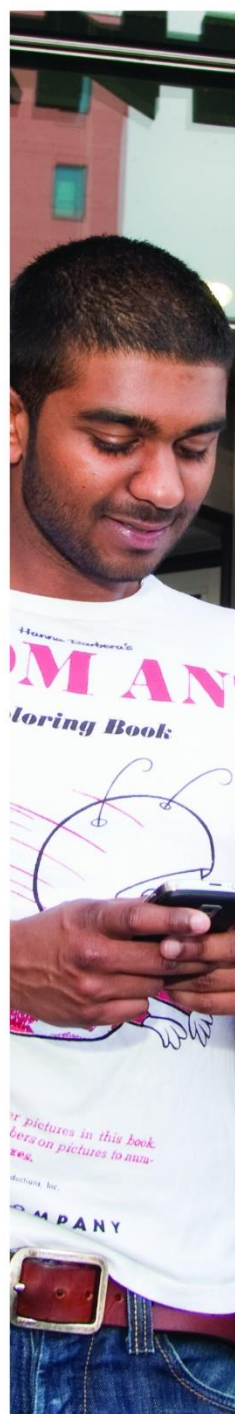


Arbeidsmarktanalyse regio Rijnmond

De arbeidsmarktpositie van 50-plussers

Onderzoek en *Business Intelligence*



Arbeidsmarktanalyse regio Rijnmond

De arbeidsmarktpositie van 50-plussers

Gemeente Rotterdam

Onderzoek en Business Intelligence

Marcel van Toorn

M.m.v. Frans Moors

Augustus 2017

© Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

Project: 5029

Postadres:

Postbus 21323

3001 AH Rotterdam

Telefoon: (010) 267 15 00

E-mail: onderzoek@rotterdam.nl

Website: rotterdam.nl/onderzoek

Twitter: [@Onderzoek010](https://twitter.com/Onderzoek010)

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Opdrachtgever, achtergrond en doel van het onderzoek	5
Onderzoeksvragen	6
Onderzoeksaanpak en indeling van de rapportage	7
Indeling van de rapportage	8
1 De arbeidsmarktpositie van 50-plussers; ontwikkelingen en stand van zaken	9
1.1 Inleiding	9
1.2 50-plussers: aantal banen, de netto participatiegraad en banen per sector	9
1.3 Landelijke ontwikkelingen uitkeringsvolumes	15
1.4 Recente ontwikkelingen WW-uitkeringen 50-plus	17
1.5 Recente ontwikkeling bijstandsvolume	21
1.6 Landelijke ontwikkeling werkloze beroepsbevolking	24
1.7 Landelijke ontwikkeling uitkeringsduur	26
1.8 Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsvolume	27
1.9 Samenvatting	30

2	Uitkeringen en banen van 50-plussers in de regio Rijnmond	35
2.1	Inleiding	35
2.2	Uitkeringsafhankelijkheid en werkenden	35
2.3	Werkenden naar geslacht	39
2.4	Werkenden naar herkomstgroepering	40
2.5	Werkenden per leeftijdscategorie naar sector	41
2.6	Werkenden naar leeftijdscategorie en arbeidsduurklasse	45
2.7	Werkenden per leeftijdscategorie naar soort arbeidsrelatie	46
2.8	Werkenden per leeftijdscategorie naar uurloon	47
2.9	Werkenden per leeftijdscategorie naar opleidingsniveau	47
2.10	Ontwikkeling vijf doelgroepen	48
3	Uitkeringsgerechtigden naar samenstelling	54
3.1	Inleiding	54
3.2	Persoons- en achtergrondkenmerken bijstandsgerechtigden	54
3.3	Persoons- en achtergrondkenmerken WW-gerechtigden	60
3.4	Persoons- en achtergrondkenmerken arbeidsongeschikten	65
3.5	Uitkeringsafhankelijkheid	71
4	Transities 50-plus van bijstand en WW naar werk	73
4.1	Inleiding	73
4.2	Uitstroom naar werk vanuit de bijstand	73
4.3	Uitstroom naar werk vanuit de WW	80

5	Duurzame inzetbaarheid 50-plussers	90
5.1	Inleiding	90
5.2	Operationalisatie duurzame inzetbaarheid 50-plussers	90
5.3	Resultaten NEA 2015	92
5.3.1	Inleiding	92
5.3.2	Employability en loyaliteit	95
5.3.3	Functieontwikkeling	98
5.3.4	Opleiding	99
5.3.5	Gezondheid	100
5.3.6	Perceptie pensioenleeftijd	104
5.3.7	Algemene tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk	105
5.4	Duurzame inzetbaarheid in sectorplannen	106
6	Samenvatting en conclusies	110
6.1	Inleiding	110
6.2	De arbeidsmarktsituatie van 50-plussers	111
6.3	Uitkeringsvolumes, kenmerken van werkenden en banen	114
6.4	Uitkeringsgerechtigden naar samenstelling	116
6.5	Transities van bijstand en WW naar werk	121
6.6	Duurzame inzetbaarheid	125
6.7	Conclusies per doelgroep	128
	Geraadpleegde literatuur	137

Inleiding

Opdrachtgever, achtergrond en doel van het onderzoek

In november 2015 is de integrale arbeidsmarktanalyse 'Werk en werken in de Rijnmond – editie 2015' verschenen.¹ Naar aanleiding van deze analyse is afgesproken dat in 2016-2017 enkele verdiepende analyses worden uitgevoerd. De positie van ouderen op de regionale arbeidsmarkt is er daar één van. Deze positie is kwetsbaar, bijvoorbeeld gezien de stijging van het aantal ouderen in de bijstand. Op landelijk niveau zijn de laatste jaren verschillende analyses verschenen van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Bij het bepalen van de onderzoeksopzet zijn de volgende bronnen geraadpleegd:

- Euwals, R. et al. (2013), *Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid*. Den Haag: CPB;
- Lange, A. (2015), *Langdurige werkloosheid onder ouderen: Feiten, Oorzaken en Oplossingen*. Nijmegen: HAN;
- Periodieke UWV rapporten: barometer 50-plus, rapportage WW50+;
- Edzes, A. (2015), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: Over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek*. Groningen: RUG;
- Gelderblom, A. & J. de Koning (2016), *De arbeidsmarktpositie van ouderen. Eindrapport*. Rotterdam: SEOR

Uit de beschikbare landelijke analyses blijken de volgende algemene trends onder 50-plussers:

- De arbeidsparticipatie van 50-plussers is lager dan van 50-minners, maar hun arbeidsparticipatie is de laatste jaren wel gestegen;
- De kansen op het vinden van werk vanuit de WW of bijstand dalen sterk vanaf het 50^e levensjaar. De kansen verschillen wel per beroepsgroep;
- 50-plussers werken vaker in krimpende beroepen en sectoren;
- Naast leeftijd beïnvloeden vooral gezondheid en opleidingsniveau de kansen van 50-plussers;
- Duurzame inzetbaarheid is het centrale beleidsthema rondom deze groep; Inzetbaarheid hangt af van investeringen die werknemers en werkgevers doen om mobiliteit te bevorderen, maar ook van de blijvende 'match' tussen hun wensen, mogelijkheden en de arbeidsplek die ze hebben. Duurzame inzetbaarheid is dus nauw verbonden met de invulling van HRM-beleid van bedrijven.

¹ Werk en werken in de Rijnmond, Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond, editie 2015, Gemeente Rotterdam/OBI en Erasmus Universiteit Rotterdam/-SEOR, juli 2015.

Ten aanzien van regionale situatie bevat 'Werken en werken in de Rijnmond' een aantal tabellen die zijn uitgesplitst naar leeftijd en is een analyse gemaakt van de invloed van leeftijd op verschillende soorten transitiekansen (waarbij overigens niet vanaf 50 maar vanaf 55 is gekeken). Hieruit komen de volgende inzichten voort:

- 55-plussers vormen in Rotterdam een kleiner deel van de inactieven dan landelijk, wat samenhangt met de jongere beroepsbevolking. Maar in de bijstand is het aandeel 55-plussers juist hoger dan landelijk;
- Ook in Rijnmond is arbeidsparticipatie van 55-plussers gestegen in 2009-2012;
- De meest vergrijsde (>15 procent 55-64 jarigen) sectoren in de regio zijn industrie, transport, openbaar bestuur en onderwijs;
- Ouderen zijn minder mobiel op de arbeidsmarkt dan jongeren;
- Kansen op transitie van inactief naar actief zijn relatief klein.

Onderzoeksvragen

Op hoofdlijnen is er dus het nodige bekend over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Op basis van het voorafgaande is besloten dat de verdieppingsanalyse zich moet richten op vier hoofdonderwerpen:

1. Oudere werknemers (50-plussers) en hun banen in de regio Rijnmond;
2. Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers (50-plus) in Rijnmond;
3. Analyse inactieve 50-plussers in WW, WIA en WWB in Rijnmond;
4. Analyse van transities inactief-werk van 50-plus (vanuit WWB en vanuit WW) in Rijnmond.

Ad 1) Oudere werknemers en hun banen

De beschikbare onderzoeken beschrijven 50-plussers zonder nadere differentiatie naar persoons- of baankenmerken. Om gericht over beleid voor deze doelgroepen na te kunnen denken, is een verfijnder beeld nodig. Deze analyse zal daarom een nadere analyse maken van kenmerken van banen (sector, beroep, arbeidsduur, arbeidsrelatie/zzp, salaris) van verschillende groepen 50-plussers (man/vrouw, 60-min, 60-plus, hoog/laag opgeleid, etniciteit, gezondheid). Ter vergelijking zullen steeds totaalcijfers voor de gehele werkzame beroepsbevolking 15-75 worden gepresenteerd. Uitgangspunt zijn de inwoners van de regio Rijnmond en dus niet de inkomende oudere pendelaars.

Uitkomsten van deze analyse zullen worden vergeleken met bestaande prognoses over ontwikkeling van werkgelegenheid in verschillende sectoren en beroepen. Op basis hiervan kunnen binnen de groep oudere werknemers meer en minder kwetsbare groepen worden onderscheiden.

Ad 2) Duurzame inzetbaarheid

Verhoging van duurzame inzetbaarheid en preventie van inactiviteit vormen een belangrijke beleidsstrategie gezien de lage re-integratiekansen van inactieve ouderen. Een belangrijke maar nog onbeantwoorde vraag is hoe het met de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in de Rijnmond is gesteld. Operationalisering van duurzame inzetbaarheid is complex en vraagt speciale aandacht. Euwals et al. (2013) kijken vooral naar investeringen in scholing en naar de mate van mobiliteit. OBI zal op basis van literatuuronderzoek in bestaande datasets kijken welke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid gemeten kunnen worden. Ook evaluaties van sectorplannen van de sociale partners, gericht op duurzame inzetbaarheid, zullen voor zover relevant voor regio Rijnmond in deze deelanalyse worden betrokken.

