis en vaardigheden sluiten niet meer aan en ik wil weten wat ik daaraan kan doen	2%	2%	5%	3%	3%
Anders, namelijk	19%	10%	13%	28%	20%
N	548	131	231	311	1.230

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023)

### Duidelijke link tussen thema's activiteiten en motieven van deelnemers

Er is een duidelijke link tussen de verschillende accenten van sectoren op thema's en de motieven van deelnemers. Bij de sectoren waarbij de werkgever een belangrijke rol speelt bij de deelname (platte daken en bouw) gaat het vaak om gezond en veilig werken. Bij de bouw komt in het verlengde hiervan

<sup>7</sup> De vragen in de enquête onder deelnemers die specifiek betrekking hebben op de interventies zijn door minder respondenten beantwoord. Voor een deel van de respondenten (ruim 38%) riep de term MDIEU en/of de gepresenteerde thema's te weinig herkenning op. Deze laatste groep heeft vaak wel allerlei vragen ingevuld over hun werk en kenmerken. Deze zijn ook benut voor de bepaling van het netto bereik in paragraaf 4.2.2. Zie ook bijlage I (onderzoeksverantwoording).

dat men gezondheidsproblemen wil voorkomen ook nog wel redelijk veel terug. Bij de politie speelt dit preventieve motief een nog grotere rol en sluiten de thema's van de interventies daar ook op aan: gezond en veilig werken, werkdruk/werkstress en gezonde leefstijl. Bij de mobiliteitsbranche passen de meer positieve motieven ook bij de veel genoemde thema's: leren en ontwikkelen en loopbaanstappen.

#### 4.2.2 Wordt de gewenste doelgroep bereikt? (netto bereik)

In deze paragraaf gaan we in op het netto bereik. Hiertoe kijken we naar de kenmerken van de (responderende) deelnemers en vergelijken we dit met meer algemene gegevens over de verdeling van de werkgelegenheid naar deze kenmerken. Zo wordt duidelijk of bepaalde groepen zijn over- of ondervertegenwoordigd bij de interventies. Van belang is dan met name in hoeverre meer kwetsbare groepen op het gebied van duurzame inzetbaarheid vertegenwoordigd zijn, zoals oudere werknemers, lager opgeleiden, mensen die fysiek of psychisch zwaar werk verrichten en mensen die al problemen hebben met hun gezondheid. Tevens is van belang in hoeverre werknemers in kleinere organisaties worden bereikt, omdat in deze bedrijven het HR-beleid vaak minder ver ontwikkeld is. Zzp'ers zijn zeker meer op zichzelf aangewezen.

Waar mogelijk maken we een vergelijking tussen deelnemers en de algehele samenstelling van de werkgelegenheid in deze sectoren. Op sommige punten zijn echter geen vergelijkbare data voor de sectoren beschikbaar. Bij een aantal indicatoren maken we daarom gebruik van een vergelijking met RVU-deelnemers bij wie in een enquête vergelijkbare vragen zijn gesteld.<sup>8</sup> Deze vergelijking heeft als bijkomend voordeel dat daarmee direct getoetst wordt in hoeverre de DI-maatregelen groepen bereiken met een vergelijkbaar profiel als de RVU-deelnemers. De RVU is immers bedoeld om juist ook kwetsbare groepen te bereiken die problemen hebben om hun pensioen gezond te bereiken. De DI-maatregelen dienen in een eerder stadium bij te dragen aan het voorkomen van dergelijke problemen. Daarom is het belangrijk dat het profiel van RVU-deelnemers voldoende terug te vinden is bij DI-deelnemers.

Al deze aspecten krijgen hieronder aandacht. Belangrijke opmerking vooraf is dat de netto respons onder de deelnemers laag is. We kunnen niet uitsluiten dat er sprake is van een zekere selectiviteit in de respons. Denkbaar is dat de respons onder deelgroepen verschilt en bijvoorbeeld hoger is onder hoger opgeleiden.<sup>9</sup>

#### Activiteiten vaak gericht op alle werkenden in sector

Uit de projectleidersenquête en casestudies komt naar voren dat de activiteiten in de meeste sectoren (98%) gericht zijn op alle werkenden. Een respondent aan de casestudies geeft aan:

---

<sup>8</sup> De vergelijking wordt vergemakkelijkt doordat het bij de enquêtes van DI- en RVU-deelnemers voor het overgrote deel van de respondenten om dezelfde sectoren uit tijdvak 1 gaat (zie bijlage I). De vergelijking wordt in bijlage II op een aantal punten nog meer verfijnd op sectorniveau gemaakt.

<sup>9</sup> Dat de respons relatief hoog is in de sector platte daken, een sector met juist weinig hoger opgeleiden, is overigens een relativering van deze veronderstelling. De sectoranalyse van BIKUDAK geeft aan dat 60% van de werknemers geen diploma heeft, of alleen een vmbo-diploma. Dit geeft aan dat niet al te makkelijk verondersteld kan worden dat de respons selectief is langs vooraf veronderstelde patronen.

**“De doelgroep voor MDIEU is niet alleen oudere werknemers. Het gaat ook om het ontwikkelen van mensen die nog 10-15 jaar moeten werken en het werkplezier moeten zien te behouden. En om het ontwikkelen van bewustzijn bij jongeren, dat preventie nodig is om te voorkomen dat ze problemen krijgen die nu de oudere medewerkers hebben.”**

(werknemersorganisatie casestudies)

Wel is er soms specifieke aandacht voor bepaalde doelgroepen (38%). Het gaat dan bijvoorbeeld om bepaalde functiegroepen (zoals leidinggevenden of zware beroepen) en bepaalde leeftijdsgroepen (meestal ouderen, in een enkel geval jongeren). Hieronder gaan we nader in op de deelname naar kenmerken, zoals in de enquête onder deelnemers naar voren komt.

### Relatief veel oudere deelnemers

Een voor de hand liggende factor om deelnemers te vergelijken met de totale werkgelegenheid, is leeftijd. Knelpunten in de duurzame inzetbaarheid nemen immers toe met leeftijd. Denk aan gezondheidsproblemen en de mate waarin men nog kansen ziet om van baan te verwisselen. Dit betekent niet dat alleen ouderen baat hebben bij deelname aan DI-maatregelen. Ook jongeren kunnen problemen ondervinden, en bovendien is bij duurzame inzetbaarheid ook het element van preventie belangrijk. Door vroegtijdig bewust met de carrière en arbeidsomstandigheden om te gaan, kunnen problemen in de toekomst (deels) voorkomen worden. Tabel 4.2 geeft aan dat, zoals verwacht mag worden, oudere leeftijdsgroepen relatief meer vertegenwoordigd zijn onder de deelnemers aan maatregelen. Dit betreft dan in ieder geval de maatregelen die in de enquêtes zijn meegenomen.<sup>10</sup> Zo'n 40% is 55 jaar of ouder en bijna driekwart 45 jaar of ouder. Voor de politie en bouw en infra is deze oververtegenwoordiging van ouderen nog wat sterker (zie tabel II.2 in de tabellenbijlage).

**Tabel 4.2 Leefstijdsopbouw deelnemers DI-maatregelen t.o.v. hele werkzame beroepsbevolking**

	Jonger dan 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 of ouder	Totaal
Deelnemers	2%	8%	17%	32%	37%	3%	100% (N=1779)
Totale werkgelegenheid (werkzame beroepsbevolking)	17%	21%	19%	20%	19%	4%	100%

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

### Relatief veel hoger opgeleiden en hoge inkomens

Ruim een kwart van de deelnemers heeft een hbo- of wo-diploma. Bij de politie is dit bijna de helft, terwijl dit bij de sector platte daken slechts 3% is. Van de gehele werkzame bevolking in Nederland is 41% hoger opgeleid (CBS Statline). Dus bij de DI-deelnemers zijn hoger opgeleiden minder vertegenwoordigd. Kijken we echter *binnen sectoren*, dan zijn hoger opgeleiden juist oververtegenwoordigd. Dit geldt bijvoorbeeld voor de bouw (23% bij DI-deelnemers en 18% bij totale

<sup>10</sup> Denkbaar is dat de responsgraad op de enquête verschilt per leeftijdsgroep, maar dit kunnen we niet controleren.

werkgelegenheid), de mobiliteitsbranche (18% t.o.v. 9%<sup>11</sup>) en de politie.<sup>12</sup> Tevens geldt dat DI-deelnemers hoger opgeleid zijn dan RVU-deelnemers.

Relatief veel hoger opgeleiden betekent veelal ook relatief hoge inkomens. Omdat vragen over inkomens lastig te vergelijken zijn tussen verschillende bronnen, hebben we in dit geval ons beperkt tot een vergelijking van de inkomens van DI-deelnemers met RVU-deelnemers (tabel II.3 in tabellenbijlage). Deze vergelijking illustreert dat de inkomenspositie van de DI-deelnemers in ieder geval gunstiger is dan die van de RVU-deelnemers. De DI-deelnemers bij de politie zijn een uitzondering. Hun inkomen ligt iets minder gunstig dan voor de RVU-deelnemers van de politie.

### Vooraf deelnemers met een vast contract

Het overgrote deel van de (responderende) deelnemers heeft een vast contract (93%). 3% heeft een tijdelijk contract. Slechts 1% is zzp'er. Ter vergelijking: voor alle Nederlandse werknemers geldt dat 67% een vast contract heeft. Het aandeel zzp'ers binnen de hele Nederlandse werkzame bevolking bedraagt 12,6%.<sup>13</sup> Ook in de casestudies blijkt dat deze groep vaak buiten de boot valt, net als uitzendkrachten:

***“De niet-Nederlandstaligen die vooral in dienst zijn van een detacheringsbureau, zijn een lastig te bereiken groep wat DI betreft. Daarbij is scholing en de financiering daarvan moeilijk te regelen. Maar tegelijkertijd zijn verbeteringen in de arbeidsomstandigheden in het bedrijf ook voor deze groep van belang. De arbeidsinspectie kijkt immers niet of werknemers een vast contract hebben of niet. Bedrijven moeten voor alle werknemers goede omstandigheden bieden.”***

(werknemersorganisatie casestudies)

De groep zzp'ers is nog het sterkste vertegenwoordigd bij de sector platte daken (5%).<sup>14</sup>

### Verdeling naar bedrijfsgrootte verschilt per sector

De verdeling naar grootteklasse kent geen eenduidig beeld (zie tabel II.4 in de tabellenbijlage). In de bouw en infra geldt dat werknemers uit de grotere bedrijven zijn oververtegenwoordigd. Bij de mobiliteitsbranche lijkt minder sprake van relatieve oververtegenwoordiging van deelnemers uit grote bedrijven. We kunnen dit echter niet exact toetsen, omdat de indeling in grootteklassen in de sectoranalyse anders ligt dan in de enquête. In de enquête werkt 32% in een bedrijf met minder dan 10 werknemers en 39% in een bedrijf van 10-49 werknemers. In de sectoranalyse werkt 42% in een bedrijf met minder dan 25 werknemers. Voor de sector platte daken hebben we geen informatie over de verdeling van de werkgelegenheid in de sector als geheel. De politie is een bijzondere sector, omdat hier geen kleinere organisaties voorkomen.

### Relatief veel mensen met een technische functie

Een groot deel van de respondenten heeft een technische functie (45%). Andere (wat) vaker gekozen functiegroepen zijn: administratief (12%), veiligheid/juridisch (11%, met name bij de politie), manager

---

<sup>11</sup> Bron: OOMT (sectoranalyse motorvoertuigen en tweewielerbedrijf, 2021)

<sup>12</sup> Volgens een artikel van Binnenlands bestuur uit 2020 is het aandeel hoger opgeleiden bij de politie slechts 11%: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/politie-trainen-omgaan-met-verschillen>. Dit is dus veel lager dan bij de DI-deelnemers.

<sup>13</sup> CBS Statline (2023).

<sup>14</sup> Met deze 5% zijn ook in de sector platte daken zzp'ers relatief ondervertegenwoordigd. Volgens de sectoranalyse kent de sector ongeveer 1.800 zzp'ers tegenover 4.000 werknemers.

of beleidsfunctie (10%), dienstverlenend<sup>15</sup> (10%) en commercieel (4%). Met name technische en veiligheidsberoepen zijn relatief sterk vertegenwoordigd in vergelijking met de gehele Nederlandse werkzame beroepsbevolking, maar dit heeft uiteraard alles te maken met de aard van betrokken sectoren. Ter vergelijking: van de hele Nederlandse werkzame beroepsbevolking rekent 14% zich tot een technisch beroep (CBS Statline).

Een vergelijkbare vraag is gehanteerd bij de enquête onder RVU-deelnemers, waardoor ook hiermee een vergelijking mogelijk is. Dit geeft dan een indicatie in hoeverre met de DI-maatregelen ook dezelfde type functies bereikt worden als die voor de RVU in aanmerking komen. Deze verdeling naar richting van beroepen wijkt wel enigszins af van die voor de RVU, waar met name technische functies nog zwaarder wegen (56%). De verschillen naar richting zijn echter niet heel groot in vergelijking met de RVU. Dit betekent niet dat de werkomstandigheden ook vergelijkbaar zijn met degenen die met RVU gaan. Daaraan besteden we hieronder meer aandacht.

### Minder zwaar werk

De deelnemers aan DI-maatregelen scoren in vergelijking met Nederland als geheel (scores uit NEA-enquête) iets minder gunstig op de mate waarin men gemakkelijk kan voldoen aan de fysieke of psychische eisen van het werk. Deels komt dit doordat de deelnemers gemiddeld ouder zijn en door de sectoren waarin men werkzaam is. De verschillen blijven echter overeind wanneer wat specifiekere gekeken wordt naar de oudere leeftijdsgroep en de bouw.<sup>16</sup>

**Tabel 4.3** Voldoen aan fysieke en psychische eisen, % (helemaal) mee eens

	Gemakkelijk voldoen fysiek eisen werk	Gemakkelijk voldoen psychische eisen werk
<b>Nederland</b>		
Nederland totaal (NEA)	90,9%	89,3%
55-64 totaal (NEA)	85,4%	87,6%
Bouw (NEA)	89,5%	91,6%
<b>DI-deelnemers</b>		
Totaal	84%	89%
55-64 jarigen	77%	85%
Bouw	82%	88%

Bron: Enquêtes deelnemers DI-activiteiten (2023); NEA (2022), Resultaten in vogelvlucht

Het is echter niet zo dat de (responderende) deelnemers veelvuldig te maken met fysiek zwaar werk en emotioneel veeleisend werk. Vaak of altijd fysiek zwaar werk geldt voor ongeveer een kwart, wat veel lager is dan bij de respondenten van de RVU-enquête en ook lager in vergelijking met de NEA-cijfers voor Nederland als geheel (tabel 4.4). Uitzondering is de sector platte daken, waar dit voor 72% van de responderende DI-deelnemers geldt (zie tabel II.5 in de tabellenbijlage). Vaak of altijd emotioneel veeleisend werk geldt voor ongeveer een vijfde. Dit laatste is hoger dan voor Nederland als geheel (11%; bron: NEA), maar wel weer lager dan voor de RVU-deelnemers.

<sup>15</sup> Hierbij gaat het om een grote diversiteit aan functies, waarvan een deel ook bij de andere hoofdgroepen ingedeeld zou kunnen worden.

<sup>16</sup> De meest scherpe vergelijking zou zijn als binnen de NEA-rapportage een vergelijkingsgroep beschikbaar zou zijn waarbij zowel leeftijd als sector tegelijkertijd zoveel mogelijk vergelijkbaar is gemaakt



**Tabel 4.4 Arbeidsomstandigheden DI- en RVU-deelnemers, % vaak of altijd\***

Reden	DI-deelnemers	RVU-deelnemers	Nederland totaal (NEA)
Emotioneel veeleisend	19%	25%	11%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	24%	58%	38%**
Gevaarlijk werk	9%	12%	14%**
Onregelmatige diensten	5%	20%	18%**
Hard werken	37%	60%	27%**
N	2.041	1.282	

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

\*\* Deze aspecten zijn in de NEA iets anders (meer gedifferentieerd) uitgevraagd. Zie tabel II.5 in de tabellenbijlage.

Bron: Enquêtes deelnemers DI-activiteiten en RVU (2023); NEA (2022), Resultaten in vogelvlucht

De deelnemers aan de DI-maatregelen hebben dus aanzienlijk minder vaak te maken met moeilijke werkomstandigheden in vergelijking met de RVU-deelnemers. Hoewel de functiestructuur (in brede categorieën) dus redelijk vergelijkbaar is, treden blijkbaar wel verschillen op in het type werk dat men binnen deze functies vervult. Dit spoort ook met de eerdere bevinding dat het opleidingsniveau bij de DI-deelnemers hoger ligt dan de sectorgemiddelden en bij de RVU-deelnemers. Toch is niet alles hierop terug te voeren. Wanneer we alleen DI-deelnemers selecteren die als hoogste opleiding vmbo/mavo hebben, dan geldt ook binnen deze groep van lager opgeleide deelnemers dat fysiek zwaar werk niet heel vaak voorkomt. Bij de bouw noemt scoort dan 37% “vaak” of “altijd” en bij de mobiliteitsbranche is dit 16%.<sup>17</sup> Dit is een sterke aanwijzing dat het daadwerkelijk lastig is om degenen te bereiken in de zwaarste werkomstandigheden.

### Gezondheid iets slechter dan Nederland als geheel, maar de verschillen zijn klein; verband met zwaarte van het werk

Uit tabel 4.5 komt naar voren dat bij een algemene vraag over gezondheid de deelnemers aan de DI-maatregelen net iets minder hoog scoren dan werknemers in het algemeen in de NEA-enquête. Deze NEA-gegevens zijn nog zoveel mogelijk verbijzonderd naar de betrokken sector en naar leeftijdsgroepen. Van de deelnemers geeft 76,4% aan een (zeer) goede gezondheid te hebben, terwijl dit voor Nederland als geheel in de NEA-enquête 79,4% is.<sup>18</sup> Deelnemers in de sector platte daken hebben de minst gunstige score en bij de politie de meest gunstige van de gepresenteerde sectoren.

Er blijkt een duidelijk verband te zijn tussen de vraag over de perceptie op de gezondheid en enkele werkaspecten. Naarmate “fysiek zwaar werk”, “hard werken”, en “emotioneel veeleisend werk” meer van toepassing zijn, is de gezondheid gemiddeld minder goed. Dit verband is het sterkste voor fysiek zwaar werk. Er is geen verband tussen deze indicator van de gezondheid en de mate waarin men onregelmatige diensten verricht.

<sup>17</sup> Bij de sector platte daken is dit 81%.

