



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Hoe ziet **langer doorwerken** eruit?

De gezondheid en het werkvermogen
van werkende 55-plussers

Hoe ziet langer doorwerken eruit?

De gezondheid en het werkvermogen van werkende 55-plussers

RIVM-briefrapport 2025-0137

Colofon

© RIVM 2025

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

DOI 10.21945/RIVM-2025-0137

M. van der Noordt (auteur), RIVM
G. de Boer (auteur), RIVM
P.E.D. Eysink (auteur), RIVM

Contact:
P.E.D. Eysink
Toekomstverkennen Volksgezondheid
petra.eysink@rivm.nl

Dit onderzoek werd verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van Kennisvraag Kerncijfers beroepsziekten en Gezondheid beroepsbevolking.

Dit is een uitgave van:
**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**
Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
Nederland
www.rivm.nl

Publiekssamenvatting

Hoe ziet langer doorwerken eruit?

De gezondheid en het werkvermogen van werkende 55-plussers

Veel mensen werken nu langer door dan tien jaar geleden. Dit komt vooral door veranderingen in het pensioenbeleid, zoals de hogere AOW-leeftijd. De meeste werkenden zijn over het algemeen gezond en in staat om te werken (in jargon heet dat een 'goed werkvermogen' hebben). Maar sommigen werken door met gezondheidsklachten of doen dat terwijl hun werkvermogen niet meer zo goed is.

De Nederlandse overheid vindt het belangrijk dat mensen gezond en met een goed werkvermogen hun pensioen halen. Het RIVM onderzocht daarom hoeveel jaren mensen langer werken en in welke conditie. Voor het onderzoek zijn werkenden vergeleken die 55 jaar of ouder waren in 2010, 2015 en 2019.

Mensen die 55 jaar waren in 2010 hebben gemiddeld nog 8,5 jaar doorgewerkt. Mensen die in 2019 deze leeftijd hadden, werken naar verwachting nog 11 jaar door. Dat is dus 2,5 jaar langer dan de 55-jarigen van 2010. Deze *extra* werkjaren brengen de meesten gemiddeld genomen door in goede gezondheid en met een goed werkvermogen. In *de hele periode* vanaf 55 jaar werken mensen gemiddeld anderhalf jaar in slechte gezondheid en 2,5 jaar met minder werkvermogen.

Voor sommige groepen werkenden is het lastiger om in goede conditie tot de AOW-leeftijd door te werken. Vooral voor mensen met weinig opleiding en mensen in zware beroepen, zoals in de bouw, landbouw, industrie en het onderwijs. Mensen met fysiek zwaar werk, werken ongeveer een jaar langer terwijl ze zich daartoe minder goed in staat voelen, dan mensen die lichter werk doen. Dit geldt ook voor werkenden met emotioneel zwaar werk, met weinig zelfstandigheid of weinig steun van collega's.

Het is positief dat veel mensen steeds langer gezond kunnen blijven werken, maar de AOW-leeftijd gaat nog verder omhoog. Of werkenden ook dan in goede conditie kunnen blijven werken is niet bekend. Nu al is extra aandacht nodig voor groepen die moeite hebben om gezond inzetbaar te blijven. Werkgevers en de overheid kunnen hierbij helpen door mensen in zware beroepen te ondersteunen, ander werk aan te bieden of de mogelijkheid geven om eerder te stoppen met werken.

Trefwoorden: werkduurverwachting, duurzame inzetbaarheid, gezondheid, werkvermogen, AOW-leeftijd, zware beroepen, pensioen, arbeidsomstandigheden, werkjaren, ondersteuning

Synopsis

What does working to an older age look like?

The health and work ability of the working population aged 55 and over

These days, many people work to an older age than they did a decade ago. This is mainly due to changes in pension policy, such as a higher state pension age. Generally speaking, most of the working population is healthy and able to work (this is called a 'good work ability'). However, some people experience health problems later in their working life or continue to work even though their work ability has been reduced.

The Dutch government believes it is important that people reach the state pension age in good health and with a good work ability. With that in mind, RIVM has investigated how many additional working years people work and in what condition. For this study, workers who were aged 55 and over in 2010, 2015 and 2019 were compared.

People who were 55 years old in 2010 continued working for an average of 8.5 years. People who were of the same age in 2019 are expected to continue working for 11 years, so 2.5 years more than the 55-year-olds in 2010. On average, workers spend these *additional* working years in good health and with a good work ability. Throughout the *entire* period after the age of 55, people work for an average of 1.5 years in poor health and 2.5 years with a reduced work ability.

For some groups of workers, it is more difficult to continue working in good condition until the state pension age. This is particularly true for those with little education and those in demanding jobs, such as workers in the construction sector, agriculture, industry and education. People who carry out physically demanding work, work about a year longer while feeling less able to do so, compared to those in less demanding jobs. This is also the case for those who carry out emotionally demanding work, for those who experience little autonomy at work or those who receive little support from colleagues.

The fact that many people are able to work to an increasingly older age in good health is a positive sign, but the state pension age will increase even further. It is unknown what effect this will have on health and the work ability in the future. Special attention is already required for groups who are struggling with their sustainable employability. Employers and the government can help by supporting those who carry out high demanding work, offering them other work or giving them the opportunity to stop working at an earlier age.

Keywords: working life expectancy, sustainable employability, perceived health, work ability, state pension age, demanding jobs, working conditions, working years, job support

Inhoudsopgave

Samenvatting — 9

1 Inleiding — 13

2 Methode — 17

- 2.1 Definities — 17
- 2.2 Databronnen — 17
- 2.3 Indicatoren — 18
- 2.4 Steekproef — 22
- 2.5 Data-analyses — 23

3 Studiepopulatie — 25

- 3.1 Beschrijving studiepopulatie — 25
- 3.2 Representativiteit en generaliseerbaarheid studiepopulatie — 27

4 Verandering in de werkduurverwachting — 29

- 4.1 Totale werkduurverwachting — 29
- 4.2 Werkduurverwachting in goede en slechte gezondheid — 30
- 4.3 Werkduurverwachting met goed en verminderd werkvermogen — 31

5 Verschillen in werkduurverwachting tussen groepen — 35

- 5.1 Mannen en vrouwen — 35
- 5.2 Opleidingsachtergrond — 36
- 5.3 Beroepsgroepen — 38

6 Werkomstandigheden — 41

- 6.1 Fysieke belasting — 41
- 6.2 Psychosociale arbeidsbelasting — 41

7 Discussie — 45

- 7.1 Belangrijkste bevindingen — 45
- 7.2 Bevindingen in het licht van bestaande literatuur — 47
- 7.3 Methodologische reflectie — 48
- 7.4 Implicaties voor beleid — 50
- 7.5 Conclusie — 51

Dankwoord — 53

Literatuur — 55

Bijlage 1 Selectieve uitval STREAM — 59

Bijlage 2 Werkduurverwachting naar beroep — 60

Bijlage 3 Werkduurverwachting naar werkomstandigheden in goede en slechte gezondheid — 62

Samenvatting

Sinds 2006 stijgt de gemiddelde leeftijd waarop mensen stoppen met werken: van 60,9 jaar in 2006 naar 66,1 jaar in 2024. Daarmee kunnen we spreken van ruim vijf extra werkjaren in de afgelopen twintig jaar. Er liggen allerlei beleidsmaatregelen aan deze stijging ten grondslag, zoals het afschaffen van vroegpensioenregelingen en de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd sinds 2013. Tegelijkertijd zijn er zorgen in de maatschappij of werkenden deze stijgende AOW-leeftijd wel kunnen bijbenen, zeker in beroepen met zware fysieke of psychosociale belasting.

Doel en methoden

Het doel van dit rapport is om een beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden. Dat wil zeggen dat we kijken in hoeverre werkenden *gezond zijn en in staat* zijn om door te werken tot hun pensioen. We doen dit door *de werkduurverwachting* te berekenen. De werkduurverwachting is een indicator die aangeeft hoe lang mensen vanaf een bepaalde leeftijd gemiddeld nog doorwerken, en of deze jaren in goede gezondheid en met goed werkvermogen worden doorgebracht. Onder werkvermogen wordt de mate waarin iemand lichamelijk en mentaal in staat is om te werken verstaan.

In dit rapport kijken we in hoeverre werkende 55-plussers de afgelopen jaren in staat zijn geweest om gezond en met goed werkvermogen door te werken, en of dit is veranderd over de tijd, waarin onder andere de AOW-leeftijd stapsgewijs werd verhoogd. We onderzoeken hierbij of er verschillen waren tussen verschillende groepen werkenden. Ten slotte kijken we in hoeverre werkomstandigheden een rol spelen in het duurzaam inzetbaar houden van werkenden. Dit alles doen we voor drie verschillende cohorten: 55-plussers in 2010 (cohort 2010), 55-plussers uit 2015 (cohort 2015) en 55-plussers uit 2019 (cohort 2019).

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van gegevens over gezondheid, werkomstandigheden en arbeidsdeelname. Gezondheidsgegevens en werkomstandigheden zijn zelfgerapporteerd en afkomstig van de cohortstudie STREAM (Study on TRansitions in Employment, Ability and Motivation), een grootschalig longitudinaal onderzoek van TNO. Gegevens over arbeidsdeelname zijn registratiedata afkomstig van de CBS microdata. De gekoppelde gegevens geven informatie over de (verandering van de) gezondheid en het werkvermogen van werkenden en hun uittreedleeftijd.

Resultaten

De belangrijkste conclusies op basis van de resultaten zijn:

- De extra werkjaren worden vooral doorgebracht in goede gezondheid en goed werkvermogen
- Ongezonde werkenden en werkenden met een verminderd werkvermogen werken wel langer door in slechte gezondheid en verminderd werkvermogen

- De toename in werkjaren in slechte gezondheid of verminderd werkvermogen is niet direct te zien onder totale groep 55-jarigen
- In de periode vanaf 55 jaar werken mensen gemiddeld 1,5 jaar in slechte gezondheid en 2,5 jaar met verminderd werkvermogen
- Bepaalde groepen, zoals werkenden met weinig opleiding en uit bepaalde beroepen, werken meer jaren in slechte gezondheid en een verminderd werkvermogen
- Werkenden in ongunstige werkomstandigheden werken meer jaren met een verminderd werkvermogen

Hieronder gaan we daar dieper op in.

Extra werkjaren vooral doorgebracht in goede gezondheid en goed werkvermogen

De totale werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd nam in deze studie met tweeëneenhalf jaar toe, van 8,5 jaar in cohort 2010 naar 11 jaar in cohort 2019. Deze extra werkjaren werden doorgebracht in goede gezondheid en goed werkvermogen. De gemiddelde werkduurverwachting in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen bleef nagenoeg gelijk over de jaren. Dit geldt voor 55-jarigen in het algemeen, ongeacht hun gezondheidstoestand of werkvermogen op dat moment.

Ongezonde werkenden en werkenden met een verminderd werkvermogen werken wel langer door in slechte gezondheid en verminderd werkvermogen

Voor ongezonde 55-jarigen geldt dat zij in 2019 acht maanden langer werken in slechte gezondheid dan de 55-jarigen in 2010. De 55-jarigen met een verminderd werkvermogen in 2019 werken een half jaar langer met een verminderd werkvermogen dan de 55-jarigen in 2010. Voor werkenden die zich ongezond voelen en niet volledig in staat zijn om te werken is het langer doorwerken mogelijk niet vrijwillig en/of plezierig.

Toename werkjaren in slechte gezondheid of verminderd werkvermogen niet direct te zien onder totale groep 55-jarigen

De stijging in de werkjaren met slechte gezondheid of verminderd werkvermogen van ongezonde werkenden en werkenden met een verminderd werkvermogen valt weg wanneer we kijken naar de totale groep 55-jarigen. Dit komt omdat het aandeel werkenden met slechte gezondheid en een verminderd werkvermogen iets is afgenomen over de jaren, waardoor het gemiddelde aantal werkjaren gelijk bleef. Het is belangrijk te onderkennen dat, sinds de verhoging van de AOW-leeftijd, er wel degelijk groepen mensen zijn die langer doorwerken in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen.

In de hele periode vanaf 55 jaar werken mensen gemiddeld 1,5 jaar in slechte gezondheid en 2,5 jaar met verminderd werkvermogen

55-plussers in 2019 werken gemiddeld anderhalf jaar in slechte gezondheid en tweeënhalf jaar met een verminderd werkvermogen. Dit betekent dat ongeveer een achtste van de resterende werkjaren in slechte gezondheid wordt doorgebracht, en een kwart met een verminderd werkvermogen. Dit is vermoedelijk nog een onderschatting van de werkelijke doorgebrachte werkjaren in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen. Enerzijds is het een goed teken dat

mensen, ondanks hun gezondheidsproblemen en verminderde werkvermogen, door kunnen werken. Anderzijds betekent dit dat 55-plussers mogelijk een kwart van de resterende werkjaren niet volledig inzetbaar zijn. Zij kunnen bijvoorbeeld minder productief zijn en vaker verzuimen door ziekte.

Bepaalde groepen werken meer jaren in slechte gezondheid en een verminderd werkvermogen

Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1, en werkenden in bepaalde beroepsgroepen - zoals leerkrachten en werknemers in ambachtelijke, agrarische, industriële en dienstverlenende beroepen - werken gemiddeld meer jaren in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen. Er zijn geen verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen.

Werkenden in ongunstige werkomstandigheden werken meer jaren met een verminderd werkvermogen

Conform de verwachting brengen werkenden met een hoge fysieke werkbelasting meer werkjaren door met een verminderd werkvermogen dan werkenden met een lage fysieke werkbelasting. Dit geldt ook voor werkenden met ongunstige psychosociale arbeidsomstandigheden, zoals hoge emotionele belasting, weinig autonomie en weinig sociale steun. Er werd geen verschil gevonden in de werkduurverwachting in verminderd werkvermogen tussen werkenden met hoge of lage taakeisen.

Betekenis voor beleid en praktijk

Het beleid dat er de laatste jaren op is gericht om mensen langer door te laten werken heeft een aantal uitwerkingen gehad. Zo zijn mensen inderdaad langer door gaan werken, en blijken de extra werkjaren over het algemeen in goede gezondheid en goed werkvermogen doorgebracht te zijn. Dit is in principe goed nieuws voor beleidsmakers. Het is echter belangrijk om te benadrukken dat deze resultaten betrekking hebben op de duurzame inzetbaarheid van werkenden tot op heden, en dat dit geen garanties biedt voor de toekomst, waarin de AOW-leeftijd nog verder zal stijgen.

Ook laat de huidige studie zien dat het positieve beeld niet voor alle groepen werkenden geldt. Wanneer we verder kijken dan alleen de uittreedleeftijd, blijkt dat het aantal werkjaren in goede gezondheid of met goed werkvermogen tussen verschillende subgroepen sterk kan verschillen. Voor sommige groepen staat de duurzame inzetbaarheid dan ook onder druk. Het is daarom van belang om niet alleen te letten op hoe lang mensen doorwerken, maar ook te monitoren in welke gezondheid en met welk werkvermogen deze jaren worden doorgebracht. Dit biedt beleidsmakers een vollediger beeld en helpt om tijdig te sturen op knelpunten.

Om alle werkenden gezond en met voldoende werkvermogen aan het werk te houden, is ondersteuning op maat noodzakelijk voor de verschillende subgroepen die in deze studie zijn geïdentificeerd. Het gaat hierbij onder meer om werkenden met een primair onderwijs-, vmbo-, of mbo1-opleidingsachtergrond, en werkenden in ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen, dienstverlenende beroepen en

leerkrachten. Voorbeelden van dienstverlenende beroepen zijn kok, schoonmaker of kapper. De ondersteuning kan zich richten op het verbeteren van werkomstandigheden, zoals het verminderen van fysieke en psychosociale arbeidsbelasting. Daarnaast is het belangrijk om te onderzoeken welke aanvullende maatregelen nodig zijn om deze specifieke groepen langer en duurzaam inzetbaar te houden.

1 Inleiding

Sinds 2006 stijgt de gemiddelde leeftijd waarop mensen stoppen met werken. Zo steeg de gemiddelde pensioenleeftijd onder werknemers met ruim vijf jaar, van 60,9 in 2006 naar 66,1 in 2024 (CBS, 2025). Daarmee mogen we spreken van ruim vijf extra werkjaren in de afgelopen twintig jaar. Er liggen allerlei beleidsmaatregelen aan deze stijging ten grondslag, zoals het afschaffen van vroegpensioenregelingen, strengere toelatingsregels voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheidsuitkeringen, en de stapsgewijze verhoging van de AOW¹-leeftijd sinds 2013 (Bolhaar et al., 2017).

Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd in 2013 bestaan er binnen de samenleving zorgen over de haalbaarheid voor werkenden om tot de hogere pensioenleeftijd door te blijven werken. Dit zijn begrijpelijke zorgen, gezien er op oudere leeftijd steeds meer gezondheidsproblemen optreden (RIVM, 2024). Daarnaast vereisen sommige banen zware fysieke of mentale inspanning waardoor er veel gevraagd wordt van deze werkenden. Zeker op oudere leeftijd kan er een mismatch ontstaan tussen de eisen van het werk en het werkvermogen van werkenden (Gezondheidsraad, 2018).

Het is in het belang van werkenden, werkgevers en de overheid om mensen zo gezond mogelijk aan het werk te houden. Daarom gebeurt er al veel op dit vlak. Zo is er veel aandacht voor het duurzaam inzetbaar houden van werknemers. Werkgevers worden bijvoorbeeld gestimuleerd om maatregelen te nemen om zo veilig en gezond mogelijk te werken, preventieve maatregelen te nemen en werknemers een leven lang ontwikkelen aan te bieden (SER, 2025; Van den Heuvel & Koopmans, 2020). Daarnaast is de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) in werking getreden in 2021, waarbij afspraken zijn gemaakt dat werkenden in zware beroepen maximaal drie jaar eerder kunnen stoppen met werken dan de geldende AOW-leeftijd (SZW & Stichting van de Arbeid, 2025).