Ad 3) Inactieve WW-ers, WIA-ers en WWB-ers 50-plus

Vooraf inactieve ouderen met een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt en ondervinden de zwaarste financiële en sociale gevolgen van het inactief zijn. In de bijstand is deze groep aan het stijgen. Ook over de samenstelling van deze groepen is nog weinig bekend. De analyse zal daarom een preciezere beschrijving geven van deze verschillende groepen inactieve 50-plussers, woonachtig in de regio Rijnmond. Gekeken zal worden naar geslacht, opleiding, arbeidsverleden/laatste beroep, etniciteit en uitkeringsduur. Binnen WIA en WWB zal beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt worden beschreven op basis van arbeidsongeschiktheidspercentage en het voorkomen van vrijstellingen van arbeidsverplichtingen.

Ad 4) Analyse van transitie inactief-werk van 50-plussers (vanuit WWB en WW) in de regio Rijnmond.

Het vierde onderwerp betreft nadere analyse van transitie van inactief (vanuit WWB/WW) naar werk. Dit onderwerp is van belang om een meer gedifferentieerd beeld te krijgen van kansen van 50-plussers met een uitkering op re-integratie in werk.

Deze analyse zal zich richten op de volgende vragen:

- Welke kenmerken hebben de uitstromers naar werk? (naast een leeftijd 50-plus)
- Op welke banen komen deze uitstromers terecht? Betreft dit groei- of juist krimpsectoren?
- Hoe duurzaam is de uitstroom, gemeten 1 jaar na uitstroom?

Onderzoeksaanpak en indeling van de rapportage

De verdiepende analyse bouwt voort op 'Werk en werken in de Rijnmond' en zal daarom voor beantwoording van bovenstaande vragen in de eerste plaats gebruik maken van het Sociaal Statistische Bestand (SSB) van het CBS en de databestanden die voor de eerste meting al zijn aangelegd (indien mogelijk inclusief het bestand met transitie van SEOR).

Voor zover het beschikbare bestand niet volstaat, zal dit geactualiseerd worden of zal gebruik worden gemaakt van EBB en andere databestanden zoals de gezondheidsmonitor.

De thema's 1 en 3 zullen worden uitgewerkt met de meest recente cross-sectionele data. Ter vergelijking zullen steeds cijfers worden gepresenteerd van het betreffende totale segment uit de beroepsbevolking 15-74. Daarnaast zullen binnen de groep 50-plussers vergelijkingen worden gemaakt op basis van beschikbare gegevens.

Voor thema 2, duurzame inzetbaarheid, zal eerst een operationalisering van dit begrip plaatsvinden op basis van literatuur en een scan van relevante bestanden. Vervolgens zal voor een nader te bepalen periode worden gekeken hoe ouderen scoren op deze operationalisering.

Voor thema 4 zal een cohort worden gevormd van alle uitstromers uit WWB en WW in oktober 2012. Van dit cohort zullen de kenmerken en transitie naar werk worden beschreven, en de arbeidsmarktpositie op 1 oktober 2013. (of recenter indien data beschikbaar zijn). Daarbij wordt een vergelijking gemaakt tussen 50-plussers en 15-75 jarigen en wederom binnen de groep 50-plus.

Voor alle thema's zal verder aanvullend literatuuronderzoek worden gedaan. Voor thema 2 zal literatuuronderzoek zich ook richten op operationalisering van duurzame inzetbaarheid.

Indeling van de rapportage

In hoofdstuk 1 wordt allereerst de arbeidsmarktpositie van 50-plussers geschetst. Dit doen we aan de hand van de ontwikkelingen gedurende de laatste jaren. Daar waar mogelijk wordt dit aangevuld met de meest recente gegevens. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op uitkeringsafhankelijkheid en de aard van de banen van 50-plussers. Hierbij worden de resultaten voor 50-plussers steeds vergeleken met andere leeftijdscategorieën. In hoofdstuk 3 wordt voor een drietal uitkeringen gekeken naar de samenstelling van de uitkeringspopulaties. Het gaat dan om de bijstand, de WW en arbeidsongeschiktheidsregelingen. In hoofdstuk 4 gaan we in op transitie vanuit de bijstand en de WW naar werk. Welke kenmerken hebben deze uitstromers en op welke banen komen zij terecht? In hoofdstuk 5 staat duurzame inzetbaarheid centraal. Ook hier worden de uitkomsten voor 50-plussers weer vergeleken met personen die jonger zijn dan 50 jaar. Voorts worden de resultaten voor de arbeidsmarktregio Rijnmond vergeleken met landelijke uitkomsten. In het afsluitende hoofdstuk 6 worden de onderzoeksresultaten samengevat en worden de conclusies getrokken.

1 De arbeidsmarktpositie van 50-plussers; ontwikkelingen en stand van zaken

1.1 Inleiding

Zoals in het inleidende hoofdstuk is aangegeven, zal een belangrijk deel van de analyse plaatsvinden op basis van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Het grote voordeel van deze databron is de nauwkeurigheid, belangrijk nadeel is dat de gegevens enigszins gedateerd zijn. Zo hebben de meest recente gegevens uit het SSB betrekking op oktober 2014. Omdat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt snel gaan en er recentelijk veel ten goede is gekeerd, bieden we in dit hoofdstuk zicht op recentere gegevens.

De opbouw van dit hoofdstuk ziet er als volgt uit. In de volgende paragraaf gaan we in op een aantal ontwikkelingen van 50-plussers op de arbeidsmarkt. Aan bod komen de ontwikkeling van het aantal personen met een baan, de ontwikkeling van de participatiegraad en het aantal banen van 50-plussers per sector. In paragraaf 1.3 gaan we in op de landelijke ontwikkelingen van het bijstands- en WW-volume, waarbij 50-plussers uiteraard centraal staan. In paragraaf 1.4 kijken we naar de meest recente ontwikkelingen van het 50-plus WW-volume. Hierbij schetsen we, voor zover mogelijk, de ontwikkelingen op regionaal en stedelijk niveau. In paragraaf 1.5 doen we hetzelfde maar dan voor de bijstand. In paragraaf 1.6 gaan we in op de ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking. In paragraaf 1.7 brengen we in kaart hoe de uitkeringsduur voor verschillende leeftijdscategorieën zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Hierbij maken we een onderscheid tussen kort- en langdurige werkloosheid. Paragraaf 1.8 richt zich op de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume, waarbij we een onderscheid maken tussen landelijke, regionale en Rotterdamse ontwikkelingen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de samenvattende paragraaf 1.9.

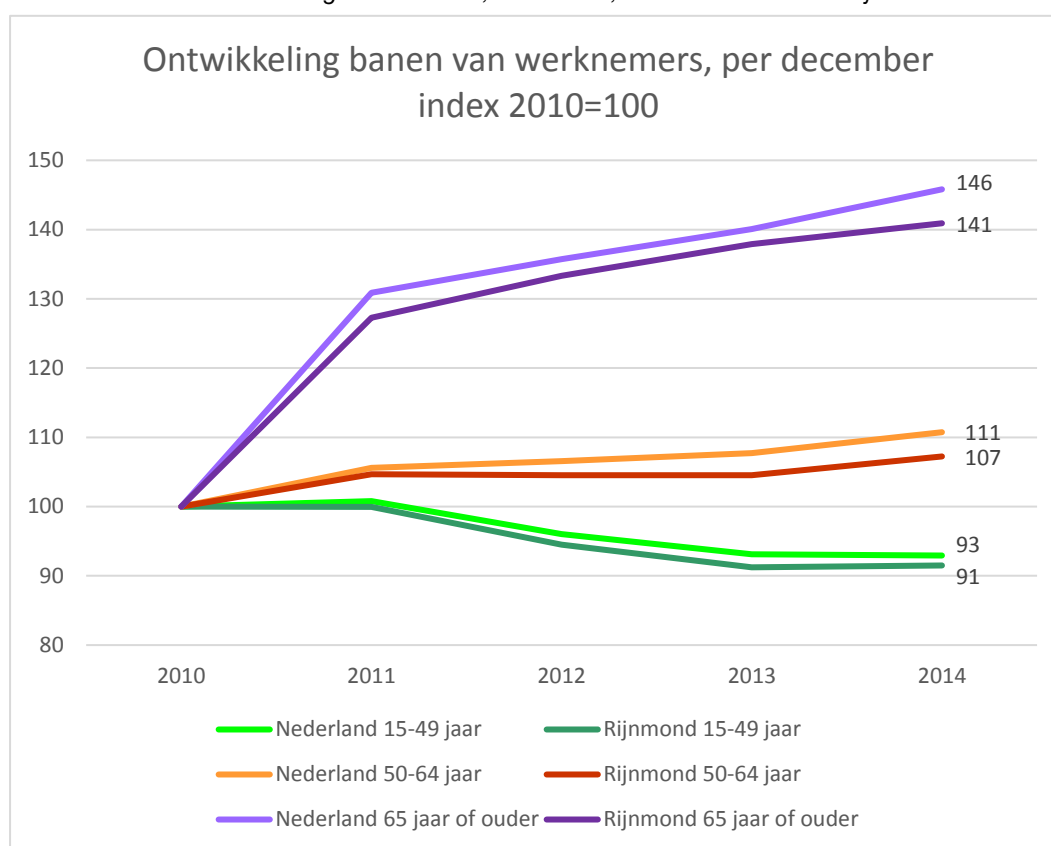
1.2 50-plussers: aantal banen, de netto participatiegraad en banen per sector

In deze paragraaf brengen we in beeld hoe het aantal personen met een baan zich in Nederland en in de regio Groot-Rijnmond de afgelopen jaren heeft ontwikkeld voor verschillende leeftijdscategorieën. Daarnaast besteden we aandacht aan de leeftijdsspecifieke (netto) participatiegraad en tot slot laten we zien in welke sectoren 50-plussers werkzaam zijn.

Voor de ontwikkeling van het aantal personen met een baan, uitgesplitst naar regio en leeftijd, blijken gegevens beschikbaar te zijn tot en met 2014.² Uit deze gegevens blijkt dat het aantal personen met een baan zowel landelijk als in de regio Groot-Rijnmond gedurende de periode 2010-2014 is afgenomen. Landelijk ging het om een afname van 170.000 banen, ofwel een daling van ruim twee procentpunten. In de regio Groot-Rijnmond nam het aantal banen met bijna 28.000 af, overeenkomend met een daling van ruim 4 procentpunten. Het aantal personen met een baan nam in de regio Groot-Rijnmond dus ongeveer tweemaal zoveel af dan landelijk.

Vervolgens hebben we de ontwikkeling van het aantal banen geïndexeerd en uitgesplitst naar 50-minners, 50-64 jarigen en 65-74 jarigen. Het resultaat vormt onderstaande grafiek.