<sup>18</sup> Wanneer we dit vergelijken voor de leeftijdsgroep 55-64 jaar is dit 73,8% (NEA) versus 70% (DI-deelnemers).

**Tabel 4.5** Score gezondheid vergeleken met sector en leeftijdsgroep als geheel (gemiddelden\*)

Sector	Score gezondheid deelnemers DI	Score gezondheid hele sector of leeftijdsgroep (NEA)
<i>Sector</i>		
Bouw en infra	3,84	3,94 (bouw)
Platte daken	3,68	3,94 (bouw)
Mobiliteitsbranche	3,86	4,01 (handel)
Politie	3,95	3,98 (bestuur)
<i>Leeftijdsgroep</i>		
Jonger dan 25	4,00	4,11
25-34	4,02	
35-44	4,00	3,97
45-54	3,85	
55-64	3,75	3,84
65 en ouder	3,87	3,97
<b>Totaal</b>	3,86	3,97 (Nederland totaal)

\* Gemiddelde gebaseerd op: zeer goed = 5; goed = 4; gaat wel = 3; slecht = 2; zeer slecht = 1.

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023); NEA (2022), Resultaten in vogelvlucht.

### 4.2.3 Inschatting van de eerste effecten op deelnemers (outcome)

De deelnemers konden op verschillende manieren een oordeel geven over hun ervaringen met de activiteiten en de effecten hiervan:

- Een rapportcijfer over het nut
- Uitspraken over de bijdragen van de activiteiten aan werkprestaties, wijze van uitvoering van het werk, werkplezier, houding, loopbaanstappen
- Of men door de activiteiten eerder denkt te stoppen of langer zal doorwerken

#### Activiteiten scoren gemiddeld een 7,2

Het gemiddelde rapportcijfer dat men de MDIEU-activiteiten geeft, is 7,2. Vraag is hoe een dergelijk gemiddelde gewogen moeten. Slechts een minderheid geeft een onvoldoende (14%). Bijna de helft geeft een 8 of hoger. Kanttekening is wel dat deelnemers aan interventies niet heel snel lage rapportcijfers geven. Een voorbeeld van een interventie die enigszins vergelijkbaar is, zijn ontwikkeladviestrajecten in het kader van Actieplan "Perspectief voor 50-plussers".<sup>19</sup> Hier is het gemiddelde een 7,7, wat dus nog hoger ligt.<sup>20</sup>

In het rapportcijfer voor de MDIEU-activiteiten zijn wel bepaalde patronen zichtbaar. De sector platte daken scoort relatief laag (6,3) en de mobiliteitsbranche hoog (7,6). Hier ligt een bepaalde verbinding met de motieven voor deelname. Als het meer als verplicht vanuit de werkgever is ervaren, is het cijfer ook relatief laag (6,9). Dit kwam juist vaak voor in de sector platte daken. Als motieven als kennis en

<sup>19</sup> De gesprekken die in het kader van de Ontwikkeladviestrajecten werden gevoerd, moesten in totaal minimaal vier uur duren en het eindproduct is een (ondertekend) ontwikkelplan voor de korte en de lange termijn volgens een in de regeling vastgelegd format.

<sup>20</sup> Regioplan (2020), Evaluatie Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'. Amsterdam.

vaardigheden op peil houden (7,7) en loopbaanmogelijkheden (7,4) een belangrijke rol spelen, is de waardering relatief hoog en deze motieven komen juist vaker voor in de mobiliteitsbranche.

**Tabel 4.6 Gemiddeld rapportcijfer per sector en motief voor deelname**

	Gemiddeld rapportcijfer
<b>Sector</b>	
Bouw en infra	7,1
Platte daken	6,3
Mobiliteitsbranche	7,6
Politie	7,2
<b>Motieven</b>	
Mijn werkgever vond het belangrijk dat ik hieraan meedeed	6,9
Ik wil mijn kennis en vaardigheden op peil houden, om mijn werk goed te blijven doen	7,7
Ik wil weten hoe ik kan voorkomen dat ik later (lichamelijke en geestelijke) gezondheidsproblemen krijg op mijn werk	7,5
Ik heb problemen met mijn (lichamelijke of geestelijke) gezondheid op mijn werk	7,0
Ik wil weten of ik veiliger kan werken op mijn werk	7,2
Ik wil weten welke loopbaanmogelijkheden er zijn	7,4
Mijn kennis en vaardigheden sluiten niet meer aan en ik wil weten wat ik daaraan kan doen	7,5
<b>Totaal</b>	<b>7,2</b>

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023)

Eerder constateerden we dat het rapportcijfer in de sector platte daken lager is. Dit hangt samen met het feit dat in deze sector men vaker deelneemt omdat men dit als verplichting ziet. De andere kant van de medaille is wel dat de cijfers over bereik erop wijzen dat in ieder geval in deze sector ook degenen ruim bereikt worden die fysiek zwaar werk verrichten. Nadere analyse laat zien dat het rapportcijfer gemiddeld lager is bij degenen die moeilijker kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Een conclusie zou kunnen zijn dat het belangrijk is om het aanbod nog meer op deze groep af te stemmen, zowel voor het bereik, als het nut dat ze hiervan ervaren.

#### Grootste invloed activiteiten op kennis over gezond en veilig werken

Door middel van stellingen over “door deze activiteiten ...” is de bijdrage van de activiteiten op verschillende werkaspecten en loopbaanaspecten gevraagd. Het meest genoemd is “weet ik beter wat ik moet doen om veilig en gezond te kunnen blijven werken”, wat ook het meest genoemde thema was bij de activiteiten. Werkaspecten rond loopbaanstappen scoren lager, maar dit kwam minder vaak terug als thema. Meer opvallend is dat “beter voldoen aan de fysieke eisen van het werk” en “minder stress door mijn werk” ook relatief lager scoren, terwijl sommige activiteiten hier wel op aansluiten. Blijkbaar is het toch lastiger om hier daadwerkelijk een effect te bewerkstelligen.

**Tabel 4.7 Aandeel dat (helemaal) mee eens is met bijdrage op dit (werk)aspect**

Door deze activiteiten...	Aandeel (helemaal) eens*
Weet ik beter wat ik moet doen om veilig en gezond te kunnen blijven werken	47%
Neem ik zelf meer initiatief om me te blijven ontwikkelen	39%
Presteer ik beter in mijn werk	35%
Kan ik beter voldoen aan de psychische eisen die mijn werk stelt	33%
Heb ik meer plezier in mijn werk	32%
Ben ik mijn werk anders gaan uitvoeren	32%
Ben ik gezonder gaan leven en/of werken	30%
Weet ik beter welke loopbaanmogelijkheden er zijn	26%
Kan ik beter voldoen aan de fysieke eisen van mijn werk	26%
Heb ik minder stress door mijn werk	22%
Denk ik er meer over na om een andere baan te gaan zoeken	16%
Heb ik gezocht naar een andere baan of functie	14%

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

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023)

Ook hier geldt dat bepaalde verbanden terugkomen, die deels parallel zijn aan die rondom de rapportcijfers:

- De sectorale patronen van de rapportcijfers komen globaal terug. De scores liggen bij de sector mobiliteitsbranche gemiddeld hoger, al geldt dit niet op alles aspecten. Bij de aspecten “weet ik beter wat ik moet doen om veilig en gezond te blijven werken” scoren bouw en platte daken relatief hoog. Dit thema was ook relatief belangrijk in deze sectoren (zie tabel II.1). “Ben ik gezonder gaan leven en/of werken” komt sterker terug bij de bouw en politie. Ook hier geldt dat dit een thema was dat bij de activiteiten in deze sectoren vaker terugkwam.
- Als het motief voor deelname is dat de “werkgever het belangrijk vond dat ik hieraan meedeed”, is men gemiddeld iets minder positief. Dat geldt ook voor degenen die als motief aangeven dat men problemen heeft met de (fysieke en/of psychische) gezondheid.
- Een gezondheids- of inzetbaarheidscheck scoort gemiddeld een wat lager rapportcijfer, maar wel weer hoger op het aspect “weet ik beter wat ik moet doen om veilig en gezond te kunnen blijven werken”. Zoiets geldt ook voor het adviesgesprek. Dit scoort gemiddeld ook wat lager, maar wel weer wat hoger op “weet ik beter welke loopbaanmogelijkheden er zijn”. Coaching of begeleiding scoort op dit aspect overigens nog iets hoger, net als het skills-paspoort. De deelname aan gezondheids- of inzetbaarheidscheck scoort niet relatief hoog op “kan ik beter voldoen aan de fysieke eisen van mijn werk”, terwijl hier inhoudelijk toch ook een link ligt.

De diversiteit aan thema’s en interventies betekent dat op een breder vlak aan werkaspecten worden bijgedragen en daarmee aan verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd moet opgemerkt worden dat de bijdrage aan “beter voldoen aan de fysieke eisen van het werk” relatief laag is, ook van interventies die hier inhoudelijk meer op aansluiten. Omdat het hier toch om een van de kernelementen gaat, is dit zeker een aandachtspunt. Ook effecten op loopbaan worden minder genoemd, maar dit kwam als thema ook minder sterk terug.

### Geen of zelfs negatief effect op verwachting langer doorwerken

Opvallend is dat meer deelnemers aangeven dat men denkt door de activiteiten eerder te stoppen met werken (18%) dan langer door te werken (4%). De activiteiten zijn immers bedoeld om de duurzame inzetbaarheid te vergroten en daarmee werknemers te ondersteunen om langer door te kunnen werken. Voor de grote meerderheid van de deelnemers (78%) is de leeftijd waarop men verwacht te

stoppen niet veranderd. Uit tabel 4.8 blijkt dat juist de groepen die als meer kwetsbaar geacht kunnen worden op het terrein van duurzame inzetbaarheid (lager opgeleiden, lagere inkomensgroepen, ouderen) relatief vaker aangeven dat men door de activiteiten eerder zal stoppen.

**Tabel 4.8 Eerder stoppen met werken of langer doorgaan door de activiteiten**

Sector	Eerder stoppen	Langer doorwerken	De leeftijd waarop ik verwacht te stoppen is niet veranderd	Totaal
<b>Sector</b>				
Bouw en infra	22%	4%	74%	100%
Platte daken	29%	3%	68%	100%
Mobiliteitsbranche	13%	5%	82%	100%
Politie	11%	2%	87%	100%
<b>Leeftijdsgroep</b>				
Jonger dan 35	16%	4%	80%	100%
35-44	14%	4%	82%	100%
45-54	15%	3%	83%	100%
55 en ouder	24%	4%	71%	100%
<b>Onderwijsniveau wat men aangeeft</b>				
Geen diploma/vmbo*	30%	5%	65%	100%
Havo/vwo	20%	0%	80%	100%
Mbo	17%	2%	81%	100%
Hbo/wo	8%	5%	87%	100%
<b>Bruto maandinkomen</b>				
< € 2.000	19%	2%	79%	100%
€ 2.000 – € 3.000	21%	6%	73%	100%
€ 3.000 – € 4.000	20%	2%	78%	100%
€ 4.000 – € 5.000	11%	4%	84%	100%
> € 5.000	15%	3%	82%	100%
<b>Totaal</b>	<b>18%</b>	<b>4%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

\*Denkbaar is dat een deel van deze groep (met name ouderen) meer op mbo-niveau behoort omdat ze zichzelf onvoldoende herkennen in de antwoordcategorie "mbo (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)". Ze hebben dan bijvoorbeeld na de lts een leerlingwezen opleiding gevolgd, die zij zelf niet aan het mbo toerekenen.

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023)

Er is een verband met de thema's van interventies. Bij het thema loopbaanstappen is het aandeel dat aangeeft langer door te werken nog het grootste. Dit lijkt logisch, omdat de focus hier gericht is op opties binnen een werkzaam verband. Bij het thema pensioen, eerder stoppen of langer doorwerken is dit aandeel juist het kleinste en het aandeel dat aangeeft eerder te stoppen duidelijk het grootste. Binnen dit thema is pensioen duidelijk binnen het blikveld. De vraag is wel bij deze verbanden of degenen die eigenlijk toch al dachten aan langer doorwerken of eerder te stoppen bewust gekozen hebben voor dergelijke thema's, of dat de activiteiten deze keuzes versterkt hebben (wat de vraagstelling eigenlijk wel suggereert). Opvallend is dat bij het thema ongewenst gedrag ook een vrij hoog aandeel denkt aan eerder stoppen.

**Tabel 4.9 Eerder stoppen met werken of langer doorgaan door de activiteiten**

Thema interventie	Eerder stoppen	Langer doorwerken	De leeftijd waarop ik verwacht te stoppen is niet veranderd	Totaal
Gezond en veilig werken	23%	4%	72%	100%
Werkdruk, werkstress	16%	3%	81%	100%
Gezonde leefstijl (bijvoorbeeld voeding of bewegen)	14%	4%	82%	100%
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	15%	4%	81%	100%
Loopbaanstappen	16%	7%	78%	100%
Pensioen, eerder stoppen, of langer doorwerken	44%	2%	54%	100%
Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld agressie of seksuele intimidatie)	27%	4%	70%	100%
Geldzaken	12%	0%	88%	100%
Totaal	18%	4%	78%	100%

Bron: Enquête deelnemers DI-activiteiten (2023)

Om een check te doen of degenen die aangeven eerder te stoppen door de activiteiten daadwerkelijk van plan zijn om relatief vroeg te stoppen, verbinden we dit met andere vragen in de enquête over de leeftijd waarop men denkt te kunnen doorgaan met werken en de leeftijd waarop men wil stoppen. Degenen die aangeven eerder te stoppen, noemen inderdaad gemiddeld een lagere leeftijd dan de andere respondenten (tabel II.6 uit de tabellenbijlage).

Denkbaar is dat degenen die aangeven dat men door de activiteiten eerder uittreedt, eigenlijk toch al van plan waren om eerder uit te treden, bijvoorbeeld omdat de gezondheid al wat slechter is. Om dit te toetsen hebben we een statistische (regressie-)analyse uitgevoerd, waarbij we de leeftijd waarop men wil stoppen, verklaren uit een aantal kenmerken (sector, leeftijd, gezondheid, inkomen) en daarnaast ook of men wel of niet aangaf eerder te stoppen door de activiteiten. Ook als met al deze factoren rekening wordt gehouden, geldt nog steeds dat als men aangeeft dat men door de activiteiten eerder wil stoppen, dit een zelfstandig (negatief) effect heeft op de leeftijd waarop men wil stoppen met werken.

Al met al wijst dit alles erop dat de activiteiten niet zozeer lijken te leiden tot langer doorwerken, wat toch zeker een doelstelling hiervan is. Benadrukt dient wel te worden dat het hier om verwachtingen en percepties gaat, en geen feitelijke metingen. De feitelijke beslissing over uittrede ligt immers voor de meesten nog vrij lang weg.

## 4.3 WERKGEVERS

### 4.3.1 Soort activiteiten en redenen voor deelname<sup>21</sup>

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

De meeste responderende werkgevers hebben een activiteit op het vlak van leidinggeven, coachend leiderschap (50%) of preventie, gezond en veilig werken (39%) gevolgd. De thema's verschillen sterk tussen de verschillende sectoren; zo komt het thema samenwerking met andere bedrijven wel voor in de detailhandel en de mobiliteitsbranche, maar niet bij bouw en infra.

#### Workshops/trainingen en coaching meest voorkomende activiteiten

Ook voor werkgevers geldt dat workshops en trainingen (65%) de meest voorkomende activiteiten zijn, gevolgd door coaching en begeleiding (51%). Ook qua type activiteiten zien we enige variatie tussen sectoren. Zo worden er in de mobiliteitsbranche relatief veel adviesgesprekken gevoerd t.o.v. de andere sectoren.

#### Krapte op de arbeidsmarkt belangrijkste reden voor deelname

De meest voorkomende reden voor deelname is krapte op de arbeidsmarkt, gevolgd door interesse in het beleid van collega's omtrent DI en de noodzaak om verbeteringen in het beleid door te voeren. De redenen verschillen ook enigszins tussen sectoren. Zo geeft 1 op de 5 bedrijven in de bouw en infra aan dat ze te veel werknemers hebben die gezondheidsproblemen krijgen op werk, hetgeen niet in andere sectoren wordt aangegeven.

### 4.3.2 Wordt de gewenste doelgroep bereikt? (netto bereik)

#### Er zijn weinig aanwijzingen dat kwetsbare groepen extra worden bereikt

In het kader van beleid is het belangrijk om werkgevers te bereiken met relatief veel kwetsbare groepen als ouderen en degenen met gezondheidsklachten. Ook is denkbaar dat minder wordt geïnvesteerd in tijdelijke krachten. Tevens is het belangrijk om kleinere bedrijven te bereiken omdat ze vaker een wat minder ontwikkeld HR-beleid hebben. Op diverse van deze punten zijn er echter geen aanwijzingen dat dat juist de genoemde doelgroepen extra bereikt worden:

- Het personeelsbestand van de respondenten bestaat gemiddeld voor 22% uit oudere werknemers. Dit percentage is redelijk vergelijkbaar tussen de sectoren, al is bij de mobiliteitsbranche sprake van een iets lager percentage (18%). Landelijk gezien bestond de beroepsbevolking in het derde kwartaal van 2023 eveneens voor 22% uit oudere werknemers (55 tot 75 jaar).
- Gemiddeld ligt het ziekteverzuim bij de responderende werkgevers op 5,2%. Dat is iets lager dan het landelijk gemiddelde (5,6% in 2022). Tussen de verschillende sectoren zien we wel enig verschil in ziekteverzuim, dat met name in de mobiliteitsbranche (6,6%) wat hoger ligt. Verzuimpercentages boven de tien procent zien we alleen terugkomen bij bedrijven met minder dan 50 werknemers in de enquête.
- Het gemiddelde percentage tijdelijke contracten in het personeelsbestand is met 23% lager dan het landelijk gemiddelde (33%). In de detailhandel is dit percentage wel vergelijkbaar met het landelijk beeld (32%). In de mobiliteitsbranche en bouw en infra ligt het aandeel tijdelijke contracten aanzienlijk lager (20%).
- Ongeveer 75% van de respondenten geeft aan dat het bedrijf minder dan 50 werknemers in dienst heeft (kleinbedrijf). De grootteklasse van de bedrijven hangt sterk samen met de sector;

---

<sup>21</sup> Gedetailleerde uitkomsten naar sector zijn terug te vinden in tabel II.7 in de tabellenbijlage.

bedrijven in de detailhandel zijn voor 98% kleiner dan 50 werknemers, terwijl bedrijven in bouw en infra voor 46% bestaan uit grotere werkgevers (50 of meer werknemers). Vergeleken met alle bedrijven in de betreffende sectoren zijn de organisaties met 50 of meer werknemers sterk oververtegenwoordigd in de mobiliteitsbranche en bouw en infra (CBS Statline).