In dit onderzoek richten we ons op de oudere beroepsbevolking in de periode van 2010 tot en met 2023. In deze periode nam het aantal werkenden in de leeftijd 55 tot 65 jaar toe van bijna 1,1 miljoen naar ruim 1,8 miljoen (Opendata.cbs.nl, 2020; Opendata.cbs.nl, 2025a). De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers steeg in deze periode van 62,8 jaar naar 65,9. Mensen werkten dus langer door. Eerder rapporteerde het RIVM over de verandering in de gezondheid van de beroepsbevolking tussen 2012 en 2020 (Van der Noordt & Eysink, 2023). Hieruit bleek dat, ondanks het langer doorwerken, het aandeel oudere werkenden met een minder dan goede gezondheid in deze periode iets afnam (van 19% naar 17%). De oudere beroepsbevolking leek dus iets gezonder te zijn geworden. Het is nog onduidelijk of de stijging van de arbeidsdeelname invloed heeft gehad op *hoe lang* mensen in goede, dan wel in minder dan goede gezondheid

¹ AOW: Algemene Ouderdomswet

doorwerkten. Ook is het onduidelijk of het werkvermogen van oudere werkenden is veranderd over deze jaren.

Het doel van dit rapport is om een beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden. Dat wil zeggen dat we kijken in hoeverre werkenden *gezond en in staat* zijn om door te werken tot hun pensioen.

We doen dit door *de werkduurverwachting* te berekenen. De werkduurverwachting is een indicator die aangeeft hoe lang mensen vanaf een bepaalde leeftijd naar verwachting nog doorwerken. Door de werkduurverwachting op te delen in werkjaren in goede gezondheid en slechte gezondheid, en in werkjaren in goed werkvermogen² en verminderd werkvermogen, krijgen we meer inzicht in de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

In dit rapport kijken we in hoeverre werkenden de afgelopen jaren in staat zijn geweest om gezond en in goed werkvermogen door te werken, en of dit is veranderd na de verhoging van de AOW-leeftijd. Daarbij onderzoeken we of er verschillen waren tussen verschillende groepen werkenden. Ten slotte kijken we in hoeverre werkomstandigheden een rol spelen in het duurzaam inzetbaar houden van werkenden. Om de veranderingen in de tijd te belichten doen we dit voor drie verschillende cohorten: 55-plussers in 2010 (cohort 1), 55-plussers uit 2015 (cohort 2) en 55-plussers uit 2019 (cohort 3).

Zodoende komen de volgende onderzoeksvragen aan bod:

1. In hoeverre is de totale werkduurverwachting van 55-plussers veranderd sinds 2010?
2. Werden de extra werkjaren doorgebracht in...
 - a. goede of slechte gezondheid?
 - b. goed of verminderd werkvermogen?
3. Is er een verschil tussen groepen met verschillende achtergrond kenmerken (geslacht, opleidingsachtergrond en beroep) in de werkduurverwachting in...
 - a. goede of slechte gezondheid?
 - b. goed of verminderd werkvermogen?
4. Is er een verschil in de werkduurverwachting in goed en verminderd werkvermogen tussen werkenden met gunstige en minder gunstige werkomstandigheden?

De onderzoeksvragen worden beantwoord door gebruik te maken van gegevens over gezondheid, werkomstandigheden en arbeidsdeelname. Gezondheidsgegevens en werkomstandigheden zijn zelfgerapporteerd en afkomstig van de cohortstudie STREAM (Study on TRansitions in Employment, Ability and Motivation), een grootschalig longitudinaal onderzoek van TNO. Gegevens over arbeidsdeelname zijn registratiedata afkomstig van de CBS microdata. De gekoppelde gegevens geven informatie over de (verandering van de) gezondheid en het werkvermogen van werkenden en hun uittreedleeftijd.

² Werkvermogen geeft de mate aan waarin iemand lichamelijk en mentaal in staat is om te werken.

Leeswijzer

In **hoofdstuk 2** beschrijven we de gebruikte methoden en gegevens. **Hoofdstuk 3** beschrijft de studipopulatie van STREAM. Doordat STREAM in enkele opzichten afwijkt van de algemene oudere beroepsbevolking is de studipopulatie niet volledig representatief. In dit hoofdstuk worden de potentiële verschillen met de algemene oudere beroepsbevolking beschreven en de implicaties voor de resultaten besproken. In **hoofdstuk 4** komen de eerste twee onderzoeksvragen aan bod. Hierbij berekenen we de werkduurverwachting voor drie verschillende geboortecohorten. Zo kunnen we zien in hoeverre de totale werkduurverwachting, en de werkduurverwachting in goede/slechte gezondheid of goed/verminderd werkvermogen, veranderde ten tijde van stijgende arbeidsparticipatie. In **hoofdstuk 5** worden verschillen in de werkduurverwachting tussen groepen onderzocht. Hierbij ligt de focus op welke groepen meer werkjaren doorbrengen in slechte gezondheid en een verminderd werkvermogen. Deze informatie biedt inzicht welke groepen meer ondersteuning nodig hebben om gezond en in goed werkvermogen door te kunnen werken. In **hoofdstuk 6** komt de laatste onderzoeksvraag aan bod. Hierin kijken we in hoeverre de werkduurverwachting in goed en een verminderd werkvermogen verschilt tussen werkenden met gunstige en ongunstige werkomstandigheden. Deze resultaten laten zien welke werkomstandigheden kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Tot slot volgen in **hoofdstuk 7** de conclusies uit eerdere hoofdstukken. We staan hier ook stil bij de methodologie en implicaties voor het beleid.

2 Methode

In dit hoofdstuk beschrijven we de definities, databronnen, indicatoren en data-analyse die gebruikt zijn in de huidige rapportage.

2.1 Definities

Werkduurverwachting

De werkduurverwachting is een indicator die aangeeft hoe lang mensen vanaf een bepaalde leeftijd gemiddeld nog doorwerken. De werkduurverwachting kan over verschillende perioden of cohorten berekend worden. Door het vergelijken van de werkduurverwachting in verschillende perioden of cohorten kun je zien of en in hoeverre de werkduurverwachting toeneemt. Daarnaast kun je extra variabelen toevoegen aan deze indicator, zoals "gezondheid". Zo kun je berekenen in hoeverre de werkduurverwachting gemiddeld bestaat uit werkjaren in goede gezondheid en werkjaren in slechte gezondheid.

Er kan ook gekeken worden naar het verschil in de resterende werkjaren (werkduurverwachting) tussen gezonde en ongezonde werkenden. Deze opsplitsingen kunnen ook voor andere variabelen worden gedaan, zoals werkvermogen. Daarnaast kunnen covariaten worden toegevoegd om te kijken of de gezonde/ongezonde/totale werkduurverwachting verschilt tussen bepaalde groepen, bijvoorbeeld mannen versus vrouwen.

Gezondheid

Gezondheid gaat in dit rapport over de gezondheidstoestand zoals een persoon die zelf ervaart, en is gemeten aan de hand van de indicator 'ervaren gezondheid' (voor details zie paragraaf 2.3). We onderscheiden werkenden met een goede gezondheid ('uitstekend', 'zeer goed' en 'goed') en werkenden met een slechte gezondheid ('matig' en 'slecht'). Ter bevordering van de leesbaarheid worden werkenden die aangeven een matig/slechte gezondheid te hebben in het rapport soms aangeduid als 'ongezonde werkenden'.

Werkvermogen

Werkvermogen is de mate waarin werkenden zich lichamelijk en mentaal in staat voelen om te werken. Dit is gemeten aan de hand van de 'Work Ability Index' (voor details zie paragraaf 2.3). We onderscheiden werkenden met een goed werkvermogen ($\text{score} \geq 8$) en werkenden met een verminderd werkvermogen ($\text{score} < 8$).

2.2 Databronnen

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen maken we gebruik van STREAM en CBS microdata.

STREAM (Study on TRansitions in Employment, Ability and Motivation)

STREAM is een grootschalig longitudinaal vragenlijstonderzoek onder werknemers, zelfstandigen en niet-werkende personen in de leeftijd van 45 tot 64 jaar tijdens de eerste meting in 2010. In totaal deden 15.118 deelnemers mee aan de eerste ronde. Vervolgmetingen zijn uitgevoerd in 2011, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017, 2019, 2021 en 2024. Alleen de

laatste meting werd níet meegenomen in dit onderzoek. In 2015 is de STREAM-populatie aangevuld met een nieuwe onderzoeksgroep 45-64 jarigen zodat de jongste leeftijdsgroep weer vertegenwoordigd was en de totale omvang steeg (Van Zon et al., 2025). De deelnemers uit dit aanvullende cohort hebben we echter niet kunnen meenemen in de analyses omdat de enquêtegegevens van deze deelnemers niet konden worden gekoppeld aan de microdata van het CBS.

CBS microdata

De volgende bestanden zijn gebruikt uit de niet-openbare microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)³: GBAPERSOONTAB, SECMBUS en GBAOVERLIJDENTAB. Deze microdata zijn onder voorwaarden voor statistisch en wetenschappelijk onderzoek toegankelijk. De resultaten zijn gebaseerd op eigen berekeningen van het RIVM.

2.3 Indicatoren

STREAM

Ervaren gezondheid

De ervaren gezondheid wordt gemeten met de vraag: 'Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?'. Antwoordcategorieën zijn: 'uitstekend', 'zeer goed', 'goed', 'matig' en 'slecht'. We onderscheiden deelnemers met een *goede gezondheid* ('uitstekend', 'zeer goed' en 'goed') en deelnemers met een *slechte gezondheid* ('matig' en 'slecht'). Voor de leesbaarheid worden werkenden die aangeven een matig/slechte gezondheid te hebben in het rapport soms aangeduid als 'ongezonde werkenden'.

Werkvermogen

Werkvermogen is gemeten aan de hand van de eerste dimensie van de 'Work Ability Index' (Ilmarinen, 2009). Deze vraag start met een uitleg over het begrip werkvermogen: de mate waarin de werknemer zowel lichamelijk als mentaal in staat is om te werken. Daarna wordt er gevraagd: 'Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen?'. Antwoorden kunnen variëren van 0 'geheel niet in staat om te werken' tot 10 'werkvermogen in uw beste periode'. Scores van 8 en hoger definiëren we als 'goed werkvermogen' en onder de 8 als 'verminderd werkvermogen'. Dit afkappunt is gebaseerd op wat gebruikelijk is in de literatuur (o.a. Gould et al., 2008; El Fassi et al., 2013; Van den Heuvel & Koopmans, 2020).

Opleidingsachtergrond

Werkenden zijn ingedeeld in een van de volgende drie clusters:

- Primair onderwijs/vmbo/mbo1: Geen onderwijs tot en met LBO/VBO/VMBO, beroepsgericht/MBO-1
- Havo, vwo- of mbo-onderwijsachtergrond: MAVO/ HAVO/ VWO/ VMBO-theoriegericht/MBO-2+
- Hbo/universitaire onderwijsachtergrond: HBO/WO/Postdoctoraal onderwijs

³ www.cbs.nl, 2025. Catalogus microdata. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/catalogus-microdata>

Beroep

We onderscheiden elf typen beroepen op basis van de volgende vraag uit STREAM: 'Kunt u aangeven in welke categorie of functie uw beroep het beste past?'. Antwoordcategorieën zijn:

1. Ambachtelijke en industriële beroepen*
2. Transportberoepen
3. Administratieve beroepen
4. Commerciële beroepen
5. Dienstverlenende beroepen
6. Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen
7. Leerkrachten/docenten
8. (Vak)specialisten
9. Agrarische beroepen*
10. Leidinggevende functies
11. Overige beroepen

*Vanwege het kleine aantal deelnemers in de agrarische beroepen, hebben we in de analyses deelnemers uit de agrarische beroepen samengevoegd met deelnemers uit de ambachtelijke en industriële beroepen.

Arbeidsomstandigheden

Alle arbeidsomstandigheden zijn ingedeeld in drie categorieën blootstelling: laag, gemiddeld en hoog. Deze indeling is afkomstig uit een eerdere rapportage van TNO (Van den Heuvel & Koopmans, 2020). De indeling van emotionele belasting is gebaseerd op de rapportage van De Wind en collega's (De Wind et al., 2013). Alle arbeidsomstandigheden hebben een eigen manier van indelen, om ervoor te zorgen dat de drie groepen blootgestelden van voldoende omvang zijn om de analyses uit te voeren.

Fysieke belasting

Fysieke belasting is gemeten aan de hand van vijf items:

1. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?
2. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?
3. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?
4. Werkt u langdurig staand?
5. Werkt u langdurig geknield of gehurkt?

De antwoordcategorieën zijn 5 'altijd', 4 'vaak', 3 'soms', 2 'zelden' en 1 '(bijna) nooit'. Van deze items nemen we het gemiddelde en deze somscore categoriseren we als 'hoog', 'middelmatic' en 'laag'. De categorie 'hoog' kennen we toe aan respondenten die gemiddeld 'soms' of meer scoren (≥ 3), de categorie 'laag' aan de respondenten die op alle vragen '(bijna) nooit' antwoorden ($=1$), en 'middelmatic' aan de groep die daartussen zit.

Taakeisen

Taakeisen is gemeten aan de hand van vier items:

1. Moet u erg snel werken?
2. Moet u heel veel werk doen?
3. Moet u extra hard werken?
4. Is uw werk hectisch?

De antwoordcategorieën zijn 5 'altijd', 4 'vaak', 3 'soms', 2 'zelden' en 1 '(bijna) nooit'. Van deze items nemen we het gemiddelde en deze somscore categoriseren we als 'hoog', 'middelmatic' en 'laag'. Wanneer respondenten op de negatief geformuleerde items van taakeisen gemiddeld meer dan 'soms' scoren (>3), dan definiëren we dit als 'hoog'. Een score van gemiddeld 'zelden' of '(bijna) nooit' definiëren we als 'laag' (≤ 2) en daartussen als 'middelmatic'.

Autonomie

Autonomie is gemeten aan de hand van vijf items:

1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?
2. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
3. Kunt u zelf uw werktempo regelen?
4. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
5. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

De antwoordcategorieën zijn 5 'altijd', 4 'vaak', 3 'soms', 2 'zelden' en 1 '(bijna) nooit'. Van deze items nemen we het gemiddelde en deze somscore categoriseren we als 'hoog', 'middelmatic' en 'laag'. Respondenten die gemiddeld meer dan 'vaak' scoren (>4) worden ingedeeld bij 'hoog'. Een lage autonomie is de meest ongunstige situatie en definiëren we bij een gemiddelde van 'soms' of minder (≤ 3). Alles hier tussenin definiëren we als 'middelmatic'.

Sociale steun

Sociale steun is bij werknemers en zelfstandigen op twee verschillende manieren gemeten. Onder werknemers is gebruikt gemaakt van de volgende vier items:

1. Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw collega's?
2. Hoe vaak zijn uw collega's bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?
3. Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw direct leidinggevende?
4. Hoe vaak is uw direct leidinggevende bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?

Onder zelfstandigen is gebruikt gemaakt van de volgende vier items:

1. Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw collega's of andere ondernemers?
2. Hoe vaak zijn uw collega's of andere ondernemers bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?
3. Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw klanten of opdrachtgevers?
4. Hoe vaak zijn uw klanten of opdrachtgevers bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?

De antwoordcategorieën zijn 5 'altijd', 4 'vaak', 3 'soms', 2 'zelden' en 1 '(bijna) nooit'. Van deze items nemen we het gemiddelde en deze somscore categoriseren we als 'hoog', 'middelmatic' en 'laag'. Bij sociale steun ligt het afkappunt voor hoog bij 'vaak' of 'altijd' (≥ 4). Een lage sociale steun is de meest ongunstige situatie en definiëren we bij een gemiddelde van 'soms' of minder (≤ 3). Alles hier tussenin definiëren we als 'middelmatic'.

Emotionele belasting

Emotionele belasting is gemeten aan de hand van drie items:

1. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?
2. Is uw werk emotioneel veeleisend?
3. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?

De antwoordcategorieën zijn 5 'altijd', 4 'vaak', 3 'soms', 2 'zelden' en 1 '(bijna) nooit'. Van deze items nemen we het gemiddelde en deze somscore categoriseren we als 'hoog', 'middelmatig' en 'laag'. Respondenten die gemiddeld 'soms' of meer scoren (≥ 3) worden ingedeeld bij 'hoog'. Een lage emotionele belasting definiëren we bij een gemiddelde van minder dan 'zelden' (< 2). Alles hier tussenin definiëren we als 'middelmatig'.

CBS microdata

Geslacht

Geslacht is verkregen uit het microdatabestand GBAPERSOONTAB waarin een indeling wordt gebruikt naar mannen en vrouwen.

Leeftijd

Leeftijd is verkregen uit het microdatabestand GBAPERSOONTAB, dat geboortemaand en geboortjaar bevat. We schatten op basis van deze gegevens de leeftijd door voor alle deelnemers de 1e van de maand als geboortedag te nemen.

Werkstatus

Werkstatus is verkregen uit het microdatabestand SECMBUS. Dit bestand bevat gegevens over verschillende bronnen van inkomen van personen in een bepaalde maand. Op basis hiervan kan de sociaaleconomische status van personen bepaald worden. Wanneer iemand in een maand inkomen heeft gegenereerd (onafhankelijk van de hoogte) uit de volgende situaties wordt deze als 'werkend' aangeduid: werknemer, zelfstandige, overige zelfstandige, grootaandeelhouder en meewerkend gezinslid. Alle personen die geen inkomen uit deze bronnen hebben worden in die maand als 'niet-werkend' aangeduid.