Grafiek 1.1 Ontwikkeling aantal banen, 2010-2014, Nederland en Groot-Rijnmond



Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

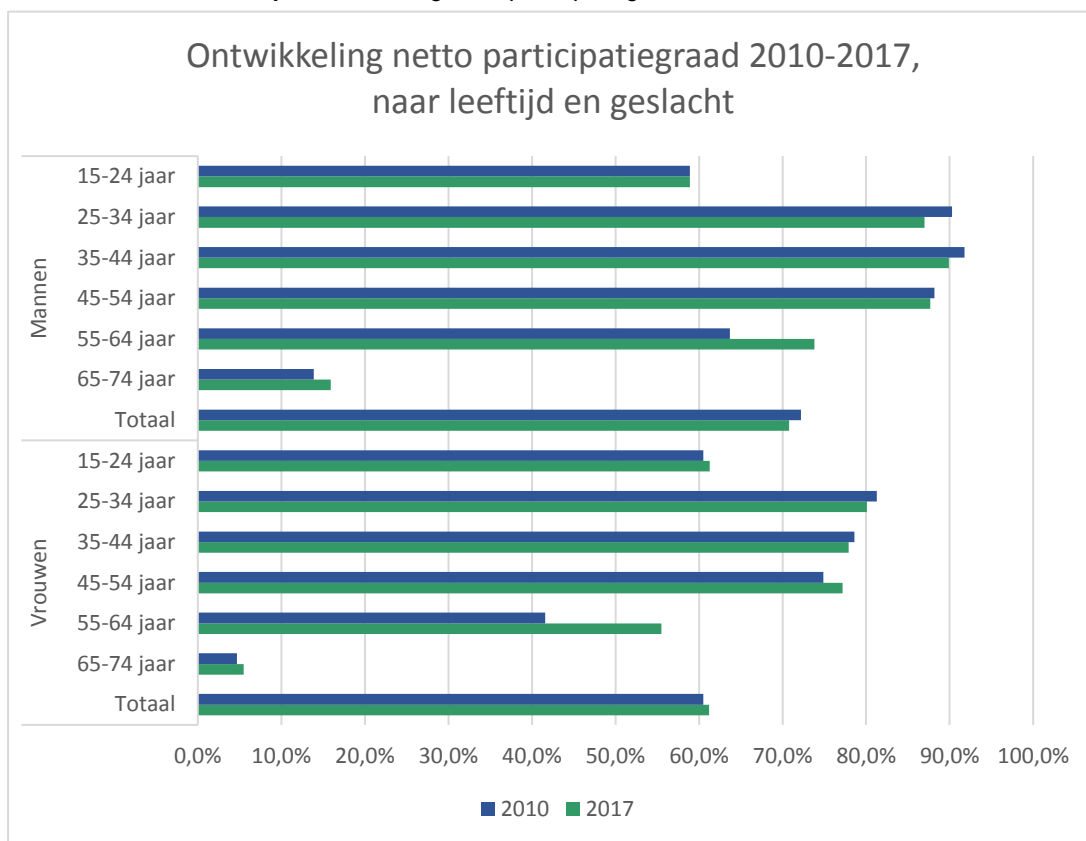
² Het aantal banen is gebaseerd op de woonregio. In dit geval gaat het om het aantal personen in de regio Groot-Rijnmond met een baan. De regionale indeling is gebaseerd op COROP-gebieden. Deze indeling wijkt marginaal af van de indeling naar arbeidsmarktregio's.

Bovenstaande grafiek laat zien dat het aantal 50-minners met een baan gedurende de meetperiode is afgenomen. In de regio Rijnmond is de afname negen procentpunten, landelijk is dat zeven procentpunten. Het aantal banen van 50-64 jarigen nam toe. Landelijk met 11 procentpunten, in de regio Rijnmond kwam de toename uit op 7 procentpunten. De grootste toename zien we bij 65-74 jarigen. Landelijk zien we een toename van 46 procentpunten, in de regio Rijnmond viel dat met 41 procentpunten wat lager uit. Bij deze cijfers tekenen we aan dat circa 70 procent van de banen wordt bezet door 50-minners, bij 50-64 jarigen gaat het om circa een kwart van de banen en 65-plussers bezetten ongeveer 1,5 procent van alle banen. De afname van het aantal 50-minners met een baan weegt dus in de totale volumeontwikkeling veel zwaarder dan de relatief grote toename van het aantal 65-plussers met een baan. Vandaar dat er bijvoorbeeld overall sprake is van een afname van het banenvolume gedurende de meetperiode.

Zojuist hebben we laten zien dat het aantal 50-minners met een baan afnam, terwijl het aantal 50-plussers met een baan toenam. Vervolgens hebben we gekeken naar de ontwikkeling van de leeftijdsspecifieke ontwikkeling van de netto participatiegraad.³ Deze cijfers zijn helaas niet beschikbaar op regionaal niveau, daar staat tegenover dat het gaat om de ontwikkeling tot en met het eerste kwartaal van 2017.

³ De *netto arbeidsparticipatie* geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft. Werklozen worden hierin dus niet meegeteld.

Grafiek 1.2 Landelijke ontwikkeling netto participatiegraad 2010-2017

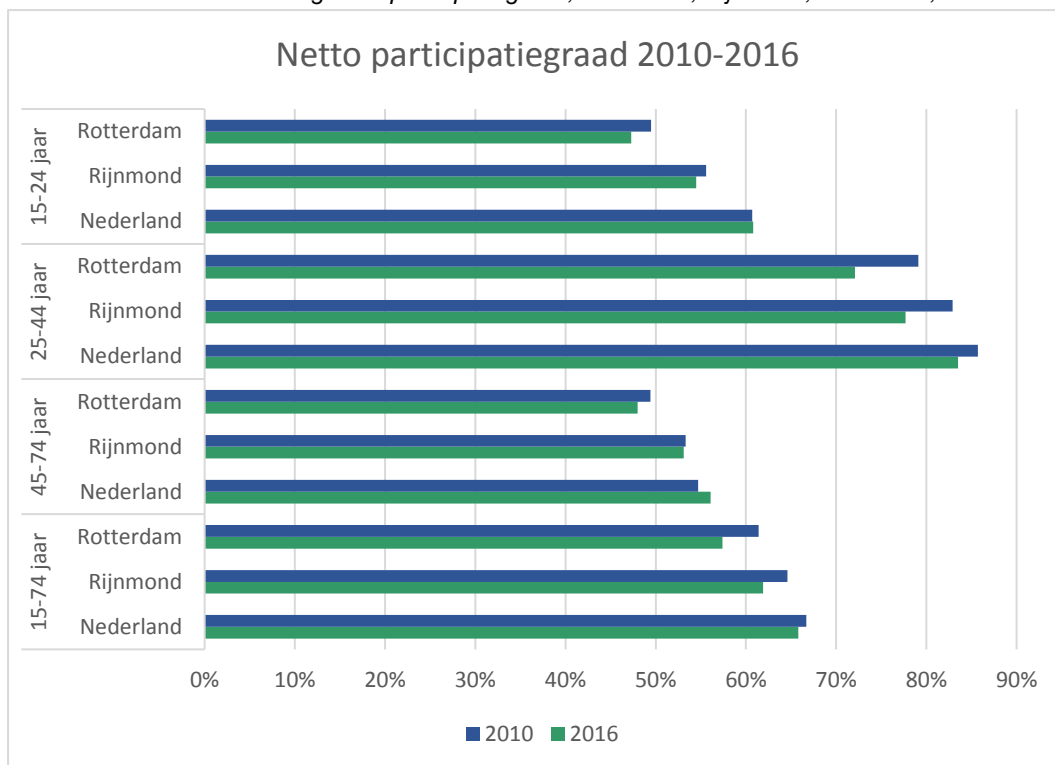


Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek laat zien dat de participatiegraad van mannen gedurende de periode 2010-2017 met 1,4 procent is afgenomen. Dat wordt vooral veroorzaakt door een afname van het aantal 55-minners met een baan. Voor 55-64 jarigen zien we een stevige toename van de participatiegraad en wel van 64 naar 74 procent. Daarnaast is ook het percentage werkende 65-plussers gestegen. Voor vrouwen geldt dat de totale participatiegraad sinds 2010 licht is gestegen (+0,7 procent). De grootste toename zien we voor 55-64 jarigen, hier neemt de participatiegraad toe van 42 naar 56 procent.

Vervolgens bieden we inzicht in de ontwikkeling van de netto participatiegraad op het niveau van de arbeidsmarktregio Rijnmond en Rotterdam. Helaas is de combinatie van leeftijd en geslacht niet voorhanden en zijn slechts grovere leeftijdscategorieën beschikbaar. Voorts dateren de meest recente gegevens van 2016.

Grafiek 1.3 Ontwikkeling netto participatiegraad, Nederland, Rijnmond, Rotterdam, 2010-2016



Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek laat ten eerste zien dat de netto participatiegraad in de regio Rijnmond zowel in 2010 als in 2016 lager ligt dan landelijk. Dit geldt voor alle leeftijdscategorieën. Voor Rotterdam geldt dat de participatiegraad weer lager ligt dan in de regio Rijnmond, ook dat geldt voor alle leeftijdscategorieën.