- Het meest genoemde arbeidsrisico onder werkgevers die de enquête hebben ingevuld is lichamelijk zware werk (68%). Daarnaast wordt hoge werkdruk vaak aangegeven (47%). Dit ligt hoger dan op landelijk niveau, blijkt uit een vergelijking met de WEA (lichamelijke belasting: 35%; werkdruk: 40%). Andere arbeidsrisico's komen minder voor onder de respondenten. Het soort arbeidsrisico's varieert sterk tussen sectoren. Arbeidsongevallen of -ongelukken worden bijvoorbeeld met name genoemd door respondenten in de bouw en infra, en zien we nauwelijks terug in de andere sectoren. Opvallend is ook dat ruim een kwart van de respondenten in de detailhandel aangeeft dat er geen arbeidsrisico's zijn.

### 4.3.3 Inschatting van de eerste effecten op deelnemers

Deelnemers konden op verschillende manieren aangeven of de activiteiten effecten hebben gehad op hun organisaties. Hierbij zijn vragen gesteld over:

- Een rapportcijfer over het nut.
- Uitspraken over de bijdragen van de activiteiten aan het eigen bewustzijn en gedrag.
- Of er naar aanleiding van de activiteiten concreet iets is veranderd in de organisatie of er veranderingen gepland zijn, en het verwachte effect van deze veranderingen op werknemers.

#### Activiteiten scoren gemiddeld een 7,4

Gemiddeld geven respondenten de activiteiten een 7,4. De cijfers variëren wel enigszins tussen de sectoren; in de bouw en infra wordt gemiddeld een 6,9 gegeven, waar dit in de mobiliteitsbranche een 7,8 is. Slechts een beperkt deel (5%) van de respondenten geeft de activiteiten een onvoldoende. Wanneer we de gemiddelde cijfers uitsplitsen aan de hand van het thema van de activiteiten zien we dat met name activiteiten rond de thema's bedrijfsklimaat, werkdruk en samenwerking met andere bedrijven goed scoren.

**Tabel 4.10 Gemiddeld cijfer voor nuttigheid per sector**

	Detailhandel	Bouw en infra	Mobiliteitsbranche	Totaal
Gemiddeld cijfer	7,5	6,9	7,8	7,4
N	26	31	37	96

Bron: *Enquête werkgevers (2023)*

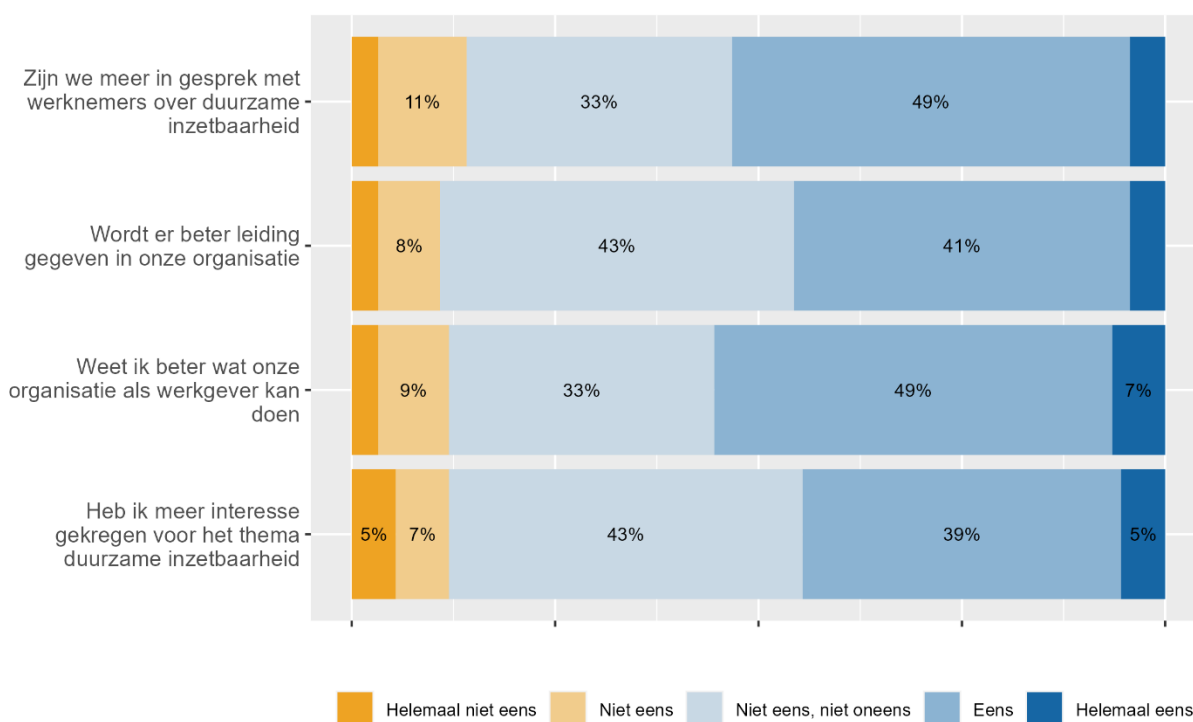
#### Bij ongeveer de helft van de respondenten treden effecten op

Er zijn een aantal stellingen voorgelegd aan respondenten over de effecten van de activiteit(en). Qua gemiddelden zien we niet veel verschil in de scores tussen de verschillende stellingen, ook niet wanneer we deze uitsplitsen naar sectoren. Gemiddeld is ongeveer de helft, of iets minder het (helemaal) eens dat de genoemde effecten zich voordoen.

Wanneer we de scores uitsplitsen naar de thema's van de activiteiten zien we (net als bij de rapportcijfers) dat activiteiten met de thema's bedrijfsklimaat en werkdruk goed scoren. Ook preventie, gezond en veilig werken scoort gemiddeld wat beter. De verschillen tussen de verschillende thema's zijn echter minimaal. Voorts geldt dat de effecten sterk gecorreleerd, oftewel sterk met elkaar verbonden, zijn. Daardoor is het lastig om deelname aan interventies op bepaalde thema's te koppelen zijn aan één specifieke uitkomst; effecten treden in brede zin op, of ze treden minder op.



**Figuur 4.1 De mate waarin respondenten het eens waren met de stellingen over activiteiten**



Bron: Enquête werkgevers (2023)

**40% van de werkgevers heeft als gevolg van de activiteiten veranderingen doorgevoerd**

Iets meer dan 60% van de respondenten geeft aan dat er veranderingen zijn geweest of op de planning staan als gevolg van de activiteiten. Ongeveer 40% van de respondenten heeft al veranderingen doorgevoerd ten tijde van de enquête.

**Tabel 4.11 Veranderingen in de organisatie naar aanleiding van de activiteiten**

Recent concrete veranderingen	Plannen voor toekomstige verandering		Totaal
	Ja	Nee	
Ja	30%	10%	40%
Nee	22%	38%	60%
Totaal	52%	48%	100%

Bron: Enquête werkgevers (2023)

De (geplande) veranderingen in deelnemende organisaties zijn met name op het gebied van gezonde leefstijl, arbo/veiligheid, functioneringsgesprekken en scholingsmogelijkheden. Verder valt op dat mogelijkheden om werk en privé te combineren en betere loopbaanmogelijkheden met name gepland zijn en minder vaak al doorgevoerd zijn.

**Tabel 4.12 Veranderingen in organisaties: doorgevoerd en gepland**

Verandering	Doorgevoerd	Gepland
Meer aandacht voor het belang van een gezonde leefstijl	43%	47%
Aanscherping van het beleid rondom arbo en veiligheid	41%	40%
Andere organisatie beoordelings- en functioneringsgesprekken	38%	38%
Betere mogelijkheden voor deelname aan scholing en training	38%	23%
Meer mogelijkheden voor oudere werknemers om minder te gaan werken	19%	23%
Meer mogelijkheden voor oudere werknemers om langer door te werken	19%	13%
Betere loopbaanmogelijkheden voor werknemers	16%	21%
Meer mogelijkheden om werk en privé te combineren	16%	30%
Meer mogelijkheden voor oudere werknemers om eerder te stoppen met werken	11%	11%
Andere organisatie roosters/ploegendiensten	8%	6%
Respondenten	N=36	N=47

Bron: Enquête werkgevers (2023)

Aan respondenten die aangaven dat er veranderingen hadden plaatsgevonden in hun organisatie is vervolgens gevraagd in hoeverre deze activiteiten hadden plaatsgevonden wanneer de organisatie niet had deelgenomen aan de activiteiten. Slechts een beperkt deel (11%) van de respondenten geeft aan dat de activiteiten geen verschil hebben gemaakt. Daartegenover staat dat het overgrote deel van de respondenten (85%) aangeeft dat de veranderingen deels en/of later waren geïmplementeerd wanneer er niet was deelgenomen. Bij veel bedrijven was er dus ook zonder de activiteiten wel iets in deze richting gebeurd, maar dan later en/of slechts deels. Wanneer we de mate waarin een verandering had plaatsgevonden uitsplitsen naar het soort verandering dat heeft plaatsgevonden zien we geen duidelijke verbanden.

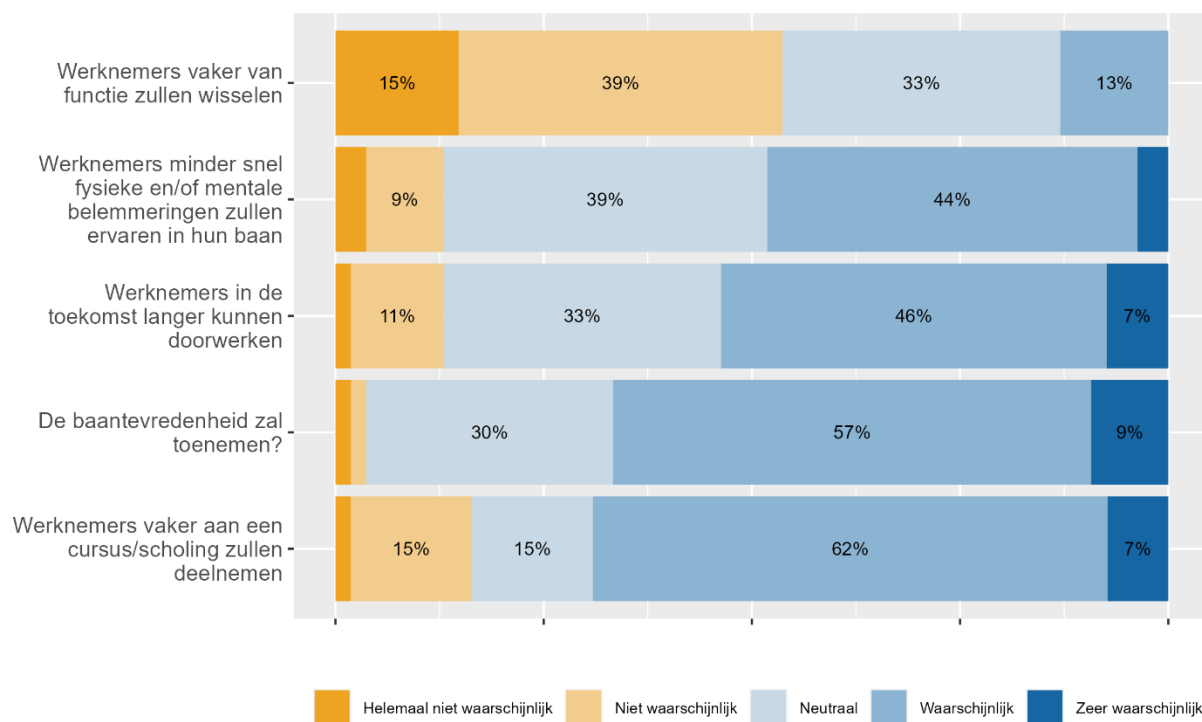
**Tabel 4.13 Mate waarin veranderingen hadden plaatsgevonden zonder deelname aan activiteiten (bij werkgevers die aangeven dat er veranderingen hebben plaatsgevonden)**

Antwoorden	Aandeel
Ja, er zou geen verschil zijn	11%
Ja, maar later in de tijd	20%
Deels (sommige veranderingen wel en andere niet)	29%
Deels én later in de tijd	37%
Nee	3%
Totaal	100% (N=35)

Bron: Enquête werkgevers (2023)

Er is ook aan respondenten gevraagd naar in hoeverre ze verwachten dat de veranderingen effecten zullen hebben op werknemers. Respondenten die veranderingen hebben doorgevoerd of willen gaan doorvoeren hebben over het algemeen positieve verwachtingen van de effecten van de veranderingen. Ze verwachten met name dat werknemers meer cursussen/scholing zullen volgen en dat de baantevredenheid zal toenemen. Men verwacht veel minder vaak dat medewerkers als gevolg van de verandering van functie zullen wisselen (zie figuur 4.2).

**Figuur 4.2 Verwachte effecten van veranderingen in de organisatie**



Bron: Enquête werkgevers (2023)

#### 4.4 ADDITIONALITEIT

Op basis van de enquête onder projectleiders in de eerste twee tijdvakken, kunnen we vaststellen dat er in de meeste sectoren ook voor deelname aan MDIEU al DI-activiteiten werden georganiseerd. De subsidie vanuit MDIEU wordt vooral ingezet om bestaande activiteiten te intensiveren of te verrijken, en om nieuwe activiteiten te ontplooiën (beide 83%). Ongeveer de helft van de projecten gebruikt de subsidie (ook) om bestaande activiteiten te bestendigen.

***“De verhouding tussen bestaande en nieuwe activiteiten is 50/50. Er waren verschillende plannen die in de kinderschoenen stonden, welke met MDIEU (versneld) opgepakt zijn (...) Deze ideeën waren al aanwezig, maar zijn dankzij MDIEU uitgevoerd. Ook biedt MDIEU de mogelijkheden om deelsectoren beter te bedienen.”***

(projectleider casestudies)

Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, zou er in 9 van de 10 sectoren eveneens een DI-project zijn ontwikkeld, meestal in een afgeslankte vorm (64%). De activiteiten zouden dan zijn gefinancierd vanuit het samenwerkingsverband zelf (86%) en/of vanuit individuele werkgevers (34%). Een kleiner deel (11%) zou gebruik maken van andere subsidiemaatregelen. De respondenten in de casestudies zien de regeling ook wel als katalysator, zowel om het gesprek over DI aan te gaan als voor het ontwikkelen en daadwerkelijk gaan uitvoeren van activiteiten. De regeling leidt volgens hen tot een versnelling, groter bereik en betere kwaliteit van de (uitvoering van) activiteiten.

***“Als MDIEU er niet was geweest, waren er wel DI-activiteiten geweest, maar dan veel minder en langzamer; niet in dit flink hoge tempo.”***

(werkgeversorganisatie casestudies)

***“Zonder het MDIEU-project zouden werkgevers wel willen werken aan duurzame inzetbaarheid, maar zou het niet blijven hangen. Het is lastig het thema duurzame inzetbaarheid levend te houden. Nu met dit MDIEU-plan moet dat gaan lukken.”***

(werkgeversorganisatie casestudies)

**Tabel 4.14 Enkele kenmerken op het gebied van additionaliteit**

Vraag	Aantal	%
<b>Werden er voor de MDIEU-regeling al DI-activiteiten in uw sector georganiseerd?</b>		
Ja, op sectorniveau	29	64%
Ja, bij individuele werkgevers	12	27%
Nee, maar er bestonden wel al plannen	2	4%
Nee, er bestonden nog geen plannen	2	4%
<b>Bestaande cao-afspraken of regelingen binnen sector op het gebied van DI</b>		
	38	88%
<b>Wat is de reden om alsnog deel te nemen aan de MDIEU-regeling, als uw sector al actief was op het gebied van DI? (meer dan 1 antwoord mogelijk)</b>		
Intensiveren of verrijken van bestaande activiteiten	35	83%
Ontplooien of ontwikkelen van nieuwe activiteiten	35	83%
Bestendigen bestaande activiteiten	20	48%
Monitoren of evalueren bestaande activiteiten	13	31%
Anders, namelijk ...	4	10%
<b>Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, zou dan ook het initiatief genomen zijn om een DI-project te ontwikkelen?</b>		
Ja, in dezelfde vorm	2	4%
Ja, maar later in de tijd	4	9%
Deels, met andere vorm en inhoud	4	9%
Deels, in afgeslankte vorm	29	64%
Nee	4	9%
Anders, namelijk ...	2	4%

Bron: Projectleidersenquête tijdvak 1 en 2

## 5 ONDERDEEL EERDER UITTREDEN

---

*Een belangrijk onderdeel van de MDIEU-regeling is de RVU. Hiermee hebben sectoren de mogelijkheid om aan een bepaalde groep werknemers een mogelijkheid voor vervroegd uittreden te bieden. Sommige sectoren werken wel met dit onderdeel, andere niet. Belangrijk is dat met dit onderdeel juist degenen worden bereikt die de meeste moeite hebben om gezond hun pensioen te bereiken en in het verlengde daarvan dus werknemers die in fysiek of geestelijk zware beroepen werkzaam zijn. Een eerste stap om dit te bereiken is dat de regeling niet voor alle oudere werknemers beschikbaar is, maar sectoren hiervoor criteria hanteren. In de sectoren die een RVU toepassen, valt ongeveer 38% van de relevante leeftijdsgroep binnen deze criteria. Maar ook binnen deze criteria neemt niet iedereen deel. In dit hoofdstuk vergelijken we deelnemers met niet-deelnemers uit vergelijkbare leeftijdsgroepen in sectoren met een RVU op basis van CBS microdata en is een enquête onder deelnemers benut.*

*Een aanzienlijk deel van de deelnemers had te maken met zwaar werk. RVU-deelnemers zijn relatief vaker man, samenwonend en minder hoog opgeleid dan niet-deelnemers. Deelnemers zijn relatief sterk vertegenwoordigd bij degenen met een modaal uurloon en een redelijke vermogenspositie. Qua gezondheid wijken deelnemers niet veel af van niet-deelnemers.*

*Gezondheid is dan ook niet de meest genoemde reden waarom men kiest voor de RVU, al speelt dit nog bij een behoorlijk deel een rol (34%). De meest genoemde reden is dat men wil genieten van het leven nu men nog (redelijk) gezond is (60%). Tevens vindt men dat men lang genoeg heeft gewerkt (55%). Zwaarte van het werk speelt bij ongeveer de helft mee (51%). Degenen die minder makkelijk rond kunnen komen na de RVU hebben meer getwijfeld over deelname en hebben vaker gezondheid als motief als ze toch hiervoor kiezen.*

*De effecten van de RVU worden overtuigend als positief beoordeeld door de deelnemers. Zij geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak, maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger; minder psychische klachten; minder vaak zorgen). Er is één aspect waar de positieve en negatieve effecten elkaar ongeveer in evenwicht houden, namelijk op het vlak van sociale contacten.*

*De RVU is duidelijk additioneel in de zin dat als deze regeling niet had bestaan, de deelnemers anders langer hadden doorgewerkt. Dit laatste komt zowel naar voren in een directe vraag hierover in de enquête onder deelnemers, als een analyse van een eerder cohort in de CBS microdata die nog niet van de MDIEU gebruik konden maken. De uitstroom naar WIA, WW en andere uitkeringen is zeer beperkt bij dit oudere cohort, ook bij degenen die een min of meer vergelijkbaar profiel hadden als de RVU-deelnemers. Overigens zou de RVU in veel sectoren ook zonder MDIEU zijn ontwikkeld, maar de verwachting is dat hier in een deel van de sectoren minder werknemers aan zouden (kunnen) deelnemen.*

### 5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen besproken van de analyses die zijn uitgevoerd voor het onderdeel eerder uittreden. Cruciaal element in dit hoofdstuk is in hoeverre via de RVU degenen bereikt worden die moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk en/of gezondheidsproblemen. Een eerste stap om meer gericht deze doelgroep te bereiken, is dat sectoren een afbakening maken welke medewerkers

(bijvoorbeeld op basis van functie) voor de RVU in aanmerking komen. Hiermee wordt de mogelijke toegang reeds beperkt tot een deel van de oudere werknemers (zie paragraaf 5.2 over de aanbodgraad). Vervolgens is de vraag of deze afbakening en de feitelijke keuze om wel of niet deel te nemen, leidt tot het bereik van degenen die het meest kwetsbaar zijn (paragraaf 5.4). Met behulp van CBS microdata is een vergelijking gemaakt tussen de RVU-deelnemers en niet-deelnemers in dezelfde sectoren. Deze analyses worden verrijkt met informatie uit een enquête onder RVU-deelnemers over de ervaren gezondheid en zwaarte van het beroep. De RVU-enquête is uitgevoerd in 5 sectoren uit het eerste tijdvak, waarbij de meeste respondenten afkomstig zijn uit de sectoren bouw en infra, de mobiliteitsbranche en de politie. De analyses met de CBS microdata hebben betrekking op 12 sectoren uit zowel het eerste als tweede tijdvak.

