METING ARBEIDSKLIMAAT OUDERE WERKNEMERS
afsluitend rapport

Afsluitend rapport van het project Meting arbeidsklimaat oudere werknemers,

gesubsidieerd door Instituut Gak 3-jarig (projectduur 2009-2012),

(Project: 2009-835 Toekenning: 4 september 2009

(http://www.instituutgak.nl/projecten/debat/stichting_ilc.php)

Projectpartners: ILC Zorg voor later, Stichting Loonwijzer/WageIndicator,
en Universiteit van Amsterdam/Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies (AIAS)

15 oktober 2012

Amsterdam

Inhoudsopgave

Het project Meting arbeidsklimaat oudere werknemers **1**

Doelstellingen 1

Gegevens over ouderen, de dataverzameling 1

Analyses en rapportages 2

Resultaten Meting arbeidsklimaat oudere werknemers **3**

Inleiding 3

Doorwerken tot 65 jaar of langer? 4

Percepties van baanzekerheid in de crisis 5

Flexibele arbeidsrelaties 5

Wil de werkgever mij behouden of kwijt, volgens oudere werknemers 6

Vindt de oudere zich in vergelijking met anderen duurder voor de organisatie? 7

Wat heeft het project opgeleverd? 8

Bijlagen **9**

Bijlage 1 De ILC vragen in de Loonwijzer enquête 9

Bijlage 2 Data en selectie 9

Bijlage 3 Wil organisatie respondent behouden of kwijt -2008-2012? 11

Bijlage 4 Is respondent duurder/goedkoper voor de organisatie -2008-2011? 13

Bijlage 5 Gemiddelden survey vragen 15

Bijlage 6 Frequentieverdelingen survey vragen in model 20

Bijlage 7 Frequentieverdelingen overige survey vragen 23

Het project Meting arbeidsklimaat oudere werknemers

Doelstellingen

Wat is de perceptie van oudere werknemers over hun werk? Hoe denken ze over doorwerken na hun 65e jaar, zijn ze bang voor het verlies van hun arbeidsplaats, en welke ambities hebben ze met hun werk? Gezien de relevantie van deze problematiek voor de Nederlandse samenleving is informatie over de perceptie van oudere werknemers nuttig voor beleidsvorming en politiek. Daarom heeft de Stichting ILC Zorg voor later in samenwerking met de Stichting Loonwijzer en de Universiteit van Amsterdam/Amsterdams Instituut voor Arbeidstudies (AIAS) het project *Meting arbeidsklimaat oudere werknemers* geformuleerd, een vervolg op een eerder project van de partners in 2008. De subsidie van Instituut Gak heeft gedurende een periode van drie jaar continuering, ijking, verdere differentiatie en publicatie van deze metingen door de Loonwijzer internet-survey mogelijk gemaakt.

De Stichting ILC Zorg voor later heeft de Stichting Loonwijzer opdracht gegeven haar databestanden te analyseren om daarmee antwoord te krijgen op vragen als: welke categorie ouderen percipieert verlies van werk, op welke leeftijd begint dit, met welke opleidingsachtergrond, wat is de relatie met geslacht, met parttime- of fulltime aanstellingen, aard van het werk, rang in de organisatie,a et cetera. De analyses zijn uitgevoerd door de Universiteit van Amsterdam.

BOX Partners

Stichting ILC Zorg voor later is een onafhankelijke beweging, die mensen actief wil laten nadenken over hun toekomst. De beweging staat voor actief en gezond ouder worden, wil leeftijdsdiscriminatie tegengaan en de Nederlandse samenleving vertrouwd maken met vergrijzing. Oogmerk is de keuzevrijheid en zelfredzaamheid van de (toekomstige) ouderen vergroten.

Stichting Loonwijzer/WageIndicator Foundation streeft naar transparantie van lonen en exploiteert in 75 landen websites met een salarischeck voor de lonen van een groot aantal beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, informatie over minimum lonen en arbeidswetgeving, en een enquête. In de Raad van Toezicht zitten de Universiteit van Amsterdam/AIAS, FNV en Monsterboard.

Universiteit van Amsterdam/ AIAS is een instituut voor interdisciplinair onderzoek en onderwijs, opgericht in 1998, verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Het brengt onderzoek en onderwijs op het gebied van arbeidsstudies vanuit de faculteiten Rechten, Maatschappij- en Gedragswetenschappen, Economie en Bedrijfskunde en Medicijnen samen.

Gegevens over ouderen, de dataverzameling

De Loonwijzer heeft een website waarop mensen op basis van hun beroep en eigen persoonskenmerken en vaardigheden kunnen nagaan wat zij ongeveer voor salaris zouden moeten verdienen (www.loonwijzer.nl). De website ontvangt zeer veel bezoek. Deze bezoekers wordt gevraagd of zij bereid zijn zelf een web-enquête in te vullen. Met deze doorlopende enquête worden al sinds 2001 gegevens verzameld, die op haar beurt weer gebruikt worden voor de salaris berekeningen op de website. Per jaar vullen tussen de dertig- en vijftigduizend mensen de enquête in. Vergelijkingen op

socio-demografische karakteristieken laten zien dat de data van de vrijwillige Loonwijzer-enquête niet noemenswaardig afwijken van die van willekeurig getrokken steekproeven. Jongeren en vrouwen zijn licht oververtegenwoordigd, maar de gegevens zijn gewogen zodat ze een betere afspiegeling vormen van de Nederlandse beroepsbevolking.

Voor het eerste project over meting arbeidsklimaat is vanaf april 2008 tot en met maart 2009 een extra pagina met een aantal enquêtevragen toegevoegd aan de doorlopende web-enquête. Nadat in september 2009 het vervolg project was goedgekeurd zijn de vragen vanaf die maand weer geactiveerd. De belangrijkste zijn "Als je kijkt naar je eigen baan, denk je dan dat je organisatie je graag wil houden of dat ze je liever kwijt wil?" en "In vergelijking met anderen ben ik voor mijn organisatie duurder/goedkoper dan collega's" (zie Bijlage 1 voor de formulering van de vragen).

De analyses van de data hebben steeds betrekking op een sub-steekproef, namelijk van werknemers. Respondenten die geen werknemer zijn, zoals zelfstandigen, werkzoekenden zonder werk, scholieren of studenten met een bijbaan, zijn buiten beschouwing gelaten. Omdat de vragenlijst doorlopende gehouden wordt en de aantallen respondenten groot zijn, was het mogelijk om veranderingen in de tijd te onderzoeken. Daarom kon ondermeer het effect van de economische crisis op de opvattingen van werknemers van maand tot maand te onderzoeken. Op basis van de onderzoeksresultaten is ondermeer de publicatie 'Het zelfbeeld van de oudere werknemer' verschenen (Praag, B. van, Tijdens, K.G., Allegro, J., Osse, P. (2009) in Economisch Statistische Berichten, 94(4559), p 266-268).

Analyses en rapportages

Voor het project *Meting arbeidsklimaat oudere werknemers* zijn een groot aantal analyses verricht op de data van de vragelijst, zoals te zien is in de lijst van rapportages in Tabel 1. In eerste instantie zijn vooral de bovengenoemde enquête vragen geanalyseerd. Daarna zijn ook onderwerpen geanalyseerd die wel relevant waren voor Stichting ILC, maar waarvoor de standaard enquête vragen zijn gebruikt. Het onderhavige afsluitende rapport bevat een samenvatting van de resultaten.

Tabel 1 Rapportages in project Meting arbeidsklimaat oudere werknemers

Titel rapportage	Pub. datum	Loonwijzer data
De oudere werknemer	19-Dec-08	apr.2008 - jun.2008
Oudere werknemers en de crisis	26-Jan-09	apr.2008 - jan.2009
Het zelfbeeld van de oudere werknemer	01-May-09	apr.2008 - jan.2009
Oudere werknemers	29-Jun-10	apr.2008 - mrt.2010
Oudere werknemers	04-Oct-10	apr.2008 - aug.2010
Oudere werknemers	02-Feb-11	apr.2008 - dec.2010
Oudere werknemers	13-Jul-11	apr.2008 - apr.2011
Doorwerken tot 65 jaar of langer: wensen en verwachtingen?	25-Nov-11	apr.2008 - sep.2011
Baanzekerheid en ontslag dreiging bij oudere werknemers	31-Dec-11	jan.2008 - dec.2011
Flexibele arbeidsrelaties: vast versus tijdelijk contract	28-Jun-12	jan.2008 - dec.2011
Ouderen op de arbeidsmarkt: 60+'ers en 40+'ers	29-Aug-12	jan.2009 - jul.2012
Afsluitend rapport	12-Oct-12	jan.2009 - aug.2012

Resultaten Meting arbeidsklimaat oudere werknemers

Inleiding

De positie van de oudere werknemer staat in Nederland in de volle aandacht. Er is een algemeen beleden geloof dat de oudere werknemer in de komende decennia hard nodig is om de productie op de been te houden, omdat de vergrijzing en vooral het verdwijnen van de baby-boom-generatie de beroepsbevolking zullen uitdunnen. En begin oktober 2012 hebben VVD en PvdA bij de formatie een deelakkoord gesloten over een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 in 2018 om de AOW en de pensioenen betaalbaar te kunnen houden.