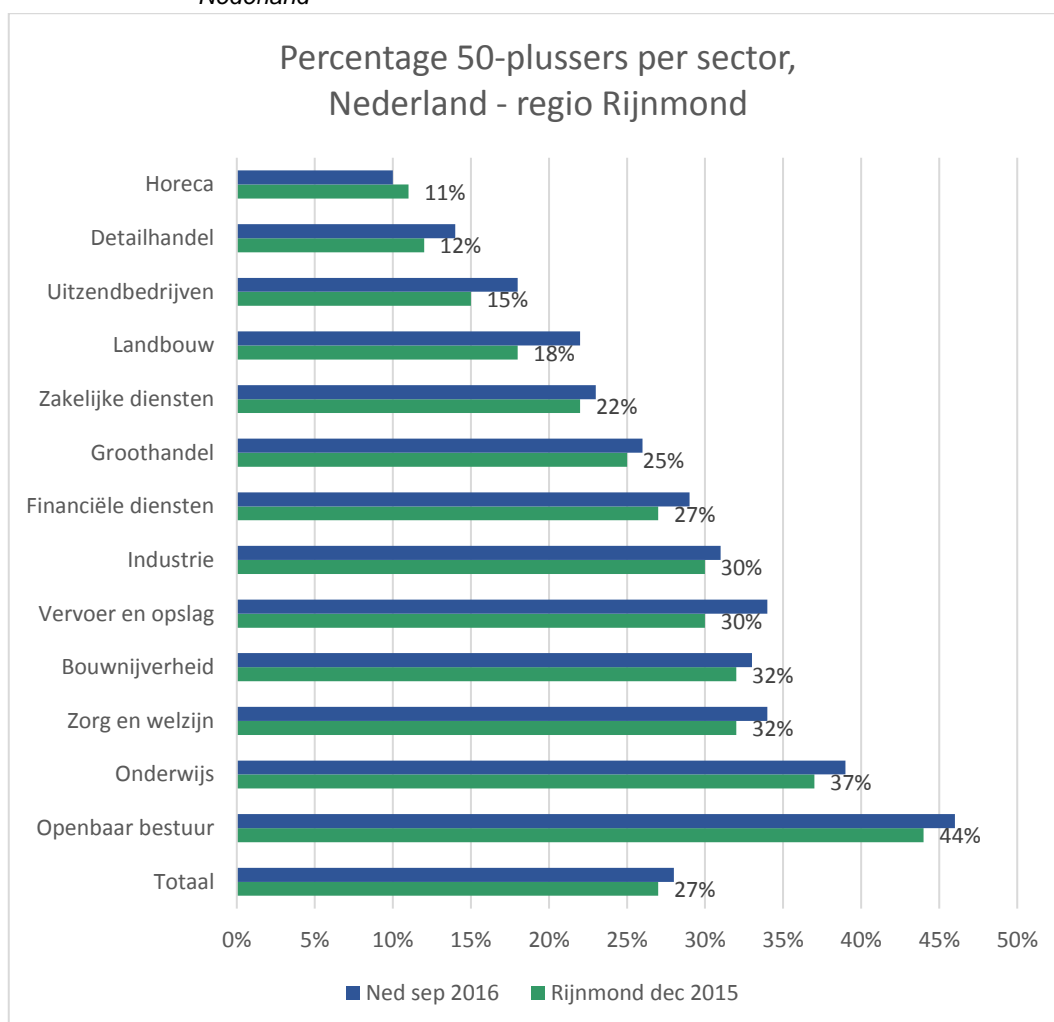
Als we vervolgens kijken naar de ontwikkeling gedurende de periode 2010-2016 dan zien we voor 15-24-jarigen een daling in de regio Rijnmond (-1 procentpunt) en Rotterdam (-3 procentpunten). Landelijk is er sprake van een stabilisatie. Voor 25-44-jarigen geldt dat er zowel landelijk, als in de regio Rijnmond en Rotterdam sprake is van een dalende participatiegraad. De daling is het grootst in Rotterdam (-7 procentpunten), gevolgd door de regio Rijnmond (-5 procentpunten). Landelijk zien we een daling van 2 procentpunten. Voor 45-plussers zien we landelijk een lichte toename van de participatiegraad (+1 procentpunt), in de regio Rijnmond zien we een stabilisatie en in Rotterdam een afname (-1 procentpunt).

Als we kijken naar de ontwikkelingen voor alle werkenden van 15-74 jaar dan zien we landelijk een afname van 1 procentpunt, in Rijnmond een min van 3 procentpunten en in Rotterdam een daling van 4 procentpunten.

Tot slot brengen we in beeld in welke sectoren 50-plussers werkzaam zijn. Daarbij maken we een vergelijking tussen de regio Rijnmond en Nederland. Helaas blijkt Statline van het

CBS ongeschikt als bron, omdat de combinatie van regio, leeftijd en sector niet voorhanden is. Ook bij het UWV blijken deze gegevens niet voorhanden te zijn, althans niet uit dezelfde bron, op dezelfde peildatum. Wel bevat de publicatie Regio in beeld 2016 Rijnmond de regionale gegevens en zijn in de publicatie Duiding arbeidsmarktontwikkelingen van maart 2017 de landelijke gegevens voorhanden. Helaas is de peildatum niet hetzelfde; de landelijke gegevens hebben betrekking op september 2016, de regionale gegevens dateren van december 2015. Het belangrijkste is echter dat het gaat om redelijk recente gegevens en dat er een beeld ontstaat van hoe 50-plussers over de sectoren zijn verdeeld. De gegevens vormen onderstaande grafiek, waarbij het percentage 50-plussers is weergegeven voor de regio Rijnmond. Zoals aangegeven kunnen de verschillen tussen de regio en de landelijke gegevens deels worden veroorzaakt door de verschillende peildata die aan de gegevens ten grondslag liggen.

Grafiek 1.4 *Banen van werknemers naar sector, percentage 50-plussers, Rijnmond – Nederland*



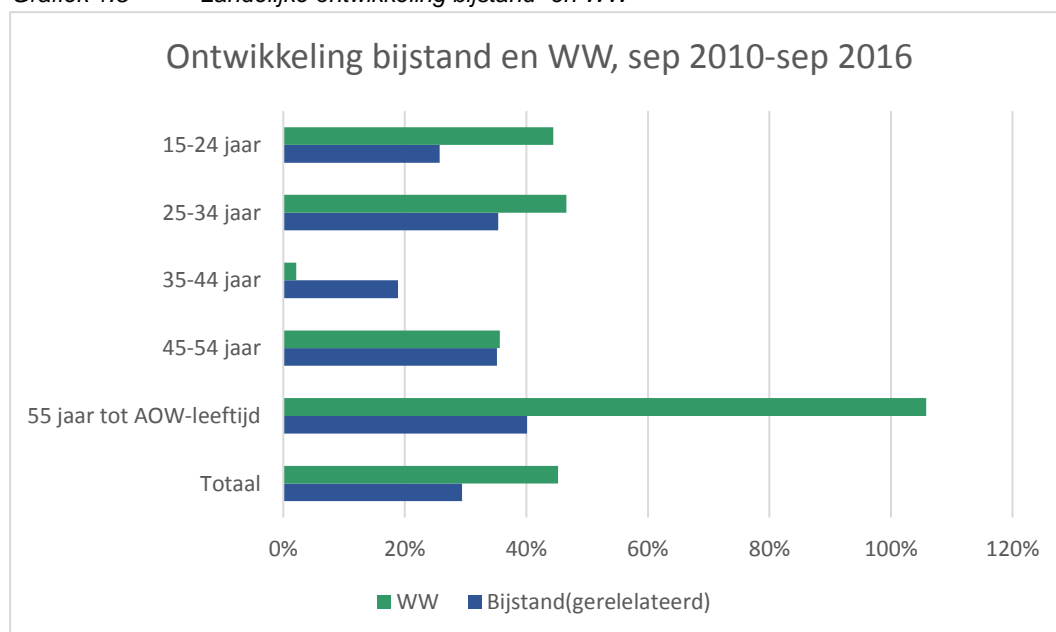
De grafiek maakt duidelijk dat veruit de meeste 50-plussers werkzaam zijn in het openbaar bestuur (44 procent). Verder zijn zij vooral vertegenwoordigd in het onderwijs (37 procent), zorg en welzijn (32 procent) en de bouwnijverheid (32 procent). Gemiddeld genomen over alle sectoren wordt 27 procent van de banen bezet door 50-plussers. Landelijk liggen de percentages 50-plussers voor (bijna) alle sectoren enkele procentpunten hoger, zoals gezegd kan dat (deels) worden veroorzaakt door de verschillende peildata. In de rangorde van sectoren, lopend van een relatief laag percentage 50-plussers (horeca) tot een relatief hoog percentage (het openbaar bestuur), zijn er geen verschillen tussen Rijnmond en de landelijke gegevens. Een laatste constatering is dat de mate van vergrijzing aanzienlijk verschilt per sector. In de horeca is grofweg 1 op de 10 werknemers 50-plusser, in het openbaar bestuur zijn dat er ruim 4 op de 10.

1.3 Landelijke ontwikkelingen uitkeringsvolumes

In deze paragraaf brengen we in kaart hoe het bijstands- en WW-volume zich de laatste jaren hebben ontwikkeld. We gebruiken daarvoor steeds de meest recente gegevens. Voor de bijstand geldt dat het gaat om bijstandsgereleerde uitkeringen. Naast uitkeringen in het kader van de WWB/Participatiewet gaat het dan om de IOAW, de IOAZ en de Bbz.

Onderstaande grafiek geeft de ontwikkeling weer van het aantal bijstands- en WW-uitkeringen. We merken daarbij op dat Statline van het CBS niet de mogelijkheid biedt om 50-plussers te onderscheiden. We volstaan daarom met iets andere leeftijdscategorieën.

Grafiek 1.5 Landelijke ontwikkeling bijstand- en WW



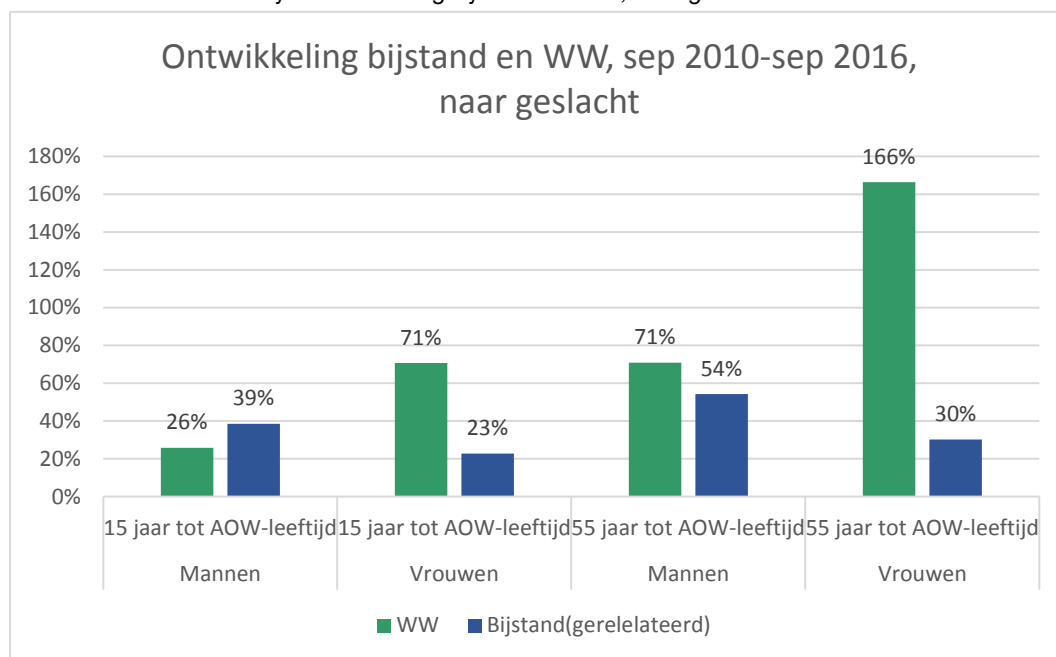
Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het WW-volume zich anders heeft ontwikkeld dan het bijstandsvolume. Op de eerste plaats blijkt dat het totale WW-volume veel harder is

gegroeid dan het bijstandsgelateerde uitkeringsvolume. Zo nam het WW-volume met 45 procent toe, terwijl de bijstand een groei laat zien van 29 procent. Op de tweede plaats valt de enorme groei van het WW-volume van 55-plussers op, dit nam gedurende de meetperiode toe met 106 procent. Voor de bijstand geldt eveneens dat er sprake is van een forse toename onder 55-plussers, maar deze groei is met 40 procent aanzienlijk lager dan bij de WW.