Daarnaast besteden we apart aandacht aan de wijze waarop deelnemers zijn geïnformeerd over de mogelijkheid van de RVU (paragraaf 5.3). Paragraaf 5.5 richt zich op een inschatting van de eerste effecten. Hiertoe worden vragen uit de enquête onder RVU-deelnemers gebruikt. Tenslotte staan we stil bij de additionaliteit van de regeling. Hierbij gaat het zowel om de vraag wat er zonder de MDIEU-regeling gebeurt zou zijn op sectorniveau, als de vraag wat werknemers gedaan zouden hebben zonder RVU (paragraaf 5.6). Over dit laatste is een directe vraag gesteld in de enquête. Daarnaast is aan de hand van CBS microdata gekeken naar een eerder leeftijdscohort en in welke mate zij eerder uittreden.

## 5.2 AANBODGRAAD

In totaal verwachten de projecten in de eerste drie tijdvakken dat ongeveer 68.000 werknemers in aanmerking komen voor een RVU. Sectoren definiëren deze doelgroep zelf. Om een idee te krijgen hoe strikt of hoe ruim sectoren de criteria voor deelname hebben geformuleerd, berekenen we de “aanbodgraad”. Daarvoor delen we het aantal personen aan wie men verwacht een aanbod te doen door het totaal aantal werknemers dat tijdens de projectduur de minimumleeftijd voor een RVU bereikt. In de meeste sectoren zijn dit werknemers in de leeftijd van 62-66 jaar. De aanbodgraad komt daarmee uit op ongeveer 38%. Overigens betekent dit niet dat zij ook daadwerkelijk allemaal gebruik kunnen maken van een RVU. Vanwege budgettaire beperkingen kan er soms een maximum zitten aan het aantal deelnemers.

Over alle projecten heen wordt verwacht dat een kwart van de doelgroep ook daadwerkelijk uittreedt met een RVU.

## 5.3 INFORMATIEVOORZIENING RICHTING DEELNEMERS RVU

De kanalen waarlangs RVU-deelnemers erachter zijn gekomen dat men kon stoppen met werken via een RVU zijn divers. In veel sectoren is men via meerdere kanalen geïnformeerd. Dit geldt nog het minste voor de mobiliteitsbranche. De vakbond is het meest genoemd als kanaal (40%), maar ook werkgever (26%), collega's (25%) en pensioenfonds (24%) worden regelmatig genoemd. De werkgever speelt vooral bij de politie een belangrijke rol.

**Tabel 5.1 Hoe bent u erachter gekomen dat u eerder kon stoppen met werken met een RVU (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Informatiekanaal	Bouw en infra	Mobiliteits- branche	Politie	Grafimedia	Bikudak	Totaal
Via de vakbond	50%	16%	44%	43%	56%	40%
Via mijn werkgever	20%	19%	74%	37%	13%	26%
Via collega's	26%	21%	35%	7%	13%	25%
Pensioenfonds	27%	23%	9%	17%	38%	24%
Via een organisatie van de branche	6%	15%	3%	10%	25%	9%
Leidinggevende	6%	8%	7%	3%	0%	7%
Anders, namelijk	8%	20%	5%	13%	0%	11%
Totaal	100% (N=752)	100% (N=337)	100% (N=121)	100% (N=30)	100% (N=16)	100% (N=1.256)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

#### 5.4 WORDT DE GEWENSTE DOELGROEP BEREIKT? (NETTO BEREIK)

Om beter zicht te krijgen op het netto bereik maken we zowel gebruik van de enquête onder RVU-deelnemers als de CBS microdata. Bij de microdata vergelijken we deelnemers met niet-deelnemers. Hiermee wordt dan duidelijk of bepaalde groepen onder- of oververtegenwoordigd zijn. Bij de enquête onder RVU-deelnemers vergelijken we de samenstelling van de deelnemers op een aantal kenmerken met meer algemene gegevens over de samenstelling van de gehele werkzame bevolking of bepaalde sectoren. Deels betreft de enquête andere kenmerken dan de micro-data waardoor deze als aanvullend hierop beschouwd kan worden. De gehanteerde methode bij de analyse van de Microdata wordt hieronder nader toegelicht.<sup>22</sup>

Om na te gaan of de gewenste doelgroep wordt bereikt, zijn vanuit een deel van de sectoren die in het eerste tijdvak een RVU-regeling hadden de burgerservicenummers van de RVU-deelnemers aan de microdatabestanden van het CBS gekoppeld.<sup>23</sup> Op basis van deze (integrale) data is de samenstelling van deze groep RVU-deelnemers inzichtelijk gemaakt. De samenstelling van de RVU-deelnemers is vervolgens afgezet tegen de niet-deelnemers. Niet-deelnemers zijn alle werknemers in dezelfde sectoren die in de periode 2021-2025 hun AOW-leeftijd bereiken, 3 jaar voor hun AOW-leeftijd werkzaam zijn in loondienst, en die (nog) geen gebruikmaken van de RVU-regeling. Dit kunnen dus ook mensen zijn die niet onder de RVU-criteria in de sector vallen.<sup>24</sup>

In onderstaande tabel zijn de sectoren te zien van wie de RVU-deelnemers zijn meegenomen in de analyse. Wat direct opvalt is dat er aantal sectoren sterk zijn vertegenwoordigd binnen de groep RVU-deelnemers (met name de bouw, politie, zorg en transport en logistiek). Als we dit vergelijken met alle

<sup>22</sup> Een methodische verantwoording van de analyses met CBS microdata zijn te vinden in Bijlage I.

<sup>23</sup> Het CBS verleent onder bepaalde voorwaarden, en aan daartoe gemachtigde partijen, toegang tot een beveiligde omgeving waarbinnen onderzoekers voor wetenschappelijke of maatschappelijke doeleinden gebruik mogen maken van een verzameling aan gegevens. Het CBS pseudonimiseert de Burgerservicenummers van de RVU-deelnemers waarna de koppeling kan worden gemaakt met gegevens zoals de leeftijd en het opleidingsniveau. Voor meer informatie wordt verwezen naar [www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen](http://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen).

<sup>24</sup> Het is niet mogelijk de groep niet-deelnemers verder af te bakenen naar bijvoorbeeld de functies van de RVU-criteria.

niet-deelnemers in dezelfde sectoren blijkt dat bepaalde sectoren zijn oververtegenwoordigd binnen de RVU-deelnemers. Omdat met name de bouw en politie sterk oververtegenwoordigd zijn, en zij vrij specifieke kenmerken hebben (waaronder hoge uurlonen), wordt in volgende analyses met de CBS microdata gebruik gemaakt van een gewogen gemiddelde als we de totale groep deelnemers en niet-deelnemers met elkaar vergelijken. In dit gewogen gemiddelde krijgt een sector als de politie een hoger gewicht bij de niet-deelnemers. De verdeling van de deelnemers en niet-deelnemers over de sectoren wordt daarmee vergelijkbaar.

**Tabel 5.2 Aantal RVU- deelnemers en niet-deelnemers (in vergelijkbare sectoren)**

Sector	Cluster	Deelnemers		Niet-deelnemers	
		Aantal	%	Aantal	%
Afbouw	Bouw en overige (technische) sectoren	32	0%	829	1%
Bouw & infra	Bouw en overige (technische) sectoren	2.287	32%	8.505	8%
Levensmiddelenindustrie	Bouw en overige (technische) sectoren	12	0%	6.881	6%
Metalektro	Bouw en overige (technische) sectoren	452	6%	20.676	19%
Meubel- en interieurbouw	Bouw en overige (technische) sectoren	19	0%	937	1%
Mobiliteitsbranche	Bouw en overige (technische) sectoren	452	6%	5.377	5%
Platte daken (BIKUDAK)	Bouw en overige (technische) sectoren	21	0%	365	0%
Schilders-, afwerkings- en glazetbedrijven	Bouw en overige (technische) sectoren	125	2%	1.117	1%
Politie	Politie	1.549	22%	4.177	4%
Schoonmaak- en glazenwassersbranche	VVT en schoonmaak	353	5%	8.302	8%
Verzorging, verpleging, thuiszorg	VVT en schoonmaak	608	8%	36.229	33%
Transport en logistiek	Transport en logistiek	1.263	18%	16.892	15%
Totaal		7.173	100%	110.287	100%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2023)

#### 5.4.1 Persoons-, inkomens-, vermogens- en baankenmerken van RVU-deelnemers

##### Deelnemers zijn relatief vaker man en samenwonend dan niet-deelnemers

Vergeleken met de niet-deelnemers zien we dat RVU-deelnemers vaker man zijn. In tabel II.9 in de tabellenbijlage blijkt dat de verschillen in de vertegenwoordiging van vrouwen bij deelnemers en niet-deelnemers variëren per sector. Zo zijn de verschillen bij de politie groot (4% vrouwen bij deelnemers versus 22% vrouwen bij de niet-deelnemers). De verschillen zijn beperkt in de schoonmaaksector en de sector verzorging, verpleging en thuiszorg (VVT). Dit zijn juist sectoren waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn. Toch geeft dit weinig tegenwicht aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen elders bij de deelnemers, omdat deze twee sectoren weinig deelnemers kennen. Zo zijn de criteria voor deelname in de sector VVT zeer strikt (waaronder 45 jaar werkervaring in de sector).

Verder is te zien dat RVU-deelnemers grotendeels samenwonend zijn, al dan niet met inwonende kinderen. Dat RVU-deelnemers (iets) vaker samenwonend zijn is van belang voor het al dan niet *kunnen* deelnemen aan de regeling. Uit eerder onderzoek bleek namelijk al dat het hebben van een partner



van belang kan zijn bij de keuze om eerder te kunnen stoppen. Enerzijds vanuit financieel oogpunt en anderzijds omdat men samen met de partner van het pensioen “wilde gaan genieten”.<sup>25</sup>

**Tabel 5.3 Achtergrondkenmerken deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren
<b>Geslacht</b>		
Man	87%	76%
Vrouw	13%	24%
<b>Type huishouden</b>		
Eenpersoonshuishouden	10%	14%
Eenoudergezin	2%	2%
Paar zonder kinderen of andere inwonenden	65%	61%
Meerpersoonshuishouden (kinderen of andere inwonenden)	22%	23%
<b>Hoogst afgeronde opleiding</b>		
Basisonderwijs	3%	4%
Vmbo, havo-, vwo-onderbouw, mbo 1	10%	9%
Havo, vwo, mbo	18%	20%
Hbo-, wo-bachelor	3%	5%
Hbo-, wo-master, doctor	1%	2%
Onbekend	66%	60%

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

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

### Weinig hoger opgeleiden onder RVU-deelnemers

Slechts 4% van de responderende RVU-deelnemers in de enquête rekent zich tot de hoger opgeleiden. Voor de gehele Nederlandse werkzame bevolking tussen 55-64 is dit 33% (CBS Statline). Ook het aandeel hoger opgeleiden bij de DI-deelnemers tussen 55-64 jaar is aanzienlijk hoger: 19%. Een uitzondering op dit patroon is de politie. In deze sector rekent 26% van de RVU-deelnemers zich tot de hoger opgeleiden, wat hoger is dan het sectorgemiddelde.<sup>26</sup> In de bouw en infra is er vrijwel geen RVU-deelnemer hoger opgeleid. Dit alles spoort met het beeld uit de CBS microdata, waar ondanks dat van veel ouderen het opleidingsniveau ontbreekt, eenzelfde beeld bestaat (zie tabel 5.3).

<sup>25</sup> Zie ook SEOR (2022). *Redenen om wel of niet deel te nemen aan de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)*.

<sup>26</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/politie-trainer-omgaan-met-verschillen>. Dit artikel noemt een getal van 11% voor de politie als geheel.

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

De inkomens- en vermogenspositie van deelnemers en niet-deelnemers is in kaart gebracht aan de hand van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen,<sup>27</sup> het totale vermogen en het bezit van een koophuis. Gezamenlijk geven deze kenmerken een indruk van de mate waarin iemand een inkomensdaling en verminderd pensioen kan opvangen met ander inkomen, vermogen of doordat een (nagenoeg afbetaald) koophuis zorgt voor lagere woonlasten.

RVU-deelnemers beschikken over het algemeen over een redelijk vergelijkbare inkomenspositie ten opzichte van niet-deelnemers. Het gemiddelde huishoudinkomen is wat lager dan bij niet-deelnemers, maar de mediaan is vergelijkbaar. Dit kan verklaard worden doordat de niet-deelnemers een groter aandeel personen kent met een (zeer) hoog huishoudinkomen, wat het gemiddelde voor de niet-deelnemers omhoog trekt. Deelnemers zijn behalve in deze categorie van (zeer) hoge huishoudinkomens, ook ondervertegenwoordigd bij de laagste huishoudinkomens en juist sterk vertegenwoordigd in de groep daartussen (vanaf €25.000, en dan met name tot €50.000). Wanneer de vermogenspositie wordt vergeleken zien we wederom dat de RVU-deelnemers een lager gemiddelde kennen; het verschil met de niet-deelnemers is aanzienlijk. De mediaan is echter hoger bij de deelnemers. Ook hier geldt dat de verklaring is dat de groep niet-deelnemers een (beperkt) deel kent dat het gemiddelde voor die groep sterk omhoog trekt. Wanneer we naar de hele verdeling kijken, zien we dat de deelnemers relatief vaak tot de 50% vermogendste huishoudens van Nederland behoren. Dit komt grotendeels voort uit de waarde van de (nagenoeg afbetaalde) koopwoning. Ook bezitten RVU-deelnemers relatief vaak een koopwoning.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Het CBS corrigeert het huishoudinkomen voor een goede vergelijking voor de huishoudsamenstelling.

<sup>28</sup> Deze variabele bleek op zichzelf staand een sterke verklarende kracht te hebben voor het al dan niet deelnemen aan de RVU-regeling. Personen met een gelijke inkomens- en vermogenspositie maken significant vaker gebruik van een RVU-regeling als zij een koopwoning hebben. Het belang van het bezitten van een koopwoning kwam ook naar voren in het eerdere kwalitatieve onderzoek. Lage woonlasten bleken een belangrijke voorwaarde om deel te kunnen nemen aan de RVU-regeling.

**Tabel 5.4**    **Inkomens- en vermogenspositie deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren
<b>Huishoudinkomen<sup>a)</sup></b>		
< € 25.000	9%	15%
€ 25.000 - € 35.000	38%	33%
€ 35.000 - € 50.000	44%	37%
> € 50.000	9%	13%
Geen (bekend) inkomen	1%	1%
Gemiddelde	€ 36.829	€ 38.785
Mediaan	€ 35.844	€ 35.346
<b>Vermogen<sup>b)</sup></b>		
Percentiel 0-24	7%	10%
Percentiel 25-49	14%	17%
Percentiel 50-74	37%	33%
Percentiel 75-100	42%	40%
Gemiddelde	€ 236.903	€ 338.838
Mediaan	€ 206.510	€ 171.970
<b>Wel of geen koopwoning</b>		
Geen koopwoning	16%	23%
Wel een koopwoning	84%	77%

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

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

<sup>b)</sup> Het 25<sup>e</sup> percentiel is €2.500, het 50<sup>e</sup> percentiel is €65.000; het 75<sup>e</sup> percentiel is €225.000.

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

Als we verder inzoomen op de baankenmerken van de RVU-deelnemers zien we dat de RVU-regeling met name wordt gebruikt door werknemers met een voltijddienstverband uit het midden van de uurloon verdeling. Dat de hoogste en laagste uurlonen relatief weinig voorkomen onder RVU-deelnemers heeft een tweetal logische verklaringen. Enerzijds vallen managementfuncties vaak buiten de RVU-regeling en komen hogere uurlonen dus weinig voor onder RVU-deelnemers. Anderzijds is het RVU-bedrag eerder interessant vanaf een bepaalde inkomens- en vermogenspositie en bevinden mensen met een laag uurloon zich minder vaak in deze positie.