Leeftijd van stoppen met werken

Uit SECMBUS is op maandbasis te halen of iemand gestopt is met werken. We gebruiken de 1^e dag van de maand waarop een werkende gestopt is met werken (dat wil zeggen: niet meer als werkend wordt aangeduid) om de leeftijd van stoppen met werken te berekenen. Het kan echter soms zo zijn dat iemand na een periode van niet werken weer terug aan het werk gaat. Dit is doorgaans het geval bij mensen die werkloos raken of (in het geval van zelfstandigen) vanwege ziekte zijn uitgevallen. We controleren daarom of deze mensen binnen zes maanden weer aan het werk zijn gegaan. Als dit het geval is, gelden de niet gewerkte maanden toch als werkende maanden. In het geval van overlijden (gebaseerd op GBAOVERLIJDENTAB) aansluitend op de werkende werkstatus, wordt de leeftijd van overlijden gebruikt als leeftijd waarop iemand is gestopt met werken. Als maximale leeftijd waarop mensen stopten met werken werd 67 jaar aangehouden in de analyses (de AOW-leeftijd vanaf 2024). Dit doen we om de drie cohorten

zo zuiver mogelijk met elkaar te vergelijken. Het invoeren van een maximale leeftijd is nodig om het analysemodel te kunnen draaien.

2.4 Steekproef

In de analyses wordt de werkduurverwachting van drie cohorten met elkaar vergeleken. Hiermee kunnen we toetsen of de verwachte toegenomen werkjaren in goede of slechte gezondheid plaatsvonden, en met een goed of verminderd werkvermogen. Met de STREAM-data kunnen we drie cohorten van 55-plussers onderscheiden, een cohort 55-plussers uit 2010, een cohort 55-plussers uit 2015 en een cohort 55-plussers uit 2019. We includeerden deelnemers die op T1 (2010, 2015 of 2019) betaald werk deden, in de leeftijd 55 tot de AOW-leeftijd⁴ waren, en waarvan we informatie hebben over ervaren gezondheid en/of werkvermogen op dat moment. Daarnaast moesten deelnemers tenminste twee keer hebben deelgenomen aan STREAM, waarvan één deelname op T1 en een tweede deelname bij een van de metingen na T1. Voor de robuustheid van de analyses werden van elk cohort alle beschikbare STREAM-metingen vanaf T1 meegenomen en alle registerdata t/m 2023 zolang iemand nog niet was gestopt met werken en nog geen 67 jaar was. Als gevolg hiervan overlappen de personen tussen de cohorten, dat wil zeggen dat iemand bijvoorbeeld zowel in 'cohort 2010' als in 'cohort 2015' en/of 'cohort 2019' kan meedoen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een deelnemer die 55 jaar oud is in 2010 en over de gehele periode werkzaam is en meedeelt aan STREAM. Deze persoon is namelijk in 2015 60 jaar oud, en in 2019 64 jaar oud, en voldoet hiermee aan de criteria om mee te doen in elk cohort. Omdat deze persoon in elk cohort op een andere manier bijdraagt (leeftijdsafhankelijk) heeft dit geen effect op de vergelijking tussen de cohorten.

Indeling cohorten

De volgende criteria hebben we gehanteerd bij de selectie van de drie cohorten:

Cohort 2010:

- Deelnemers waren tijdens het deelnamemoment in 2010 minimaal 55 en maximaal 65 jaar oud
- Deden betaald werk in 2010
- Hebben na 2010 nog minstens een keer deelgenomen aan STREAM, uiterlijk in 2021
- Informatie over arbeidsdeelname werd gebruikt tot en met 2023, of tot deelnemer leeftijd 67 jaar bereikte

Cohort 2015:

- Deelnemers waren tijdens het deelnamemoment in 2015 minimaal 55 en maximaal 65 jaar en drie maanden oud
- Deden betaald werk in 2015
- Hebben na 2015 nog minstens een keer deelgenomen aan STREAM, uiterlijk in 2021
- Informatie over arbeidsdeelname werd gebruikt tot en met 2023, of tot deelnemer leeftijd 67 jaar bereikte

⁴ AOW-leeftijd in betreffende cohorten: 2010 = 65 jaar; 2015 = 65 en 3 maanden; 2019 = 66 jaar en vier maanden.

Cohort 2019:

- Deelnemers waren tijdens het deelnamemoment in 2019 minimaal 55 en maximaal 66 jaar en vier maanden oud
- Deden betaald werk in 2019
- Hebben in 2019 en 2021 deelgenomen aan STREAM
- Informatie over arbeidsdeelname werd gebruikt tot en met 2023, of tot deelnemer leeftijd 67 jaar bereikte

Check representativiteit STREAM

De STREAM-populatie wijkt in enkele opzichten af van de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. Het is onbekend *in hoeverre* de karakteristieken van de deelnemers afwijken doordat er geen exacte cijfers bekend zijn van alle karakteristieken van de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. Er zijn wel enkele bronnen beschikbaar waarvan we verwachten dat deze representatiever zijn. Deze bronnen zijn: de Enquête Beroepsbevolking (EBB), de Gezondheidsmonitor en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In hoofdstuk 3 vergelijken we de karakteristieken van de STREAM-populatie met de oudere werkzame beroepsbevolking volgens deze bronnen.

2.5 Data-analyses

De werkduurverwachting is berekend op basis van een 'multistate Markov model'. We gebruiken hiervoor een model met drie situaties zoals gepresenteerd in Figuur 2.1. In het zogenoemde 'drie-situaties model' zijn de overgangsmomenten tussen de eerste en tweede situatie niet exact bekend, maar vallen ze ergens tussen twee meetmomenten. Dit betekent dat het niet precies bekend is wanneer iemand van situatie 1 naar situatie 2 (of andersom) gaat, en dat deze overstappen meerdere keren kunnen plaatsvinden. Toestand 3 is een eindsituatie: als iemand deze bereikt, kan hij of zij daar niet meer uit terugkeren. Het exacte moment van deze overgang wordt wel geregistreerd.

Allereerst is het model toegepast op de gegevens met behulp van het MSM-pakket in R. Dit pakket schat de kans op overstappen tussen de toestanden, afhankelijk van leeftijd en cohort. Op basis hiervan zijn overgangskansen (hazard ratio's) berekend. Er is gebruikgemaakt van een leeftijdsafhankelijk model, waarbij wordt aangenomen dat de kans op een overstap loglineair toeneemt of afneemt met de leeftijd.

Vervolgens zijn, op basis van de prevalentie van gezondheid, ongezondheid en de overgangskansen, het aantal resterende werkzame jaren (de werkduurverwachting) berekend met behulp van het programma ELECT in R. Dit geeft het totale aantal resterende werkzame jaren, verdeeld naar jaren in goede en slechte gezondheid (Model A in figuur 2.1). Hetzelfde is gedaan voor een model voor werkvermogen (Model B in figuur 2.1). De resultaten zijn berekend voor verschillende leeftijden en weergegeven in figuren per leeftijd. Voor de leesbaarheid bespreken we in de tekst alleen de uitkomsten voor 55-jarigen.

Door de variabelen 'geslacht', 'opleidingsachtergrond', 'beroep', 'blootstelling fysieke belasting' en 'blootstelling psychosociale belasting' één voor één als covariaat aan het model toe te voegen, berekenen we de werkduurverwachting voor verschillende subgroepen. Het is met de

gebruikte methode niet mogelijk om te corrigeren voor achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau.

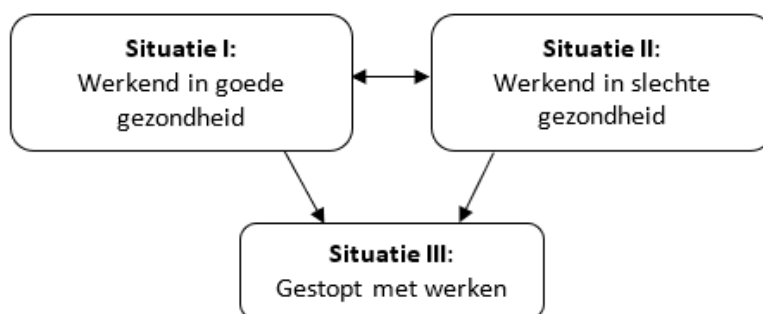
De schattingen van de werkduurverwachting in hoofdstuk 4 hebben we wel gewogen naar opleidingsachtergrond. Dit hebben we gedaan vanwege de verschillen in de werkduurverwachting naar gezondheid en werkvermogen voor deelnemers met verschillende opleidingsachtergronden, en het feit dat de samenstelling van het STREAM cohort niet voldoende representatief is op het gebied van opleidingsachtergrond. We hebben de analyses voor de drie verschillende opleidingsachtergronden eerst apart berekend, om vervolgens een gewogen gemiddelde te berekenen. Hiervoor hebben we de volgende indeling van opleidingsachtergrond aangehouden, gebaseerd op het (stabiele) gemiddelde van alle 55-tot 65-jarige werkenden in de periode 2013-2023 (cijfers over 2010-2012 ontbreken), op basis van de EBB (opendata.cbs.nl, 2025b):

- primair onderwijs/vmbo/mbo1: 25,3%
- havo- vwo- of mbo-achtergrond: 40,3%
- hbo- of universitaire opleidingsachtergrond: 34,4%.

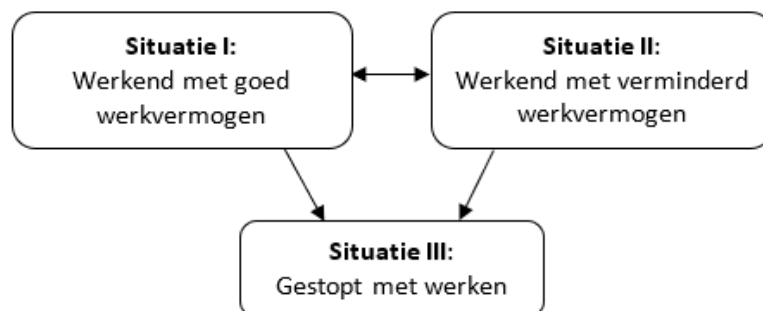
Door middel van bootstrapping konden 95% betrouwbaarheidsintervallen berekend worden. Verschillen tussen groepen werden getoetst door de schattingen en de betrouwbaarheidsintervallen tussen groepen te vergelijken. De analyses vonden plaats binnen de beveiligde omgeving van CBS met gepseudonimiseerde data.

Figuur 2.1 Het drie-situaties-model voor A. gezondheid en B. werkvermogen.

Model A: gezondheid



Model B: werkvermogen



3 Studiepopulatie

De STREAM-populatie wijkt in enkele opzichten af van de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat de resultaten niet volledig generaliseerbaar zijn naar de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. In dit hoofdstuk bekijken we hoe groot de verschillen tussen de STREAM-populatie en de algemene oudere werkzame beroepsbevolking zijn. Daarnaast beoordelen we in hoeverre de verschillen de generaliseerbaarheid van de resultaten van hoofdstuk 4, 5 en 6 beïnvloeden.

3.1 Beschrijving studiestudiepopulatie

Tabel 3.1 toont de karakteristieken van de drie cohorten. In de tekst worden de karakteristieken van drie cohorten nader toegelicht, en vergeleken met andere bronnen over de werkzame beroepsbevolking.

Geslacht

De steekproef van werkenden in de STREAM-studie bestaat uit meer mannen dan vrouwen, en het aandeel mannen neemt iets toe over de jaren (59% in 2010, 60% in 2015 en 62% in 2019). Volgens de EBB nam het aandeel mannelijke werkenden onder 55-65 jarigen juist iets af, van 63% in 2010, naar 57% in 2015 en 56% in 2019. Het aandeel mannelijke werkenden in STREAM, en de trend daarvan, wijken daarmee af van de algemene werkzame beroepsbevolking.

Opleidingsachtergrond

In de STREAM-cohorten heeft een relatief klein gedeelte van de deelnemers een primair onderwijs/vmbo-/mbo1-onderwijsachtergrond. In 2010 betrof dit 10%, en dit nam af naar 7% in 2015 en naar 5% in 2019. Cijfers uit de EBB laten zien dat tussen 2013 en 2023 ongeveer 25% van de 55- tot 65-jarige werkenden primair onderwijs/vmbo/mbo1 als achtergrond heeft (opendata.cbs.nl, 2025b). Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 zijn dus sterk ondervertegenwoordigd in STREAM.

Beroepen

De samenstelling van de beroepen van de deelnemers in de STREAM-cohorten is niet goed te vergelijken met andere onderzoeken of registraties. We zien wel dat de deelnemers van STREAM binnen een verscheidenheid aan beroepen werken, waardoor de heterogeniteit goed is. Alleen het aantal deelnemers uit agrarische beroepen was dusdanig laag dat we deze deelnemers hebben samengevoegd met de deelnemers werkzaam in ambachtelijke en industriële beroepen. Dit beeld, dat de agrarische sector klein is, komt overigens wel overeen met de cijfers van het CBS. Volgens arbeidsrekeningen van het CBS was het totale aandeel werkenden binnen de landbouw, bosbouw en visserij iets meer dan 2% in de jaren 2010, 2015 en 2019 (opendata.cbs.nl, 2025c).

Tabel 3.1 Beschrijving van de studiepopulatie: werkenden in de leeftijd 55 jaar tot en met AOW-leeftijd bij baseline (2010, 2015 en 2019) (STREAM, TNO).

		Cohort 2010 N= 5.462	Cohort 2015 N= 3.797	Cohort 2019 N= 2.016
Leeftijd	<i>Gemiddelde (SD)</i>	59,3 (2,6)	60,8 (2,6)	61,9 (2,6)
Geslacht	<i>Mannen</i>	59,1%	60,3%	61,6%
	<i>Vrouwen</i>	40,9%	39,7%	38,4%
Opleidings- achtergrond	<i>Primair onderwijs/ vmbo/mbo1</i>	10,3%	6,9%	4,8%
	<i>Middelbaar onderwijs/mbo2</i>	51,0%	47,8%	46,5%
	<i>Hbo/universitair onderwijs</i>	38,7%	45,4%	48,7%
Beroep	<i>Ambachtelijk, agrarisch en industrieel</i>	6,8%	7,2%	7,4%
	<i>Transport</i>	4,3%	4,6%	4,7%
	<i>Administratief</i>	15,6%	15,0%	14,5%
	<i>Commercieel</i>	5,9%	5,7%	5,6%
	<i>Dienstverlenend</i>	8,0%	8,2%	7,4%
	<i>Gezondheidszorg en hulpverlening</i>	13,5%	13,6%	12,8%
	<i>Leerkrachten/docenten</i>	9,9%	9,7%	7,4%
	<i>(Vak)specialisten</i>	9,7%	12,0%	14,9%
	<i>Leidinggevende functies</i>	9,4%	9,7%	11,4%
	<i>Overige beroepen</i>	16,6%	14,1%	13,9%
Ervaren gezondheid	<i>Slecht</i>	15,5%	14,9%	13,8%
	<i>Goed</i>	84,5%	85,1%	86,2%
Werkvermogen	<i>Verminderd</i>	32,1%	27,8%	25,7%
	<i>Goed</i>	67,9%	72,2%	74,3%
Fysieke werkbelasting	<i>Laag</i>	35,9%	37,7%	38,3%
	<i>Middelmatig</i>	50,8%	48,8%	47,7%
	<i>Hoog</i>	13,4%	13,5%	14,0%
Taakeisen	<i>Laag</i>	13,6%	13,1%	15,3%
	<i>Middelmatig</i>	24,7%	23,5%	23,4%
	<i>Hoog</i>	61,7%	63,4%	61,3%
Autonomie	<i>Laag</i>	13,7%	16,5%	17,2%
	<i>Middelmatig</i>	31,0%	32,8%	29,2%
	<i>Hoog</i>	55,3%	50,6%	53,6%
Sociale steun	<i>Laag</i>	31,3%	34,0%	31,6%
	<i>Middelmatig</i>	35,4%	33,0%	31,4%
	<i>Hoog</i>	33,3%	33,0%	36,9%
Emotionele belasting	<i>Laag</i>	35,1%	41,0%	45,7%
	<i>Middelmatig</i>	28,0%	26,0%	24,0%
	<i>Hoog</i>	36,9%	33,0%	30,3%

Werkomstandigheden

De werkomstandigheden van deelnemers in STREAM zijn niet goed te vergelijken met andere bronnen. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een grootschalige jaarlijkse enquête onder ruim 50.000 werkenden, wordt wel gevraagd naar de werkomstandigheden van de deelnemers, maar alle antwoordcategorieën wijken af, net als sommige deelvragen. Daarnaast hanteren wij, in lijn met eerdere STREAM-publicaties, drie categorieën (hoog, midden, laag) en de NEA twee categorieën (hoog, laag). Deze verschillen zijn dusdanig groot dat we ook niks kunnen concluderen over de representativiteit van de trend in de werkomstandigheden.

Gezondheid

In de STREAM-cohorten verbeterde de gezondheid van 55-plussers licht over de tijd. In 2010 had 15,5% van de werkenden een slechte ervaren gezondheid, en in 2019 was dit gedaald naar 13,8%. Volgens de Gezondheidsmonitor (Gezondheidsmonitor GGD'en, CBS en RIVM), een studie met ongeveer 400.000 deelnemers per meetjaar, was de gezondheid van 55- tot 65-jarige werkenden weliswaar iets minder goed, maar verbeterde net als in STREAM over de tijd. Volgens de Gezondheidsmonitor had ongeveer 19% in 2012 een slechte ervaren gezondheid, en dit aandeel nam stapsgewijs af naar ongeveer 17% in 2020 (Van der Noordt & Eysink, 2023).

Werkvermogen

In STREAM nam het werkvermogen van werkende 55-plussers toe over de tijd. In 2010 had 67,9% een goed werkvermogen, in 2015 steeg dit naar 72,2% en in 2019 was dit 74,3%. In de NEA zien we dat het werkvermogen over de tijd afnam. In dezelfde meetjaren kon respectievelijk 87%, 84% en 84% gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen van het werk, en respectievelijk 91%, 88% en 87% aan de psychische eisen van het werk. Omdat het werkvermogen in STREAM en de NEA anders werd gemeten kunnen de percentages niet direct met elkaar vergeleken worden (Koppes et al., 2011; Hooftman et al., 2016; Hooftman et al., 2020).