Indien we vervolgens de ontwikkeling van de bijstand en WW uitsplitsen naar geslacht en ons beperken tot de totale volumeontwikkeling en die van 55-plussers, ontstaat de volgende grafiek.

Grafiek 1.6 Landelijke ontwikkeling bijstand en WW, naar geslacht



Bovenstaande grafiek laat zien dat de toename van het WW-volume bij vrouwen veel hoger ligt dan bij mannen (71 versus 26 procent). Beperken we ons tot de 55-plussers met een WW-uitkering dan zien we bij de mannen een toename van 71 procent, bij de vrouwen komt dit percentage uit op 166 procent.

Resumerend stellen we vast dat:

- het WW-volume veel harder is gestegen dan het bijstandsvolume (45 versus 29 procent);
- het WW-volume van vrouwen veel harder toename dan onder mannen (71 versus 26 procent);

- het WW-volume van 55-plussers steeg veel meer dan het totale WW-volume. Bij mannelijke 55-plussers was dat een plus van 71 procent, bij vrouwen een toename van 166 procent;
- Voor de ontwikkeling van het bijstandsvolume geldt juist dat dit bij mannen aanzienlijk hoger ligt dan bij vrouwen (39 versus 23 procent);
- Ook voor de bijstand geldt dat het volume onder 55-plussers harder is gestegen dan voor de totale bijstandspopulatie. Bij mannen komt de toename uit op 54 procent, bij vrouwen is dat 30 procent.

In de volgende paragraaf bieden we een blik op de meest recente ontwikkelingen van de uitkeringsvolumes. Voorts worden voor zover mogelijk ook de ontwikkelingen op regionaal en stedelijk niveau in kaart gebracht. Daar waar mogelijk is er tevens aandacht voor een uitsplitsing naar geslacht, opleiding en sectoren.

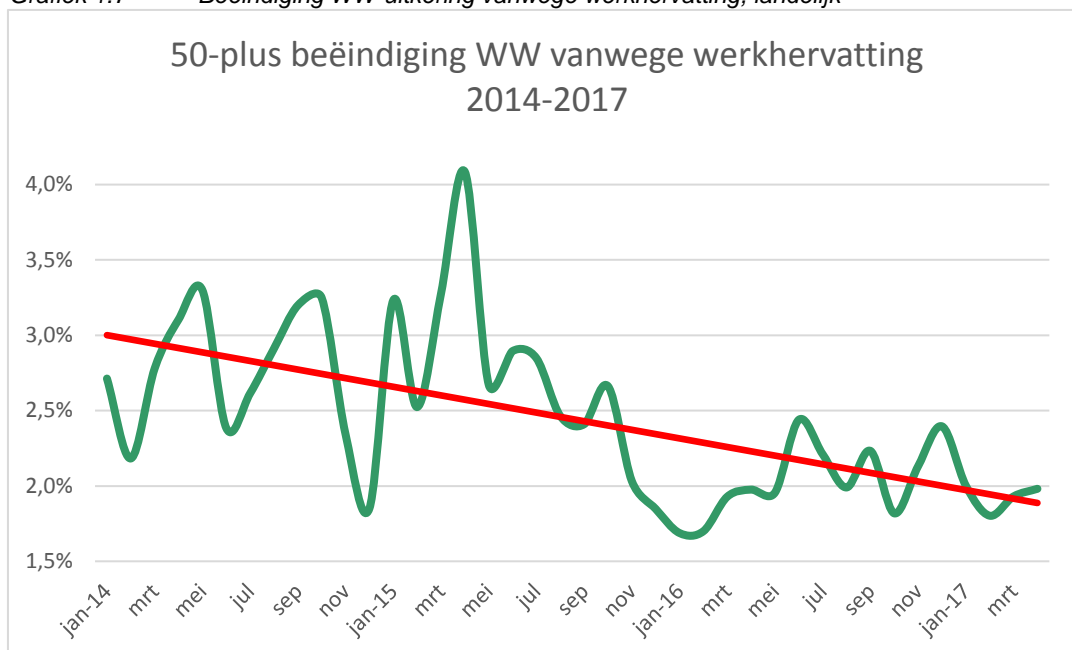
1.4 Recente ontwikkelingen WW-uitkeringen 50-plus

Een goede bron voor de meest recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor 50-plussers vormt de UWV-publicatie Rapportage WW 50-plus. We baseren ons hier op de versie van april 2017. Als we allereerst kijken naar het aantal lopende WW-uitkeringen aan 50-plussers op landelijk niveau dan blijkt het volume ten opzichte van een jaar eerder gedaald te zijn met 9,7 procent, het gaat dan om een kleine 21.000 uitkeringen. Ter vergelijking: het totale WW-volume nam in dezelfde periode af met 12,8 procent.⁴ Dus ondanks een forse volumedaling bij 50-plussers, blijft deze wat achter bij de totale volumereductie.

Een goede indicator voor de arbeidsmarktpositie van 50-plussers is het aantal beëindigde WW-uitkeringen in verband met werkherhvatting. In onderstaande grafiek is dit weergegeven als percentage van het totale 50-plus WW-volume voor de periode 2014 – april 2017.

⁴ UWV, Nieuwsflits Arbeidsmarkt, april 2017.

Grafiek 1.7 Beëindiging WW-uitkering vanwege werkherhvatting, landelijk



Bron: Rapportage WW 50plus, UWV, april 2017, bewerking OBI

Op basis van de ontwikkeling is een (rode) lineaire trendlijn getrokken. Deze laat zien dat het aantal beëindigde WW-uitkeringen een dalende trend laat zien. Kortom, het WW-volume neemt wel af, maar het percentage beëindigingen vanwege werkherhvatting daalt de laatste jaren eveneens. Als we ter vergelijking kijken naar het percentage beëindigde uitkeringen vanwege werkherhvatting voor het totale landelijke WW-volume dan blijkt dat ook dat daalt, maar het percentage beëindigingen vanwege werkherhvatting ligt gedurende de hele meetperiode substantieel hoger.⁵

Verder biedt het UWV informatie over de ontwikkeling van het aantal lopende WW-uitkeringen uitgesplitst naar geslacht en opleidingsniveau. De gegevens zijn weergegeven in onderstaande tabel en bestrijken de periode april 2016-april 2017.

⁵ Idem, januari 2014: 5,8 procent, januari 2015: 6,4 procent, januari 2016: 2,7 procent, januari 2017: 3,1 procent, april 2017: 3,3 procent.

Tabel 1.1 Landelijke ontwikkeling WW-volume, naar geslacht en opleidingsniveau, april 2016- april 2017

	50-plus	15-75 jaar
Mannen	-12%	-14%
Vrouwen	-7%	-11%
Basisopleiding	-26%	-29%
Vmbo/mbo alg/mbo 1	-15%	-20%
Vwo/havo	15%	6%
Mbo 2-4	-12%	-20%
Hbo	-8%	-13%
Wo	-1%	-7%
Totaal	-10%	-13%

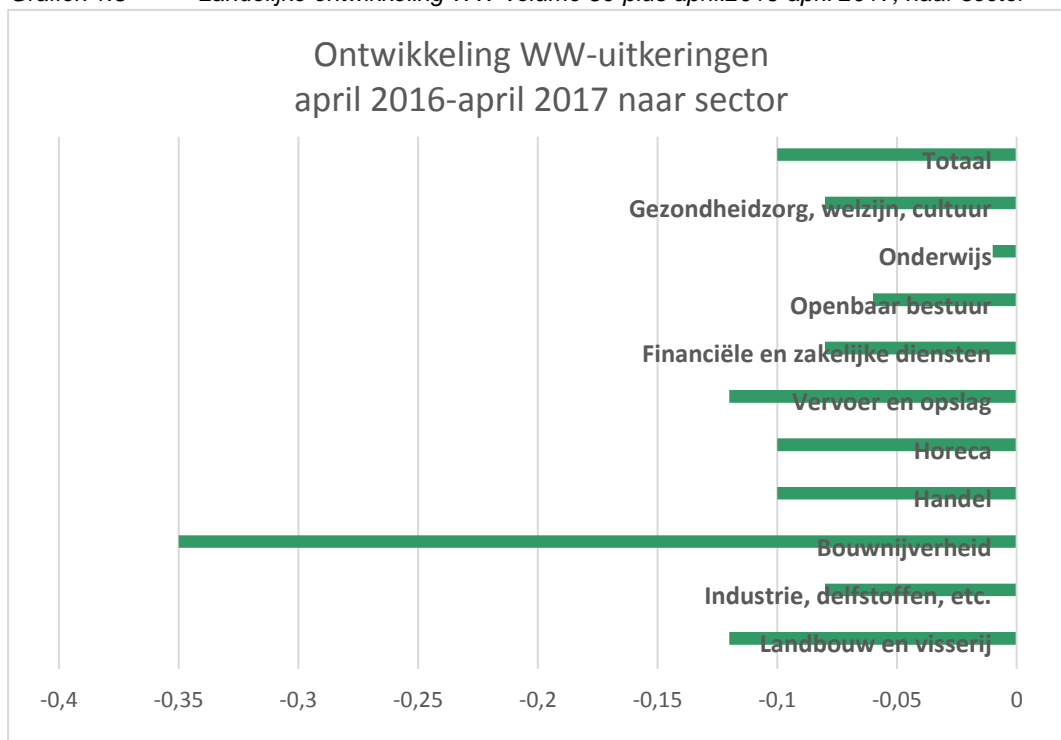
Bron: UWV, Rapportage 50-plus, april 2017 en Nieuwsflits Arbeidsmarkt, april 2017

Uit de tabel blijkt dat het WW-volume voor 50-plussers met 10 procent is gedaald. Voor het hele WW-bestand komt de afname uit op 13 procent. Verder zien we dat de volumeafname voor mannen groter is dan voor vrouwen. Dat geldt voor 50-plussers, alsmede voor het totale WW-bestand.

Als we vervolgens naar het opleidingsniveau kijken, blijkt dat het WW-volume voor alle opleidingsniveaus is gedaald, met uitzondering van personen met een vwo/havo-opleiding. Bij de 50-plussers is deze categorie met 15 procent bovendien veel meer gestegen dan voor het hele WW-bestand, waar de toename uitkomt op 6 procent. Tot slot constateren we dat de bestandsreductie groter is, naarmate het opleidingsniveau lager is.

Een belangrijke vraag is ook hoe het WW-volume zich ontwikkelt als we kijken naar de sectoren waaruit men afkomstig is. De volgende grafiek laat dat zien.