**Tabel 5.5 De baankenmerken van RVU-deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren
<b>Uurloon categorieën</b>		
< € 15	7%	15%
€ 15 - € 20	29%	24%
€ 20 - € 25	33%	25%
€ 25 - € 30	22%	16%
> € 30	9%	19%
Gemiddelde	€ 22,49	€ 23,73
Mediaan	€ 21,94	€ 21,76
<b>Deeltijd werken</b>		
>=0.9 (Voltijd)	76%	65%
<0.9 (Deeltijd)	24%	35%

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

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

#### RVU-deelnemers zijn relatief vaak werkzaam bij kleinere bedrijven

Vergeleken met Nederland als geheel zijn veel RVU-deelnemers afkomstig uit kleinere bedrijven. Dit kan echter te maken hebben de sectoren met responderende RVU-deelnemers, die – met uitzondering van de politie – veel kleine bedrijven kennen. Voor de bouw kunnen we de vergelijking nog specifieker maken binnen de sector zelf. Dan zijn de deelnemers uit kleine bedrijven relatief minder sterk vertegenwoordigd.

**Tabel 5.6 Opbouw RVU-deelnemers en totale werkgelegenheid naar grootteklasse bedrijven**

	0-9	10-99	100 of meer	Totaal
<b>Totaal</b>				
RVU-deelnemers	16%	47%	36%	100% (N=1.250)
Alle werknemers in Nederland (2022)	14%	24%	62%	100%
<b>Bouw en infra</b>				
RVU-deelnemers	13%	50%	37%	100% (N=750)
Alle werknemers in de sector Bouwnijverheid (2020)	18%	53%	29%	100%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023); CBS Statline; sectoranalyse bouw & infra

## 5.4.2 Gezondheid en zwaarte van het werk

### RVU-deelnemers en niet-deelnemers hebben redelijk vergelijkbare zorgkosten

Een mogelijke beweegreden voor het gebruikmaken van de regeling is een verslechterde gezondheid.<sup>29</sup> Een (kwantitatieve) indicator voor de gezondheidssituatie zijn binnen de basisverzekering

<sup>29</sup> Daarbij moet opgemerkt worden dat het stoppen voordat de gezondheid verslechtert ook vaak werd benoemd.

gedeclareerde zorgkosten. Voor deze indicator geldt dat RVU-deelnemers vergelijkbare kosten declareren binnen de basisverzekering als niet-deelnemers (zie onderstaande tabel). Het gemiddelde is wat lager bij de deelnemers, maar de mediaan (iets) hoger. Al met al hebben RVU-deelnemers dus vanuit het perspectief van gedeclareerde zorgkosten geen mindere gezondheidssituatie.

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

**Tabel 5.7 Zorgkosten van RVU-deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren
Geen kosten	0%	0%
€1-249	6%	14%
€250-499	26%	22%
€500-999	23%	20%
€1000-1999	19%	18%
€2000-4999	16%	15%
€5000+	9%	11%
Gemiddelde	€ 2292	€ 2686
Mediaan	€ 820	€ 805

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

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

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

We gaan in op de vraag in hoeverre de deelnemers bestaan uit beoogde doelgroepen in termen van degenen die moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, vanwege de zwaarte van het werk en gezondheidsproblemen:

- Fysiek zwaar werk speelde bij een groot deel van de respondenten een belangrijke rol in hun werk (58% “vaak” of “altijd”; tabel 5.8). Bij de politie speelde dit minder, maar deze sector scoort weer relatief hoog bij gevaarlijk werk (41%), emotioneel veeleisend werk (59%) en onregelmatige diensten (63%). Deze scores voor zware werkomstandigheden zijn aanzienlijk hoger dan bij de DI-deelnemers (zie ook tabel II.5 in de tabellenbijlage).
- Op een directe vraag over hun gezondheid lijkt deze redelijk goed (tabel 5.9). Bijna tweederde antwoordt op deze vraag “goed” en iets minder dan een derde met “gaat wel”. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat bij een vergelijkbare vraagstelling in de NEA naar voren kwam dat veel respondenten de neiging hebben om “goed” te kiezen. De RVU-respondenten scoren iets minder gunstig op deze vraag dan de oudere leeftijdsgroepen in de NEA.<sup>30</sup> De verschillen zijn echter niet groot. De politie scoort iets gunstiger dan de andere sectoren. Een andere vergelijkingsmaatstaf is de gezondheidsscore op dezelfde vraag onder de oudere deelnemers

<sup>30</sup> Uitgaande van scores van 5 (zeer goed) tot 1 (zeer slecht) is het gemiddeld in de NEA-enquête voor 55-64 jarigen 3,84 en 3,97 voor 65-74 jarigen. Dat dit laatste hoger is, kan naar verwachting worden toegeschreven aan selectiviteit: naarmate men gezonder is, werkt men langer door. Bij de RVU-respondenten ligt dit gemiddelde op 3,7.

aan DI-interventies (zie hoofdstuk 4). Voordeel hiervan is dat een vergelijking wordt gemaakt met werknemers in grotendeels dezelfde sectoren. Hier ligt de score nog dicht bij elkaar. De vraag naar gezondheid is hier gemiddeld vrijwel gelijk beantwoord tussen degenen die 55-64 jaar oud zijn bij de DI-deelnemers en de RVU-deelnemers.<sup>31</sup>

- Gezondheidsproblemen en zwaar werk komen ook bij een behoorlijk deel van de uittreders terug als motieven voor intrede in de RVU. In de enquête is gevraagd naar de motieven om gebruik te maken van de RVU. Deze zijn weergegeven in tabel 5.10. Ongeveer de helft noemt zwaarte van het werk als een van de motieven. Ongeveer een derde (34%) noemt ook als reden gezondheidsklachten. Bij degenen die hun gezondheid als “gaat wel” of “slecht” betitelen is dit 61%. Maar ook bij degenen die hun gezondheid als “goed” betitelen, is dit nog altijd 22%. Gezondheidsklachten en zwaarte van het werk spelen bij de politie een minder zware rol. In het algemeen zijn de meest genoemde motieven: nog genieten van het leven bij redelijke gezondheid (60%) en lang genoeg gewerkt hebben (55%).

**Tabel 5.8 Aandeel RVU-deelnemers per sector dat te maken had met bepaalde arbeidsomstandigheden (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

	Bouw en infra	Mobiliteits- branche	Politie	Grafimedia	Platte daken	Totaal
Emotioneel veeleisend	16%	33%	59%	20%	13%	25%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	72%	35%	26%	80%	94%	58%
Gevaarlijk werk doen	11%	4%	41%	6%	44%	12%
Onregelmatige diensten	3%	8%	63%	60%	0%	20%
N	768	346	122	30	16	1.282

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023). Bij de oorspronkelijk vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd.

**Tabel 5.9 Eigen inschatting van gezondheid door RVU-deelnemers, per sector**

Sector	Zeer goed	Goed	Gaat wel	Slecht	Zeer slecht	Totaal
Bouw en infra	4%	62%	31%	3%	0%	100% (N=727)
Grafimedia branche	3%	59%	38%	0%	0%	100% (N=29)
Mobiliteitsbranche	7%	65%	26%	2%	0%	100% (N=330)
Platte daken (Bikudak)	6%	63%	31%	0%	0%	100% (N=16)
Politie	8%	69%	22%	2%	0%	100% (N=118)
Totaal	5%	63%	29%	3%	0%	100% (N=1.220)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

<sup>31</sup> Uitgaande van hiervoor genoemde scores, is er amper verschil: DI-deelnemers van 55-64 jaar 3,75 versus RVU-deelnemers 3,7.

**Tabel 5.10 Redenen voor deelname aan RVU (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Reden	Bouw en infra	Mobiliteits- branche	Politie	Grafimedia	Platte daken	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	58%	58%	82%	73%	50%	60%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	53%	55%	65%	63%	56%	55%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	59%	41%	24%	57%	69%	51%
Vanwege gezondheidsklachten	38%	34%	13%	33%	31%	34%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	13%	33%	21%	27%	31%	20%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	5%	8%	15%	7%	13%	7%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	3%	9%	10%	10%	0%	6%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	3%	10%	2%	7%	13%	5%
Anders, namelijk	4%	9%	8%	10%	0%	6%
Totaal	100% (N=750)	100% (N=336)	100% (N=121)	100% (N=30)	100% (N=16)	100% (N=1.253)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

Geen aanwijzingen dat gezondheidsproblemen een minder grote rol spelen bij deeltijders en vrouwen. Eerder zagen we dat onder de deelnemers dat vrouwen en deeltijders ondervertegenwoordigd zijn. Denkbaar is dat deeltijders ondervertegenwoordigd zijn, doordat zij hun werk als minder zwaar ervaren en door de kortere werkweek minder gezondheidsklachten ontwikkelen. Een van de manieren om dit te toetsen is om na te gaan of bij de deeltijders die voor een RVU hebben gekozen, gezondheidsproblemen minder een rol spelen en andere motieven een zwaardere rol spelen.

Wat betreft gezondheid (eigen inschatting) zijn de verschillen tussen de onderscheiden groepen naar werkweek zeer beperkt. Het is niet zo dat de gezondheid door (ex-)deeltijders hoger wordt ingeschat.

**Tabel 5.11 Eigen inschatting van gezondheid door RVU-deelnemers naar gemiddelde werkweek toen men nog werkte**

Omvang werkweek	gemiddelde	Zeer goed	Goed	Gaat wel	Slecht	Zeer slecht	Totaal
Minder dan 28 uur		3%	66%	26%	5%	0%	100% (N=94)
28 tot en met 32 uur		6%	62%	30%	2%	1%	100% (N=244)
33 tot en met 40 uur		5%	62%	30%	2%	0%	100% (N=781)
Meer dan 40 uur		5%	69%	21%	4%	1%	100% (N=101)
Totaal		5%	63%	29%	3%	0%	100% (N=1220)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

Ook wat betreft motieven om deel te nemen aan de RVU komt niet duidelijk naar voren dat gezondheidsklachten een minder grote rol spelen bij deeltijders (zie tabel II.10 in de tabellenbijlage). Omdat deeltijders ongelijk verdeeld zijn over sectoren, en motieven ook sterk verschillen tussen sectoren (zie tabel 5.10), is de vergelijking in deze tabel juist ook binnen sectoren gemaakt.

Hiermee is overigens niet definitief uitgesloten dat deeltijdwerk een alternatieve route is om meer kans te hebben om gezond het pensioen te bereiken. Deeltijders stromen immers minder vaak in de RVU. Mogelijk is een reden hiervoor dat zij minder vaak gezondheidsproblemen hebben. Daarnaast is denkbaar dat bij een deel van de RVU'ers die voorheen in deeltijd werkten, gezondheidsproblemen een reden waren om korter te werken. Hierboven hebben we slechts getoetst of bij de deeltijders die instromen terug te zien is dat gezondheidsproblemen een minder grote rol spelen (wat dus niet het geval is).

Voor vrouwelijke respondenten – die voor een belangrijk deel in deeltijd werkten - gelden grotendeels dezelfde uitkomsten.<sup>32</sup> De verschillen bij de vraag over ervaren gezondheid zijn beperkt, en als er al verschillen zijn, zijn deze enigszins in het nadeel van vrouwen. Ook bij de motieven voor deelname aan de RVU komen gezondheidsproblemen iets vaker terug (tabel 5.12). Wel wordt zwaar werk minder vaak als motief genoemd, maar dit spoort ook met het feit dat vrouwelijke deelnemers veel minder vaak uit functies afkomstig zijn waar fysiek zwaar werk een (belangrijke) rol speelde.<sup>33</sup> Verder valt op dat vrouwen vaker voor de RVU kiezen omdat hun partner met pensioen ging. Voor mannen speelt vaker dat ze vinden dat ze lang genoeg hebben gewerkt.

**Tabel 5.12 Redenen voor deelname aan RVU naar geslacht (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Reden	Mannen	Vrouwen	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	61%	49%	60%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	57%	27%	55%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	52%	27%	51%
Vanwege gezondheidsklachten	34%	40%	34%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	19%	27%	20%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	7%	9%	7%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	4%	36%	6%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	5%	7%	5%
Totaal	100% (N=1190)	100% (N=45)	100% (N=1235)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

### Mogelijke oorzaken voor oververtegenwoordiging mannen: langer arbeidsverleden, zwaarte van het werk en criteria voor deelname

Gezien het bovenstaande zouden de motieven dat men lang genoeg heeft gewerkt en de zwaarte van het werk een rol kunnen spelen dat mannen oververtegenwoordigd zijn bij de RVU. Belangrijk is echter om ook nog eens te noemen dat de criteria voor deelname een rol spelen. Voor de grote sector VVT, met relatief veel vrouwen, geldt als voorwaarde een (zeer) lang arbeidsverleden in de eigen sector.

<sup>32</sup> Kanttekening is dat het bij de vrouwelijke deelnemers om kleine aantallen gaat, waardoor de onzekerheidsmarges groter zijn. Daarom is het zeker ook bij deze uitkomsten van belang om deze nogmaals te toetsen bij deelnemers van het tweede tijdvak, waarbij dan ook weer andere sectoren betrokken zijn.

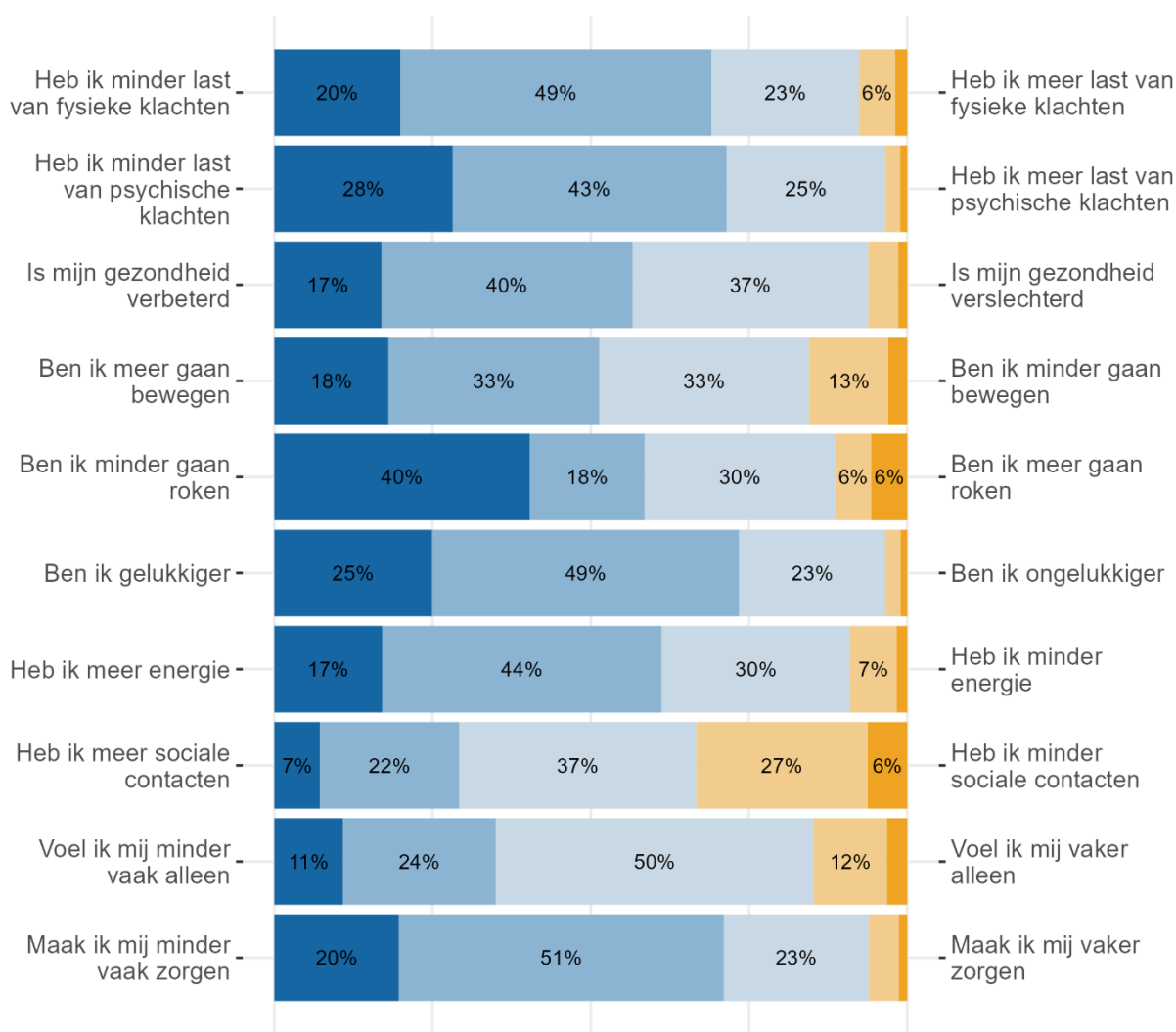
<sup>33</sup> Bij de vrouwelijke RVU-deelnemers was bij 22% (10 van de 45 respondenten) sprake van “vaak” of “altijd” fysiek zwaar werk. Bij de mannelijke RVU-deelnemers was dit bij 60%. Dit verschil in functies met fysiek zwaar werk komt ook terug bij de deelnemers aan de DI-maatregelen: 25% (mannen) tegenover 6% (vrouwen). De vrouwelijke RVU-deelnemers hadden wel vaker te maken met emotioneel veeleisend werk (38%, 17 van de 45; tegenover 24% van de mannelijke deelnemers).



## 5.5 INSCHATTING VAN DE EERSTE EFFECTEN OP DEELNEMERS (OUTCOME)

De effecten van de RVU worden overtuigend als positief beoordeeld door de deelnemers. Zij geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak (minder fysieke klachten: 69%; gezondheid verbeterd: 57%), maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger: 74%; minder psychische klachten: 71%; minder vaak zorgen: 71%). Er is één aspect waar de positieve en negatieve effecten elkaar ongeveer in evenwicht houden, namelijk de sociale contacten. Hier speelt het verlies van omgang met collega's uiteraard een rol. Bij andere aspecten gelden negatieve aspecten maar voor een (zeer) kleine groep. Deze positieve effecten doen zich in redelijk gelijke mate over alle sectoren voor.<sup>34</sup>

**Figuur 5.1** Inschatting effecten van stoppen met werken door deelnemers RVU\*



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

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

<sup>34</sup> Hierbij dient opgemerkt te worden dat respondenten van de politie nog maar voor een beperkt deel reeds ingestroomd zijn in de RVU. Slechts een beperkt deel van de respondenten van de politie heeft daarom deze vraag beantwoord.

### 5.5.1 Rondkomen

Deelname aan de RVU betekent dat de financiële positie verandert. Om een indicatie hiervan te krijgen hebben we in de enquête onder deelnemers zowel gevraagd naar de mate van rondkomen voor en na de deelname aan de RVU. Bij bijna tweederde is de situatie van rondkomen globaal onveranderd gebleven (grijze cellen). Bij ongeveer een derde (30%) is de inschatting van rondkomen minder gunstig dan die voor de RVU was (oranje cellen).