3.2 Representativiteit en generaliseerbaarheid studiepopulatie

Representativiteit STREAM-populatie

Gebaseerd op – de naar verwachting – meer representatieve bronnen zien we enkele verschillen tussen de STREAM-populatie en de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. De STREAM-populatie wijkt iets af in de verhouding mannen en vrouwen, en bevat minder werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 ten opzichte van de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. Daarnaast is de STREAM-populatie iets gezonder. Het is echter onbekend in hoeverre het werkvermogen afwijkt, en of de verdeling van beroepen en werkomstandigheden afwijken. De STREAM-cohorten zijn dus niet geheel representatief voor de algemene oudere werkzame beroepsbevolking. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat er selectieve uitval uit de studie heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat sommige mensen eerder stoppen met deelname aan het onderzoek dan andere mensen. In dit geval deden meer mensen met primair onderwijs, een vmbo- of mbo1-onderwijsachtergrond en ongezonde mensen maar één keer mee aan

STREAM, terwijl mensen met een hbo/wo-achtergrond en gezonde mensen meerdere keren deelnamen (zie bijlage 1). Doordat wij alleen deelnemers hebben geselecteerd die minstens twee keer meededen aan STREAM, hebben al onze cohorten gemiddeld meer jaren onderwijs genoten en zijn gezonder dan de werkenden in de algemene oudere werkende beroepsbevolking.

Generaliseerbaarheid resultaten

De specifieke samenstelling van de STREAM-populatie zorgt ervoor dat er een onderschatting is van de werkduurverwachting in slechte gezondheid. Dit geldt voor de resultaten in alle hoofdstukken van dit rapport. Verder verwachten we geen grote vertekeningen bij *de verschillen* tussen de cohorten in hoofdstuk 4, doordat de verbeteringen in de gezondheid over de cohorten wél representatief zijn voor de algemene oudere werkende beroepsbevolking. Daarnaast verwachten we geen vertekeningen in de verschillen in de werkduurverwachting tussen groepen in hoofdstuk 5 en tussen de werkenden met verschillende werkomstandigheden in hoofdstuk 6. Deze resultaten achten wij daarom wel generaliseerbaar naar de algemene oudere werkzame beroepsbevolking.

4 Verandering in de werkduurverwachting

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de vraag in hoeverre de totale werkduurverwachting van 55-plussers is veranderd sinds 2010. Hierbij kijken we of de extra werkjaren werden doorgebracht in goede of slechte gezondheid, en in goed of verminderd werkvermogen. Dit doen we door de werkduurverwachting van de drie verschillende cohorten te presenteren: de 55-plussers in 2010, in 2015 en in 2019. Eerst beschrijven we de veranderingen in totale werkduurverwachting (Paragraaf 4.1). Vervolgens richten we ons in Paragraaf 4.2 op de verdeling van de werkduurverwachting in jaren in goede gezondheid en slechte gezondheid. Hierbij kijken we of de extra werkjaren werden doorgebracht in goede of slechte gezondheid. Vervolgens doen we hetzelfde voor de werkduurverwachting met een goed en verminderd werkvermogen (Paragraaf 4.3).

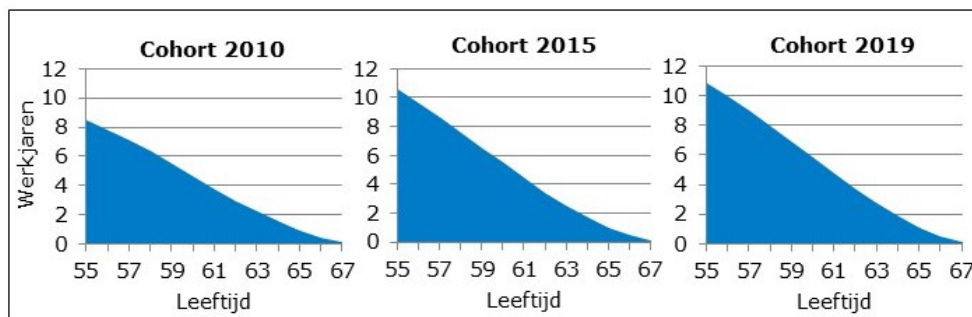
In de figuren die we in de volgende paragrafen presenteren, laten we steeds zien hoe de werkduurverwachting voor alle leeftijden in de betreffende cohorten is ingeschat. In de beschrijving van de werkduurverwachting in jaren richten we ons alleen op 55-jarigen vanwege de leesbaarheid.

4.1 Totale werkduurverwachting

55-plussers werken 2,5 jaar langer door dan voorheen

Over de tijd zijn de deelnemers, zoals verwacht, langer door blijven werken. De totale werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd was voor cohort 2010 gemiddeld 8,5 jaar, voor cohort 2015 was deze 10,6 jaar, en voor cohort 2019 11 jaar (Figuur 4.1). Dat betekent dus dat werkenden van 55 jaar in 2010 gemiddeld nog 8,5 jaar doorwerkten, in 2015 10,6 jaar en in 2019 11 jaar. Als we de drie cohorten met elkaar vergelijken, zien we dat de totale werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd met tweeëneenhalf jaar toenam tussen cohort 2010 en 2019, waarbij de grootste stijging tussen cohort 2010 en cohort 2015 plaatsvond (+2,1 jaar).

Figuur 4.1 Totale werkduurverwachting voor de cohorten 2010, 2015, 2019.



4.2 Werkduurverwachting in goede en slechte gezondheid

Toename werkduurverwachting vooral in goede gezondheid

Over de tijd nam de werkduurverwachting in goede gezondheid toe, en bleef de werkduurverwachting in slechte gezondheid gelijk (Figuur 4.2A). Dat is te zien wanneer we de werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd opsplitsen in werkjaren in goede gezondheid (de mintgroene vlakken in de figuur) en werkjaren in slechte gezondheid (de robijnrode vlakken). Zo werkten in cohort 2010 55-jarigen nog gemiddeld 7,2 jaar in goede gezondheid en 1,3 jaar in slechte gezondheid. In cohort 2019 is het aantal jaren dat een 55-jarige in goede gezondheid werkt gestegen tot 9,6 jaar, terwijl het aantal jaren in slechte gezondheid dus vrijwel gelijk bleef (1,4 jaar). Dit betekent dat de extra gewerkte jaren van de cohorten 2015 en 2019 in goede gezondheid zijn doorgebracht. Dit geldt voor de gemiddelde 55-jarige, ongeacht zijn/haar gezondheidstoestand op dat moment.

Schattingen in de werkduurverwachting voor werkenden die gezond of juist ongezond zijn verschillen. Hieronder volgen schattingen voor werkenden die op 55-jarige leeftijd in goede gezondheid werken ('gezonde werkenden'), en voor werkenden die op 55-jarige leeftijd in slechte gezondheid werken ('ongezonde werkenden').

Gezonde werkenden werkten langer door in goede gezondheid

Door de jaren heen werkten gezonde 55-jarigen langer door en zij deden dit in goede gezondheid: de mintgroene vlakken worden groter over de tijd maar de robijnrode niet (Figuur 4.2B). Zo werkten gezonde 55-jarigen in cohort 2010 nog 7,5 jaar in goede gezondheid, en 1,1 jaar in slechte gezondheid. In cohort 2019 is het aantal jaren dat een gezonde 55-jarige nog in goede gezondheid werkt gestegen naar 9,9 jaar, en bleven de resterende werkjaren in slechte gezondheid gelijk (1,1 jaar).

Ongezonde werkenden werkten langer door in slechte én goede gezondheid

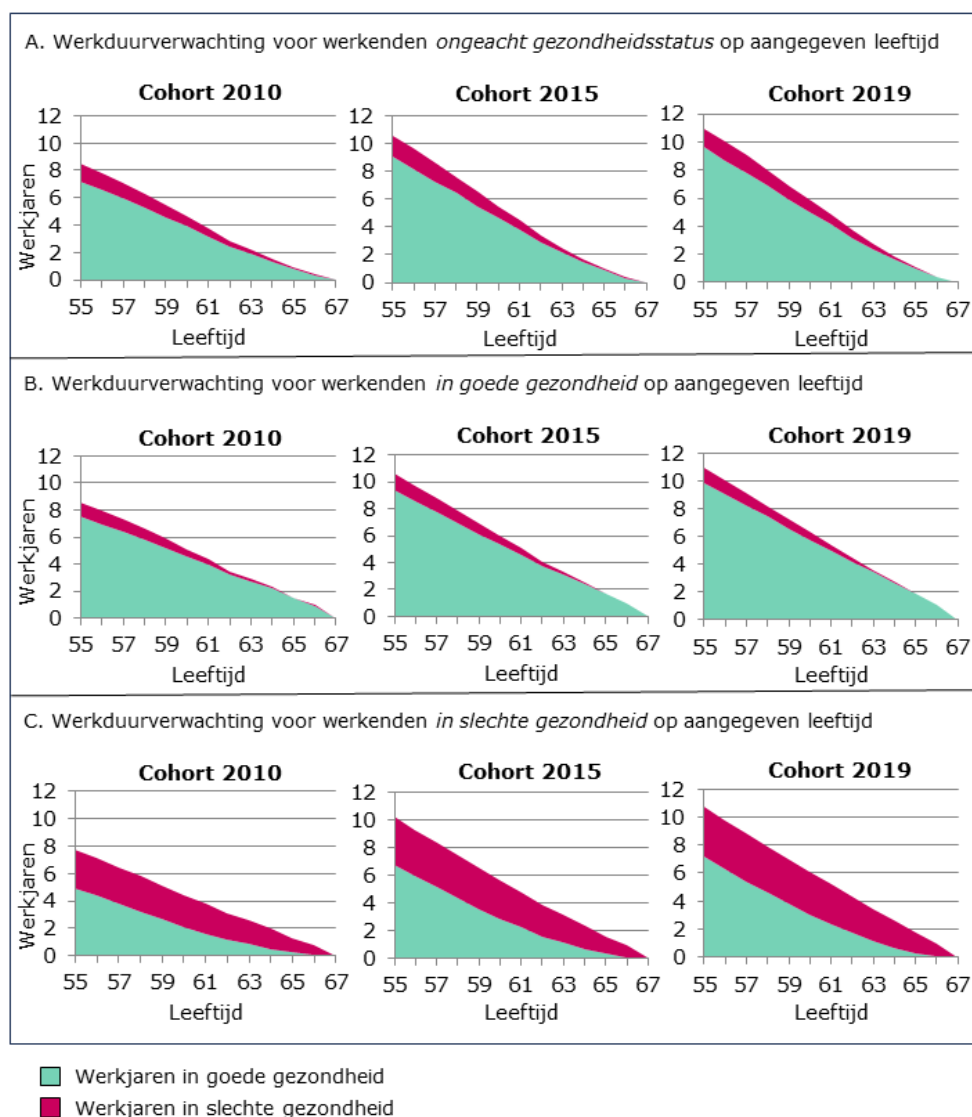
Ook ongezonde werkenden gingen langer doorwerken, maar zij werkten hun extra werkjaren zowel in slechte als goede gezondheid (Figuur 4.2C). Dat klinkt misschien vreemd, maar doordat een gedeelte van de werkenden die zich ongezond voelen zich later tijdens het werkzame leven weer gezond voelen, hebben ook ongezonde werkenden een resterende werkduurverwachting in goede gezondheid. Zo werkten ongezonde 55-jarigen in 2010 nog 5 jaar in goede gezondheid en 2,8 jaar in slechte gezondheid. In cohort 2019 is dit gestegen naar 7,1 jaar in goede gezondheid en 3,5 jaar in slechte gezondheid. Tussen cohort 2010 en cohort 2019 nam voor een ongezonde 55-jarige de werkduurverwachting in goede gezondheid met 2 jaar toe, en in slechte gezondheid met ruim acht maanden.

Gezonde en ongezonde werkenden werken bijna even lang door

De totale werkduurverwachting van gezonde en ongezonde werkenden verschilt niet zoveel. Dit is te zien wanneer we de figuren 4.2B en 4.2C met elkaar vergelijken: gezonde 55-jarigen werken in cohort 2019 nog gemiddeld 11 jaar door, terwijl ongezonde 55-jarigen nog 10,7 jaar doorwerken. Tussen de werkduurverwachting van gezonde en

ongezonde werkenden zit dus een verschil van ongeveer vier maanden. Het grootste verschil zit in de manier waarop zij de werkjaren doorbrengen. Gezonde 55-jarigen werken naar verwachting gemiddeld 1,1 jaar in slechte gezondheid, terwijl ongezonde 55-jarigen gemiddeld nog 3,5 jaar werken in slechte gezondheid.

Figuur 4.2 Werkduurverwachting uitgesplitst in werkjaren in goede en werkjaren in slechte gezondheid, voor de cohorten 2010, 2015 en 2019.



4.3 Werkduurverwachting met goed en verminderd werkvermogen

Toename werkduurverwachting ook met goed werkvermogen

Wanneer we kijken naar de werkduurverwachting opgesplitst in jaren met een goed werkvermogen en verminderd werkvermogen (Figuur 4.3A), dan zien we dat over de tijd alleen de werkduurverwachting met een goed werkvermogen (het lichtblauwe vlak in de grafieken) toenam. Zo werkte een 55-jarige in cohort 2010 nog gemiddeld 6,2 werkjaren met een goed werkvermogen en 2,5 werkjaren met een verminderd werkvermogen. In cohort 2019 is het aantal jaren dat een 55-jarige met een goed werkvermogen werkt gestegen tot 8,3 jaar, terwijl het aantal

jaren met een minder goed werkvermogen vrijwel gelijk bleef (2,6 jaar). Dit betekent dat 55-jarigen in de cohorten 2015 en 2019 de extra gewerkte jaren dus met een goed werkvermogen doorbrengen. Dit geldt voor de gemiddelde 55-jarige, ongeacht zijn/haar werkvermogen op dat moment.

55-jarigen met goed werkvermogen werken langer door met goed werkvermogen

Over de tijd nam voor 55-jarige werkenden met een goed werkvermogen, alleen de werkduurverwachting met een goed werkvermogen toe (het lichtblauwe vlak, Figuur 4.3B) en bleef de werkduurverwachting met verminderd werkvermogen (het donkerpaarse vlak) ongeveer gelijk (Figuur 4.3B). Zo werkte in cohort 2010 een 55-jarige met een goed werkvermogen nog gemiddeld 6,6 jaar met een goed werkvermogen en 2,2 jaar met een verminderd werkvermogen. In cohort 2019 is het aantal jaren dat een 55-jarige met een goed werkvermogen nog in goede gezondheid werkt gestegen naar 8,7 jaar, en bleven de resterende werkjaren met een verminderd werkvermogen ongeveer gelijk (2,3 jaar)

Werkenden met verminderd werkvermogen werkten langer door met verminderd én goed werkvermogen

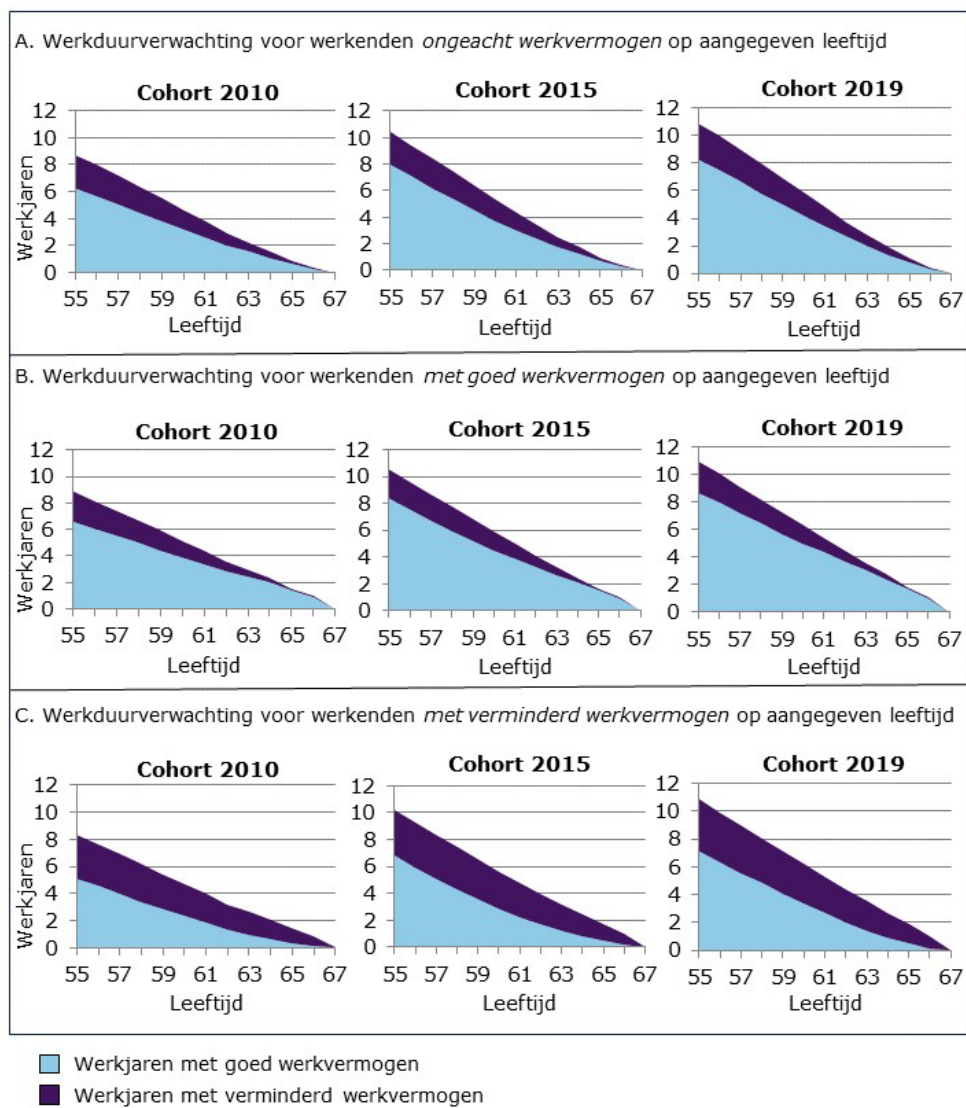
Anders dan voor werkenden met een goed werkvermogen, nam voor werkenden met een verminderd werkvermogen zowel de werkduurverwachting met een verminderd werkvermogen als met een goed werkvermogen toe (figuur 4.3C). Voor een 55-jarige was dit respectievelijk een toename met ongeveer 8 maanden met verminderd werkvermogen en twee jaar met goed werkvermogen. In cohort 2010 werkte een 55-jarige met een verminderd werkvermogen namelijk nog gemiddeld 5,1 jaar met een goed werkvermogen en 3,2 jaar met een verminderd werkvermogen. In 2019 werken 55-jarigen gemiddeld nog 7,2 jaar met een goed werkvermogen en 3,7 jaar met een verminderd werkvermogen.