Grafiek 1.8 Landelijke ontwikkeling WW-volume 50-plus april.2016-april 2017, naar sector

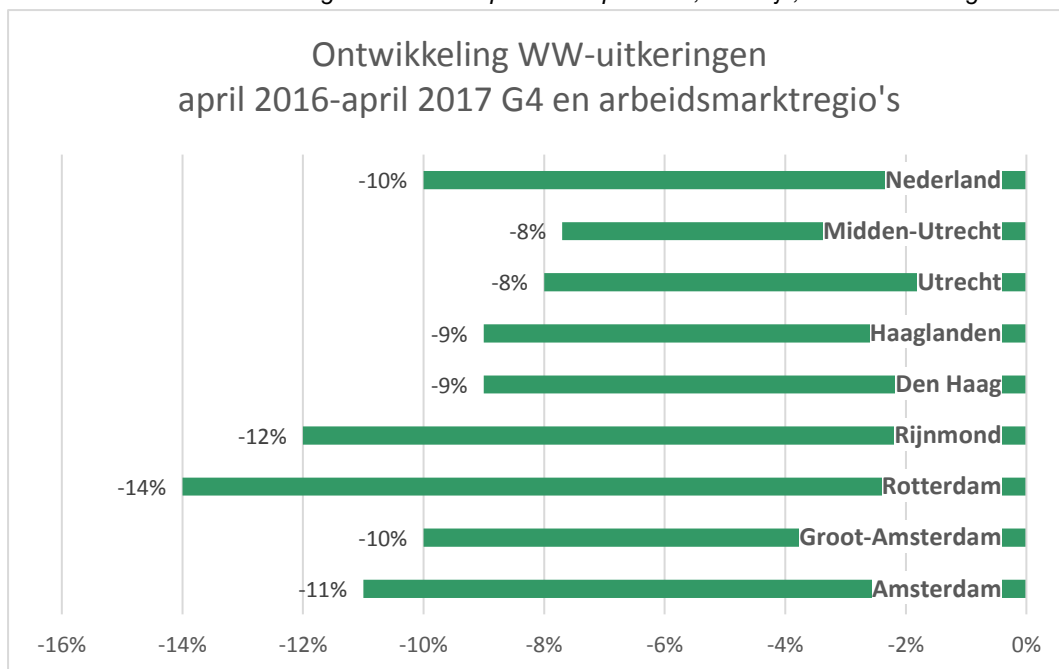


Bron: Rapportage WW 50plus, UWV, april 2017, bewerking OBI

Uit de grafiek blijkt dat het WW-volume voor alle sectoren is gedaald, veruit de grootste daling zien we voor de bouwnijverheid (-35 procent). Bovenin de grafiek staat ook het totaal weergegeven, dat is de volumeontwikkeling van het totale 50-plus WW-volume, deze komt uit op een daling van 10 procent. Sectoren met een bovengemiddelde daling van het WW-volume zijn naast de bouwnijverheid, vervoer en opslag (-12 procent) en landbouw en visserij (-12 procent). Ter vergelijking met het totale WW-bestand (15-75 jaar) zien we duidelijke verschillen met 50-plussers zo daalde het WW-volume hier met 13 procent en was de daling van de sectorvolumes voor alle sectoren groter, behalve in de industrie en delfstoffensector. Hier daalde het volume bij 50-plussers met 8 procentpunten, terwijl dat voor het hele bestand 6 procentpunten was.

Tot slot biedt de UWV-rapportage zicht op de ontwikkelingen op regionaal en stedelijk niveau, in onderstaande grafiek zijn deze weergegeven voor de G4 en de bijbehorende arbeidsmarktregio's.

Grafiek 1.9 Ontwikkeling WW-volume april 2016-april 2017, landelijk, arbeidsmarktregio en G4



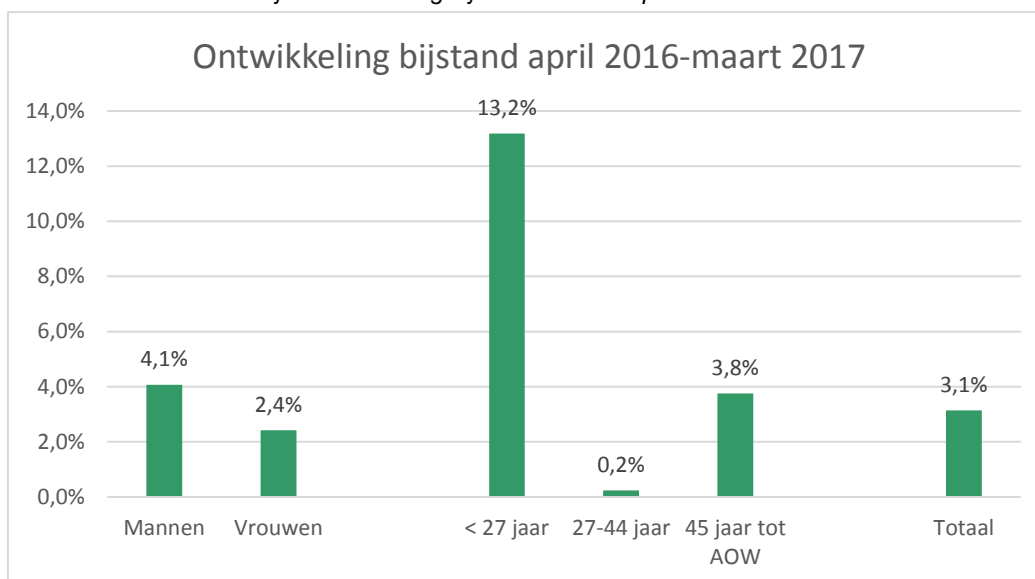
Bron: Rapportage WW 50plus, UWV, april 2017, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het WW-volume van 50-plussers landelijk met 10 procentpunten is gedaald. Rotterdam en de regio Rijnmond zitten daar met respectievelijk een min van 14 en 12 procent boven. De andere grote steden en de bijbehorende regio's zitten op of iets onder het landelijk gemiddelde. Vergelijken we dit beeld met de ontwikkeling van het WW-volume van het totale WW-bestand dan blijkt dat het WW-volume in alle grote steden en de bijbehorende regio's harder daalt dan onder 50-plussers. Amsterdam en de regio Groot-Amsterdam zijn echter de uitzondering, hier daalt het WW-volume van 50-plussers sneller dan het totale bestand. Het verschil is enkele procentpunten.

1.5 Recente ontwikkeling bijstandsvolume

Voor wat betreft de meest recente ontwikkeling van het landelijk bijstandsvolume zijn in Statline gegevens beschikbaar tot maart 2017. De beschikbare leeftijdscategorieën zijn: tot 27 jaar, 27-44 jaar, 45 jaar tot de AOW-leeftijd. In onderstaande grafiek zijn de ontwikkelingen tot een jaar terug weergegeven.

Grafiek 1.10 Landelijke ontwikkeling bijstandsvolume april 2016-maart 2017



Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het totale bestand in een jaar tijd is toegenomen met ruim drie procentpunten. De toename bij mannen is groter dan bij vrouwen. Voorts zien we dat de volumetoename vooral wordt veroorzaakt door een stijging van het aantal jongeren tot 27 jaar. Volgens het CBS wordt dit vooral verklaard door jonge statushouders afkomstig uit Syrië en Eritrea.⁶ Andere verklaringen voor de relatief grote stijging onder jongeren zijn beperking van de instroom in de Wajong en het afschaffen van nieuwe instroom in de WSW.

Verder zien we dat ook het aantal 45-plussers is toegenomen. Het groeipercentage is met 3,8 procentpunt fors hoger vergeleken met dat van 27-44 jarigen (+0,2 procent), maar ligt slechts een fractie boven de stijging van het totale volume (+3,1 procent).

Omdat Statline op regionaal en stedelijk niveau helaas geen bijstandsgegevens bevat waar kan worden geselecteerd op leeftijd, moeten we hier volstaan met Rotterdamse gegevens.⁷ In onderstaande tabel is de ontwikkeling weergegeven per leeftijdscategorie en per uitkeringssoort, gemeten over de periode 1 december 2011 – 1 december 2016.

⁶ CBS persbericht, 31 mei 2017, Aantal bijstandsontvangers stijgt verder.

⁷ Gemeente Rotterdam, cluster W&I, ultimo maandbestanden.

Tabel 1.2 Bijstandsvolume Rotterdam, in personen, 1 december 2011- 1 december 2016

Dec 2011	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
IOAW/IOAZ	20	609	3	632
WWB, incl. WIJ/BBZ	25.076	12.698	23	37.797
Totaal	25.096	13.307	26	38.429
Dec 2016	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
IOAW/IOAZ	49	1.828	81	1.958
WWB, incl. BBZ	26.008	15.227	355	41.590
Totaal	26.057	17.055	436	43.548
Mutatie 2011-2016	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
IOAW/IOAZ	145%	200%	2.600%	210%
WWB, incl. BBZ	4%	20%	1.444%	10%
Totaal	4%	28%	1.577%	13%

Bron: Gemeente Rotterdam, cluster W&I, bewerking OBI

De tabel laat ten eerste zien dat het Rotterdamse bijstandsvolume gedurende vijf jaar is toegenomen met 13 procent, dat komt overeen met een plus van ruim 5.100 personen. Ter vergelijking: landelijk steeg het bijstandsvolume gedurende dezelfde periode met 26 procent.⁸ De ontwikkeling van het Rotterdamse bijstandsvolume is dus ondanks een forse toename aanzienlijk gunstiger dan landelijk. Daar staat tegenover dat Rotterdam al decennia lang de hoogste bijstandsdichtheid kent van heel Nederland.

Op de tweede plaats blijkt dat het percentage 50-64-jarigen met 28 procent is toegenomen. Als we ook de 65-plussers meenemen, dan komt de stijging van 50-plussers uit op ruim 31 procent. In absolute termen gaat het dan om een plus van ruim 4.100 personen van 50 jaar of ouder. Tot slot zien we dat het aantal 15-49-jarigen 'slechts' met 4 procent is gestegen.

De conclusie luidt dus dat de Rotterdamse bijstandspopulatie de afgelopen vijf jaar behoorlijk is vergrijsd. Een vergelijking met de landelijke ontwikkeling is niet goed mogelijk, omdat in Statline niet kan worden geselecteerd op 50-plussers. Er zijn echter wel gegevens beschikbaar voor 45-plussers. De toename van deze groep gedurende de periode 1 december 2011 – 1 december 2016 komt uit op 28 procent. Dat is min of meer vergelijkbaar met de toename van 50-plussers in Rotterdam.

Naast de zojuist behandelde periode van vijf jaar, kijken we tot slot naar de ontwikkeling in 2016.

⁸ Statline, CBS.