Heel veel mensen van boven de zestig jaar werken niet meer. In 2010 in de leeftijdsgroep van 55 tot en met 59 jaar werkt nog 65 procent, voor de leeftijdsgroep 60-64 is dat nog maar 35 procent (CBS Statline, 10 oktober 2012). Als gebruik gemaakt wordt van vervroegde uittreding is dat eigen wil, of als de werker arbeidsongeschikt is geraakt is het overmacht, maar soms is er ook een zekere pressie vanuit het bedrijf, dat duurdere, niet meer zo productieve werknemers graag wil inruilen voor jongere werknemers, of werknemers wil vervangen door machines, of de productie naar een ander land wil verplaatsen. De vraag is hier hoe oudere werknemers zelf hun positie percipieren. Voelen zij zich aan de kant gezet? Willen zij wel langer doorwerken? Voor het project *Meting arbeidsklimaat oudere werknemers* is dit aan oudere werkers in bedrijven gevraagd. Hierna geven we een korte beschrijving van de oudere werknemers, daarna volgen de meest belangwekkende resultaten.

Kijkend naar de sectoren en beroepen waar ouderen werken valt op dat in dit opzicht de groep 40-59 jaar weinig verschilt van de groep 60 jaar en ouder. De grootste verschillen doen zich voor tussen de leeftijdsgroep 39 jaar en jonger en 40 jaar en ouder. De 40+'ers werken relatief vaker in de agrarische sector, de industrie en de bouw en relatief vaker bij de overheid, gezondheidszorg en onderwijs. Ze werken veel vaker in leidinggevende functies en als bedieners van machines en installaties of assembleurs, maar minder vaak in intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en als verkopers.

Meer dan de helft van de werkenden van 60 jaar en ouder werkt 40-49 uur per week (55%). Dat is meer dan hun collega's van 40-59 jaar (45%) en ook meer dan de collega's van 40 jaar en jonger (50%). Ouderen werken ook relatief vaker op onregelmatige tijden, met name op zaterdag, zondag en 's avonds, maar dat hangt uiteraard ook samen met de lange werkweek. Alleen wat betreft het werken volgens rooster verschillen de ouderen niet van de jongere leeftijdsgroepen. De relatief lange arbeidstijden kunnen komen doordat in deze leeftijdsgroep vooral nog de werknemers met een goede gezondheid werken, dus de groep die toch al geneigd is tot langere arbeidsuren. Omdat de Loonwijzer vragenlijst gericht is op werkenden kan dit helaas niet onderzocht worden. Wel is de

vraag te onderzoeken of dit vele werken te maken heeft met het feit dat ouderen (40+'ers) meestal minder tijd nodig hebben voor huishoudelijke zorg of met hun ambities. Dan blijkt dat de kans dat ouderen een lange werkweek hebben vooral samenhangt met een hogere opleiding, terwijl de kans op een korte werkweek voor vrouwen bijna 8 keer hoger is dan voor mannen. Ambities spelen daarnaast een rol. Werkende 40+'ers die promotie of opslag verwachten hebben vaker een werkweek van 40 uur of meer. De samenstelling van het huishouden doet niet terzake. Dezelfde mechanismen gelden voor het werken in de avond. Opleiding en geslacht bepalen inderdaad de kans op avondwerk, maar nu doen de ambities niet terzake.

De ambities van de 60+ers zijn beduidend lager dan die van hun jongere collega's. Nog slechts een kleine groep wil graag promotie maken of een nieuwe baan. Ook is er slechts een kleine groep die een opslag op het loon verwacht in het komende jaar. In één opzicht echter zijn de ouderen wel gelijk aan de jongeren: zij willen graag een computer training hebben.

Doorwerken tot 65 jaar of langer?

Op welke leeftijd willen werknemers stoppen met werken? Daarover is een vraag gesteld in de Loonwijzer vragenlijst. Het blijkt dat naarmate een werknemer jonger is, hij/zij graag eerder zou willen stoppen met werken. Meer dan de helft van de werknemers tot 40 jaar zou al op 60-jarige leeftijd of nog eerder willen stoppen met werken. Van de 40-49-jarigen is dit net iets onder de helft, en van de 50-59 jarigen zou nog een derde graag jong willen stoppen met werken. Dit ligt anders voor de werknemers van 60 jaar en ouder. Van hen wil nog geen tiende direct stoppen met werken. Vier op de tien wil voor 65-jarige leeftijd ophouden, ruim drie op de tien zou op 65 jarige leeftijd willen stoppen, en nog eens bijna twee op de tien zou pas op 66-jarige leeftijd of later willen stoppen.

Op welke leeftijd verwachten werknemers daadwerkelijk te kunnen stoppen met werken? In de Loonwijzer vragenlijst is daarom na de vraag over de gewenste leeftijd om te stoppen ook een vraag gesteld over de verwachte leeftijd dat men kan stoppen. Jongere werknemers verwachten vaker dat ze tot hun 66e of langer zullen doorwerken, terwijl dit onder oudere werknemers veel minder vaak verwacht wordt. Van de 50-59 jarigen verwacht vier op de tien te kunnen stoppen op hun 65e en drie op de tien dat dit op 66 jaar of later zal zijn. Van de werknemers van 60 jaar en ouder verwacht vijf op de tien te kunnen stoppen op hun 65e en verwacht een op de tien dat dit op het 66e jaar is.

In de afgelopen jaren hebben werknemers hun wensen en hun verwachtingen bijgesteld ten aanzien van de leeftijd waarop ze wensen dan wel verwachten om te stoppen met werken. De landelijke discussies hebben hun invloed niet gemist op de opvattingen van individuele werknemers. Vooral de oudste werknemers, in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder, wensen en verwachten in 2011 sterker dan in 2008 dat ze op 65-jarige leeftijd stoppen met werken, toen ze nog dachten eerder te kunnen stoppen. De wens om langer dan het 65^{e} jaar door te werken is gering, en ook de verwachting dat om langer door te moeten werken is gering. Dit is in tegenstelling tot de wensen en verwachtingen van

werknemers onder de 60 jaar. In 2011 wensen zij langer door te werken dan in 2008, maar bovenal verwachten ze dat ze langer dan tot hun 65e levensjaar door zullen moeten werken.

Percepties van baanzekerheid in de crisis

De Loonwijzer enquête bevat een aantal vragen over baanzekerheid en over het vervallen van de baan. Dit rapport gaat in op de enquête vraag of men verwacht dat de huidige baan binnen een jaar zal komen te vervallen. Zijn deze verwachtingen onder invloed van de crisisjaren 2008 en 2011 aangepast ten opzichte van de jaren 2009 en 2010? In 2008 verwacht 77% van de 50+werknemers over een jaar nog bij de huidige werkgever te werken. In 2009 en 2010 ligt boven de 80%, maar in 2011 is een sterke daling te zien tot 75%. Vergelijken we de leeftijdsgroepen, dan blijkt dat de groep van 50 jaar en ouder haar verwachtingen in veel mindere mate heeft aangepast aan de economische crisis dan de jongere werknemers.

Uit een statistische analyse van de kans dat een werknemer verwacht over een jaar nog bij de huidige werkgever te werken, blijkt dat deze kans vooral toeneemt met de leeftijd, dat de kans toeneemt bij een laag opleidingsniveau, dat de kans toeneemt voor mannen in vergelijkig tot vrouwen en voor voltijders in vergelijking tot deeltijders en voor werknemers in grotere bedrijven. Door de economische crisis zijn werknemers op de arbeidsmarkt meer honkvast geworden. In 2008 was de kans om bij de huidige werkgever te blijven kleiner dan in 2009 en 2010.

Flexibele arbeidsrelaties

In de afgelopen jaren is de versoepeling van het ontslagrecht herhaaldelijk op de politieke agenda geplaatst. Wat is de betekenis daarvan voor oudere werkenden? Helaas kunnen we niet in detail de betekenis van de versoepeling meten, omdat we daarvoor de stand van zaken voor de versoepeling zouden moeten vergelijken met de stand van zaken er na. Zo'n analyse kunnen we pas over enige tijd doen. Nu kunnen we alleen schetsen op welke groepen werknemers de versoepeling een mogelijk effect zou kunnen hebben.
De versoepeling beoogt het onslaan van werknemers met een vast contract te vereenvoudigen en goedkoper te maken. Daarom zijn de arbeidsrelaties geanalyseerd op basis van gegevens uit de Loonwijzer vragenlijst. Het blijkt dat oudere werkenden vaker een vast contract hebben of zelfstandige zijn, en minder vaak een tijdelijk contract hebben dan de jongere leeftijdsgroepen. In de crisisjaren vanaf 2008 is het aandeel met een vast contract onder de oudere werknemers nauwelijks gedaald.