Bij ongeveer 5% wordt de nieuwe situatie ingeschat als moeilijk of zeer moeilijk. Bij ongeveer de helft (48%) is men vrij neutraal/voorzichtig hierin (niet moeilijk/niet makkelijk). Bij 47% is de situatie van rondkomen (nog altijd) makkelijk.<sup>35</sup> Moeilijk en zeer moeilijk rondkomen komt relatief het meest voor bij de sector mobiliteitsbranche, gevolgd door de bouw. Bij de bouw is de spreiding groot. Hier komen zeker ook veel gunstige posities voor.

**Tabel 5.13** Situatie rondkomen toen men nog werkte en na start RVU

Rondkomen na start van de RVU	Rondkomen toen men nog werkte					Totaal
	Ze er mak kelijk	Mak kelijk	Niet mo eilijk en niet mak kelijk	Mo eilijk	Ze er mo eilijk	
Ze er mak kelijk	5,0%	1,4%	0,5%	0,1%	0,0%	7,1%
Mak kelijk	3,6%	33,7%	2,6%	0,2%	0,1%	40,2%
Niet mo eilijk en niet mak kelijk	3,6%	18,4%	25,8%	0,0%	0,1%	47,9%
Mo eilijk	0,3%	1,9%	1,4%	0,7%	0,0%	4,2%
Ze er mo eilijk	0,1%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,6%
Totaal	12,6%	55,9%	30,4%	1,0%	0,2%	100,0%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

De deelnemers die minder makkelijk kunnen rondkomen na de RVU hebben vaker een minder goede gezondheid (zie tabel 5.14). Hierbij spelen twee mechanismen:

1. Degenen die zwaar werk hebben verricht hebben gemiddeld gesproken een mindere gezondheid en hadden gemiddeld ook reeds vooraf een minder gunstige inkomenspositie.<sup>36</sup>
2. Bij degenen die minder goed kunnen rondkomen, speelt een mindere gezondheid een meer belangrijke rol als motief om voor de RVU te kiezen.<sup>37</sup> Blijkbaar is er een groep die zodanige gezondheidsklachten heeft, dat ze voor de RVU kiest, ook al kunnen ze dan minder makkelijk rondkomen.

<sup>35</sup> De situatie van rondkomen na de RVU hangt zoals verwacht samen met het bruto inkomen toen men nog werkte, maar deze samenhang is niet heel sterk.

<sup>36</sup> Van degenen die vaak of altijd fysiek zwaar werk moesten doen, kon 64% (zeer) makkelijk rondkomen toen ze nog werkten. Bij degenen die nooit of soms fysiek zwaar werk moesten doen, kon 76% goed rondkomen. Van de eerste groep verdiende 49% minder dan 3.000 euro bruto per maand en bij de tweede groep was dit 34%.

<sup>37</sup> Parallel hieraan geldt dat gezondheidsklachten als reden voor instroom in de RVU afneemt met het inkomen toen men nog werkte. Bij de laagste inkomenscategorie (tot 2.000 euro bruto) is deze reden door 50% genoemd en bij de categorie boven de 4.000 euro is dit 23%.

**Tabel 5.14 Rondkomen na RVU en situatie gezondheid**

Hoe is over het algemeen uw gezondheid?	Hoe moeilijk of makkelijk kan uw huishouden rondkomen sinds u bent gestopt met werken?				Totaal
	Zeer makkelijk	Makkelijk	Niet moeilijk en niet makkelijk	(Zeer) moeilijk	
Zeer goed	19%	5%	2%	0%	5%
Goed	57%	69%	61%	45%	63%
Gaat wel	23%	24%	34%	45%	30%
Slecht	1%	1%	3%	9%	3%
Zeer slecht	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	100% (N=79)	100% (N=450)	100% (N=534)	100% (N=55)	100% (N=1118)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

#### Twijfel over deelname wordt sterk bepaald door financiële factoren

Degenen die moeilijk kunnen rondkomen hebben relatief vaak getwijfeld of ze van de RVU gebruik zouden maken (44%). Bij degenen die zeer makkelijk kunnen rondkomen is dit slechts 5% en bij degenen die makkelijk kunnen rondkomen 16%.

**Tabel 5.15 Getwijfeld over deelname aan RVU**

Kunnen rondkomen na start RVU	Aandeel met twijfel vooraf
Zeer makkelijk (N=80)	5%
Makkelijk (N=455)	16%
Niet moeilijk en niet makkelijk (N=543)	24%
(Zeer) moeilijk (N=55)	44%
Totaal	21%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

Dat de financiële situatie een rol speelt bij twijfel komt ook expliciet terug als men gevraagd wordt waarom men heeft getwijfeld. De meest genoemde reden was dat men nog plezier in het werk had (45%). Daarnaast spelen diverse financiële motieven een rol bij de twijfel: gevolgen voor pensioen (40%); hoogte RVU-uitkering (37%); financiële situatie (29%). Naarmate men moeilijker kan rondkomen, komen deze redenen vaker terug.

**Tabel 5.16 Redenen voor twijfel bij twijfelaars (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Reden	(Zeer) makkelijk rondkomen	Niet moeilijk/niet makkelijk rondkomen	(Zeer) moeilijk rondkomen	Totaal
Omdat ik nog plezier had in mijn werk	51%	44%	25%	45%
Gevolgen voor mijn pensioen	36%	41%	54%	40%
Hoogte RVU-uitkering	24%	40%	63%	37%
Sociale contacten	44%	37%	13%	37%
Vanwege financiële situatie	13%	32%	67%	29%
Omdat ik gelijk helemaal moest stoppen en niet deels kon blijven werken	26%	20%	8%	20%
Omdat ik bang was om in een “zwart gat” te vallen	26%	20%	8%	20%
Omdat mijn partner nog werkte	10%	6%	8%	8%
Anders, namelijk	4%	1%	0%	2%
Totaal	100% (N=78)	100% (N=133)	100% (N=24)	100% (N=235)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

## 5.6 ADDITIONALITEIT

### 5.6.1 Beschikbaarheid RVU in sectoren

Het is voor sectoren – en binnen sectoren voor individuele werkgevers – mogelijk om een RVU aan te bieden, zonder hiervoor gebruik te maken van MDIEU-subsidie. De RVU-drempelvrijstelling bestaat sinds 1 januari 2021, ongeveer een half jaar voor het eerste aanvraagtijdvak. Op dat moment was de mogelijkheid om subsidie te ontvangen voor RVU's al bekend. In bijna driekwart van de sectoren die de enquête hebben ingevuld waren er dan ook al bestaande afspraken over een RVU, waar de RVU in het kader van de MDIEU-regeling in de meeste gevallen op voortbouwt. Sectoren maken gebruik van de MDIEU-subsidie om bestaande RVU-afspraken te financieren (88%), financiële belemmeringen voor werkgevers weg te nemen (56%) en/of het aantal RVU's in de sector uit te breiden (38%). Voor sectoren waar nog geen bestaande afspraken waren, verwachten de meeste projectleiders dat er ook zonder de subsidie alsnog initiatief tot een RVU zou zijn genomen.

Uit een inventarisatie naar cao-afspraken over RVU-regelingen<sup>38</sup> blijkt dat er eind december 2021 bijna 350 cao-akkoorden waren met een vermelding van (het verkennen van de mogelijkheden tot) een RVU-regeling. In een groot deel van deze akkoorden betreft dit een al bestaande regeling. Dit betekent dat in ieder geval een deel van de sectoren en bedrijven – die op dat moment nog geen individuele aanvraag konden doen – ook zonder subsidie in staat was om een collectieve RVU aan te bieden.

De betrokkenen in de casestudies hebben wisselende verwachtingen ten aanzien van de RVU als de MDIEU-regeling er niet was geweest, soms zelf binnen een sector. Zo geeft iemand aan:

<sup>38</sup> [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid \(2022\). Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden \(RVU\) – stand per eind december 2021.](#)

**“Als er geen subsidie was geweest, was de RVU er misschien niet gekomen of was deze ‘kaler’ geweest. Bijvoorbeeld de hoogte van de uitkering of het aantal jaren waren lager geweest (...) Werkgevers onderschrijven de RVU, maar zouden zelf niet de middelen hebben om een RVU op te zetten. Vandaar dat het goed is dat alles sectoraal georganiseerd en gefinancierd wordt.”**

(werknemersorganisatie casestudies)

Terwijl een respondent uit dezelfde sector aangeeft dat er al plannen bestonden om een RVU te ontwikkelen zetten, omdat de problematiek in de sector dermate groot is. In een andere sector was er waarschijnlijk geen sectorale RVU opgezet, maar denkt een van de respondenten dat er mogelijk wel RVU's via individuele werkgevers zouden worden ingezet.

### 5.6.2 Andere uittredeleeftijd

De RVU geeft de mogelijkheid om eerder uit te treden. Maar denkbaar is dat een deel van de deelnemers ook zonder de RVU eerder was uitgetreden, bijvoorbeeld door pensioen naar voren te halen. Om hiervan een indicatie te krijgen is in de enquête onder deelnemers gevraagd, op welke leeftijd zij denken dat ze waren uitgetreden zonder de RVU. In onderstaande tabel staan enkele uitkomsten hiervan. De RVU-uittreeders treden naar verwachting bijna 2 jaar eerder uit.

**Tabel 5.17 Enkele kengetallen rond verandering uittredeleeftijd door RVU**

Verwachte uittredeleeftijd zonder RVU	Aandeel
63 of lager	3%
64	5%
65	22%
66	13%
67	56%
Ouder dan 67	1%
Totaal	100%
<i>Vershil in (verwachte) uittredeleeftijd door RVU</i>	<i>1,9 jaar eerder</i>

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023)

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

Om na te gaan in hoeverre de RVU-deelnemers zonder de MDIEU-regeling ook eerder waren uitgetreden is ook gekeken naar een eerder leeftijdscohort bestaande uit mensen werkzaam in dezelfde sectoren, maar die voor de MDIEU-regeling hun AOW-leeftijd bereikten.<sup>39</sup> We bekijken hoe hun situatie zich in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd heeft ontwikkeld.<sup>40</sup> Als blijkt dat deze mensen in de laatste 3 jaar voor hun AOW-leeftijd veelvuldig eerder stoppen met werken is dit een indicatie dat de additionaliteit van de regeling mogelijk beperkt is; eerder uittreden gebeurde dan ook zonder subsidie.

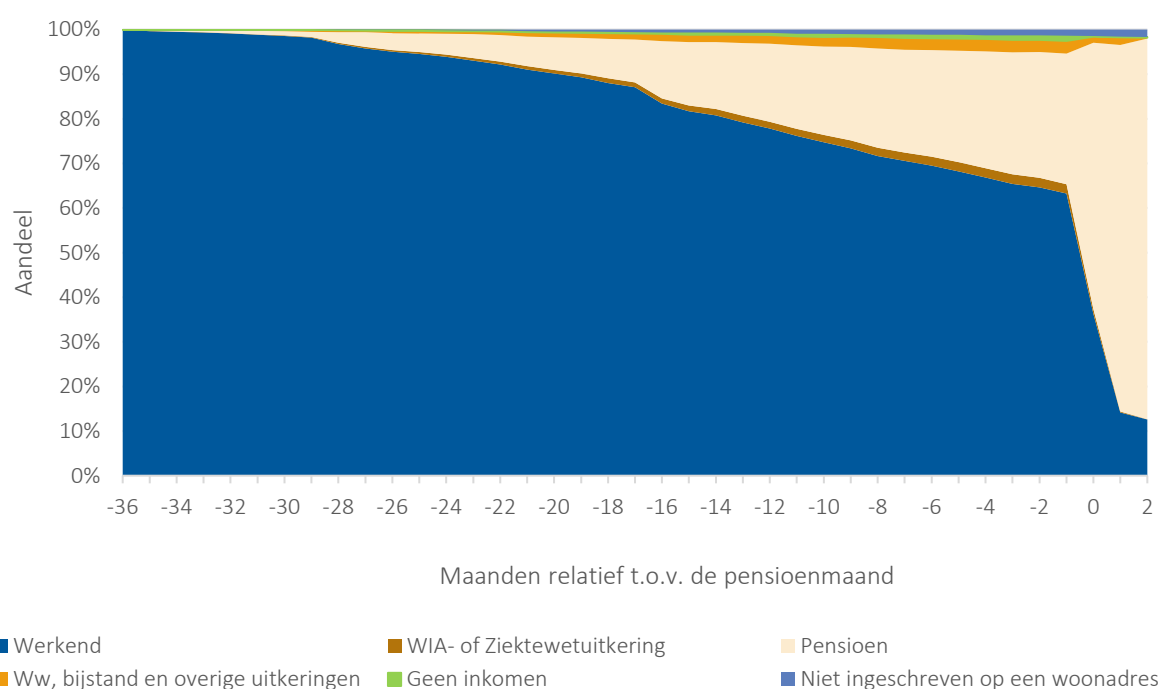
<sup>39</sup> We hebben daarbij gebruik gemaakt van het cohort dat hun AOW-leeftijd bereikt in de jaren 2019 en 2020. Er is verder een selectie gemaakt van de mensen die 3 jaar voor hun AOW-leeftijd in loondienst zijn bij een bedrijf uit één van de sectoren waarvan de Burgerservicenummers zijn gekoppeld aan de CBS Microdata (zie ook tabel 5.2).

<sup>40</sup> Daarvoor wordt gebruikt gemaakt van de sociaal economische positie, op basis van iemands belangrijkste inkomstenbron.

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

Het eerdere leeftijdscohort bestaat uit personen die drie jaar voor hun AOW-leeftijd aan het werk zijn in één van de sectoren met RVU-deelnemers. Zij zijn op dat moment – het startpunt – dus allemaal werkend (zie onderstaande figuur). Vanaf ongeveer 2,5 jaar voor de AOW-leeftijd is een duidelijke toename zichtbaar van het aandeel personen voor wie een pensioenuitkering de belangrijkste vorm van inkomen wordt. Het gaat hierbij grotendeels om pensioenuitkeringen die naar voren zijn gehaald.<sup>41</sup> Verder valt te zien dat een zeer klein gedeelte van het eerdere cohort stopt met werken en dan geen inkomen meer geniet. Het aandeel mensen dat een arbeidsongeschiktheid of andere uitkering ontvangt neemt toe naarmate de AOW-leeftijd nadert, maar wordt nooit groter dan 5%. Ook wordt een klein deel uitgeschreven van een Nederlands woonadres (wegens overlijden of emigreren). Al met al werkt bijna 2 op de 3 mensen door tot hun AOW-leeftijd.

**Figuur 5.2** De ontwikkeling van de sociaal economische positie 3 jaar voor de AOW-leeftijd van een leeftijdscohort vóór MDIEU



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

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

<sup>41</sup> Feitelijk behoort tot deze pensioencategorie de AOW-uitkering, de ANW-uitkering en de overige pensioen en lijfrenten. Tot de overige pensioenen worden o.a. gerekend de pensioenen uit de tweede en derde pijler, het nabestaande pensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen of het invaliditeitspensioen. Al deze pensioensoorten zijn, met uitzondering van de AOW-uitkering, niet nader te onderscheiden. Omdat de grootste inkomstenbron echter bepalend is zal een persoon met inkomsten uit een arbeidsongeschiktheidspensioen of invaliditeitspensioen (als aanvulling op de WIA-uitkering dan wel WAO-uitkering) niet tot de pensioencategorie worden gerekend, maar tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Wat resteert is de AOW-uitkering, het aanvullende pensioen uit de tweede of derde pijler, en de ANW-uitkering / het nabestaande pensioen. Wij nemen aan dat de toename in het aandeel pensioen (voor de AOW-leeftijd) hoofdzakelijk is toe te schrijven aan mensen die stoppen met werken en hun pensioenuitkering naar voren halen, en niet aan mensen die stoppen met werken en terugvallen op een ANW-uitkering of nabestaandepensioen.

De verschillen tussen sectoren in dit patroon zijn niet heel groot. Bij de politie ging men relatief vaker met pensioen. De uitstroom naar een uitkering was iets groter (enkele procentpunten) bij de bouw en de sector VVT, maar nog altijd beperkt in vergelijking met de status werkend en uitstroom naar pensioen (tabel II.11 in tabellenbijlage).

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

Het leeftijdscohort dat in bovenstaande figuur te zien is bestaat uit mensen die in meerdere of mindere mate lijken op de groep huidige RVU-deelnemers. Dit biedt de mogelijkheid om vanuit dit leeftijdscohort een groep te maken die qua achtergrondkenmerken lijkt op de RVU-deelnemers en een groep die lijkt op de niet-deelnemers. In de praktijk komt het erop neer dat de twee groepen op dezelfde wijze van elkaar verschillen als de RVU-deelnemers en niet-deelnemers (zie ook paragraaf 5.2).<sup>42</sup> De groep die op de RVU-deelnemers lijkt heeft bijvoorbeeld meer arbeidsverleden, een uurloon dat vaker uit het midden van de verdeling komt, een betere inkomens- en vermogenspositie en een groter aandeel mannen dan de groep die op de niet-deelnemers lijkt. Als we dan vervolgens de ontwikkeling van de sociaal economische positie voor beide groepen met elkaar vergelijken krijgen we een idee of de RVU de mensen heeft bereikt die anders zouden doorwerken, of juist eerder zouden stoppen.

Wat we zien is dat de groep die qua kenmerken op de RVU-deelnemers lijkt langer blijft werken en minder vaak in een uitkering terechtkomt (zie onderstaande tabel 5.18). Er zijn dus geen aanwijzingen dat de groep die meer vergelijkbaar is met RVU-deelnemers voorheen relatief vaker in een uitkeringssituatie terecht kwam. Zij gaan ook niet per se eerder met een vervroegd pensioen. De verschillen zijn echter klein. Zo is het verschil in het aandeel dat 12 maanden voor de AOW-leeftijd nog werkt 2 procentpunt in het voordeel van de groep die op de RVU-deelnemers lijkt.

### **Hierbij wel grote verschillen zichtbaar tussen sectoren**

Er worden wel vrij grote verschillen gevonden tussen sectoren. Zo geldt voor de sector transport en logistiek dat de groep die qua kenmerken op de RVU-deelnemers lijkt veel vaker doorwerkt tot aan het pensioen en minder vaak een uitkering of vervroegd pensioen ontvangt. Bij de politie, VVT en schoonmaak gingen de mensen die op de RVU-deelnemers lijken juist al vaker met (vervroegd) pensioen. In de bouw en overige (technische) sectoren worden nagenoeg geen verschillen gevonden.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Voor meer informatie over de methodologie wordt verwezen naar bijlage I.