Ook hier geldt dat werkenden met een verminderd werkvermogen een werkverwachting met een goed werkvermogen hebben. Dit komt omdat een gedeelte van de werkenden met een verminderd werkvermogen op een later meetpunt aangeeft een goed werkvermogen te hebben. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen doordat iemands gezondheid verbeterd is, of doordat iemand van baan of werktaken gewisseld is.

Werkenden met goed en verminderd werkvermogen werken even lang door

De totale werkduurverwachting van werkenden met een goed en slecht werkvermogen is zo goed als gelijk. Dit is te zien wanneer we de figuren 4.3B en 4.3C met elkaar vergelijken: 55-jarigen met een goed werkvermogen werken in cohort 2019 nog gemiddeld 11 jaar door, terwijl 55-jarigen met een verminderd werkvermogen nog 10,8 jaar doorwerken. Er zit wel een verschil in de manier waarop zij de werkjaren doorbrengen. 55-jarigen met een goed werkvermogen werken naar verwachting gemiddeld 2,3 jaar met een verminderd werkvermogen, terwijl 55-jarigen met een verminderd werkvermogen gemiddeld nog 3,7 jaar werken met een verminderd werkvermogen.

Figuur 4.3 Werkduurverwachting uitgesplitst in werkjaren met een goed en verminderd werkvermogen, voor de cohorten 2010, 2015 en 2019 uit STREAM.



5 Verschillen in werkduurverwachting tussen groepen

In dit hoofdstuk kijken we naar verschillen in de werkduurverwachting tussen groepen met verschillende achtergrondkenmerken. Deze informatie biedt inzicht in de groepen die meer ondersteuning nodig hebben om gezond en in goed werkvermogen door te kunnen werken. Hierbij komen de verschillen tussen mannen en vrouwen (Paragraaf 5.1), tussen groepen met verschillende opleidingsachtergronden (Paragraaf 5.2) en tussen verschillende beroepsgroepen aan bod (Paragraaf 5.3).

Per achtergrondkenmerk bepreken we eerst de verschillen in de totale werkduurverwachting. Daarna wordt gekeken naar verschillen in de werkduurverwachting in goede en slechte gezondheid, gevolgd door verschillen in de werkduurverwachting met een goed en verminderd werkvermogen. Bij al deze onderdelen kijken we ook of deze verschillen in alle cohorten gelden of alleen in één of twee van de onderzochte cohorten. Voor de leesbaarheid richten we ons in de figuren en in de beschrijving (weer) alleen op 55-jarige werkenden.

5.1 Mannen en vrouwen

Totale werkduurverwachting van mannen en vrouwen is gelijk

Over de jaren heen is geen verschil gevonden in de *totale werkduurverwachting* op 55-jarige leeftijd tussen mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen werken vanaf leeftijd 55 gemiddeld genomen dus even lang door.

Mannen werken iets langer in goede gezondheid

Het enige verschil tussen mannen en vrouwen is de werkduurverwachting in goede gezondheid. In alle cohorten werken mannen gemiddeld enkele maanden langer in goede gezondheid dan vrouwen. In 2019 is dit verschil ongeveer vier maanden (zie Figuur 5.1). Er is geen significant verschil in de werkduurverwachting in slechte gezondheid tussen mannen en vrouwen.

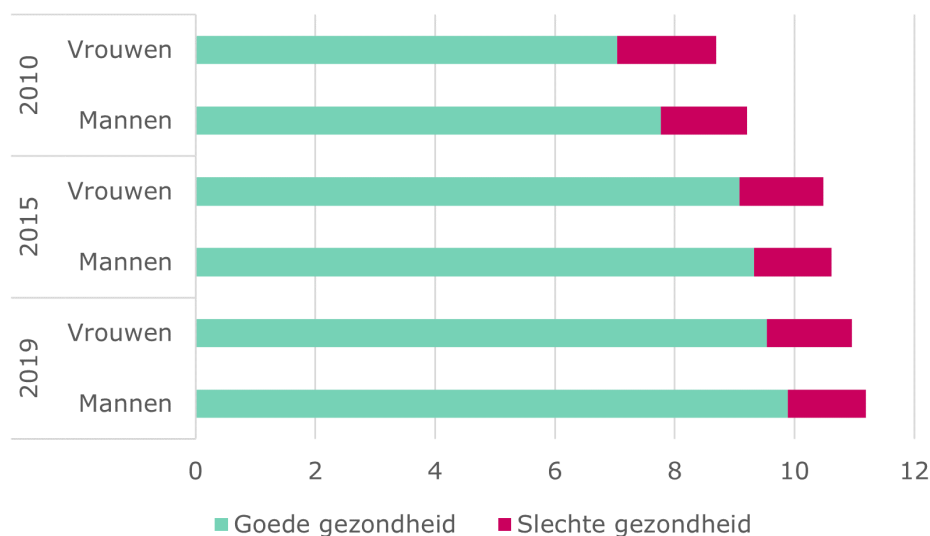
Geen verschillen in werkjaren naar werkvermogen tussen mannen en vrouwen

Ook de werkduurverwachting met goed en verminderd werkvermogen is nagenoeg gelijk voor mannen en vrouwen (zie Figuur 5.2).

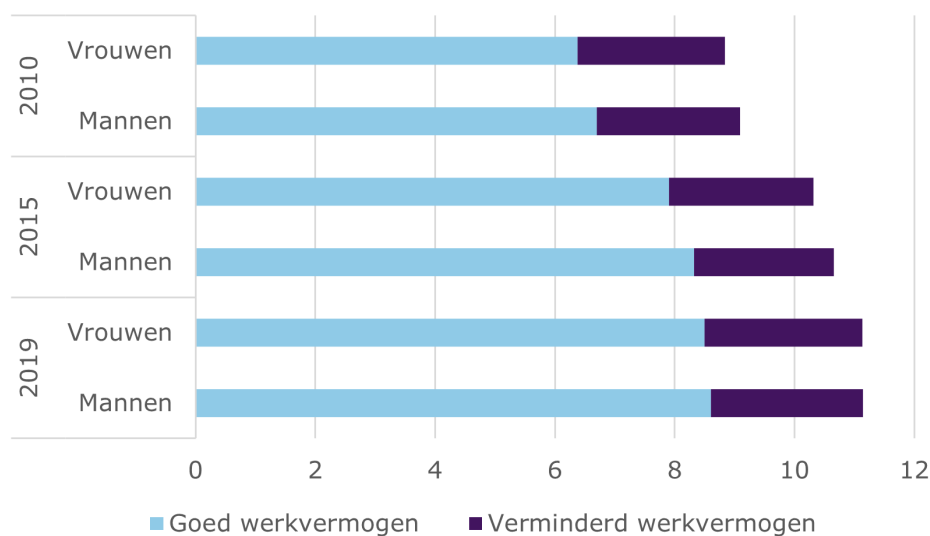
Conclusie: Geen grote verschillen in werkduurverwachting tussen mannen en vrouwen

We zien geen grote verschillen in de werkduurverwachting tussen mannen en vrouwen, en ook niet in het aantal werkjaren dat zij in slechte gezondheid of met een verminderd werkvermogen doorbrengen.

*Figuur 5.1 De werkduurverwachting op leeftijd 55 (ongeacht gezondheidstoestand op dat moment) voor **mannen en vrouwen**, opgesplitst in werkjaren **in goede en in slechte gezondheid**.*



*Figuur 5.2 De werkduurverwachting op leeftijd 55 (ongeacht werkvermogen op dat moment) voor **mannen en vrouwen**, opgesplitst in nog te werken werkjaren **met goed en met verminderd werkvermogen**.*



5.2 Opleidingsachtergrond

Totale werkduurverwachting gelijk voor werkenden met verschillende onderwijsachtergronden

Alleen in het cohort van 2010 was de *totale werkduurverwachting* van werkenden met een hbo/universitaire onderwijsachtergrond hoger dan van werkenden met primair onderwijs of vmbo- of mbo1-opleidingsachtergrond. Dit verschil in totale werkduurverwachting tussen de opleidingsachtergronden was niet zichtbaar in de cohorten van 2015 en 2019.

Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 werken vier maanden langer in slechte gezondheid

Hoewel de totale werkduurverwachting gelijk is tussen werkenden met verschillende opleidingsachtergronden, verschilt de manier waarop de werkjaren doorgebracht worden wel. Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 werken namelijk meer tijd in slechte gezondheid dan werkenden met een hbo/universitaire onderwijsachtergrond. In 2019 was dit verschil vier maanden (Figuur 5.3).

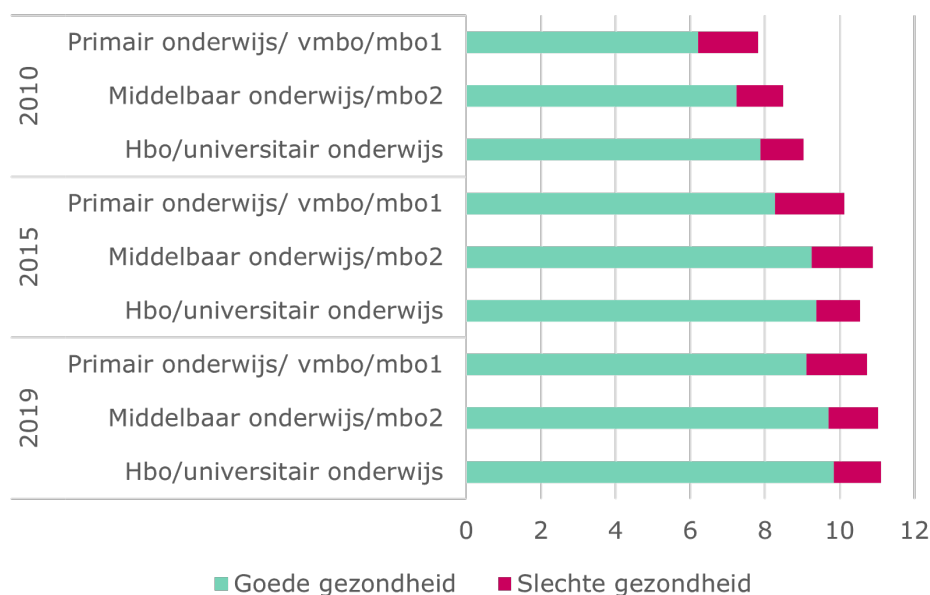
Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 werken negen maanden langer met verminderd werkvermogen

Hetzelfde geldt voor de werkduurverwachting in goed en verminderd werkvermogen. Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 werken meer jaren met een verminderd werkvermogen, ten opzichte van werkenden met een hbo/universitaire onderwijsachtergrond. In 2019 betrof dit verschil bijna negen maanden (Figuur 5.4).

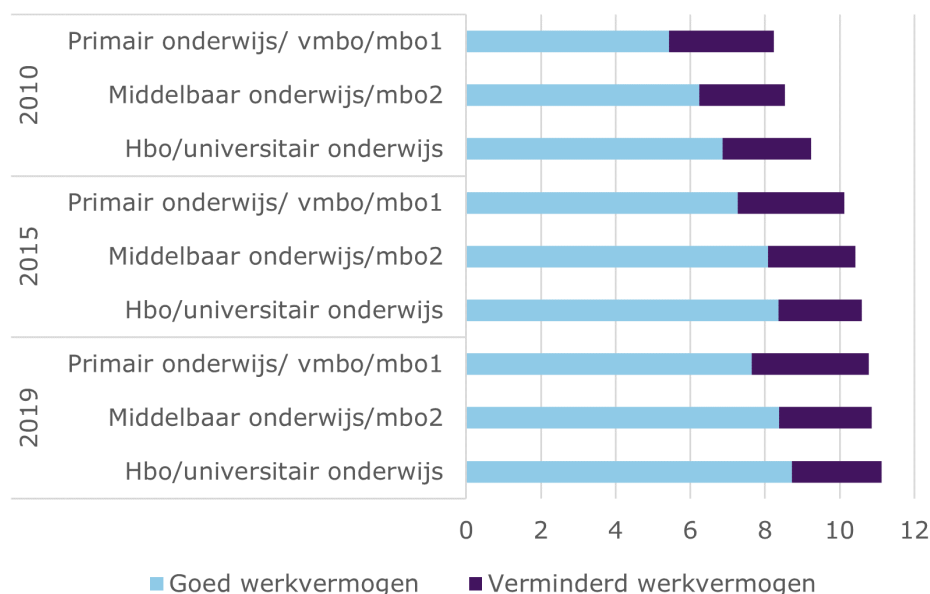
Conclusie: Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 werken langer met slechte gezondheid en verminderd werkvermogen

Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 en werkenden met een hbo/universitaire achtergrond werken gemiddeld genomen even lang door. Werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 werken echter langer in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen, dan werkenden met een hbo/universitaire onderwijsachtergrond.

Figuur 5.3 De werkduurverwachting op leeftijd 55 (ongeacht gezondheidstoestand op dat moment) voor werkenden met verschillende opleidingsachtergronden, opgesplitst in werkjaren in goede en slechte gezondheid.



*Figuur 5.4 De werkduurverwachting op leeftijd 55 (ongeacht werkvermogen op dat moment) voor werkenden met verschillende **opleidingsachtergronden**, opgesplitst in werkjaren **met goed en verminderd werkvermogen**.*



5.3 Beroepsgroepen

Totale werkduurverwachting voor alle beroepen gelijk in 2019

In het cohort van 2010 was de *totale werkduurverwachting* voor sommige beroepen hoger dan voor andere. Zo werkten 55-jarigen in leidinggevende functies bijna een jaar langer dan 55-jarige administratieve medewerkers. De verschillen in de totale werkduurverwachting namen af over de jaren, en in cohort 2019 is er geen verschil meer te zien in de *totale werkduurverwachting* tussen beroepsgroepen (Figuur 5.5, Bijlage 2).

Werkenden in ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen werken langst in slechte gezondheid

In alle cohorten zien we verschillen in de werkduurverwachting in slechte gezondheid tussen bepaalde beroepsgroepen (niet in figuur). Figuur 5.5 laat zien welke beroepsgroepen in cohort 2019 het langst werken in slechte gezondheid. De top drie bestaat uit ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen, dienstverlenende beroepen en leerkrachten. Voor werkenden in deze beroepen geldt dat zij in de periode vanaf 55-jaar respectievelijk 1,6 jaar, 1,5 jaar en 1,4 jaar in slechte gezondheid doorwerken. Werkenden in leidinggevende functies werken het kortst in slechte gezondheid, namelijk 1,1 jaar. Het verschil tussen de beroepsgroep met de hoogste en laagste werkduurverwachting in slechte gezondheid is daarmee ongeveer een half jaar.

Leerkrachten werken langst met verminderd werkvermogen

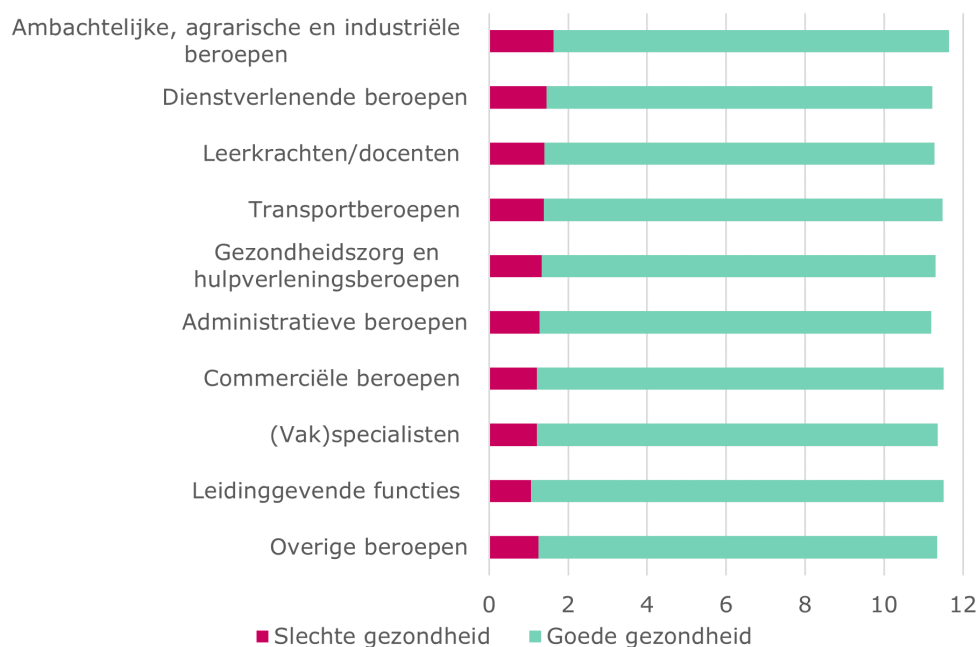
Ook de werkduurverwachting met een verminderd werkvermogen verschilt tussen bepaalde beroepsgroepen in alle drie de cohorten. Figuur 5.6 laat zien welke beroepsgroepen in 2019 de hoogste werkduurverwachting hebben met een verminderd werkvermogen. De

top drie bestaat ook hierbij uit leerkrachten, ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen en dienstverlenende beroepen. Voor werkenden in deze beroepen geldt dat zij respectievelijk 3,3 jaar, 3,0 jaar en 2,9 jaar met een verminderd werkvermogen werken. Werkenden in leidinggevende functies werken het kortst met een verminderd werkvermogen, namelijk 2,1 jaar. Het verschil tussen de beroepsgroep met de hoogste en laagste werkduurverwachting met een verminderd werkvermogen betreft dus ruim een jaar: leerkrachten/docenten werken ongeveer een jaar langer met een verminderd werkvermogen dan werkenden in leidinggevende functies.