Er is onderzocht of ouderen vaker te maken hebben met detachering of uitzendarbeid. Twee op de tien werknemers werkt bij een bedrijf waarmee men geen vaste arbeidsrelatie heeft. Dit komt vooral voor onder twintigers en veel minder onder dertigers en ouder. Welke arbeidscontracten hebben deze

werkenden in de fexibele schil? Veruit de grootste groep daarin vormen de werknemers met de tijdelijke arbeidscontracten, gevolgd door uitzendarbeid. Onder ouderen vormen de jaarcontracten en de uitzendarbeid de helft van alle werkenden in de flexibele schil. Onder jongeren is dit aandeel kleiner en komen andere vormen vaker voor. Onder invloed van de crisis krimpt dit flexibele deel van de arbeidsmarkt. De kans dat werkenden van 50 jaar en ouder een werknemer zijn met een vast contract is ruim vijf keer groter dan voor jonge werknemers tot 29 jaar. Dat maakt ouderen extra kwetsbaar voor de maatregelen in het Lenteakkoord van 2012.

Wil de werkgever mij behouden of kwijt, volgens oudere werknemers

Voor het project *Meting arbeidsklimaat oudere werknemers* zijn extra vragen toegevoegd aan de Loonwijzer vragenlijst. Hier komt eerst de vraag 'wil mijn werkgever mij houden of liever kwijt?' aan de orde. Die is in de afgelopen jaren in totaal beantwoord door 34.741 respondenten met valide antwoorden op de geincludeerde variabelen. De resultaten van de analyses staan in Bijlage 3.

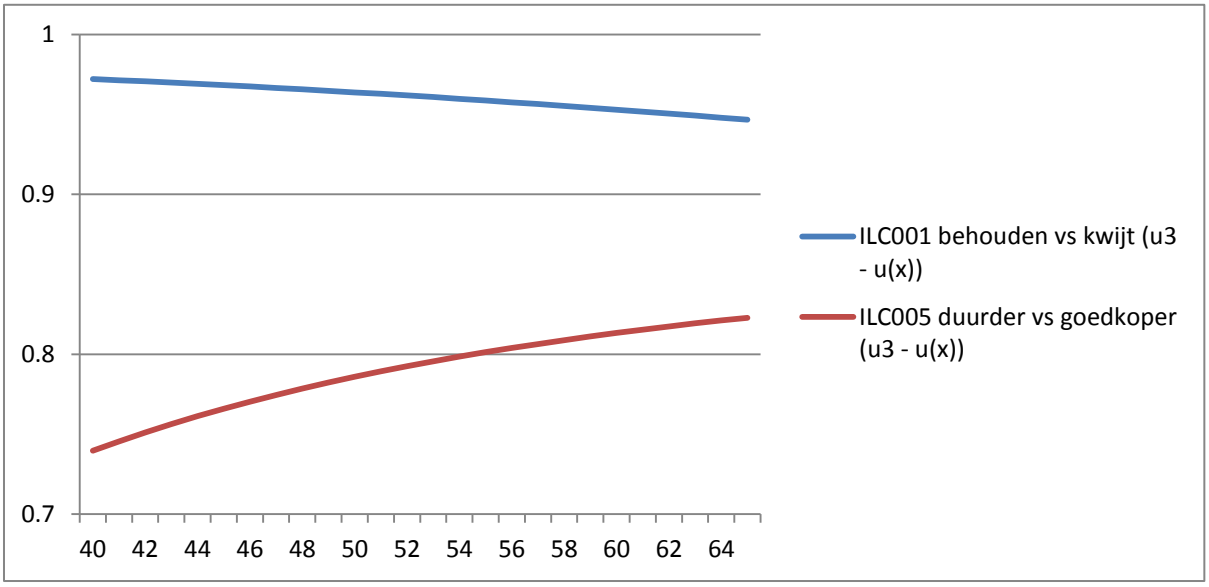
Circa 19 procent van de oudere werknemers denkt dat de werkgever hen liever kwijt wil. Daartegenover staat een overweldigende 81 procent die het gevoel heeft nog welkom te zijn op het bedrijf. Misschien is dit beeld geflatteerd, omdat vele respondenten liever niet de onaangename waarheid onder ogen zullen willen zien dat zij in de ogen van het bedrijf beter zouden kunnen vertrekken. Toch geeft het beeld weinig steun aan de gedachte dat de meerderheid van de oudere werknemers zich weggekeken voelt, met de kanttekening dat een groot deel van de niet-werkende leeftijdgenoten waarschijnlijk met zeer gemengde gevoelens vertrokken zijn, omdat zij niet meer welkom waren. Zij zitten niet in de steekproef. Met een ordered probit, een generalisatie van regressieanalyse, die veel gebruikt wordt voor de analyse van ordinale afhankelijke variabelen, is een aantal keren gedurende het project onderzocht welke factoren van invloed zijn op de pereceptie van werknemers of hun werkgever hen wil behouden. Dat is zo naarmate ze een hogere opleiding hebben. Leeftijd bijkt ook belangrijk, hoe ouder hoe vaker de gedachte dat men niet welkom is. Hoe hoger het uurloon hoe welkomer men denkt nog te zijn. Voltijders voelen zich meer welkom dan parttimers. In grote bedrijven voelt de oudere werknemer zich minder welkom dan in kleine bedrijven. Wanneer men het laatste jaar nog training heeft ontvangen, versterkt dat het idee dat men nog welkom is. Hoe beter iemands gezondheid, des te welkomer hij of zij zich nog voelt. Het aantal dagen ziekteverzuim per jaar blijkt ook een grote invloed te hebben op de gedachte dat men niet meer welkom is. In alle maanden vanaf de referentiemaand december 2008 tot juli 2012 denken werknemers vaker dat dat zij niet meer welkom zijn. De economische crisis is van invloed op de verwachtingen van werknemers.

Vindt de oudere zich in vergelijking met anderen duurder voor de organisatie?

Voor het project *Meting arbeidsklimaat oudere werknemers* zijn extra vragen toegevoegd aan de Loonwijzer vragenlijst. Hier komt de vraag 'in vergelijking met anderen veel duurder(1),.., veel goedkoper (5) voor de organisatie' aan de orde. De resultaten van de analyses staan in Bijlage 4. Circa 80 procent van de ouderen dat zij geen hogere loonkosten veroorzaken dan hun jongere collega's. Circa 30 procent denkt zelfs een lagere beloning te krijgen. Hierbij dient bedacht te worden dat de gebruikte terminologie van duurder en goedkoper door velen zal worden geïnterpreteerd in termen van productiviteit. Dat wil zeggen goedkoper met betrekking tot wat ze produceren. Indien iemand een hoger salaris heeft dan een jongere collega, maar een veel hogere productiviteit heeft, kan hij in feite goedkoper zijn voor de werkgever. Veelal wordt verondersteld dat in ouderen minder geïnvesteerd wordt dan in jongeren. Ook dit blijkt niet zo gevoeld te worden door de oudere werknemer. Meer dan 80 procent ziet geen onderscheid in behandeling tussen ouderen en jongeren. De tweede vraag werd ook met probit geanalyseerd. Het leeftijdseffect is veel kleiner, terwijl de andere effecten van gelijke aard zijn, behalve voor de gezondheid en het ziektedrag. De werknemer rekent kennelijk niet mee dat zijn aantal ziektedagen ook een belangrijke kostenpost vormt. De oudere werknemer denkt dat hij goedkoper voor zijn baas is dan zijn jongere collega. Anders dan bij de vraag of de werkgever de werknemer wil behouden, is bij de vraag naar de beloning geen significant effect te zien van de tijd. De economische crisis heeft blijkbaar tot een perceptie van verminderende werkgelegenheidskansen geleid, maar niet tot een perceptie dat het eigen loon hoger is geworden is in verhouding tot anderen.

Tenslotte is voor elk leeftijdsjaar 40-65 is een berekening gemaakt op basis van de regressie coefficienten. De resultaten staan in onderstaande grafiek. De grafiek laat zien dat naarmate respondenten ouder zijn, de kans afneemt dat ze denken dat hun werkgever hen wil behouden. Daarnaast laat de grafiek zien dat naarmate respondenten ouder zijn, de kans met elk leeftijdsjaar toeneemt dat ze denken dat ze duurder zijn voor hun werkgever.

Grafiek 1: Leeftijdseffect voor de antwoorden op de vragen (blauw) de respondent denkt dat de organisatie hem/haar behouden wil behouden versus kwijt wil (u3 - u(x)) en (rood) of de respondent denkt dat hij/zij in vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder versus veel goedkoper is (normaalverdeling van (u3 - u(x))), data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)



Bron: Loonwijzer data, maand 2008/04 tot en met maand 2012/07.

Wat heeft het project opgeleverd?

In het project *Meting arbeidsklimaat oudere werknemers* heeft een aantal nuttige inzichten opgeleverd over de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Deze zijn in dit rpport kort en in de deelrapporten uitgebreider besproken. Voor deze analyses is gebruik gemaakt van een dataset, die uniek is omdat de Loonwijzer een doorlopende enquête sinds vele jaren heeft. Daardoor is het mogelijk gebleken om de effecten van de crisis te onderzoeken. Zo was een daling te zien van het percentage werknemers dat verwacht over een jaar nog bij dezelfde werkgever te wereken. Overigens bleek bij de 50+'eers deze dalinng minder sterk dan ondere jongeren. Ook maakt de doorlopende enquête het mogelijk om de effecten van beleid, zoals de verhoging van de pensioenleeftijd te onderzoeken. De rapportage over 'doorwerken tot 65 jaar' heeft in dat verband veel inzicht opgeleverd inzake de aanpassing van de meningen van werknemers aan het veranderend beleid terzake. Het feit dat de crisis nog steeds niet voorbij is, vormt een uitdaging voor een langer durend onderzoek om de positie van ouderen op de arbeidsmarkt te monitoren.