<sup>43</sup> In tabellen II.12 tot en met II.15 in de bijlage is per sector het resultaat te zien van de vergelijking tussen de mensen in het eerdere leeftijdscohort die lijken op de RVU-deelnemers en mensen die lijken op de niet-deelnemers qua achtergrondkenmerken.

**Tabel 5.18** Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen van personen met een profiel dat meer lijkt op een RVU-deelnemer vergeleken met een niet-deelnemer

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

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

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

## 5.7 BEKENDHEID ONDER WERKGEVERS

In de enquête onder werkgevers is ook een aantal vragen gesteld over de RVU. Iets meer dan de helft van de respondenten is enigszins bekend met de regeling. De percentages verschillen sterk tussen de twee sectoren. In de bouw en infra is een meerderheid van de respondenten (61%) bekend met de regeling, waar dit in de mobiliteitsbranche slechts 37% is.

**Tabel 5.19** Mate van bekendheid met de RVU per sector

Kennis van regeling	Bouw en Infra	Mobiliteitsbranche	Totaal
Ja, ik ken de regeling goed	29% (N=17)	14% (N=6)	23% (N=23)
Ja, ik heb er wel eens van gehoord	32% (N=19)	23% (N=10)	29% (N=29)
Nee, ik ken de regeling niet	39% (N=23)	63% (N=27)	49% (N=50)
Totaal	100% (N=59)	100% (N=43)	100% (N=102)

Bron: Enquête onder werkgevers (2023)

Aan respondenten die bekend waren met de regeling is vervolgens gevraagd in hoeverre de organisatie haar werknemers informeert over de regeling. Ook hier zijn verschillen tussen de sectoren, binnen bouw en infra (N=31) werd dit door 2 op de 3 organisaties gedaan; in de mobiliteitsbranche (N=13) door iets minder dan de helft van de organisaties. Wat betreft het stimuleren van het gebruik van de regeling, geven de meeste respondenten aan de uiteindelijke keuze om gebruik te maken van de RVU aan de werknemer te laten. Dit zien we ook terug in de open antwoorden:

***“We gaan met elkaar in gesprek, en het is vervolgens de beslissing van de werknemer wat degene wil en passend vindt.”***

(respondent uit sector bouw en infra)



De helft van de organisaties die bekend zijn met de regeling geeft ook aan dat werknemers uit hun organisatie gebruik hebben gemaakt van de regeling. Dit geldt voor beide sectoren. Ook geeft ongeveer de helft aan dat ze werknemers in de organisatie hebben die hier wel gebruik hadden kunnen maken, maar dit niet hebben gedaan. Er is vervolgens ook uitgevraagd waarom werknemers geen gebruik maakten van de regeling. De voornaamste redenen hiervoor waren “omdat ze nog plezier in het werk hebben” (10 respondenten) gevolgd door met name financiële redenen: financiële situatie, hoogte van de RVU, en gevolgen voor het pensioen (respectievelijk 9, 7 en 7 respondenten).

**Tabel 5.20** Mate waarin werknemers worden gestimuleerd om gebruik te maken van de RVU

Antwoord	Bouw en Infra	Mobiliteitsbranche	Totaal
Ja, het is voor deze werknemers vaak beter dat ze stoppen	16% (N=5)	21% (N=3)	18% (N=8)
Nee, dat is een beslissing van de werknemer zelf waar wij ons niet mee (willen) bemoeien	45% (N=14)	36% (N=5)	42% (N=19)
Nee, als organisatie willen wij liever dat werknemers blijven doorwerken	0% (N=0)	29% (N=4)	9% (N=4)
Anders, namelijk	39% (N=12)	14% (N=2)	31% (N=14)
Totaal	100% (N=31)	100% (N=14)	100% (N=45)

Bron: Enquête onder werkgevers (2023)



BIJLAGEN

---

# I ONDERZOEKSVERANTWOORDING

---

## I.1 AANPAK OP HOOFDLIJNEN

Voor deze tussentijdse evaluatie zijn meerdere onderzoeksactiviteiten verricht, om zo bovenstaande vragen vanuit verschillende perspectieven te belichten. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende informatie:

- Bestaande informatie (projectendatabase van SZW, sectoranalyses en activiteitenplannen)
- CBS microdata
- Enquête onder deelnemende werkgevers aan DI-activiteiten binnen tijdvak 1
- Enquête onder deelnemende werknemers aan DI-activiteiten binnen tijdvak 1
- Enquête RVU-deelnemers binnen tijdvak 1
- Enquêtes onder projectleiders van tijdvak 1 en 2
- Verdiepende interviews in vijf casestudies, met projectleiders en sociale partners
- Een kennissessie met UVB en SZW

Het veldwerk en de microdata-analyses worden hieronder nader toegelicht.

## I.2 CASESTUDIES

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

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

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

De eerste gespreksronde heeft plaatsgevonden, met in totaal 15 interviews: drie interviews per case (projectleider, werknemers- en werkgeversorganisatie).

## I.3 ENQUÊTES

### I.3.1 Enquête onder projectleiders

Alle projectleiders van de eerste twee tijdvakken zijn benaderd voor een online enquête. In het eerste tijdvak hebben alle projectleiders gerepsondeerd (100%). In het tweede tijdvak is de respons 80%. In deze enquête zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen: reden voor deelname aan MDIEU,

afbakening samenwerkingsverband, procesevaluatie, financiering en de verhouding en onderdelen duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden binnen hun aanvraag (RVU).

### I.3.2 Enquêtes onder deelnemers aan DI-activiteiten

Het eerste tijdvak betreft in totaal 13 sectoren. Hiervan hebben 8 sectoren meegewerkt aan een enquête onder deelnemers van DI-activiteiten. De aantallen respondenten per sector zijn sterk verschillend. Het betrokken subsidiebedrag en daarmee de deelname aan interventies is in de ene sector veel hoger dan in de andere. Een voorbeeld van een grote sector met veel deelnemers is de bouw en infra. De benadering heeft via de sectoren plaatsgevonden, vandaar dat niet altijd duidelijk is hoeveel deelnemers (bruto) benaderd zijn. Bij de enquête onder werknemers hebben we hierover nog wel vaker informatie dan bij de enquête onder werkgevers. Aandachtspunt bij de politie is dat de enquête onder werknemers is uitgezet onder een vast panel van de politie. Hieruit zijn degenen geselecteerd die aan een DI-activiteit hebben meegedaan. Voor deelnemende werknemers en werkgevers is een aparte (online) vragenlijst ontwikkeld, met deels wel dezelfde typen vragen. Uiteraard hebben we in alle gevallen wel informatie hoeveel deelnemers uiteindelijk een (deel van) deze vragenlijst heeft ingevuld.

Hieronder is deze (netto) respons van de enquête onder werknemers weergegeven per sector. Omdat de respons (in aantallen) bij AGF detailhandel en de bloemist de aantallen zo klein zijn, wordt hierover in de tekst niet apart gerapporteerd. Ze worden wel meegenomen in het totaal.

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

Sector	Uitgezette enquêtes	Netto respons	Responspercentage
Bouw en infra	21.494	1.028	4,8%
Mobiliteitsbranche (motorvoertuigen/tweewielers)	4.621	376	8,1%
Platte daken (BIKUDAK)	Circa 1.800	183	10,2%
Politie	*	441	
AGF Detailhandel		2	
Bloemist winkeliers		11	
Totaal		2.041	

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

De responspercentages zijn laag. Mogelijk speelt hierbij een rol dat men minder een verbinding kon leggen van de enquête met de deelname aan een interventie, zeker als deze een meer algemeen karakter had, zoals een bijeenkomst.

De respons op sommige vragen was hoger dan op andere. De vragen in de enquête onder deelnemers die specifiek betrekking hebben op de interventies zijn door ruim 61% van de respondenten beantwoord. Voor de overige groep riep de term MDIEU en/of de gepresenteerde thema's te weinig herkenning op dat ze dit konden verbinden aan een interventie waaraan ze hadden deelgenomen. Deze respondenten hebben vaak wel allerlei vragen over hun werk en individuele kenmerken ingevuld. Vandaar dat de partiële respons op dergelijke vragen hoger ligt. De enquête is uitgezet door de sectoren die zelf over deelnemersgegevens beschikten. We zijn er dus vanuit gegaan dat de respondenten die geen link met MDIEU en de thema's konden maken, wel degelijk deelnemers zijn. De hele groep is daarom meegenomen voor de berekening van het netto bereik. Om te toetsen of deze veronderstelling nog invloed heeft op de uitkomsten voor het netto bereik zijn beide groepen vergeleken op allerlei

kenmerken. De verschillen bleken zeer beperkt. De keuze om met alle respondenten te werken rondom kenmerken voor het netto bereik, heeft dus geen invloed op conclusies hierover.

Hieronder is deze (netto) respons van de enquête onder werkgevers weergegeven per sector. Omdat de respons (in aantallen) bij AGF detailhandel en de bloemist winkeliers beperkt is en het om sectoren met een zekere verwantschap gaat, zijn deze in de bespreking van de resultaten van de werkgevers samengevoegd ("detailhandel"). Over de enkele respondenten bij de gemeenten wordt niet apart gerapporteerd, maar deze worden in de rapportage wel meegenomen bij het totaal. Van twee sectoren is het aantal uitgezette enquêtes bekend. Evenals bij de werknemers geldt dat het netto responspercentage laag ligt.

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

Sector	Uitgezet	Netto respons	Responspercentage
Bouw en infra	2.045	65	3,2%
Mobiliteitsbranche (motorvoertuigen/tweewielers)	827	53	6,4%
AGF Detailhandel		12	
Bloemist winkeliers		26	
Gemeenten		2	
Totaal		159	

### I.3.3 Enquête onder RVU-deelnemers

In het eerste tijdvak is bij 7 sectoren sprake van een subsidie voor RVU-uitkeringen. Bij 5 van deze sectoren is een enquête uitgezet onder RVU-deelnemers. Bij twee sectoren (schoonmaak, levensmiddelenindustrie) liep de toepassing van een enquête tegen praktische bezwaren op.

Hieronder is de respons weergegeven per sector.

**Tabel I.3 Aantal respondenten RVU-enquête per sector**

Sector	Totaal aantal deelnemers	RVU- Respons enquête RVU	Netto responspercentage
Bouw en infra	1.805 <sup>a)</sup>	768	43%
Grafimedia branche	36 <sup>b)</sup>	30	83%
Mobiliteitsbranche (motorvoertuigen/tweewielers)	578 <sup>a)</sup>	346	60%
Platte daken (Bikudak)	21 <sup>b)</sup>	16	76%
Politie	1.549 <sup>c)</sup>	122	
Totaal		1.282	

<sup>a)</sup> Informatie sector over benaderde aantal respondenten. <sup>b)</sup> Informatie uit CBS microdata waarin rapportage over RVU-deelnemer is meegenomen. <sup>c)</sup> Dit betreft de aantallen RVU-deelnemers uit de CBS microdata. Slechts een beperkt (meer recent) deel hiervan is benaderd voor de enquête.

Deze tabel laat zien dat het totale aantal RVU-deelnemers sterk verschilt in de 5 sectoren, wat doorwerkt in de netto respons aantallen van de enquête. Ten opzichte van het totaal aantal deelnemers is het netto responspercentage in de sectoren mobiliteitsbranche, platte daken en grafimedia hoog met meer dan 60% responsgraad. Bij de bouw is deze iets lager, maar nog altijd 43% en hoog in absolute aantallen. Bij de politie is slechts een deel van de deelnemers benaderd voor de enquête. Voor degenen

die al wat langer met de RVU zijn waren geen contactgegevens beschikbaar. De enquête is daarom verstuurd naar deelnemers die nog maar recent met de RVU zijn en een groep van wie bekend is dat zij binnenkort met de RVU gaan. Bij die laatste groep zijn in de enquête geen vragen voorgelegd over de effecten van RVU-deelname.

Het resultaat is dat meer dan de helft van de respons bestaat uit de sector bouw en infra, terwijl bij de sectoren platte daken en grafimedia het om zeer beperkte aantallen gaat. Door deze opbouw worden de analyses voor de hele groep sterk bepaald door de bouw en infra en iets minder mate de mobiliteitsbranche. We kiezen er daarom voor om bij de analyses veel aandacht te geven aan de uitkomsten per sector, zodat nagegaan kan worden in hoeverre de uitkomsten voor de hele groep sterk terug te voeren zijn op één sector, of zich breder voordoen.

Tegelijkertijd is een aandachtspunt voor dergelijke uitsplitsingen dat met name bij grafimedia en platte daken de achterliggende aantallen klein zijn. In de rapportage benoemen we daarom vaker de bouw, motorvoertuigenbranche en politie apart, omdat deze veel bepalender zijn voor het totaalbeeld. Voor de volledigheid rapporteren we ook voor de grafimedia en platte daken, maar deze uitkomsten wegen minder zwaar door. Overigens is de responsgraad bij grafimedia en platte daken wel zodanig hoog, dat deze ondanks de kleine aantallen wel een redelijk betrouwbaar beeld geeft van patronen voor de hele groep in deze sectoren.

#### I.4 ANALYSE MICRODATA

Voor de analyses met de CBS microdata (paragrafen 5.4 en 5.6) zijn vanuit 12 MDIEU-projecten burgerservicenummers van de RVU-deelnemers gekoppeld met de microdatabestanden van het CBS.<sup>44</sup> In totaal ging het om ruim 7.000 RVU-deelnemers. De exacte aantallen en MDIEU-projecten zijn te vinden in tabel 5.2.

##### Analyses paragraaf 5.4

Vervolgens is voor de analyses naar het netto-bereik van de regeling een groep niet-deelnemers geïdentificeerd. Het gaat hier om een cohort werknemers die tussen 2021 en 2025 hun AOW-leeftijd bereiken. Drie jaar voordat zij hun pensioenleeftijd bereiken hebben zij (1) een loon uit een werknemersbaan als dominante inkomensbron en (2) hebben zij een baan in één van de sectoren (SBI-codes) die vallen onder de 12 MDIEU-projecten waarvan de RVU-deelnemers zijn gekoppeld. De RVU-deelnemers zijn vervolgens uit deze groep verwijderd zodat een groep niet-deelnemers resteert. Voor de analyse in paragraaf 5.4 is (januari) 2020 als meetmoment gekozen voor de RVU-deelnemers. Voor de niet-deelnemers is het meetmoment:

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

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

---

<sup>44</sup> Het CBS verleent onder bepaalde voorwaarden, en aan daartoe gemachtigde partijen, toegang tot een beveiligde omgeving waarbinnen onderzoekers gebruik mogen maken van een verzameling aan (administratieve) databronnen voor wetenschappelijke of maatschappelijke doeleinden. Het CBS pseudonimiseert de Burgerservicenummers van de RVU-deelnemers waarna de koppeling kan worden gemaakt met gegevens zoals de leeftijd en het opleidingsniveau van de RVU-deelnemers. Voor meer informatie over CBS Microdata wordt verwezen naar <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen>.

Omdat de samenstelling van de RVU-deelnemers en niet-deelnemers sterk verschilt naar de sectoren zorgt dit voor een zeer vertekend beeld wanneer de totale groepen met elkaar worden vergeleken. Zoals in tabel 5.2 te zien valt, vertegenwoordigt de politie 22% van de RVU-deelnemers en 4% van de niet-deelnemers. Zouden we niet voor deze verschillende samenstelling corrigeren zouden de politiemedewerkers (en hun selectieve kenmerken) sterk oververtegenwoordigd zijn onder de RVU-deelnemers. Om deze reden is gekozen om een set aan gewichten te berekenen waarmee de verdeling over de sectoren bij de niet-deelnemers die van de RVU-deelnemers volgt. Een sector als de politie krijgt in dit geval dus een hoger gewicht bij de niet-deelnemers.

### Analyses paragraaf 5.6

Voor de analyse naar de ontwikkeling van de sociaal economische positie in de drie jaar voor de AOW-leeftijd is een eerder leeftijdscohort geïdentificeerd. Het betreft een cohort werknemers die in 2019 of 2020 hun AOW-leeftijd bereiken. Drie jaar voordat zij hun pensioenleeftijd bereiken hebben zij (1) een loon uit een werknemersbaan als dominante inkomensbron en (2) hebben zij een baan in één van de sectoren (SBI-codes) die vallen onder de 12 MDIEU-projecten waarvan de RVU-deelnemers zijn gekoppeld.

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

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

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

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

*Stap 1.* Idealiter willen we een groep niet-deelnemers uit het eerdere leeftijdscohort construeren die aan de RVU-criteria in de betreffende sector voldoen. Omdat we echter geen informatie hebben over het functieniveau/beroep en het volledige arbeidsverleden in de sector hebben we ervoor gekozen om dit op een indirecte manier te benaderen. Voor ieder van de 12 sectoren is de verdeling van de uurlonen en het arbeidsverleden (over alle sectoren) berekend onder de RVU-deelnemers. Vervolgens hebben we het uurloon bepaald waar 99% RVU-deelnemers beneden blijft en het minimale arbeidsverleden (in aantal jaren) dat 99% van de RVU-deelnemers heeft. Vervolgens worden de mensen uit het eerdere leeftijdscohort met een hoger uurloon en/of minder arbeidsverleden niet meegenomen. Het idee is dat op deze manier veel van de niet-deelnemers met managementfuncties bijvoorbeeld niet worden meegenomen. Wat resteert zijn de mensen uit het eerdere cohort met vergelijkbare uurlonen (functies) en arbeidsverleden als de RVU-deelnemers in iedere sector.

Stap 2. Met behulp van entropy balancing<sup>45</sup> zijn de mensen uit dit eerdere cohort gelijk gemaakt aan de RVU-deelnemers op basis van achtergrondkenmerken. Er zijn enerzijds kenmerken gebruikt die zorgen voor hetzelfde soort werknemers en anderzijds kenmerken die samenhangen met de inkomens- en vermogenspositie van de RVU-deelnemer. Deze kenmerken bleken onder meer in de interviews met de RVU-deelnemers van belang te zijn geweest bij de keuze om al dan niet te (kunnen) stoppen met werken. We hebben de volgende set aan kenmerken gebruikt:

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

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

---

<sup>45</sup> Entropy balancing is een methode die kan worden ingezet om twee groepen *exact* aan elkaar te spiegelen op de gewenste achtergrondkenmerken. De uitkomst van deze methode is een set aan gewichten die vervolgens in verdere analyses kan worden gebruikt. Entropy balancing zoekt naar een set gewichten die zo weinig mogelijk afwijkt van 1 (geen gewicht), en toch zorgen voor een exacte overeenkomst van de achtergrondkenmerken.