Conclusie: Sommige beroepen werken langer in slechte gezondheid en met verminderd werkvermogen

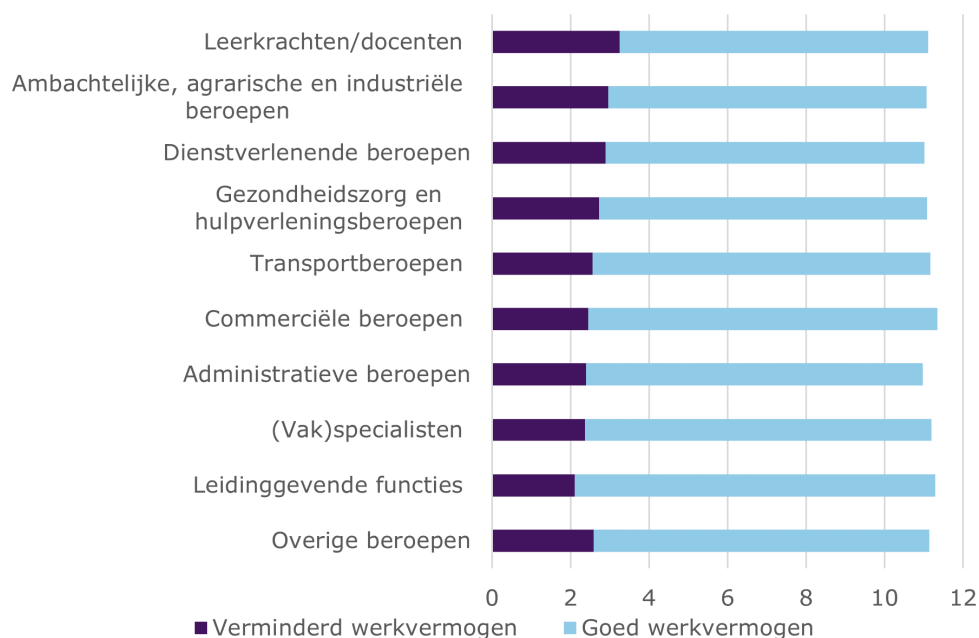
In 2019 was de werkduurverwachting voor 55-jarigen in alle beroepsgroepen gelijk. Er zijn echter beroepsgroepen die meer jaren in slechte gezondheid werken en meer jaren met een verminderd werkvermogen. Dit betreft werkenden uit ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen, dienstverlenende beroepen en leerkrachten. Bij dienstverlenende beroepen kan men denken aan beroepen als kok, schoonmaker, politie, bewaker of kapper (TNO, 2013).

*Figuur 5.5 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht gezondheidstoestand) voor werkenden in verschillende **beroepsgroepen**, uitgesplitst naar werkjaren **in slechte gezondheid en goede gezondheid** – Cohort 2019.*



N.B. Voor de overzichtelijkheid presenteren we in de figuren alleen de cijfers uit het meest recente cohort (2019). Cijfers voor alle cohorten zijn in Bijlage 2 te vinden.

*Figuur 5.6 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden in verschillende **beroepsgroepen**, uitgesplitst naar werkjaren **met verminderd en goed werkvermogen** – Cohort 2019.*



N.B. Voor de overzichtelijkheid presenteren we in de figuren alleen de cijfers uit het meest recente cohort (2019). Cijfers voor alle cohorten zijn in Bijlage 2 te vinden.

6 Werkomstandigheden

In dit hoofdstuk bekijken we in hoeverre werkomstandigheden een rol spelen in het duurzaam inzetbaar houden van werkende 55-plussers. We toetsen de verschillen in de werkduurverwachting tussen werkenden die te maken hebben met gunstige en minder gunstige werkomstandigheden. Hierbij wordt de werkduurverwachting vergeleken tussen werkenden met hoge, middelmatige en lage fysieke en psychosociale werkbelasting. We kijken zowel naar de *totale* werkduurverwachting als naar de werkduurverwachting met een *goed en verminderd werkvermogen*. We richten ons dus niet op de werkjaren in goede en slechte *gezondheid*. Hiervoor is gekozen om de hoeveelheid resultaten te beperken. De werkduurverwachting naar gezondheid is te vinden in Bijlage 3. Daarnaast richten we ons alleen op cohort 2019 omdat we met name willen laten zien hoe groot de verschillen zijn in het meest recente cohort, dat het meest representatief zal zijn voor de huidige 55-jarige werkenden.

6.1 Fysieke belasting

Werkenden met fysiek zwaar werk werken jaar langer met verminderd werkvermogen

We vonden geen verschil in deze studiepoppulatie in de *totale werkduurverwachting* tussen werkenden met lage, middelmatige of hoge fysieke belasting in het werk: deze groepen werken ongeveer even lang door, namelijk 11 jaar. Er zit echter wel een verschil in de manier waarop deze groepen hun werkjaren doorbrengen. Werkenden met een hoge fysieke werkbelasting werken ruim een jaar langer met een verminderd werkvermogen dan werkenden met een lage fysieke werkbelasting. Vanzelfsprekend werken werkenden met een hoge fysieke belasting daarmee korter met een goed werkvermogen ten opzichte van werkenden met een lage fysieke belasting (Figuur 6.1).

6.2 Psychosociale arbeidsbelasting

Geen samenhang PSA en totale werkduurverwachting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van werkenden lijkt niet samen te hangen met de *totale werkduurverwachting*. Werkenden met hoge en lage psychosociale arbeidsbelasting werken namelijk ongeveer even lang door vanaf hun 55^{ste}. Dit geldt voor emotionele belasting, autonomie, sociale steun en taakeisen.

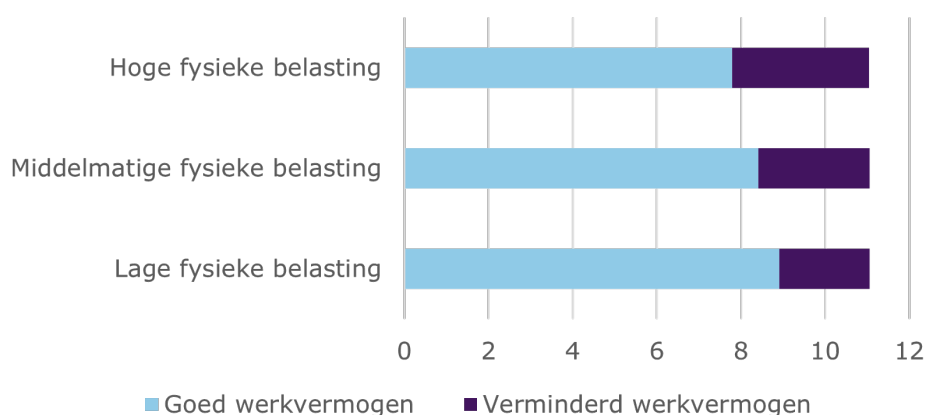
Werkenden met hoge emotionele belasting, weinig autonomie of weinig sociale steun werken langer met verminderd werkvermogen

Wel hangen drie van de vier onderzochte PSA-factoren samen met het aantal werkjaren waarin met een verminderd werkvermogen wordt gewerkt. Werkenden met een hoge emotionele belasting, weinig autonomie of weinig sociale steun, werken namelijk (bijna) één jaar langer met een verminderd werkvermogen dan werkenden zonder deze belastende factoren (Figuren 6.2; 6.3; 6.4). Zij zullen daarmee dus korter met een goed werkvermogen werken. Er is geen verschil in de werkduurverwachting met een verminderd werkvermogen tussen werkenden met hoge of lage taakeisen (Figuur 6.5).

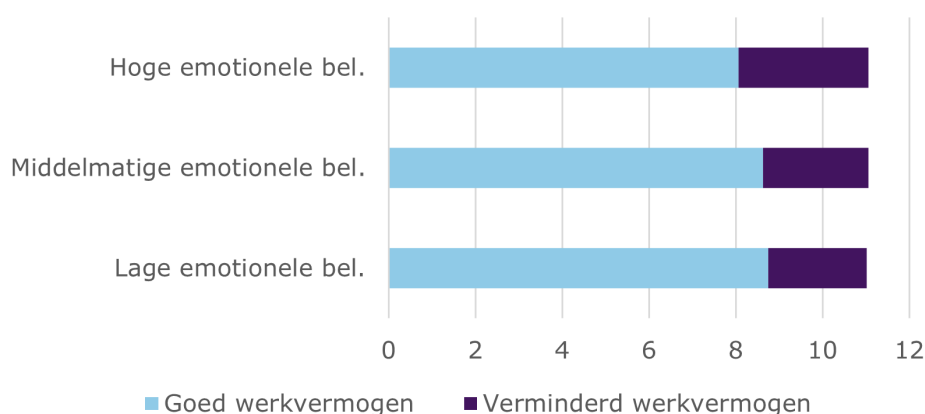
Conclusie: Ongunstige psychosociale factoren hangen samen met werkjaren met verminderd werkvermogen

Werkenden die werken onder ongunstige psychosociale werkomstandigheden, waaronder veel emotionele belasting, weinig autonomie en weinig sociale steun, werken langer door met een verminderd werkvermogen.

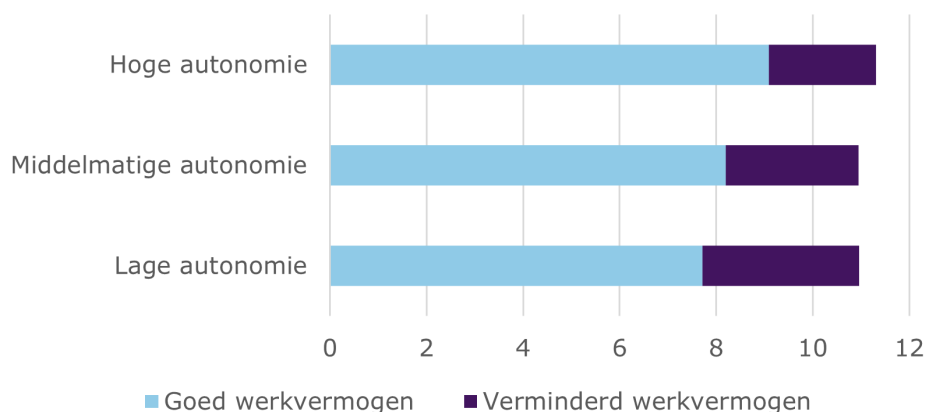
*Figuur 6.1 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden met verschillende mate van blootstelling aan **fysieke belasting**, uitgesplitst naar werkjaren met **goed en verminderd werkvermogen** – Cohort 2019.*



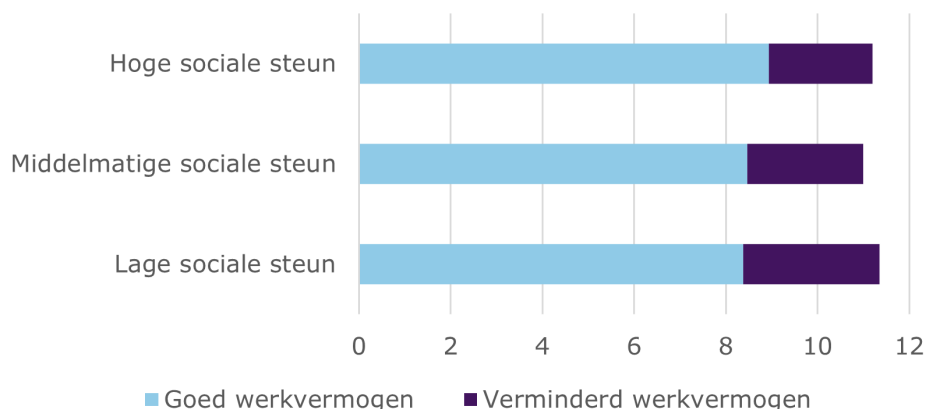
*Figuur 6.2 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden met verschillende mate van blootstelling aan **emotionele belasting**, uitgesplitst naar werkjaren met **goed en verminderd werkvermogen** – Cohort 2019.*



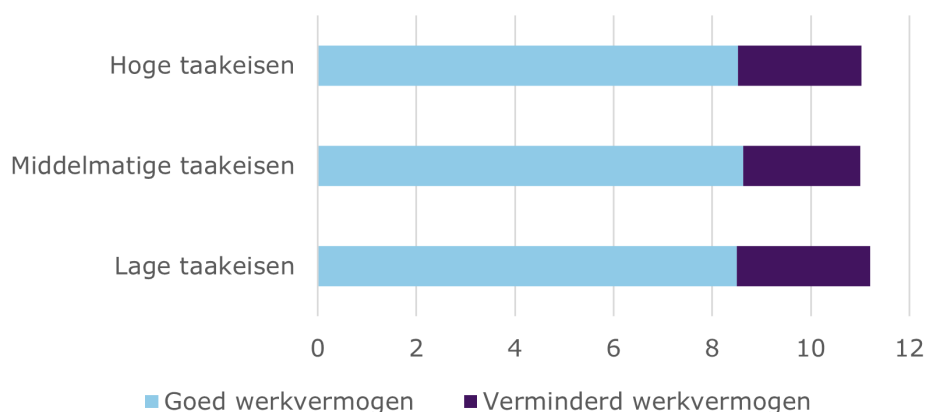
*Figuur 6.3 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden met verschillende mate van **autonomie**, uitgesplitst naar werkjaren **met goed en verminderd werkvermogen** – Cohort 2019.*



*Figuur 6.4 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden met verschillende mate van **sociale steun**, uitgesplitst naar werkjaren **met goed en verminderd werkvermogen** – Cohort 2019.*



*Figuur 6.5 Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden met verschillende mate van **taakeisen**, uitgesplitst naar werkjaren **met goed en verminderd werkvermogen** – Cohort 2019.*



7 Discussie

Het doel van dit rapport was om een beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van werkende 55-plussers. Zo hebben we onderzocht in hoeverre deze werkenden de afgelopen jaren in staat zijn geweest om gezond en in goed werkvermogen door te werken, en of dit is veranderd over de tijd, waarin onder andere de AOW-leeftijd stapsgewijs is verhoogd. Daarnaast hebben we gekeken of hierbij verschillen waren tussen verschillende groepen werkenden. Ten slotte is nagegaan in hoeverre werkomstandigheden een rol spelen in het duurzaam inzetbaar houden van werkenden.

In deze discussie bespreken we allereerst de belangrijkste bevindingen. Vervolgens staven we dit aan wat er tot op heden uit de literatuur bekend is over de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Daarna worden de belangrijkste methodologische beperkingen en de gevolgen hiervan besproken. We sluiten af met de implicaties voor beleid, gevolgd door de conclusie.

7.1 Belangrijkste bevindingen

Werkduurverwachting gestegen

Ten eerste zien we dat de totale werkduurverwachting over de jaren toenam; werkenden werken dus langer door. Zo nam de werkduurverwachting in dit onderzoek op 55-jarige leeftijd met tweeëneenhalf jaar toe, van 8,5 jaar in cohort 2010 naar 11 jaar in cohort 2019.

Toename vooral in goede gezondheid en goed werkvermogen

We zien ook dat gemiddeld genomen werkenden *gezond en in staat* zijn om door te werken tot hun pensioen. De werkjaren die tussen 2010 en 2019 zijn toegenomen worden namelijk vooral doorgebracht in goede gezondheid en in goed werkvermogen. En de gemiddelde werkduurverwachting in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen bleef nagenoeg gelijk over de jaren.

Ongezonde werkenden en werkenden met een verminderd werkvermogen werken wel langer door in slechte gezondheid en met verminderd werkvermogen

Dat werkenden gemiddeld gezien gezond en in staat zijn langer door werken betekent nog niet dat dit voor iedereen geldt. Voor ongezonde 55-jarigen geldt namelijk dat zij in 2019 acht maanden langer door bleven werken in slechte gezondheid dan de 55-jarigen in 2010. De 55-jarigen met een verminderd werkvermogen bleven in 2019 een half jaar langer doorwerken met een verminderd werkvermogen dan de 55-jarigen in 2010. Voor werkenden die zich ongezond voelen en niet volledig in staat zijn om te werken is het langer doorwerken dus mogelijk niet altijd vrijwillig en/of plezierig.

Toename werkjaren in slechte gezondheid of verminderd werkvermogen niet direct te zien onder totale groep 55-jarigen

De stijging in de werkjaren met slechte gezondheid en verminderd werkvermogen van ongezonde werkenden en werkenden met een verminderd werkvermogen is niet te zien wanneer we kijken naar de totale groep 55-jarigen. Dit komt omdat het aandeel werkenden met slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen iets is afgenomen over de jaren, waardoor het gemiddelde aantal werkjaren gelijk bleef. Het is belangrijk te onderkennen dat, sinds de verhoging van de AOW-leeftijd, er wel degelijk groepen mensen zijn die langer doorwerken in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen.