De gebruikte dataset is ook uniek door zijn tienduizenden observaties. Daardoor is het mogelijk gebleken de leeftijdsgroepen zo uit te splitsen dat 50-59 jarigen en naar 60-+ers konden worden onderscheiden. Overigens bleken tussen de twee groepen geen erg grote verschillen te bestaan in ambities en in arbeidsmarktpositie. Wel bleek dat naarmate werknemers ouder worden, de kans toeneemt dat ze denken dat hun werkgever hen nog wil behouden en dat ze denken dat ze duurder zijn voor hun werkgever.

Bijlagen

Bijlage 1 De ILC vragen in de Loonwijzer enquête

In de Loonwijzer enquête wordt sinds 2008Q2 een pagina met vragen gesteld over de percepties van ouderen over hun baan. Deze vragen worden opgesomd in Tabel B5.1. De twee belangrijkste zijn:

"Als je kijkt naar je eigen baan, denk je dan dat je organisatie je graag wil houden of dat ze je liever kwijt wil?"

1. *De organisate wil me graag houden*
2. *De organisate wil me wel houden*
3. *Het kan de organisate niets schelen, als ik wegga*
4. *De organisate is me liever kwijt*
5. *De organisate is me graag kwijt*

-8. *niet van toepassing*

"In vergelijking met anderen ben ik voor mijn organisatie …"

1. *veel duurder*
2. *duurder*
3. *niet duurder, maar ook niet goedkoper*
4. *goedkoper*
5. *veel goedkoper*

-8. *niet van toepassing*

Bijlage 2 Data en selectie

Voor de analyse zijn de volgende selecties gemaakt:

1) Werknemers. Dit betekent dat zelfstandigen, scholieren, WAO'ers, uitzendkrachten, en vergelijkbare groepen niet in de analyses zijn opgenomen.
2) Respondenten die op de twee bovengenoemde vragen een valide antwoord hebben gegeven. Er zijn voor de variabelen uurloon, mening eigen gezondheid, aantal keren ziek en aantal ziektedagen een groter aantal missende waarden dan voor de overige variabelen.

Over de periode 200804 t/m 201207 voldoen aan deze twee criteria 63.541 respondenten. Tabel B2.1 laat zien hoe deze respondenten zijn verdeeld over de maanden van de vier jaren. Nogmaals zij aangetekend dat van april tot september 2009 deze pagina niet is bevraagd. Vanaf oktober 2009 zijn er minder observaties. Dat komt omdat in 2008 en begin 2009 de ILC Zorg voor later - vragen ook hebben meegelopen in een tweetal zogenaamde category enquêtes van Loonwijzer, dat zijn enquêtes die gepost worden op andere websites dan de Loonwijzer websites. Een daarvan betrof een eenmalige enquête in 2008 en de andere wilde in de loop van 2009 een kortere enquête, waardoor de ILC Zorg voor later - vragen moesten vervallen. Vanaf november 2009 is de data-intake van de enquête met gemideld zo'n 1000 respondenten per maand redelijk stabiel, met uitzondering van februari 2010 toen de website veel gepromoot is. In 2012 is een daling te zien in de data-intake.

Tabel B2.1 Aantallen observaties uitgespitst naar maand van meting

Month of survey	Frequency	Percent	Cumulative Percent

200804	1066	1.7	1.7
200805	2121	3.3	5.0
200806	2281	3.6	8.6
200807	1720	2.7	11.3
200808	1956	3.1	14.4
200809	1835	2.9	17.3
200810	2569	4.0	21.3
200811	2233	3.5	24.8
200812	1883	3.0	27.8
200901	2836	4.5	32.3
200902	1459	2.3	34.6
200903	1167	1.8	36.4
200909	605	1.0	37.3
200910	978	1.5	38.9
200911	1121	1.8	40.7
200912	1147	1.8	42.5
201001	1373	2.2	44.6
201002	2737	4.3	48.9
201003	1755	2.8	51.7
201004	1219	1.9	53.6
201005	1225	1.9	55.5
201006	1170	1.8	57.4
201007	1125	1.8	59.1
201008	1350	2.1	61.3
201009	1036	1.6	62.9
201010	1433	2.3	65.2
201011	1229	1.9	67.1
201012	421	0.7	67.8
201101	1219	1.9	69.7
201102	1101	1.7	71.4
201103	851	1.3	72.7
201104	859	1.4	74.1
201105	1026	1.6	75.7
201106	1122	1.8	77.5
201107	1139	1.8	79.3
201108	1455	2.3	81.6
201109	1675	2.6	84.2
201110	1358	2.1	86.3
201111	1389	2.2	88.5
201112	1105	1.7	90.3
201201	1391	2.2	92.4
201202	1039	1.6	94.1
201203	884	1.4	95.5
201204	748	1.2	96.6
201205	684	1.1	97.7
201206	784	1.2	99.0
201207	662	1.0	100.0
Total	63541	100.0	

Bijlage 3 Wil organisatie respondent behouden of kwijt -2008-2012?

Voor dit onderzoek is een ordered probit analyse uitgevoerd met als afhankelijke variabele "Wil organisatie respondent houden of wil repondent kwijt" (ILC001, op 34.741 respondenten met valide antwoorden op de geincludeerde variabelen). Hierbij is maand 200812 als referentie groep gebruikt.

Tabel B3.2a Parameter schatting voor de vraag of de organisatie de respondent behouden wil behouden (1),.., kwijt wil(5), ordered probit analyse, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC001 Wil organisatie respondent behouden (1),.., kwijt (5)	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95%	Conf. Interval]
Opleiding (1=basis/VMBO/HAVO,.., 5=Univ.)	-0.04	0.01	-7.47	0.00	-0.05	-0.03
Log Leeftijd	-2.30	0.54	-4.26	0.00	-3.36	-1.24
Log Leeftijd kwadraat	0.37	0.07	5.03	0.00	0.23	0.52
logLeeftijdXLogtijd	0.02	0.03	0.73	0.47	-0.04	0.08
Vrouw	0.00	0.02	-0.30	0.77	-0.04	0.03
Bedrijfsgrootte (1=<10,.., 5=>500)	0.09	0.01	18.21	0.00	0.08	0.10
Voltijder	-0.07	0.02	-4.13	0.00	-0.11	-0.04
Log Uurlonen	-0.16	0.01	-11.72	0.00	-0.19	-0.13
Mening eigen gezondheid (1=uitstekend,..,5=slecht)	0.09	0.01	14.27	0.00	0.08	0.11
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	-0.07	0.00	-15.33	0.00	-0.08	-0.06
Log Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	0.07	0.00	19.93	0.00	0.06	0.07
Maand 200804	0.12	0.05	2.28	0.02	0.02	0.22
Maand 200805	0.01	0.05	0.32	0.75	-0.07	0.10
Maand 200806	-0.01	0.04	-0.15	0.88	-0.09	0.08
Maand 200807	0.09	0.05	1.95	0.05	0.00	0.18
Maand 200808	0.10	0.04	2.27	0.02	0.01	0.18
Maand 200809	0.07	0.04	1.55	0.12	-0.02	0.15
Maand 200810	0.04	0.04	1.13	0.26	-0.03	0.12
Maand 200811	0.11	0.04	2.75	0.01	0.03	0.19
Maand 200901	0.03	0.04	0.87	0.39	-0.04	0.11
Maand 200902	0.18	0.04	4.09	0.00	0.10	0.27
Maand 200903	0.14	0.05	2.96	0.00	0.05	0.24
Maand 200909	0.24	0.07	3.44	0.00	0.10	0.37
Maand 200910	0.24	0.11	2.09	0.04	0.01	0.46
Maand 200911	0.29	0.10	3.06	0.00	0.11	0.48
Maand 200912	0.16	0.08	2.02	0.04	0.00	0.32
Maand 201001	0.10	0.08	1.28	0.20	-0.05	0.25
Maand 201002	0.16	0.07	2.44	0.02	0.03	0.29
Maand 201003	0.24	0.08	3.19	0.00	0.09	0.39
Maand 201004	0.17	0.08	2.16	0.03	0.02	0.31
Maand 201005	0.19	0.08	2.49	0.01	0.04	0.35
Maand 201006	0.26	0.08	3.19	0.00	0.10	0.41
Maand 201007	0.17	0.09	2.05	0.04	0.01	0.34
Maand 201008	0.29	0.09	3.19	0.00	0.11	0.47
Maand 201009	0.37	0.09	4.11	0.00	0.20	0.55
Maand 201010	0.26	0.09	2.89	0.00	0.08	0.44
Maand 201011	0.48	0.10	4.94	0.00	0.29	0.67
Maand 201012	0.48	0.13	3.78	0.00	0.23	0.73
Maand 201101	0.37	0.11	3.35	0.00	0.15	0.59
Maand 201102	0.21	0.12	1.80	0.07	-0.02	0.44
Maand 201103	0.28	0.12	2.35	0.02	0.05	0.51
Maand 201104	0.39	0.12	3.18	0.00	0.15	0.63
Maand 201105	0.42	0.13	3.34	0.00	0.17	0.67
Maand 201106	0.39	0.13	2.97	0.00	0.13	0.65
Maand 201107	0.35	0.14	2.55	0.01	0.08	0.62