Tabel 1.3

Bijstandsvolume Rotterdam, in personen, 1 december 2015- 1 december 2016

Dec 2015	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
IOAW/IOAZ	40	1.471	36	1.547
WWB, incl. WIJ/BBZ	25.940	14.787	179	40.906
Totaal	25.980	16.258	215	42.453
Dec 2016	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
IOAW/IOAZ	49	1.828	81	1.958
WWB, incl. BBZ	26.008	15.227	355	41.590
Totaal	26.057	17.055	436	43.548
Mutatie 2015-2016	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
IOAW/IOAZ	22,5%	24,3%	125,0%	26,6%
WWB, incl. BBZ	0,3%	3,0%	98,3%	1,7%
Totaal	0,3%	4,9%	102,8%	2,6%

Bron: Gemeente Rotterdam, cluster W&I, bewerking OBI

De tabel laat zien dat het totale Rotterdamse bijstandsvolume gedurende de periode 1 december 2015 – 1 december 2016 is gestegen met 2,6 procent. Het aantal 50-64 jarigen is toegenomen met 4,9 procent, dat komt overeen met een toename van 797 personen. Gaan we uit van de 50-plussers, dus inclusief 65-74-jarigen, dan zien we een plus van 6,2 procent. Tegelijkertijd zien we voor de 15-49-jarigen een toename van 0,3 procent. De conclusie luidt dus dat recente ontwikkelingen een verdere vergrijzing van de Rotterdamse bijstandspopulatie laat zien.

Een vergelijking met de landelijke ontwikkelingen gedurende dezelfde periode wijst uit dat het bijstandsvolume steeg met 3,5 procent. Dat is een procentpunt meer dan in Rotterdam. Tot slot blijkt uit de landelijke gegevens dat het aantal 45-plussers steeg met ruim 4 procent. Hoewel dit vanwege de beschikbare leeftijdscategorieën in Statline niet goed vergelijkbaar is met de Rotterdamse gegevens, lijkt het erop dat de vergrijzing van de bijstandspopulatie in Rotterdam wat harder gaat dan landelijk.

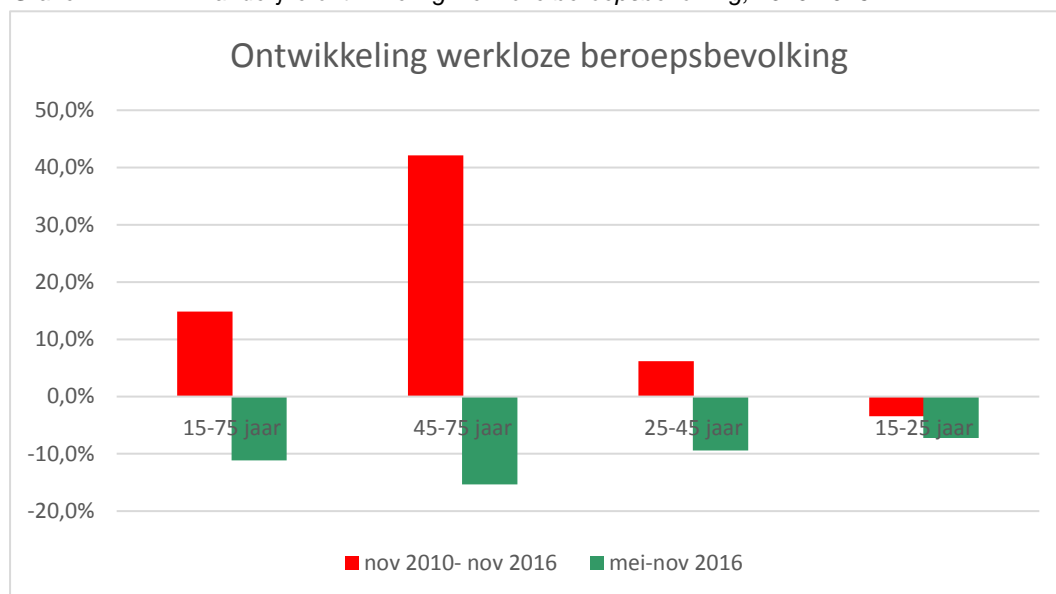
1.6 Landelijke ontwikkeling werkloze beroepsbevolking

In deze paragraaf brengen we de landelijke ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking in kaart op basis van Statline van het CBS. De werkloze beroepsbevolking is wat anders dan het aantal personen met een WW- of bijstandsgelateerde uitkering. Ook

werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden, ook wel NUG-ers, vallen onder de werkloze beroepsbevolking. Verder moet men recent naar werk hebben gezocht en per direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Helaas geldt ook hier dat er geen regionale of stedelijke gegevens voorhanden zijn. We beperken ons daarom tot de ontwikkeling vanaf 2010 en zoomen daarna in op meer recente ontwikkelingen. Deze gegevens vormen onderstaande grafiek.

Grafiek 1.11 Landelijke ontwikkeling werkloze beroepsbevolking, 2010-2016

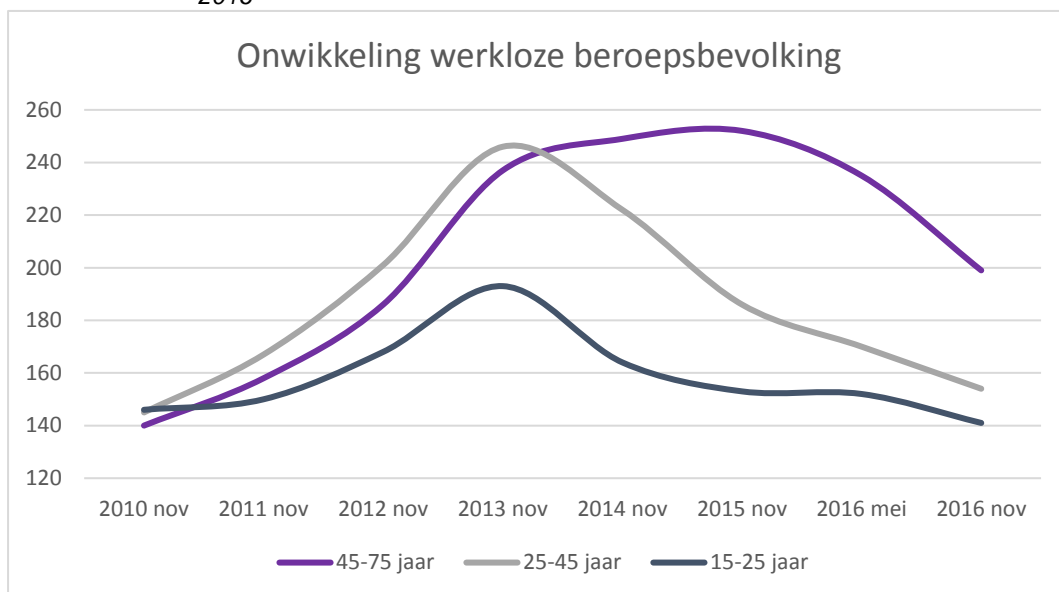


Bron, Statline, CBS, bewerking OBI

De grafiek wijst uit dat de werkloze beroepsbevolking sinds november 2010 met 15 procent is toegenomen. Tegelijkertijd is het aantal werklozen van 45-75 jaar toegenomen met 42 procent. 45-plussers zijn dus aanzienlijk vaker werkloos geraakt dan personen die jonger zijn dan 45 jaar. Daar staat tegenover dat de werkloosheid onder 45-plussers sinds mei 2016 sterker is afgenomen dan onder 45-minners. Het aantal werkloze 45-plussers nam gedurende die periode af met ruim 15 procent, terwijl de werkloosheid onder de gehele beroepsbevolking afnam met 11 procent. Kortom, de werkloosheid onder 45-plussers is sinds 2010 het sterkst gestegen, maar neemt sinds mei 2016 ook het sterkst af.

Indien we tot slot de ontwikkelingen sinds 2010 in absolute aantallen in kaart brengen, ontstaat de volgende grafiek.

Grafiek 1.12 Landelijke ontwikkeling werkloze beroepsbevolking, november 2010-november 2016



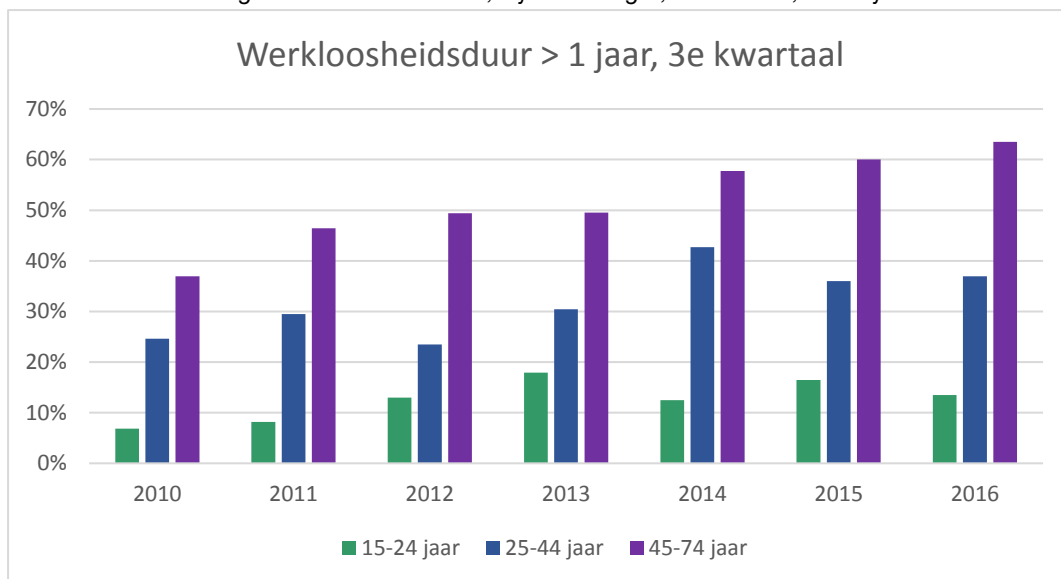
Bron, Statline, CBS, bewerking OBI

De grafiek maakt duidelijk dat de werkloosheid onder 45-plussers sinds 2010 het hardst is gestegen en dat die toename ook langer doorloopt dan onder 45-minners. De daling onder 45-minners zien we vanaf eind 2013, terwijl de afname onder 45-plussers pas in het voorjaar van 2016 inzet. Wel zien we dan, zoals gezegd, een sterkere afname dan onder personen die jonger zijn.

1.7 Landelijke ontwikkeling uitkeringsduur

Naast volumeontwikkelingen zoals besproken in de voorafgaande paragrafen, bezien we in deze paragraaf de ontwikkeling van de werkloosheidsduur, uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. We maken daarbij gebruik van de meest recente gegevens die op Statline van het CBS beschikbaar zijn. Ook hier blijkt het niet mogelijk om te selecteren op 50-plussers en moeten we volstaan met 45-plussers. Het CBS maakt een onderscheid tussen kortdurende en langdurende werkloosheid binnen de werkloze beroepsbevolking. Kortdurend is korter dan een jaar, langdurend is een jaar of langer. De volgende grafiek laat de ontwikkeling zien van het percentage langdurige werklozen.