In de hele periode vanaf 55 jaar werken mensen gemiddeld 1,5 jaar in slechte gezondheid en 2,5 jaar met verminderd werkvermogen

Zoals gezegd bleef de werkduurverwachting in slechte gezondheid en met verminderd werkvermogen gelijk over de tijd. In de gehele periode vanaf 55 jaar werken mensen gemiddeld anderhalf jaar in slechte gezondheid en tweeënhalf jaar met een verminderd werkvermogen. Voor de 55-jarigen in 2019 betekent dit dat ongeveer een achtste van de resterende werkjaren in slechte gezondheid wordt doorgebracht, en een kwart met een verminderd werkvermogen. Enerzijds is het een goed teken dat mensen, ondanks hun gezondheidsproblemen en verminderde werkvermogen, door kunnen werken. Anderzijds betekent dit dat 55-plussers mogelijk een kwart van de resterende werkjaren niet volledig inzetbaar zijn. Zij kunnen bijvoorbeeld minder productief zijn en vaker verzuimen door ziekte.

Bepaalde groepen werken meer jaren in slechte gezondheid en met verminderd werkvermogen

De huidige studie laat zien dat verschillende groepen werkenden gemiddeld genomen even lang doorwerken. Wanneer de werkjaren echter worden opgedeeld in goede en slechte gezondheid, of goed en verminderd werkvermogen, worden er wel degelijk verschillen zichtbaar. Dan blijkt dat werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 en werkenden in bepaalde beroepen, waaronder leerkrachten en werkenden in ambachtelijke, agrarische, industriële, en dienstverlenende beroepen, meer jaren in slechte gezondheid en in verminderd werkvermogen werken. Voor deze groepen kost het doorwerken tot hogere leeftijd naar verwachting meer moeite. Er bleken geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

Werkenden in ongunstige werkomstandigheden werken meer jaren met een verminderd werkvermogen

Werkenden met een hoge fysieke werkbelasting brengen meer werkjaren door met een verminderd werkvermogen dan werkenden met een lage fysieke werkbelasting. Dit geldt ook voor werkenden met ongunstige psychosociale arbeidsomstandigheden, zoals hoge emotionele belasting, weinig autonomie en weinig sociale steun. Er werd geen verschil gevonden in de werkduurverwachting in een verminderd werkvermogen tussen werkenden met hoge of lage taakeisen.

7.2 Bevindingen in het licht van bestaande literatuur

Nog niet eerder werden er schattingen gemaakt van de werkduurverwachting opgesplitst in werkjaren met goed werkvermogen en met een verminderd werkvermogen. Dit rapport biedt hiermee nieuwe informatie over de duurzame inzetbaarheid van 55-plussers.

Schattingen van de werkduurverwachting uitgesplitst in werkjaren in goede en slechte gezondheid zijn niet nieuw (Boissonneault & Rios, 2021; Parker et al., 2020; van der Noordt et al., 2019). Een eerdere studie die de verandering van de werkduurverwachting tussen 1992 en 2016 onderzocht op basis van Nederlandse data (Longitudinal Aging Study Amsterdam, LASA) liet ook een stijging van de werkduurverwachting zien (van der Noordt et al., 2019). Daarin werd gezondheid gemeten als het wel of niet hebben van lichamelijke beperkingen. De extra werkjaren in de LASA-studie werden deels doorgebracht mét en deels zonder lichamelijke beperkingen. Dat die uitkomsten verschillen van de huidige studie kan komen doordat de studieperiodes en gezondheidsmaten van elkaar verschillen.

Er werden in de LASA-studie geen verschillen gevonden in de werkduurverwachting met of zonder beperkingen tussen mannen en vrouwen, of tussen werkenden met verschillende opleidingsachtergronden (van der Noordt et al., 2019). Deze bevindingen komen overeen met onze resultaten. De steekproef in de LASA-studie was relatief klein, waardoor het verschil in de werkduurverwachting met lichamelijke beperkingen tussen primair opgeleiden en universitair/hbo-opgeleiden van een half jaar niet statistisch significant was. In de huidige studie wordt ook een verschil van een half jaar gevonden in de werkduurverwachting in slechte gezondheid tussen primair opgeleiden en universitair/hbo-opgeleiden. Doordat de steekproefomvang in STREAM groter is, kunnen we concluderen dat werkenden met primair onderwijs/vmbo-/mbo1-onderwijsachtergrond wel degelijk langer werken in ongezondheid en met verminderd werkvermogen ten opzichte van universitair/hbo-opgeleiden.

In een studie van de Erasmus Universiteit Rotterdam in samenwerking met TNO werd eerder de associatie tussen werkomstandigheden en de werkduurverwachting onderzocht. Dit was gebaseerd op STREAM data uit 2010 tot en met 2015, gekoppeld aan CBS data. Hieruit bleek dat ongunstige arbeidsomstandigheden zorgden voor verlies in werkjaren variërend van 0,0 tot 0,63 jaar, vanwege onvrijwillige uittreding (zoals door werkloosheid en arbeidsongeschiktheid). Ongunstige werkomstandigheden droegen niet significant bij aan verlies in werkjaren door vrijwillige uittreding (Schram et al., 2022). De associatie met de totale werkduurverwachting was daardoor relatief klein. Onze studie laat ook zien dat er géén associatie is tussen ongunstige werkomstandigheden en de *totale* werkduurverwachting. Onze studie laat echter wel zien dat het belangrijk is om ook te kijken naar hóe werkenden de werkjaren doorbrengen. Het blijkt namelijk dat werkomstandigheden wél samenhangen met het werkvermogen waarin men de resterende werkjaren door zal brengen. Zo brengen werkenden met ongunstige werkomstandigheden minder werkjaren door in goed

werkvermogen én meer jaren in verminderd werkvermogen, ten opzichte van werkenden met gunstige werkomstandigheden.

Het toenemen van de totale werkduurverwachting over de jaren laat zien dat veel mensen in staat zijn om langer door te werken dan in 2010 gebeurde. Het langer doorwerken van de cohorten 2015 en 2019 gebeurde met name in goede gezondheid en met goed werkvermogen. Het ROA concludeerde in 2024 op basis van de AOW-monitor dat de verhoging van de AOW-leeftijd tot dusver niet heeft geleid tot noemenswaardige problemen voor de duurzame inzetbaarheid (Montizaan & Cobben, 2024). Het SEO concludeerde eveneens dat er geen effect op de gezondheid van 64- en 65-jarigen te zien is door het verhogen van de AOW-leeftijd (Kok et al., 2019). Onze bevindingen voegen echter een extra dimensie toe, waarbij blijkt dat langer doorwerken niet voor iedereen in goede gezondheid of met goed werkvermogen plaatsvindt. De duurzame inzetbaarheid van werkenden in het licht van de stijgende AOW-leeftijd verdient daarom blijvende aandacht.

7.3 Methodologische reflectie

Er zijn twee grote methodologische aspecten die mogelijk een invloed hebben op de resultaten: de representativiteit van de steekproef en selectieve uitval. Daarnaast zijn er nog twee kleinere methodologische aspecten waar we rekening mee moeten houden bij het interpreteren van de resultaten: het zogenaamde 'healthy worker' fenomeen en de gebruikte beroepsindeling. We bespreken ze hieronder.

Representativiteit steekproef

Zoals blijkt uit Hoofdstuk 3, is de steekproef van STREAM niet volledig representatief voor de Nederlandse werkzame beroepsbevolking van 55-jaar en ouder. Zo is de steekproef gemiddeld iets ouder vanwege de oversampling van 60-64 jarigen, en hoger opgeleid (Van den Heuvel & Koopmans, 2022). De oudere leeftijd van de steekproef heeft echter geen effect op onze resultaten, omdat de werkduurverwachting geschat wordt op basis van overgangskansen (kansen van overgang tussen de werksituaties en van werk naar geen werk) en niet op basis van prevalenties. In de analyses van hoofdstuk 4, waarbij werd gekeken of de extra werkjaren werden doorgebracht in goede/slechte gezondheid en met goed/verminderd werkvermogen, is gewogen naar opleidingsachtergrond. Hierdoor zou de niet-representatieve verdeling van het opleidingsniveau geen rol meer hoeven te spelen.

Selectieve uitval

Selectieve uitvalsbias (het uitvallen van deelnemers die systematisch verschillen van blijvende deelnemers in opvolgende metingen) heeft vermoedelijk een effect gehad op de resultaten. Het blijkt namelijk dat de geselecteerde deelnemers uit STREAM voor de huidige studie (degenen die tenminste twee keer meededen aan STREAM) in 2010 gezonder waren dan de totale groep deelnemers die in 2010 meededen. Mede hierdoor is de gezondheid van de geselecteerde deelnemers beter dan van de algemene werkzame beroepsbevolking van 55 jaar en ouder (van der Noordt & Eysink, 2023). Uit de baseline-gegevens van elk cohort (2010, 2015 en 2019) zagen we daarnaast dat de gezondheid en

het werkvermogen van de opeenvolgende cohorten steeds beter wordt. Dit laatste komt echter wel overeen met gezondheidsgegevens van werkende 55-plussers uit de Gezondheidsmonitor, omdat hieruit bleek dat de gezondheid tussen 2012 en 2020 in vergelijkbare mate verbeterde (van der Noordt & Eysink, 2023).

De verminderde representativiteit en selectieve uitval hebben als gevolg dat 1) de werkduurverwachting in slechte gezondheid en verminderd werkvermogen vermoedelijk licht is onderschat; 2) (maar) geen vertekend beeld oplevert voor de interpretatie van de resultaten.

1) *Onderschatting werkduurverwachting slechte gezondheid en verminderd werkvermogen*

Het feit dat de drie geselecteerde cohorten van STREAM gezonder zijn dan we verwachten van de algemene werkzame beroepsbevolking van 55 jaar en ouder, heeft ertoe geleid dat we vermoedelijk een lichte onderschatting in de werkduurverwachting in slechte gezondheid en verminderd werkvermogen rapporteren. Het wegen van de analyses naar opleidingsachtergrond leidde tot slechts kleine aanpassing van de werkduurverwachting in slechte gezondheid, en is vermoedelijk onvoldoende om de onderschatting teniet te doen. Ook in de hoofdstukken 5 en 6 verwachten we een onderschatting van de werkduurverwachting in slechte gezondheid.

2) *Geen vertekend beeld voor verschillen tussen groepen*

De specifieke samenstelling van de STREAM-populatie heeft echter geen grote gevolgen voor de interpretatie van de resultaten. In de hoofdstukken 4 t/m 6 draait het namelijk om *de verschillen tussen groepen*. Verschillen tussen de cohorten in hoofdstuk 4, tussen subgroepen in hoofdstuk 5 en tussen de werkenden met verschillende werkomstandigheden in hoofdstuk 6. Bij het toetsen van de verschillen maakt het niet veel uit als de totale populatie iets gezonder is, of als sommige groepen kleiner of groter zijn dan in de werkelijkheid. De gevonden verschillen tussen de groepen achten wij daarom wel generaliseerbaar naar de algemene werkzame beroepsbevolking van 55 jaar en ouder.

Healthy worker fenomeen

Het healthy worker fenomeen (of 'healthy worker effect') verwijst naar het verschijnsel dat mensen die werken vaak gezonder zijn dan mensen die niet werken. Dit komt doordat mensen met een slechte gezondheid minder vaak werken, bijvoorbeeld omdat ze arbeidsongeschikt zijn geraakt. De deelnemers in de huidige studie hebben al tenminste tot hun 55^e gewerkt. Indien we ook jongere deelnemers hadden kunnen meenemen, en we hadden gekeken naar de werkduurverwachting vanaf een jongere leeftijd, dan hadden we mogelijk iets grotere verschillen in de werkduurverwachting gezien tussen gezonde en ongezonde werkenden. Daarnaast zouden er onder andere grotere verschillen te zien kunnen zijn in de werkduurverwachting tussen werkenden met lichte en zware fysieke arbeidsbelasting, omdat sommige werkenden in zware beroepen al voor hun 55^{ste} stoppen met werken.

Indeling beroepsgroepen

In deze studie is de werkduurverwachting onderzocht voor 11 verschillende beroepsgroepen. Er moet worden opgemerkt dat dit een

relatief grove en subjectieve indeling is. Binnen elke beroepsgroep bestaat er bijvoorbeeld aanzienlijke diversiteit in werksoorten, arbeidsomstandigheden en werkbelasting. Onder de dienstverlenende beroepen kunnen namelijk kappers, brandweerlieden, koks, accountants en bankmedewerkers zitten. Hierdoor kunnen relevante verschillen tussen specifieke beroepen binnen een beroepsgroep mogelijk niet zichtbaar worden in de resultaten. Het is goed denkbaar dat, wanneer er met een fijnmazigere indeling naar beroepen gekeken zou worden, de gevonden verschillen in de werkduurverwachting tussen beroepen nog groter zouden uitvallen. Dit onderstreept het belang van vervolgonderzoek waarin een gedetailleerdere beroepsclassificatie wordt gehanteerd, zodat de invloed van specifieke beroepen op duurzame inzetbaarheid beter kan worden vastgesteld.

7.4 Implicaties voor beleid

Het beleid dat er de laatste jaren op is gericht om mensen langer door te laten werken heeft een aantal uitwerkingen gehad. Zo zijn mensen inderdaad langer door gaan werken, en blijken de extra werkjaren over het algemeen in goede gezondheid en goed werkvermogen doorgebracht te zijn. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze resultaten betrekking hebben op de duurzame inzetbaarheid van werkenden tot op heden, en dat dit geen garanties biedt voor de toekomst, waarin de AOW-leeftijd nog verder zal stijgen. Bij het ontwikkelen van toekomstgericht beleid rondom langer doorwerken is het belangrijk om rekening te houden met de volgende punten:

Niet iedereen even duurzaam inzetbaar

Hoewel de uitkomsten op het eerste gezicht positief zijn, laat dit rapport ook zien dat het belangrijk is om gedetailleerder naar subgroepen te kijken, en de manier waarop zij hun resterende werkjaren doorbrengen. Ten eerste zien we dat 55-jarigen nog steeds 2,5 jaar van hun resterende werkjaren doorbrengen in verminderd werkvermogen. Dat betekent dat 55-plussers mogelijk ruim een kwart van de resterende werkjaren niet volledig inzetbaar zijn. Een verminderd werkvermogen hangt namelijk sterk samen met verminderde productiviteit en ziekteverzuim (Reeuwijk et al., 2015). Ten tweede zien we dat gemiddeld genomen mensen met verschillende onderwijsachtergronden, onder gunstige of ongunstige arbeidsomstandigheden, allemaal wel even lang doorwerken, waardoor het lijkt alsof zij dit ook 'gemakkelijk' aankunnen. Maar door in kaart te brengen hoe de laatste werkjaren worden doorgebracht, in termen van gezondheid en werkvermogen, zien we een heel ander beeld. Het blijkt dan dat niet alle werkenden op dezelfde manier mee kunnen komen. Dit geldt voor werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 en werkenden in ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen, dienstverlenende beroepen en leerkrachten. Zij werken meer jaren in slechte gezondheid én met verminderd werkvermogen. Ook blijkt dat de ongezonde 55-jarigen, en degenen met een verminderd werkvermogen, langer door zijn blijven werken in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen.

Verschillen naar opleidingsachtergrond mogelijk anders dan gedacht

Bij beleidsmakers lijkt een beeld te leven dat werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 langer doorwerken dan werkenden met een

universitair/hbo-onderwijsachtergrond. Dit komt omdat de gemiddelde pensioenleeftijd van de eerste groep hoger ligt dan van de tweede groep (Montizaan, 2017). Met pensioenleeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop voor het eerst pensioen de belangrijkste inkomensbron is. Het laten uitkeren van (tweede pijler⁵) pensioen vóór de AOW-leeftijd is mogelijk, maar is doorgaans financieel onaantrekkelijk. Mensen die langer onderwijs hebben genoten hebben gemiddeld een hoger inkomen en bouwen daardoor vaak meer pensioen op. Zij hebben daarnaast vaker extra spaargeld of beleggingen, waardoor ze het zich kunnen veroorloven om eerder het pensioen uit te laten keren. Echter, wanneer de daadwerkelijke uittredleeftijd onderzocht wordt zoals in de huidige studie dan zien we dat in 2010 werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 juist eerder stopten met werken, in de meeste gevallen door arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of andere inactiviteit anders dan pensionering. Dit bleek ook al uit eerder onderzoek (Schram et al., 2022). Opvallend is dus dat in de laatste jaren (zowel in 2015 als 2019) de verschillen in totale werkduurverwachting tussen mensen met verschillende onderwijsachtergronden zijn verdwenen. Wat zoals eerder besproken zou kunnen betekenen dat mensen met een met primair onderwijs/vmbo-/mbo1-onderwijsachtergrond met moeite door (moeten) werken tot de hogere leeftijden.

Manieren om alle werkenden inzetbaar te houden nader te onderzoeken

Om ervoor te zorgen dat iedereen duurzaam inzetbaar blijft, zou de overheid kunnen laten onderzoeken hoe de eerder genoemde groepen het beste ondersteund kunnen worden om – ondanks gezondheidsproblemen of veroudering – een goed werkvermogen te behouden. Voor werkenden in het algemeen geldt dat gunstige werkomstandigheden bijdragen aan een betere duurzame inzetbaarheid. Werkenden die een lage fysieke belasting ervaren, of lage emotionele belasting, veel autonomie of sociale steun ervaren, brengen meer werkjaren door in goed werkvermogen. Het is met name aan werkgevers om hier alert op te zijn en zo nodig actie op te ondernemen.

Zijn er voldoende mogelijkheden om, indien nodig, eerder uit te treden?