Maand 201108	0.34	0.14	2.35	0.02	0.06	0.62
Maand 201109	0.30	0.15	2.00	0.05	0.01	0.60
Maand 201110	0.39	0.17	2.34	0.02	0.06	0.71
Maand 201111	0.49	0.17	2.78	0.01	0.14	0.83
Maand 201112	0.31	0.19	1.62	0.11	-0.07	0.68
Maand 201201	0.29	0.20	1.42	0.16	-0.11	0.69
Maand 201202	0.44	0.23	1.97	0.05	0.00	0.89
Maand 201203	0.62	0.24	2.54	0.01	0.14	1.10
Maand 201204	0.54	0.27	2.05	0.04	0.02	1.06
Maand 201205	0.44	0.30	1.46	0.14	-0.15	1.03
Maand 201206	0.47	0.34	1.38	0.17	-0.20	1.14
Maand 201207	0.65	0.42	1.55	0.12	-0.17	1.47
Number of obs	34741					
LR chi2(41)	2280.79					
Log likelihood	-32108.74					
Pseudo R2	0.03					

Tabel B3.2b Parameter schatting voor de vraag of de organisatie de respondent behouden wil behouden (1),.., kwijt wil(5), ordered probit analyse, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC001 Wil organisatie respondent behouden (1),.., kwijt (5)	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95%	Conf. Interval]
Opleiding (1=basis/VMBO/HAVO,.., 5=Univ.)	-0.04	0.01	-7.64	0.00	-0.06	-0.03
Log Leeftijd	-2.21	0.53	-4.20	0.00	-3.24	-1.18
Log Leeftijd kwadraat	0.39	0.07	5.29	0.00	0.25	0.53
Vrouw	0.00	0.02	-0.10	0.92	-0.03	0.03
Bedrijfsgrootte (1=<10,.., 5=>500)	0.09	0.01	18.13	0.00	0.08	0.10
Voltijder	-0.07	0.02	-4.20	0.00	-0.11	-0.04
Log Uurlonen	-0.16	0.01	-11.64	0.00	-0.19	-0.13
Mening eigen gezondheid (1=uitstekend,..,5=slecht)	0.09	0.01	14.31	0.00	0.08	0.11
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	-0.07	0.00	-15.39	0.00	-0.08	-0.06
Log Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	0.07	0.00	19.88	0.00	0.06	0.07
LogleeftijdxLogtijd (0,..,16,19)	0.02	0.01	1.60	0.11	0.00	0.04
LogleeftijdxLogtijd_sq (0,..,262,07)	0.00	0.00	-4.23	0.00	0.00	0.00
Number of obs	34741					
LR chi2(41)	2159.11					
Log likelihood	-32169.58					
Pseudo R2	0.03					

Tabel B3.2c Parameter schatting voor de vraag of de organisatie de respondent behouden wil behouden (1),.., kwijt wil(5), ordered probit analyse, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC001 Wil organisatie respondent behouden (1),.., kwijt (5)	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95%	Conf. Interval]
Opleiding (1=basis/VMBO/HAVO,.., 5=Univ.)	-0.04	0.01	-7.67	0.00	-0.06	-0.03
Log Leeftijd	-2.19	0.53	-4.17	0.00	-3.22	-1.16
Log Leeftijd kwadraat	0.37	0.07	4.98	0.00	0.22	0.51
Vrouw	0.00	0.02	-0.12	0.90	-0.03	0.03
Bedrijfsgrootte (1=<10,.., 5=>500)	0.09	0.01	18.18	0.00	0.08	0.10
Voltijder	-0.07	0.02	-4.15	0.00	-0.11	-0.04
Log Uurlonen	-0.16	0.01	-11.66	0.00	-0.19	-0.13
Mening eigen gezondheid (1=uitstekend,..,5=slecht)	0.09	0.01	14.37	0.00	0.08	0.11
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	-0.07	0.00	-15.36	0.00	-0.08	-0.06
Log Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12	0.07	0.00	19.86	0.00	0.06	0.07

maanden						
Tijd (aantal maanden voor 201207) (1,..,47)	-0.01	0.00	-13.15	0.00	-0.01	-0.01
Number of obs	34741					
LR chi2(41)	2179.09					
Log likelihood	-32159.59					
Pseudo R2	0.03					

Bijlage 4 Is respondent duurder/goedkoper voor de organisatie -2008-2011?

Voor dit onderzoek is een ordered probit analyse uitgevoerd met als afhankelijke variabele "In vergelijking met anderen ben ik voor mijn organisatie duurder .... goedkoper" (ILC005, op 27.087 respondenten met valide antwoorden op de geincludeerde variablen). Maand 200812 is referentie maand.

Tabel B4.3a Parameter schatting voor de vraag of de respondent in vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder(1),.., veel goedkoper is (5), ordered probit analyse, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC005 Is respondent vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder(1),.., veel goedkoper (5)	Coef.	Std. Err.	z-value	Coef.	Std. Err.	z-value
Opleiding (1=basis/VMBO/HAVO,.., 5=Univ.)	0.00	0.01	-0.82	0.41	-0.01	0.01
Log Leeftijd	-3.19	0.48	-6.64	0.00	-4.13	-2.25
Log Leeftijd kwadraat	0.33	0.07	5.06	0.00	0.20	0.46
logLeeftijdXLogtijd	0.01	0.03	0.22	0.83	-0.05	0.06
Vrouw	0.11	0.01	8.00	0.00	0.08	0.14
Bedrijfsgrootte (1=<10,.., 5=>500)	0.03	0.00	7.02	0.00	0.02	0.04
Voltijder	-0.03	0.02	-1.88	0.06	-0.06	0.00
Log Uurlonen	-0.29	0.01	-24.34	0.00	-0.31	-0.27
Mening eigen gezondheid (1=uitstekend,.., 5=slecht)	0.00	0.01	-0.62	0.54	-0.01	0.01
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	0.01	0.00	2.24	0.03	0.00	0.02
Log Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	-0.01	0.00	-2.60	0.01	-0.01	0.00
Maand 200804	-0.03	0.05	-0.59	0.56	-0.12	0.06
Maand 200805	0.03	0.04	0.68	0.50	-0.05	0.10
Maand 200806	-0.08	0.04	-2.09	0.04	-0.15	0.00
Maand 200807	0.00	0.04	-0.03	0.97	-0.08	0.07
Maand 200808	0.06	0.04	1.57	0.12	-0.01	0.13
Maand 200809	0.05	0.04	1.25	0.21	-0.03	0.12
Maand 200810	0.04	0.03	1.15	0.25	-0.03	0.10
Maand 200811	-0.01	0.03	-0.16	0.88	-0.07	0.06
Maand 200901	0.03	0.03	0.83	0.40	-0.04	0.09
Maand 200902	0.09	0.04	2.27	0.02	0.01	0.16
Maand 200903	0.03	0.04	0.75	0.45	-0.05	0.11
Maand 200909	-0.02	0.06	-0.25	0.80	-0.13	0.10
Maand 200910	0.02	0.10	0.16	0.87	-0.18	0.21
Maand 200911	0.22	0.09	2.54	0.01	0.05	0.39
Maand 200912	0.13	0.07	1.84	0.07	-0.01	0.27
Maand 201001	0.20	0.07	3.05	0.00	0.07	0.33
Maand 201002	0.08	0.06	1.36	0.17	-0.03	0.19
Maand 201003	0.16	0.07	2.40	0.02	0.03	0.29
Maand 201004	0.12	0.07	1.85	0.06	-0.01	0.26
Maand 201005	0.14	0.07	1.97	0.05	0.00	0.27

Maand 201006	0.10	0.07	1.44	0.15	-0.04	0.24
Maand 201007	0.00	0.07	0.01	0.99	-0.15	0.15
Maand 201008	0.16	0.08	2.01	0.05	0.00	0.32
Maand 201009	0.13	0.08	1.62	0.11	-0.03	0.29
Maand 201010	0.10	0.08	1.26	0.21	-0.06	0.26
Maand 201011	0.26	0.09	2.94	0.00	0.09	0.43
Maand 201012	0.01	0.12	0.07	0.94	-0.22	0.23
Maand 201101	0.22	0.10	2.19	0.03	0.02	0.41
Maand 201102	0.12	0.10	1.14	0.26	-0.09	0.32
Maand 201103	0.07	0.10	0.64	0.52	-0.14	0.27
Maand 201104	0.18	0.11	1.67	0.10	-0.03	0.40
Maand 201105	0.10	0.11	0.93	0.35	-0.12	0.33
Maand 201106	0.11	0.12	0.95	0.34	-0.12	0.34
Maand 201107	0.05	0.12	0.38	0.70	-0.19	0.29
Maand 201108	0.19	0.13	1.49	0.14	-0.06	0.44
Maand 201109	0.13	0.14	0.96	0.34	-0.14	0.40
Maand 201110	0.17	0.15	1.17	0.24	-0.12	0.46
Maand 201111	0.16	0.16	1.04	0.30	-0.15	0.47
Maand 201112	0.20	0.17	1.19	0.23	-0.13	0.54
Maand 201201	0.16	0.18	0.90	0.37	-0.19	0.52
Maand 201202	0.21	0.20	1.02	0.31	-0.19	0.60
Maand 201203	0.06	0.22	0.28	0.78	-0.37	0.49
Maand 201204	0.09	0.24	0.40	0.69	-0.37	0.56
Maand 201205	0.16	0.27	0.58	0.56	-0.37	0.69
Maand 201206	0.03	0.31	0.10	0.92	-0.57	0.63
Maand 201207	0.17	0.38	0.44	0.66	-0.57	0.90
Number of obs	34741					
LR chi2(41)	3494.95					
Log likelihood	-42617.07					
Pseudo R2	0.04					