## II TABELLENBIJLAGE

### II.1 ONDERDEEL DUURZAME INZETBAARHEID

**Tabel II.1 Thema's en typen interventies voor werknemers, per sector (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

	Bouw en infra	Platte daken	Mobiliteitsbranche	Politie	Totaal <sup>a)</sup>
<b>Thema's</b>					
Gezond en veilig werken	64%	91%	14%	33%	50%
Werkdruk, werkstress	36%	10%	20%	29%	28%
Gezonde leefstijl (bijvoorbeeld voeding of bewegen)	24%	11%	8%	54%	27%
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	26%	24%	50%	10%	26%
Loopbaanstappen	14%	7%	35%	11%	16%
Pensioen, eerder stoppen, of langer doorwerken	17%	9%	3%	7%	11%
Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld agressie of seksuele intimidatie)	10%	3%	3%	4%	7%
Geldzaken	3%	2%	4%	0%	2%
Anders	12%	4%	16%	15%	13%
<b>Typen interventies</b>					
Workshop of training	28%	49%	50%	68%	45%
Coaching of begeleiding	36%	25%	44%	10%	30%
Gezondheids- of inzetbaarheidscheck	39%	16%	4%	6%	22%
Adviesgesprek	26%	7%	23%	7%	19%
Webinar	4%	0%	3%	40%	12%
Skills paspoort of e-portfolio	1%	16%	3%	0%	3%
Online platform of app met testen, tools leermodules	3%	1%	4%	3%	3%
Serious game (bijvoorbeeld kaartspel of virtual reality)	1%	1%	3%	0%	1%
Anders	6%	13%	8%	6%	7%
Totaal	100% (N=568)	100% (N=233)	100% (N=140)	100% (N=322)	100% (N=1272)

Bron: Enquête deelnemers DI-maatregelen (werknemers). <sup>a)</sup>Inclusief AGF detailhandel en bloemisten

**Tabel II.2 Leefijdsopbouw deelnemers DI-maatregelen (werknemers) vergeleken met leefijdsopbouw hele sector**

	Jonger dan 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 of ouder	Totaal
<b>Bouw en infra</b>							
Deelnemers	0%	6%	16%	32%	42%	3%	100% (N=925)
Totale werkgelegenheid <sup>a)</sup>	13%	19%	21%	24%	21%	2%	100%
<b>Platte daken (Bikudak)</b>							
Deelnemers	2%	15%	14%	33%	33%	3%	100% (N=136)
Totale werkgelegenheid <sup>b)</sup>	Gemiddeld 42 jaar						
<b>Mobiliteitsbranche</b>							
Deelnemers	8%	14%	24%	32%	21%	2%	100% (N=331)
Totale werkgelegenheid <sup>c)</sup>	21%	23%	19%	21%	15%	1%	100%
<b>Politie</b>							
Deelnemers	1%	6%	15%	34%	42%	2%	100% (N=375)
Totale werkgelegenheid <sup>d)</sup>	4%	19%	24%	24%	27%	1%	100%
<b>Totaal</b>							
Deelnemers	2%	8%	17%	32%	37%	3%	100% (N=1779)
Totale werkgelegenheid (werkzame beroepsbevolking <sup>e)</sup> )	17%	21%	19%	20%	19%	4%	100%

a) Sectoranalyse Bouw en Infra, gegevens Vlandis, cijfers voor 2020. Dit betreft werknemers.

b) De Sectoranalyse BIKUDAK (2021) kent geen tabel met de opbouw naar deze leefijdsindeling. Wel wordt aangegeven dat de gemiddelde leefijds 42 jaar is, wat aangeeft dat oudere deelnemers relatief oververtegenwoordigd zijn.

c) Sectoranalyse motorvoertuigen en tweewielerbedrijf (2021). Dit betreft werknemers.

d) Sectoranalyse politie

e) CBS Statline; data voor tweede kwartaal 2023.

**Tabel II.3 Bruto maandinkomen DI-deelnemers (werknemers) versus RVU-deelnemers**

Bruto maandinkomen	DI-deelnemers	RVU-deelnemers (toen ze nog werkten)
<b>Totaal</b>		
<1000	1%	1%
1000 – 2000	3%	6%
2000 – 3000	24%	36%
3000 – 4000	37%	39%
4000 – 5000	18%	14%
Meer dan 5000	17%	4%
Totaal	100% (N=1530)	100% (N=1068)
<b>Bouw en infra</b>		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	2%	5%
2000 – 3000	23%	43%
3000 – 4000	37%	41%
4000 – 5000	17%	10%
Meer dan 5000	21%	1%
Totaal	100% (N=774)	100% (N=590)
<b>Mobiliteitsbranche</b>		
<1000	2%	2%
1000 – 2000	8%	8%
2000 – 3000	34%	34%
3000 – 4000	32%	41%
4000 – 5000	14%	10%
Meer dan 5000	9%	5%
Totaal	100% (N=297)	100% (N=317)
<b>Politie</b>		
<1000	0%	0%
1000 – 2000	1%	1%
2000 – 3000	16%	6%
3000 – 4000	34%	20%
4000 – 5000	26%	50%
Meer dan 5000	22%	23%
Totaal	100% (N=335)	100% (N=117)

Bron: Enquête deelnemers RVU en DI (werknemers)

**Tabel II.4 Opbouw DI-deelnemers (werknemers) en totale werkgelegenheid naar grootteklasse bedrijven**

	0-9	10-99	100 of meer	Totaal
<b>Totaal</b>				
DI-Deelnemers	12%	37%	51%	100% (N=2029)
Alle werknemers in Nederland (2022) (CBS, Statline)	14%	24%	62%	100%
<b>Bouw</b>				
Deelnemers	8%	44%	47%	100% (N=1029)
Alle werknemers in de sector Bouwnijverheid (2020) (sectoranalyse)	18%	53%	29%	100%
<b>Mobiliteitsbranche</b>				
	0-9	10-49	>50	Totaal
DI-deelnemers	32%	39%	30%	100% (N=376)
	1-5	6-25	>25	Totaal
Alle werknemers in de sector (2020, sectoranalyse, OOMT)	14%	28%	58%	100%

**Tabel II.5 Aandeel RVU- en DI-deelnemers (werknemers) per sector dat in werk vaak of altijd te maken had met bepaalde arbeidsomstandigheden**

Reden	DI-deelnemers	RVU-deelnemers	NEA-score (2022) <sup>a)</sup>
<b>Bouw</b>	N=1.028	N=768	
Emotioneel veeleisend	16%	16%	4%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	25%	72%	49% <sup>b)</sup>
Gevaarlijk werk doen	6%	11%	26% <sup>c)</sup>
Onregelmatige diensten	1%	3%	5% <sup>d)</sup>
Hard werken	34%	61%	24% <sup>e)</sup>
<b>Platte daken (Bikudak)</b>	N=183	N=16	
Emotioneel veeleisend	12%	13%	4%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	72%	94%	49% <sup>b)</sup>
Gevaarlijk werk doen	42%	44%	26% <sup>c)</sup>
Onregelmatige diensten	2%	0%	5% <sup>d)</sup>
Hard werken	55%	62%	24% <sup>e)</sup>
<b>Mobiliteitsbranche</b>	N=376	N=346	
Emotioneel veeleisend	17%	33%	
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	17%	35%	
Gevaarlijk werk doen	3%	4%	
Onregelmatige diensten	2%	8%	
Hard werken	45%	63%	
<b>Politie</b>	N=441	N=122	
Emotioneel veeleisend	33%	59%	
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	8%	26%	
Gevaarlijk werk doen	11%	41%	
Onregelmatige diensten	19%	63%	
Hard werken	26%	41%	
<b>Totaal</b>	N=2.041	N=1.282	
Emotioneel veeleisend	19%	25%	11%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	24%	58%	38% <sup>b)</sup>
Gevaarlijk werk doen	9%	12%	14% <sup>c)</sup>
Onregelmatige diensten	5%	20%	18% <sup>d)</sup>
Hard werken	37%	60%	27% <sup>e)</sup>

Bron: Enquêtes deelnemers MDIEU (werknemers) en RVU. Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd.

<sup>a)</sup> Bij bouw en infra en platte daken is het gemiddelde voor de bouw als geheel genomen uit de NEA.

<sup>b)</sup> In de NEA-scores is dit het percentage waarbij men op tenminste 1 aspect van fysiek zwaar werk “ja, regelmatig” heeft ingevuld.

<sup>c)</sup> In de NEA-scores is dit het percentage waarbij men op tenminste 1 aspect van gevaarlijk werk “altijd” of “vaak” heeft ingevuld.

<sup>d)</sup> In de NEA-scores is dit het percentage dat “soms” of “gewoonlijk” heeft ingevuld.

<sup>e)</sup> De vraagstelling in de NEA is iets anders (“Moet u extra hard werken?” i.p.v. “Moet u erg hard werken?”). Daarnaast wordt in de NEA ook gevraagd of men erg snel moet werken (totaal: 31%) en of heel veel werk moet doen (totaal: 42%).

**Tabel II.6 Hoe lang kunnen en willen doorgaan met werken**

Deelnemers die aangeven door de activiteiten:	Kunnen doorgaan met werken (gemiddelde leeftijd)		Willen doorgaan met werken (gemiddelde leeftijd)			
	Gemiddelde (opgeschoond)	(niet (opgeschoond <sup>a)</sup> )	Gemiddelde (opgeschoond <sup>a)</sup> )	Gemiddelde (opgeschoond)	(niet (opgeschoond <sup>a)</sup> )	Gemiddelde (opgeschoond <sup>a)</sup> )
Eerder te stoppen met werken	61,6		62,5	62,6		63,2
Langer door te werken	67,1		65,8	66,8		66,4
De leeftijd waarop men verwacht te stoppen is niet veranderd	64,0		63,2	64,1		64,1
Totaal deelnemers	63,7		63,0	63,9		63,9
Nederland als geheel (NEA)	63,0 (totaal) <sup>b)</sup>			62,6 (totaal) <sup>c)</sup>		
	63,4 (bouw) <sup>b)</sup>			63,2 (bouw) <sup>c)</sup>		
	66,1 (55-64 jarigen)			65,6 (55-64 jarigen)		

Bron: Enquête deelnemers MDIEU (werknemers); NEA (2022), Resultaten in vogelvlucht.

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

**Tabel II.7 Activiteiten, thema's en redenen voor deelname – Werkgeversenquête**

Variabelen	Bouw en Infra	Detailhandel	Mobiliteitsbranche	Totaal
<b>Thema's van activiteiten (meer dan 1 antwoord mogelijk)</b>				
Preventie, gezond en veilig werken	67%	15%	32%	39%
Werkdruk	15%	11%	5%	10%
Roostering	0%	0%	2%	1%
Gespreksvoering	12%	11%	34%	22%
Leidinggeven, coachend leiderschap	45%	48%	57%	50%
Onboarding en inwerken van nieuwe medewerkers	12%	4%	9%	9%
Bedrijfsklimaat	9%	19%	16%	14%
Samenwerking met andere bedrijven	0%	7%	18%	9%
Ander thema, namelijk	15%	37%	14%	20%
<b>Vorm van activiteiten (meer dan 1 antwoord mogelijk)</b>				
Bedrijfsscan	9%	19%	19%	15%
Adviesgesprek	9%	15%	42%	24%
Coaching of begeleiding	36%	37%	72%	51%
Workshop of training	73%	78%	51%	65%
Webinar	21%	4%	14%	13%
Online platform of app	3%	4%	2%	3%
Voorlichting	21%	15%	9%	15%
Andere soort activiteit, namelijk	6%	4%	7%	6%
<b>Reden voor deelname (meer dan 1 antwoord mogelijk)</b>				
Vanuit de sector werd erop aangedrongen dat onze organisatie mee zou doen	22%	8%	3%	11%
Vanuit werknemers werd erop aangedrongen dat onze organisatie mee zou doen	16%	4%	3%	7%
Ik weet te weinig van het thema duurzame inzetbaarheid en wil er meer over weten	13%	15%	8%	12%
In onze organisatie zijn er (te) veel werknemers die (lichamelijke of geestelijk)	19%	0%	0%	6%
Er valt nog het nodige te verbeteren aan ons beleid rondom duurzame inzetbaarheid	22%	19%	45%	30%
Door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor onze organisatie van groot belang	59%	12%	45%	41%
Ik wil graag in gesprek met collega's hoe zij hun beleid rondom duurzame inzet	19%	38%	48%	35%
Anders, namelijk	16%	35%	8%	17%
Respondenten	N=33	N=27	N=44	N=106

Bron: Enquête werkgevers

**Tabel II.8 Kenmerken van organisaties – werkgeversenquête**

Variabelen	Bouw en Infra	Detailhandel	Mobiliteitsbranche	Totaal
<b>Personeelsbestand: (Percentages)</b>				
Vrouwen / Percentage	9%	81%	17%	31%
55 jaar of ouder / Percentage	24%	24%	18%	22%
Laaggeschoolden (maximaal lbo, vmbo of mavo) / Percentage	37%	41%	20%	31%
Personeel met een contract voor bepaalde tijd / Percentage	19%	33%	22%	23%
<b>Grootteklasse bedrijven: (Aantallen)</b>				
Minder dan 5	4	30	14	48
5-9	5	11	21	38
10-49	41	10	18	69
50-99	24	1	3	28
100-249	13		3	17
250 of meer	5		2	8
Totaal aantal antwoorden	92	52	61	208
<b>Belangrijkste arbeidsrisico's (Percentages dat aangeeft dat het risico voor hun organisatie opgaat)</b>				
Hoge werkdruk	51%	32%	49%	47%
Lang dezelfde bewegingen doen	18%	26%	2%	15%
Lang achter de computer werken	29%	0%	17%	18%
Slechte fysieke werkomstandigheden	11%	0%	4%	6%
Lichamelijk zwaar werk	91%	47%	57%	68%
Emotioneel zwaar werk	2%	0%	2%	2%
Ruzies, conflicten of grensoverschrijdend gedrag	2%	0%	0%	1%
Arbeidsongevallen of ongelukken	28%	5%	4%	14%
Besmetting op het werk	0%	0%	0%	0%
Iets anders, namelijk	0%	5%	6%	3%
Er zijn geen arbeidsrisico's	2%	26%	8%	9%
<b>Ziekteverzuim</b>				
Ziekteverzuim	5,6%	2,8%	6,6%	5,2%

Bron: Enquête werkgevers



## II.2 ONDERDEEL EERDER UITTREDEN

**Tabel II.9 Aandeel vrouwen onder deelnemers en niet-deelnemers RVU, per sector**

Sector	Aandeel vrouwen deelnemers RVU	Aandeel vrouwen niet-deelnemers RVU	Aandeel deelnemers + niet-deelnemers	Opmerking
Bouw & infra	Te weinig vrouwen	Niet uitgevraagd omdat RVU te weinig vrouwen heeft	21%	
Metalektro	7%	9%	2%	
Mobiliteitsbranche	9%	16%	8%	
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijven	Te weinig vrouwen	Niet uitgevraagd omdat RVU te weinig vrouwen heeft	10%	
Politie	4%	22%	27%	
Verzorging, verpleging, thuiszorg	92%	90%	2%	Grote sector met veel vrouwen, maar strikte criteria deelname (minimaal 45 jaar werkzaam in sector, waarvan minimaal 20 jaar in zwaar beroep)
Schoonmaak	72%	72%	4%	
Transport en logistiek	Te weinig vrouwen	Niet uitgevraagd omdat RVU te weinig vrouwen heeft	7%	

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS microdata (2024)

**Tabel II.10 Redenen voor deelname aan RVU naar werkweek toen men nog werkte (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Totaal	Minder dan 28 uur	28-32 uur	33-40 uur	Meer dan 40 uur	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	61%	67%	58%	61%	60%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	46%	55%	56%	57%	55%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	33%	51%	53%	48%	51%
Vanwege gezondheidsklachten	28%	36%	35%	29%	34%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	20%	21%	18%	26%	20%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	10%	6%	7%	8%	7%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	14%	6%	5%	4%	6%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	2%	4%	5%	8%	5%
Totaal	100% (N=94)	100% (N=249)	100% (N=807)	100% (N=103)	100% (N=1253)

Bouw	Tot en met 32 uur	Meer dan 32 uur	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	67%	56%	58%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	54%	53%	53%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	61%	59%	59%
Vanwege gezondheidsklachten	39%	37%	38%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	9%	14%	13%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	6%	5%	5%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	2%	3%	3%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	1%	3%	3%
Totaal	100% (N=145)	100% (N=605)	100% (N=750)

Mobiliteitsbranche	Minder dan 28 uur	28-32 uur	Meer dan 32 uur	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	44%	63%	59%	58%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	29%	54%	62%	55%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	29%	38%	45%	41%
Vanwege gezondheidsklachten	38%	33%	34%	34%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	21%	33%	36%	33%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	8%	6%	10%	8%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	15%	11%	7%	9%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	4%	8%	12%	10%
Totaal	100% (N=48)	100% (N=89)	100% (N=199)	100% (N=336)

Politie	Tot en met 32 uur	Meer dan 32 uur	Totaal
Omdat ik wilde genieten van het leven terwijl ik nog (redelijk) gezond ben	83%	81%	82%
Omdat ik vond dat ik lang genoeg heb gewerkt	67%	64%	65%
Vanwege de zwaarte van mijn werk	25%	23%	24%
Vanwege gezondheidsklachten	13%	14%	13%
Omdat ik geen/minder plezier had in mijn werk	29%	15%	21%
Omdat ik al plannen had voor mijn pensioen (wat ik wilde gaan doen met mijn vrije tijd)	13%	16%	15%
Omdat mijn partner met pensioen was/ging	10%	10%	10%
Omdat de relatie met mijn werkgever of leidinggevende slecht was	0%	4%	2%
Totaal	100% (N=48)	100% (N=73)	100% (N=121)

Bron: Enquête RVU-deelnemers

**Tabel II.11 Sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen voor ouder cohort, voor totaal onderzochte sectoren en enkele sectoren apart**

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

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

**Tabel II.12 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen van degenen die lijken op RVU-deelnemers in vergelijking met niet-deelnemers, politie**

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

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

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

**Tabel II.13 Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen van degenen die lijken op RVU-deelnemers in vergelijking met niet-deelnemers, transport en logistiek**

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

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

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

**Tabel II.14** Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen, VVT en schoonmaak

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

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

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

**Tabel II.15** Verschil in sociaal economische positie in de drie jaar voor pensioen, bouw en overige sectoren

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

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

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

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

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

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

---

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

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[www.seor.nl](http://www.seor.nl)