Wanneer doorwerken vanwege de slechte gezondheid of verminderd werkvermogen niet gaat, kan men – indien hij of zij daarvoor in aanmerking komt – gebruik maken van arbeidsongeschiktheidsregelingen, de Regeling Vervroegde Uittreding of deeltijdpensioen. Veel mensen blijken niet op de hoogte te zijn van deze laatste optie, dus hiervoor zou meer bekendheid gegenereerd kunnen worden (Flexmarkt, 2024). Het is belangrijk om te blijven monitoren of deze vervroegde uittredmogelijkheden voldoende zijn en of bepaalde groepen, zoals geïdentificeerd in deze studie, niet buiten de boot vallen.

7.5 Conclusie

Het toenemen van de totale werkduurverwachting over de jaren laat zien dat veel mensen in staat zijn om langer door te werken dan in 2010 gebeurde. Het langer doorwerken van de cohorten uit 2015 en 2019 gebeurde met name in goede gezondheid en in goed werkvermogen. Dit

⁵ Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers: 1) AOW, die iedereen die in Nederland woont, automatisch opbouwt, 2) aanvullende pensioenopbouw via de werkgever en 3) aanvullende, individuele pensioenverzekeringen. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>

geldt echter niet voor werkenden die zich ongezond voelen of al met een verminderd werkvermogen werken; zij zijn wel langer door blijven werken in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen. Daarnaast blijken werkenden met primair onderwijs/vmbo/mbo1 en werkenden in ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen, dienstverlenende beroepen en leerkrachten meer werkjaren door te brengen in slechte gezondheid en met een verminderd werkvermogen. Om alle werkenden gezond en in goed werkvermogen aan het werk te houden, is het belangrijk om voortdurend inzicht te hebben in de duurzame inzetbaarheid van verschillende subgroepen en hen ondersteuning op maat te bieden.

Dankwoord

We danken Jeroen Rodenburg (RIVM) voor het meedenken bij de analyses. Daarnaast bedanken we Birgitte Blatter en Femke Abma (RIVM), Sander van Zon en Linda Koopmans (TNO) en Piet Venema, Marijke Roseboom en Joost Opstelten (SZW) voor hun waardevolle feedback bij het meelesen van deze rapportage. Tot slot bedanken we alle deelnemers aan STREAM.

Literatuur

- Boissonneault M, Rios P. *Changes in healthy and unhealthy working-life expectancy over the period 2002-17: a population-based study in people aged 51-65 years in 14 OECD countries*. *Lancet Healthy Longev* 2021;2:e629-38. [Beschikbaar op: [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanhl/PIIS2666-7568\(21\)00202-6.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanhl/PIIS2666-7568(21)00202-6.pdf)].
- Bolhaar J, Dillingh R, van Vuuren D. In samenwerking met Netspar. *Langer doorwerken: keuzes voor nu en later*. CPB Policy Brief 2017/10. [Beschikbaar op: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2017-10-Langer%20doorwerken-keuzes-voor-nu-en-later.pdf>].
- CBS. *Gemiddelde pensioenleeftijd voor het eerst boven de 66 jaar*. 2025 [Beschikbaar op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/16/gemiddelde-pensioenleeftijd-voor-het-eerst-boven-de-66-jaar>].
- De Wind A, Ybema JF, Van der Beek A. *Psychosociale werkkenmerken en vervroegde uittreding ouderen*. *ESB* 2013;98(4655): 152-155. [Beschikbaar op: [152-155_ESB4655_windybema.pdf](https://www.esb.nl/152-155_ESB4655_windybema.pdf)].
- El Fassi M, Bocquet V, Majery N, Lair ML, Couffignal S, Mairiaux P. *Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of the Work Ability Index and Work Ability score*. *BMC Public Health* 2013;13:305. DOI: 10.1186/1471-2458-13-305.
- Flexmarkt, 2024. *Deeltijdpensioen kan krappe arbeidsmarkt verlichten, maar Nederland kent het niet*. [Beschikbaar op: <https://www.flexmarkt.nl/algemeen/deeltijdpensioen-kan-krappe-arbeidsmarkt-verlichten-maar-nederland-kent-het-niet/>].
- Gezondheidsraad. *Gezondheid en langer doorwerken*. Den Haag: Gezondheidsraad, 2018, publicatienr. 2018/14.
- GGD'en CBS en RIVM. *Gezondheidsmonitor Volwassenen en Ouderen 2012, 2016 en 2020*.
- Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. *Dimensions of work ability. Results from the Health 2000 Survey*. Helsinki (Finland): Finnish Centre for Pensions, 2008.
- Hooftman W, Mars G, Janssen B, De Vroome E, Janssen B, Michiels J, van den Bossche S. *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015 - Methodologie en globale resultaten*. TNO & CBS, 2016. [Beschikbaar op: https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2016/19/nea2015-methodologisch-rapport.pdf].
- Hooftman W, Mars G, Knops J, Van Dam L, De Vroome E, Janssen B, Pleijers A, van den Bossche S. *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019 - Methodologie en globale resultaten*. TNO & CBS, 2020. [Beschikbaar op: https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2020/16/nea-2019-methodologisch-rapport.pdf].
- Ilmarinen J. *Work ability-a comprehensive concept for occupational health research and prevention*. *Scand J Work Environ Health* 2009;35(1):1-5. DOI: 10.5271/sjweh.1304

- Kok L, Kroon L, Lammers M, Luiten W. *Effect verhoging AOW-leeftijd. Resultaten monitor- en literatuuronderzoek*. 2019. SEO-rapport nr. 2019-69. [Beschikbaar op: 2019-69-Effect-verhoging-AOW-leeftijd.pdf].
- Koppes L, De Vroome E, Mol M, Janssen B, van den Bossche S. *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 - Methodologie en globale resultaten*. TNO & CBS, 2011. [Beschikbaar op: https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2013/27/2011-nea-rapport-2010-pub.pdf?sc_lang=nl-nl].
- Montizaan, 2017. *Lageropgeleiden werken langer door dan hogeropgeleiden*. ESB Statistiek 2017;102 (4750):294. [Beschikbaar op: https://esb.nu/wp-content/uploads/2022/11/yD_reWrOlRWEH2Y3wv5ibIjbtQ.pdf].
- Montizaan R, Cobben L. *Vijfde editie van de AOW Monitor 2023: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid*. ROA Rapport ROA-R-2024/1. 2024. DOI: 10.26481/umarep.2024001
- Opendata.cbs.nl. *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. 2025a [Beschikbaar op: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table?dl=C609D>].
- Opendata.cbs.nl. *Bevolking; hoogstbehaald onderwijsniveau en onderwijsrichting*. 2025b [Beschikbaar op: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85313NED/table?dl=CA5FA>].
- Opendata.cbs.nl. *Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen, 1995-kw1* 2024. 2025c. [Beschikbaar op: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table?dl=C42F8>].
- Opendata.cbs.nl. *Arbeidsdeelname; kerncijfers 2010-2019*. 2020. [Gedownload op 22-6-2020].
- Parker M, Bucknall M, Jagger C, Wilkie R. *Population-based estimates of healthy working life expectancy in England at age 50 years: analysis of data from the English Longitudinal Study of Ageing*. Lancet Public Health 2020;5:e395-403. [Beschikbaar op: [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpub/PIIS2468-2667\(20\)30114-6.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpub/PIIS2468-2667(20)30114-6.pdf)].
- Reeuwijk KG, Robroek SJ, Niessen MAJ, Kraaijenhagen RA, Vergouwe Y, Burdorf A. *The prognostic value of the Work Ability Index for sickness absence among office workers*. PLoS ONE 2015;10(5):e0126969. DOI: 10.1371/journal.pone.0126969.
- RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu). *Kiezen voor een gezonde toekomst. Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024 (VTV-2024)*. RIVM: 2024. [Beschikbaar op: <https://www.volksgezondheitoekomstverkenning.nl/vtv-2024>].
- Schram JLD, Schuring M, Oude Hengel KM, Burdorf A, Robroek SJW. *The influence of chronic diseases and poor working conditions in working life expectancy across educational levels among older employees in The Netherlands*. Scand J Work Environ Health 2022;48(5):391-398. doi: 10.5271/sjweh.4028.
- SER. *Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het*. 2025 [Beschikbaar op: <https://www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid>].

- SZW & Stichting van de Arbeid. *Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's) vanaf 2026*. Bijlage bij Kamerbrief uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' (Kamerbrief II, 2025, 32043-685). 20-05-2025. [Beschikbaar op: https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/subsidies/mdieu/sectoranalyse_for_mat-def_20-01-2021/handreiking-uitvoering-rvu/Handreiking+uitvoering+RVU+na+2025.pdf].
- Van den Heuvel S, Koopmans L. *Duurzame inzetbaarheid. Wat is de invloed van factoren als werk, gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en financiën?* Leiden: TNO, 2020. [Beschikbaar op: <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/Resultaten-integrale-analyses-2010-2017.pdf>].
- Van den Heuvel S, Koopmans L. *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM). Methodologisch rapport (2010-2021)*. Webversie. TNO 2022 R12045. 2022.
- Van der Noordt M, Eysink PED. *Gezondheid van werkenden in Nederland. Ontwikkelingen tussen 2012 en 2020*. RIVM-briefrapport 2023-0377. 2023.
- Van der Noordt M, van der Pas S, van Tilburg TG, van den Hout A, Deeg DJH. *Changes in working life expectancy with disability in the Netherlands, 1992-2016*. Scand J Work Environ Health 2019;45(1):73-81. [Beschikbaar op: <https://www.jstor.org/stable/26567061>].
- Van Zon S, Koopmans L, van den Heuvel S, de Vroome E. *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) Methodologisch rapport (2010-2024)*. TNO, 2025. [Beschikbaar op: <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2025/06/TNO-Study-on-Transitions-in-Employment-Ability-and-Motivation-STREAM.pdf>].

Bijlage 1 Selectieve uitval STREAM

Tabel B1 Vergelijking van karakteristieken op baseline van deelnemers die eenmalig of meerdere keren deelnamen aan STREAM (cohort 2010 en cohort 2015).

	Cohort 2010			Cohort 2015		
	Alleen in 2010 ¹	≥2 keer, niet na 2015	≥2 keer, mogelijk na 2015	Alleen in 2015 ¹	≥2 keer, niet na 2019	≥2 keer, mogelijk na 2019
N	261	2.048	7.709	21	1.592	4.153
Leeftijd (gemiddelde)	59,3	60,2	59,3	61,8	61,4	60,8
Geslacht (% vrouw)	46	42	42	29	42	40
Hbo/Universitair onderwijs (%)	30	33	42	38	46	47
Middelbaar onderwijs/mbo2 (%)	51	54	50	48	46	47
Primair onderwijs/vmbo/mbo1 (%)	20	13	9	14	8	6
Ervaren gezondheid (% slecht)	18	19	11	19	16	12
Werkvermogen (% verminderd)	34	38	23	33	32	24

¹ Deze deelnemers werden geëxcludeerd van de analyses

Bijlage 2 Werkduurverwachting naar beroep

Tabel B2a Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht gezondheidstoestand) voor werkenden in verschillende beroepsgroepen, uitgesplitst naar werkjaren in slechte gezondheid en goede gezondheid voor cohort 2010, cohort 2015 en cohort 2019.

		2010	2015	2019
Goede gezondheid	Ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen	7,4	9,3	10,0
	Transportberoepen	8,1	9,4	10,1
	Administratieve beroepen	7,4	9,2	9,9
	Commerciële beroepen	8,1	9,8	10,3
	Dienstverlenende beroepen	7,3	9,1	9,8
	Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	7,6	9,4	10,0
	Leerkrachten/docenten	7,5	9,2	9,9
	(Vak)specialisten	8,0	9,8	10,1
	Leidinggevende functies	8,5	10,0	10,5
	Overige beroepen	7,8	9,7	10,1
Slechte gezondheid	Ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen	1,3	1,4	1,6
	Transportberoepen	1,4	1,6	1,4
	Administratieve beroepen	1,1	1,3	1,3
	Commerciële beroepen	1,1	1,2	1,2
	Dienstverlenende beroepen	1,3	1,6	1,5
	Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	1,1	1,3	1,3
	Leerkrachten/docenten	1,3	1,5	1,4
	(Vak)specialisten	1,2	1,2	1,2
	Leidinggevende functies	1,0	1,0	1,1
	Overige beroepen	1,1	1,2	1,3
Totaal*	Ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen	8,8	10,7	11,6
	Transportberoepen	9,4	10,9	11,5
	Administratieve beroepen	8,6	10,5	11,2
	Commerciële beroepen	9,2	11,0	11,5
	Dienstverlenende beroepen	8,6	10,7	11,2
	Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	8,7	10,7	11,3
	Leerkrachten/docenten	8,8	10,7	11,3
	(Vak)specialisten	9,2	10,9	11,4
	Leidinggevende functies	9,5	11,0	11,5
	Overige beroepen	8,9	10,9	11,4

* De weergegeven totalen kunnen enigszins afwijken van de optelling van het aantal werkjaren in goede en in slechte gezondheid als gevolg van afrondingen. Daarnaast kunnen de totalen in tabellen B2a en B2b van elkaar verschillen, omdat het hier om modelschattingen gaat.

Tabel B2b Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor werkenden in verschillende beroepsgroepen, uitgesplitst naar werkjaren in goed werkvermogen, verminderd werkvermogen en totaal voor cohort 2010, cohort 2015 en cohort 2019.

		2010	2015	2019
Goed werk- vermogen	Ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen	6,3	8,0	8,1
	Transportberoepen	7,0	8,5	8,6
	Administratieve beroepen	6,6	8,2	8,6
	Commerciële beroepen	7,0	8,5	8,9
	Dienstverlenende beroepen	6,2	7,9	8,1
	Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	6,3	8,0	8,4
	Leerkrachten/docenten	5,9	7,7	7,9
	(Vak)specialisten	7,1	8,7	8,8
	Leidinggevende functies	7,6	9,2	9,2
	Overige beroepen	6,7	8,4	8,5
Verminderd werk- vermogen	Ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen	2,8	2,6	3,0
	Transportberoepen	2,6	2,4	2,6
	Administratieve beroepen	2,3	2,3	2,4
	Commerciële beroepen	2,5	2,3	2,4
	Dienstverlenende beroepen	2,7	2,6	2,9
	Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	2,3	2,6	2,7
	Leerkrachten/docenten	2,8	3,0	3,3
	(Vak)specialisten	2,2	2,1	2,4
	Leidinggevende functies	1,9	1,8	2,1
	Overige beroepen	2,5	2,4	2,6
Totaal*	Ambachtelijke, agrarische en industriële beroepen	9,1	10,6	11,1
	Transportberoepen	9,6	10,9	11,2
	Administratieve beroepen	8,9	10,4	11,0
	Commerciële beroepen	9,5	10,9	11,3
	Dienstverlenende beroepen	9,0	10,5	11,0
	Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	8,6	10,6	11,1
	Leerkrachten/docenten	8,7	10,7	11,1
	(Vak)specialisten	9,3	10,8	11,2
	Leidinggevende functies	9,5	11,0	11,3
	Overige beroepen	9,2	10,8	11,1

* De weergegeven totalen kunnen enigszins afwijken van de optelling van het aantal werkjaren met goed en verminderd werkvermogen als gevolg van afrondingen. Daarnaast kunnen de totalen in tabellen B2a en B2b van elkaar verschillen, omdat het hier om modelschattingen gaat.

Bijlage 3 Werkduurverwachting naar werkomstandigheden in goede en slechte gezondheid

Tabel B3a Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht gezondheidstoestand) voor verschillende werkomstandigheden, uitgesplitst naar werkjaren in goede gezondheid, slechte gezondheid en totaal voor cohort 2019.

		Goede gezondheid	Slechte gezondheid	Totaal*
Fysieke arbeidsbelasting	Laag	9,9	1,3	11,1
	Middelmatig	9,8	1,3	11,1
	Hoog	9,5	1,5	11,1
Taakeisen	Laag	9,9	1,6	11,5
	Middelmatig	9,8	1,3	11,1
	Hoog	9,7	1,4	11,1
Emotionele belasting	Laag	9,9	1,2	11,1
	Middelmatig	9,9	1,2	11,1
	Hoog	9,6	1,5	11,2
Autonomie	Laag	9,5	1,5	11,0
	Middelmatig	9,7	1,4	11,1
	Hoog	9,9	1,3	11,2
Sociale steun	Laag	9,7	1,5	11,3
	Middelmatig	9,8	1,3	11,1
	Hoog	9,8	1,3	11,1

* De weergegeven totalen kunnen enigszins afwijken van de optelling van het aantal werkjaren in goede en in slechte gezondheid als gevolg van afrondingen. De totalen in tabellen B3a en B3b kunnen van elkaar verschillen omdat het hier om modelschattingen gaat.

Tabel B3b Werkduurverwachting op 55-jarige leeftijd (ongeacht werkvermogen) voor verschillende werkomstandigheden, uitgesplitst naar werkjaren in goed werkvermogen, verminderd werkvermogen en totaal voor cohort 2019.

		Goed werk- vermogen	Verminderd werk- vermogen	Totaal*
Fysieke arbeids- belasting	Laag	8,9	2,1	11,1
	Middelmatig	8,4	2,6	11,1
	Hoog	7,8	3,2	11,0
Taakeisen	Laag	8,5	2,7	11,2
	Middelmatig	8,6	2,4	11,0
	Hoog	8,5	2,5	11,0
Emotionele belasting	Laag	8,7	2,3	11,0
	Middelmatig	8,6	2,4	11,1
	Hoog	8,1	3,0	11,1
Autonomie	Laag	7,7	3,2	11,0
	Middelmatig	8,2	2,8	11,0
	Hoog	9,1	2,2	11,3
Sociale steun	Laag	8,4	3,0	11,3
	Middelmatig	8,5	2,5	11,0
	Hoog	8,9	2,3	11,2

* De weergegeven totalen kunnen enigszins afwijken van de optelling van het aantal werkjaren met goed en verminderd werkvermogen als gevolg van afrondingen. De totalen in tabellen B3a en B3b kunnen van elkaar verschillen omdat het hier om modelschattingen gaat.

Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**

Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
www.rivm.nl

december 2025

De zorg voor morgen
begint vandaag