Tabel B4.3b Parameter schatting voor de vraag of de respondent in vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder(1),.., veel goedkoper is (5), ordered probit analyse, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC005 Is respondent vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder(1),.., veel goedkoper (5)	Coef.	Std. Err.	z-value	Coef.	Std. Err.	z-value
Opleiding (1=basis/VMBO/HAVO,.., 5=Univ.)	0.00	0.01	-0.82	0.41	-0.01	0.01
Log Leeftijd	-3.16	0.47	-6.79	0.00	-4.07	-2.25
Log Leeftijd kwadraat	0.34	0.07	5.26	0.00	0.22	0.47
Vrouw	0.11	0.01	8.02	0.00	0.08	0.14
Bedrijfsgrootte (1=<10,.., 5=>500)	0.03	0.00	6.89	0.00	0.02	0.04
Voltijder	-0.03	0.02	-1.96	0.05	-0.06	0.00
Log Uurlonen	-0.29	0.01	-24.25	0.00	-0.31	-0.26
Mening eigen gezondheid (1=uitstekend,.., 5=slecht)	0.00	0.01	-0.72	0.47	-0.02	0.01
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	0.01	0.00	2.23	0.03	0.00	0.02
Log Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	-0.01	0.00	-2.58	0.01	-0.01	0.00
LogleeftijdxLogtijd (0,..,16,19)	0.04	0.01	3.53	0.00	0.02	0.06
LogleeftijdxLogtijd_sq (0,..,262,07)	0.00	0.00	-4.76	0.00	0.00	0.00
Number of obs	34741					
LR chi2(41)	3413.35					
Log likelihood	-42657.87					
Pseudo R2	0.04					

Tabel B4.3c Parameter schatting voor de vraag of de respondent in vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder(1),.., veel goedkoper is (5), ordered probit analyse, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC005 Is respondent vergelijking met anderen voor de organisatie veel duurder(1),.., veel goedkoper (5)	Coef.	Std. Err.	z-value	Coef.	Std. Err.	z-value
Opleiding (1=basis/VMBO/HAVO,.., 5=Univ.)	0.00	0.01	-0.91	0.36	-0.01	0.01
Log Leeftijd	-3.07	0.46	-6.61	0.00	-3.98	-2.16
Log Leeftijd kwadraat	0.32	0.07	4.88	0.00	0.19	0.45
Vrouw	0.11	0.01	8.06	0.00	0.08	0.14
Bedrijfsgrootte (1=<10,.., 5=>500)	0.03	0.00	6.87	0.00	0.02	0.04
Voltijder	-0.03	0.02	-1.94	0.05	-0.06	0.00
Log Uurlonen	-0.29	0.01	-24.17	0.00	-0.31	-0.26
Mening eigen gezondheid (1=uitstekend,.., 5=slecht)	0.00	0.01	-0.67	0.50	-0.01	0.01
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	0.01	0.00	2.26	0.02	0.00	0.02
Log Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	-0.01	0.00	-2.60	0.01	-0.01	0.00
Tijd (aantal maanden voor 201104) (1,..,38)	0.00	0.00	-6.93	0.00	0.00	0.00
Number of obs	34741					
LR chi2(41)	3412.16					
Log likelihood	-42658.47					
Pseudo R2	0.04					

Bijlage 5 Gemiddelden survey vragen

Tabel B5.1 Gemiddelde scores op alle ILC variabelen, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Variabele	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
ILC001 Wil organisatie respondent houden of wil repondent kwijt (excl 'weet niet')	58844	1	5	1.51	0.83
ILC005 Kosten voor organisatie vergelijking (excl 'weet niet')	56445	1	5	3.18	0.89
Opleiding (1=basis/VMBO/ HAVO,..,5=Univ)	62538	1	5	3.02	1.27
Hoeveel training ontvangen van werkgever in afgelopen jaar (0=0,..,6=2 mnd of meer)	61430	0	6	1.44	1.58
Leeftijd	62764	10	81	37.28	10.95
Vrouw	62321	0	1	0.43	0.49
Voltijder	62323	0	1	0.75	0.43
Bedrijfsgrootte (1=<10,..,5>500)	62695	1	5	3.08	1.41
Uurloon	58162	0.01	352.19	19.94	25.56
Mening eigen gezondheid (1= uitstekend,..,5= slecht)	39794	1	5	2.27	1.03
ILC020a Aantal KEER ziekteverzuim laatste 12 maanden	59323	.10	20.00	1.08	1.73
ILC021a Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	59365	.10	20.00	3.72	5.64

Tabel B5.2 Gemiddelde scores op de afhankelijke variabelen, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

	ILC001 Wil organisatie respondent houden of kwijt (excl waarde 0 'Missing')		ILC005 Kosten voor organisatie vergelijking (excl waarde 0 'Missing')	
Survey maand	Gemiddelde	N	Gemiddelde	N
200804	1.50	1049	3.13	1040
200805	1.45	2063	3.14	2047
200806	1.43	2234	3.07	2196
200807	1.48	1675	3.12	1656
200808	1.48	1923	3.17	1885
200809	1.46	1784	3.15	1758
200810	1.44	2534	3.13	2479
200811	1.48	2181	3.10	2155
200812	1.41	1847	3.10	1824
200901	1.44	2781	3.09	2738
200902	1.56	1419	3.15	1416
200903	1.53	1133	3.12	1117
200909	1.55	581	3.09	542
200910	1.49	944	3.20	866
200911	1.47	1072	3.20	978
200912	1.46	1006	3.21	925
201001	1.47	1016	3.24	933
201002	1.49	1539	3.15	1413
201003	1.53	1087	3.24	1026
201004	1.53	1164	3.18	1080
201005	1.48	1173	3.21	1090
201006	1.53	1072	3.24	992
201007	1.55	1043	3.18	969
201008	1.54	1233	3.21	1163
201009	1.53	953	3.24	897
201010	1.56	1350	3.24	1272
201011	1.62	1190	3.21	1117
201012	1.68	403	3.08	377
201101	1.58	978	3.27	919
201102	1.53	894	3.18	864
201103	1.49	812	3.17	782
201104	1.53	812	3.25	779
201105	1.58	992	3.19	948
201106	1.58	1088	3.17	1031
201107	1.57	1096	3.21	1046
201108	1.54	1417	3.19	1358
201109	1.51	1624	3.22	1551
201110	1.55	1305	3.25	1241
201111	1.56	1347	3.27	1273
201112	1.49	1066	3.25	1000
201201	1.53	1349	3.27	1290
201202	1.57	986	3.26	937
201203	1.64	843	3.23	817
201204	1.54	725	3.24	681
201205	1.59	661	3.25	633
201206	1.60	759	3.19	730
201207	1.56	641	3.27	614
Total	1.51	58844	3.18	56445

Tabel B5.3 Gemiddelde scores op de afhankelijke variabelen, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07), uitgesplitst naar leeftijdsgroep

	ILC001 Wil organisatie respondent houden of kwijt (excl waarde 0 'Missing')		ILC005 Kosten voor organisatie vergelijking (excl waarde 0 'Missing')	
Leeftijds groep	Gemiddelde	N	Gemiddelde	N
< 25 jr	1.44	7282	3.62	7050
25-29	1.42	10697	3.40	10249
30-34	1.44	8814	3.22	8370
35-39	1.50	7900	3.06	7549
40-44	1.52	7901	3.02	7531
45-49	1.56	6922	2.97	6655
50-54	1.62	5110	2.93	4911
55-59	1.76	3144	2.90	3081
60+	1.78	1069	2.82	1044
Total	1.51	58839	3.18	56440

Tabel B5.4 Gemiddelde scores op de afhankelijke variabelen, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07), uitgesplitst naar leeftijdsgroep en kwartaal

		ILC001 Wil organisatie respondent houden of wil repondent kwijt (excl waarde 0 'Missing')		ILC005 Kosten voor organisatie vergelijking (excl waarde 0 'Missing')	
Kwartaal	Leeftijds groep	Gemiddelde	N	Gemiddelde	N
200804 Q2	1 < 25 jr	1.37	672	3.51	670
	2 25-29	1.35	1056	3.34	1030
	3 30-34	1.39	830	3.09	815
	4 35-39	1.47	733	3.02	720
	5 40-44	1.46	700	2.98	690
	6 45-49	1.48	593	2.85	602
	7 50-54	1.63	416	2.91	406
	8 55-59	1.65	256	2.80	257
	9 60+	1.87	90	2.68	93
	Total	1.45	5346	3.11	5283
200807 Q3	1 < 25 jr	1.39	615	3.61	603
	2 25-29	1.37	1046	3.38	1020
	3 30-34	1.42	845	3.19	835
	4 35-39	1.47	821	3.00	814
	5 40-44	1.49	739	2.99	726
	6 45-49	1.58	586	2.95	568
	7 50-54	1.62	419	2.88	424
	8 55-59	1.72	237	2.83	232
	9 60+	1.77	74	2.83	77
	Total	1.47	5382	3.15	5299
200810 Q4	1 < 25 jr	1.37	706	3.56	702
	2 25-29	1.39	1134	3.35	1112
	3 30-34	1.37	1060	3.18	1031
	4 35-39	1.44	1014	3.02	992
	5 40-44	1.47	932	2.94	915
	6 45-49	1.48	802	2.91	797
	7 50-54	1.59	550	2.83	542
	8 55-59	1.77	285	2.82	285
	9 60+	1.51	79	2.80	82
	Total	1.45	6562	3.11	6458
200901 Q1	1 < 25 jr	1.44	502	3.64	496
	2 25-29	1.39	855	3.41	853

	3 30-34	1.39	835	3.14	814
	4 35-39	1.45	832	3.01	818
	5 40-44	1.50	750	3.00	733
	6 45-49	1.59	705	2.91	704
	7 50-54	1.59	449	2.88	439
	8 55-59	1.80	311	2.88	319
	9 60+	1.64	94	2.71	95
	Total	1.49	5333	3.11	5271
200907 Q3	1 < 25 jr	1.54	76	3.58	69
	2 25-29	1.34	92	3.15	88
	3 30-34	1.47	74	3.18	67
	4 35-39	1.58	72	3.04	69
	5 40-44	1.61	74	3.07	69
	6 45-49	1.68	80	2.89	73
	7 50-54	1.56	63	2.90	61
	8 55-59	1.64	39	2.86	35
	9 60+	2.18	11	2.73	11
	Total	1.55	581	3.09	542
200910 Q4	1 < 25 jr	1.42	407	3.67	379
	2 25-29	1.39	515	3.42	471
	3 30-34	1.41	375	3.20	331
	4 35-39	1.47	440	3.10	400
	5 40-44	1.46	426	3.01	385
	6 45-49	1.52	380	3.00	341
	7 50-54	1.63	271	3.01	257
	8 55-59	1.64	159	3.01	157
	9 60+	1.65	49	2.90	48
	Total	1.47	3022	3.20	2769
201001 Q1	1 < 25 jr	1.42	461	3.66	434
	2 25-29	1.42	583	3.36	530
	3 30-34	1.43	517	3.27	478
	4 35-39	1.51	467	3.16	422
	5 40-44	1.51	507	2.97	475
	6 45-49	1.49	479	3.08	442
	7 50-54	1.65	308	3.04	285
	8 55-59	1.70	227	2.95	221
	9 60+	1.72	93	2.91	85
	Total	1.50	3642	3.20	3372
201004 Q2	1 < 25 jr	1.44	495	3.67	471
	2 25-29	1.46	600	3.41	551
	3 30-34	1.47	444	3.21	398
	4 35-39	1.47	391	3.13	363
	5 40-44	1.55	449	3.05	410
	6 45-49	1.53	386	2.96	347
	7 50-54	1.55	365	2.97	345
	8 55-59	1.72	197	2.97	196
	9 60+	1.74	82	3.01	81
	Total	1.51	3409	3.21	3162
201007 Q3	1 < 25 jr	1.52	459	3.59	445
	2 25-29	1.45	585	3.46	561
	3 30-34	1.49	469	3.29	438
	4 35-39	1.54	417	3.06	389
	5 40-44	1.52	431	3.09	391
	6 45-49	1.60	363	2.95	340
	7 50-54	1.65	292	2.86	261
	8 55-59	1.73	158	2.97	149
	9 60+	1.93	55	2.71	55
	Total	1.54	3229	3.21	3029
201010 Q4	1 < 25 jr	1.47	333	3.69	311
	2 25-29	1.46	564	3.43	538
	3 30-34	1.55	422	3.38	393

	4 35-39	1.55	411	3.01	386
	5 40-44	1.66	385	3.05	357
	6 45-49	1.61	356	2.98	334
	7 50-54	1.75	258	2.90	241
	8 55-59	1.96	157	2.95	154
	9 60+	2.23	56	2.75	51
	Total	1.60	2942	3.20	2765
201101 Q1	1 < 25 jr	1.45	282	3.63	278
	2 25-29	1.43	471	3.39	446
	3 30-34	1.41	437	3.41	404
	4 35-39	1.45	358	3.14	341
	5 40-44	1.55	377	3.08	362
	6 45-49	1.64	314	3.05	301
	7 50-54	1.73	236	2.88	228
	8 55-59	1.86	158	2.82	153
	9 60+	1.78	51	2.73	52
	Total	1.53	2684	3.21	2565
201104 Q2	1 < 25 jr	1.53	348	3.61	343
	2 25-29	1.42	576	3.45	552
	3 30-34	1.45	420	3.30	393
	4 35-39	1.64	357	3.01	334
	5 40-44	1.54	401	3.03	375
	6 45-49	1.71	317	3.05	308
	7 50-54	1.67	250	2.92	235
	8 55-59	1.80	165	2.85	162
	9 60+	2.05	56	2.85	54
	Total	1.57	2890	3.20	2756
201107 Q3	1 < 25 jr	1.46	562	3.66	540
	2 25-29	1.46	780	3.37	748
	3 30-34	1.49	602	3.18	575
	4 35-39	1.57	482	3.10	450
	5 40-44	1.58	560	3.03	535
	6 45-49	1.55	458	3.11	441
	7 50-54	1.56	382	3.00	364
	8 55-59	1.83	240	2.91	232
	9 60+	1.59	71	2.90	70
	Total	1.54	4137	3.21	3955
201110 Q4	1 < 25 jr	1.47	497	3.70	470
	2 25-29	1.46	668	3.42	634
	3 30-34	1.44	570	3.31	536
	4 35-39	1.55	415	3.18	390
	5 40-44	1.58	500	3.14	473
	6 45-49	1.61	445	3.01	424
	7 50-54	1.57	354	3.04	337
	8 55-59	1.80	198	2.97	184
	9 60+	1.77	71	2.86	66
	Total	1.54	3718	3.26	3514
201201 Q1	1 < 25 jr	1.56	399	3.66	387
	2 25-29	1.49	625	3.49	593
	3 30-34	1.51	498	3.32	464
	4 35-39	1.60	364	3.12	352
	5 40-44	1.57	373	3.10	363
	6 45-49	1.59	361	3.03	351
	7 50-54	1.62	271	3.02	259
	8 55-59	1.73	210	2.99	210
	9 60+	1.84	76	2.84	64
	Total	1.57	3177	3.26	3043
201204 Q2	1 < 25 jr	1.44	358	3.68	346
	2 25-29	1.49	405	3.44	385
	3 30-34	1.59	322	3.16	308

	4 35-39	1.58	257	3.13	242
	5 40-44	1.56	242	3.03	220
	6 45-49	1.63	230	3.01	223
	7 50-54	1.72	169	2.90	169
	8 55-59	1.92	117	2.91	107
	9 60+	1.70	44	2.88	43
	Total	1.58	2144	3.23	2043
201207 Q3	1 < 25 jr	1.50	110	3.51	106
	2 25-29	1.36	142	3.55	137
	3 30-34	1.48	94	3.13	90
	4 35-39	1.65	69	3.22	67
	5 40-44	1.58	55	3.15	52
	6 45-49	1.78	67	2.92	59
	7 50-54	1.72	57	3.07	58
	8 55-59	1.77	30	3.14	28
	9 60+	1.71	17	3.00	17
	Total	1.56	641	3.27	614

Bijlage 6 Frequentieverdelingen survey vragen in model

Tabel B6.1 Verdeling van de afhankelijke variabelen, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC001 Wil organisatie respondent houden of wil repondent kwijt	Frequency	Percent
1 Hij wil me graag houden	4135	6.5
2 Hij wil me wel houden	38774	61.0
3 Het kan hem niets schelen, als ik wegga	12636	19.9
4 Hij is me liever kwijt	5467	8.6
5 Hij is me graag kwijt	1409	2.2
Missend	558	7.4
Total	63541	100.0

Tabel B6.2 Verdeling van de afhankelijke variabelen, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC005 Kosten van ouderen voor organisatie: vergelijking met zelf	Frequency	Percent
1 veel duurder	1562	2.5
2 duurder	9350	14.7
3 niet duurder, maar ook niet goedkoper	27312	43.0
4 goedkoper	13937	21.9
5 veel goedkoper	4284	6.7
Missend	7096	11.2
Total	63541	100.0

Tabel B6.3 Verdeling naar opleidingsniveau, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Opleiding	Frequency	Percent
1 Basis, VMBO, MAVO	12501	19.7
2 HAVO, VWO	4750	7.5
3 MBO	21332	33.6
4 HBO	16697	26.3
5 Universiteit	7258	11.4
Missend	1003	1.6
Total	63541	100.0

Tabel B6.4 Verdeling naar training in afgelopen jaar, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Hoeveel training ontvangen van werkgever in afgelopen jaar (0=0,..,6=2 mnd of meer)	Frequency	Percent
0 None	23386	36.8
1 1 - 2 days	12451	19.6
2 3 - 6 days	13227	20.8
3 1 - 2 weeks	5912	9.3
4 3 - 4 weeks	2839	4.5
5 1 - 2 months	1307	2.1
6 2 months or more	2308	3.6
Missend	2111	3.3
Total	63541	100.0

Tabel B6.5 Verdeling naar leeftijdsgroep, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Leeftijdsgroep	Frequency	Percent
1 < 25 jr	7723	12.2
2 25-29	11284	17.8
3 30-34	9387	14.8
4 35-39	8392	13.2
5 40-44	8386	13.2
6 45-49	7385	11.6
7 50-54	5522	8.7
8 55-59	3461	5.4
9 60+	1224	1.9
Missend	777	1.2
Total	63541	100.0

Tabel B6.6 Verdeling naar geslacht, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Geslacht	Frequency	Percent
0 Man	35737	56.2
1 Vrouw	26584	41.8
Missend	1220	1.9
Total	63541	100.0

Tabel B6.7 Verdeling naar arbeidstijd, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Voltijder	Frequency	Percent
0 Deeltijder	15790	24.9
1 Voltijder	46533	73.2
Missend	1218	1.9
Total	63541	100.0

Tabel B6.8 Verdeling naar bedrijfsgrootte, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

Bedrijfsgrootte (1=<10,..,5>500)	Frequency	Percent
1 <10	9454	14.9
2 10-50	17593	27.7
3 50-100	7871	12.4
4 100-500	13815	21.7
5 >500	13962	22.0
Missend	846	1.3

Total	63541	100.0

Tabel B6.9 Verdeling naar aaantal keren ziekteverzuim, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC020a Aantal KEER ziekteverzuim laatste 12 maanden	Frequency	Percent
Geen	28728	45.2
1	15465	24.3
2	9145	14.4
3	3208	5.0
4	1206	1.9
5	602	0.9
6	248	0.4
7	116	0.2
8	99	0.2
9	19	0.0
10	193	0.3
11	13	0.0
12	38	0.1
13	7	0.0
14	21	0.0
15	32	0.1
16	5	0.0
17	3	0.0
18	3	0.0
19	12	0.0
20	160	0.3
Missend	4218	6.6
Total	63541	100.0

Tabel B6.10 Verdeling naar aantal dagen ziekteverzuim, data van de gehele meetperiode (2008/04 t/m 2012/07)

ILC021a Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden	Frequency	Percent
Geen	28728	45.2
1	2491	3.9
2	4768	7.5
3	4230	6.7
4	3141	4.9
5	3526	5.5
6	1423	2.2
7	1470	2.3
8	840	1.3
9	370	0.6
10	1876	3.0
11	123	0.2
12	425	0.7
13	104	0.2

14	932	1.5
15	520	0.8
16	131	0.2
17	74	0.1
18	95	0.1
19	52	0.1
20	4046	6.4
Missend	4176	6.6
Total	63541	100.0

Bijlage 7 Frequentieverdelingen overige survey vragen

Tabel B7.1 Gemiddelde scores op de afhankelijke variabelen per kwartaal.

Survey maand		ILC001 Als je kijkt naar je baan, denk je dan dat je organi-satie	ILC005 In verge-lijking met anderen ben ik voor mijn organisatie
		1 = je graag wil houden, .. , 5 = je graag kwijt wil	1 = veel duurder, .. , 5 = veel goedkoper
200804	Gem.	1.45	3.11
	N	5346	5283
200807	Gem.	1.47	3.15
	N	5382	5299
200810	Gem.	1.45	3.11
	N	6562	6458
200901	Gem.	1.49	3.11
	N	5333	5271
200907	Gem.	1.55	3.09
	N	581	542
200910	Gem.	1.47	3.20
	N	3022	2769
201001	Gem.	1.50	3.20
	N	3642	3372
201004	Gem.	1.51	3.21
	N	3409	3162
201007	Gem.	1.54	3.21
	N	3229	3029
201010	Gem.	1.60	3.20
	N	2943	2766
201101	Gem.	1.53	3.21
	N	2684	2565
201104	Gem.	1.57	3.20
	N	2892	2758
201107	Gem.	1.54	3.21
	N	4137	3955
201110	Gem.	1.54	3.26
	N	3718	3514
201201	Gem.	1.57	3.26
	N	3178	3044
201204	Gem.	1.58	3.23
	N	2145	2044
201207	Gem.	1.56	3.27
	N	641	614
Total	Gem.	1.51	3.18

	N	58844	56445

Tabel B7.2. Gemiddelde scores op de verzuim variabelen per kwartaal.

Survey maand		ILC019 Heb je in de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd vanwege ziekte?	ILC020a Aantal KEREN ziekteverzuim laatste 12 maanden	ILC021a Aantal DAGEN ziekteverzuim laatste 12 maanden
		1 = Ja , 0 = Nee		
200804	Gem.	.54	1.1830	3.8778
	N	5467	5468	5468
200807	Gem.	.51	1.0747	3.5675
	N	5509	5511	5511
200810	Gem.	.53	1.1829	3.6343
	N	6685	6685	6685
200901	Gem.	.55	1.2388	3.9197
	N	5461	5462	5462
200907	Gem.	.53	1.0624	4.3048
	N	598	598	598
200910	Gem.	.51	1.0440	3.7963
	N	3074	3070	3072
201001	Gem.	.53	1.0787	4.0232
	N	3648	3622	3619
201004	Gem.	.52	1.1220	4.0523
	N	3294	3255	3254
201007	Gem.	.49	.9957	3.7546
	N	3307	3287	3285
201010	Gem.	.48	.9922	3.3928
	N	2989	2966	2971
201101	Gem.	.54	1.0458	3.8295
	N	2740	2705	2711
201104	Gem.	.51	1.0174	3.7283
	N	2934	2912	2919
201107	Gem.	.51	.9995	3.5794
	N	4148	4116	4130
201110	Gem.	.50	.9784	3.4355
	N	3752	3723	3730
201201	Gem.	.51	1.0356	3.6150
	N	3207	3187	3186
201204	Gem.	.51	.9966	3.4605
	N	2150	2127	2132
201207	Gem.	.52	1.1248	3.6780
	N	634	629	632
Total	Gem.	.52	1.0848	3.7235
	N	59597	59323	59365

Tabel B7.3. Gemiddelde scores op de pensioen leeftijds variabelen en de variabelen inzake de leefitjdsopbouw bedrijf per kwartaal.

Survey maand		ILC013a Hoeveel werknemers in jouw organisatie zijn Jonger dan 25 jaar	ILC013b Hoeveel werknemers in jouw organisatie zijn Tussen 25 en 50 jaar	ILC013c Hoeveel werknemers in jouw organisatie zijn Ouder dan 50 jaar	stopwor1 Op welke leeftijd zou je willen stoppen met werken?	stopwor2 Op welke leeftijd verwacht je te kunnen stoppen met werken?
		1 = 0 - 20 %, .. , 5 = 80 - 100 %	1 = 0 - 20 %, .. , 5 = 80 - 100 %	1 = 0 - 20 %, .. , 5 = 80 - 100 %		
200804	Gem.	1.64	3.07	1.65	59.90	63.63
	N	4452	4594	4295	113	113
200807	Gem.	1.67	3.10	1.72	59.71	64.00
	N	4452	4606	4306	1997	1997
200810	Gem.	1.63	3.11	1.72	60.39	64.18
	N	5489	5695	5323	3646	3647
200901	Gem.	1.66	3.12	1.74	60.66	64.44
	N	4345	4513	4268	3593	3595
200907	Gem.	1.63	3.14	1.66	61.01	65.03
	N	408	425	389	605	605
200910	Gem.	1.61	3.17	1.64	61.26	64.65
	N	2091	2256	2003	3221	3217
201001	Gem.	1.57	3.18	1.70	61.45	64.95
	N	3553	3756	3453	4868	4872
201004	Gem.	1.67	3.13	1.66	60.98	64.79
	N	2189	2371	2081	3341	3340
201007	Gem.	1.67	3.18	1.63	61.15	64.94
	N	2236	2400	2119	3402	3411
201010	Gem.	1.55	3.25	1.64	61.43	65.29
	N	2003	2173	1954	3036	3032
201101	Gem.	1.58	3.23	1.65	61.37	65.34
	N	2161	2318	2077	2970	2973
201104	Gem.	1.60	3.18	1.70	61.23	65.55
	N	1913	2060	1848	2976	2981
201107	Gem.	1.66	3.18	1.67	61.42	65.66
	N	2719	2933	2637	4202	4214
201110	Gem.	1.62	3.17	1.67	61.71	65.91
	N	2477	2681	2387	3777	3790
201201	Gem.	1.67	3.19	1.68	61.72	65.97
	N	2075	2254	1995	3254	3261
201204	Gem.	1.71	3.14	1.69	61.73	66.30
	N	1399	1509	1352	2179	2181
201207	Gem.	1.67	3.21	1.75	62.21	66.36
	N	421	452	411	643	645
Total	Gem.	1.63	3.15	1.69	61.20	65.15
	N	44383	46996	42898	47823	47874

******