Grafiek 1.13 Langdurende werkloosheid, 1 jaar of langer, 3^e kwartaal, landelijk



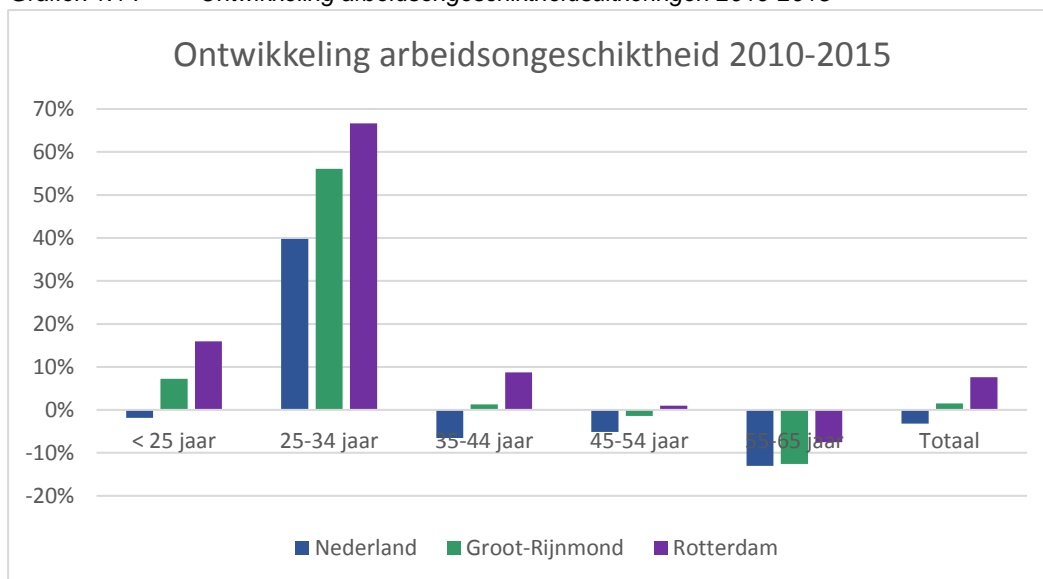
Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek laat zien dat het aandeel langdurig werklozen over de gehele meetperiode veruit het hoogst is voor 45-plussers. In 2016 was 64 procent van de werkloze 45-plussers langdurig werkloosheid. Voor 25-44-jarigen was dat 37 procent en voor jongeren tot 25 jaar 14 procent. Op de tweede plaats blijkt uit de grafiek dat het percentage langdurig werklozen onder werkloze 45-plussers ook het meest is gestegen. In 2010 was nog 37 procent van de werkloze 45-plussers langdurig werkloos, in 2016 is dat zoals gezegd opgelopen tot 64 procent. Tot slot zien we dat het percentage langdurig werklozen onder werkloze 45-plussers ook in 2016 nog toeneemt; van 60 procent in 2015 naar 64 procent in 2016.

1.8 Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsvolume

In deze paragraaf besteden we aandacht aan de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume (WIA, WAO, Wajong en WAZ). Helaas zijn de beschikbare gegevens in Statline minder recent dan voor de WW en bijstand, waardoor we ons moeten beperken tot eind 2015. Wel is deze informatie beschikbaar op regionaal en stedelijk niveau. Hierbij merken we op dat het in regionaal opzicht niet gaat om de arbeidsmarktregio Rijnmond maar om het COROP-gebied Groot-Rijnmond. Dit wijkt marginaal af van de samenstelling van de arbeidsmarktregio Rijnmond. In onderstaande grafiek is de ontwikkeling weergegeven voor de periode eind 2010 – eind 2015.

Grafiek 1.14 Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsuitkeringen 2010-2015



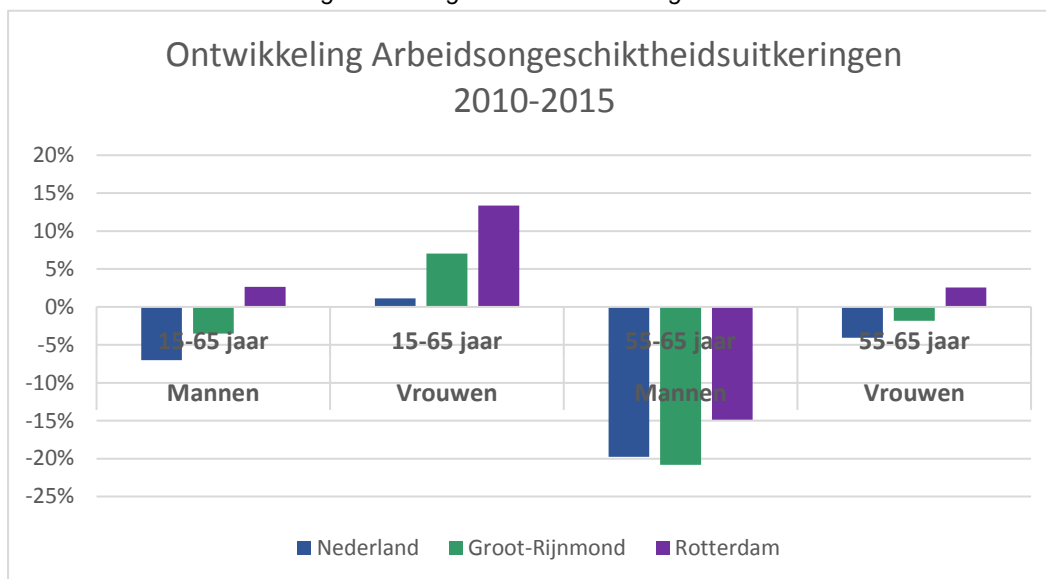
Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

De grafiek vertoont nogal een grillig beeld. We zien een relatief grote daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij 55-plussers en een enorme stijging bij 25-34 jarigen. Verder valt op dat de regio Rijnmond en vooral Rotterdam aanzienlijk afwijken van de landelijke trends. Zo daalt het arbeidsongeschiktheidsvolume tot 25 jaar licht op landelijk niveau, terwijl er in de regio en vooral in Rotterdam sprake is van een toename. Voor 25-34 jarigen zijn de verschillen tussen de regio Rijnmond en Rotterdam en de landelijke ontwikkeling nog groter. Landelijk zien we toename van 40 procent, in Rotterdam is dat 67 procent.⁹

Indien we bovenstaande gegevens verder uitsplitsen naar geslacht zien we eveneens grote verschillen. De volgende grafiek laat dit zien.

⁹ Nadere bestudering van de arbeidsongeschiktheidsgegevens wijst uit dat de toename vooral wordt veroorzaakt door een stijging van het aantal Wajonguitkeringen. Landelijk is de toename 61 procent (+31.950 uitkeringen), in de regio Rijnmond 81 procent (+2.900 uitkeringen) en in Rotterdam 94 procent (+1.610 uitkeringen). Deze ontwikkeling lijkt verband te houden met de komst van de Participatiewet op 1 januari 2015. Vanaf die datum is de Wajong voorbehouden aan volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jongeren tot 35 jaar. Arbeidsbeperkte jongeren met arbeidsvermogen vallen sindsdien onder de Participatiewet. Het lijkt er op dat jongeren met een gedeeltelijke arbeidsbeperking voorafgaand aan de komst van de Participatiewet nog een Wajonguitkering toegewezen hebben gekregen.

Grafiek 1.15 Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsuitkeringen 2010-2015



Bron: Statline, CBS, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat er aanzienlijke verschillen zitten in de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume tussen mannen en vrouwen. Voor 15-65-jarigen geldt dat dit bij mannen afneemt, terwijl we bij vrouwen een toename zien. De afname van het AO-volume bij mannen geldt overigens niet voor de stad Rotterdam. Voor vrouwen is de toename landelijk nog beperkt tot 1 procentpunt, in Rotterdam is dat 13 procent.

Als we vervolgens kijken naar de 55-65 jarigen dan zien we voor mannen een forse afname. Landelijk is dat 20 procent, in Rotterdam 15. Bij vrouwen van 55-plus zien we landelijk en regionaal ook een afname, deze is echter veel kleiner dan bij mannen. Tot slot zien we dat het AO-volume voor vrouwen van 55 jaar of ouder in Rotterdam nog toeneemt (+ 3 procent), terwijl er landelijk en regionaal sprake is van een afnemend volume.

Samenvattend hebben we in deze paragraaf geconstateerd dat het AO-volume gedurende de periode 2010-2015 vooral onder 35-minners fors is gestegen. Deze toename is voor de regio Rijnmond en vooral voor Rotterdam fors hoger dan landelijk. Voor 55-plussers zien we een volumedaling. Deze is voor Rotterdam lager dan landelijk en regionaal.

Voorts hebben we gezien dat er aanzienlijke ontwikkelingsverschillen zijn qua geslacht. Grofweg zien we voor mannen een afname en voor vrouwen een toename van het AO-volume. Deze afname is het grootst voor 55-plussers, waarbij de daling in Rotterdam aanzienlijk lager ligt dan landelijk en regionaal. Ook bij vrouwen van 55-65 jaar zien we landelijk en regionaal een afname, dit geldt niet voor Rotterdam.

1.9 Samenvatting

Dit hoofdstuk is bedoeld om op basis van de ontwikkelingen gedurende de laatste jaren en een blik op recente gegevens een beeld te schetsen van de arbeidsmarktpositie van 50-plussers. Dit is ingegeven doordat de analyses in de volgende hoofdstukken zijn gebaseerd op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Deze data zijn uitermate nauwkeurig, maar tegelijkertijd ook enigszins gedateerd. Het merendeel van de gegevens stamt uit 2014. Sindsdien is er in economisch opzicht veel veranderd en dat heeft uiteraard ook zijn weerslag op de arbeidsmarkt.

➤ Aantal werknemers met een baan

- Het aantal 50-64-jarigen met een baan is gedurende de periode 2010-2014 toegenomen. In de regio Groot-Rijnmond kwam die toename uit op 7 procent, landelijk was dat 11 procent.
- Het aantal 65-plussers met een baan is in dezelfde periode eveneens toegenomen. In Groot-Rijnmond kwam de stijging uit op 41 procent, landelijk was dat 46 procent.
- Het aantal 50-minners met een baan nam af. In Groot-Rijnmond kwam de daling uit op 9 procent, landelijk was dat 7 procent.

➤ Netto participatiegraad

- De netto participatiegraad voor mannen is in Nederland gedurende de periode 2010-2017 met ruim 1 procentpunt licht gedaald. De participatiegraad van 55-64 jarigen nam daarentegen aanzienlijk toe en wel van 64 naar 74 procent.
- De netto participatiegraad voor vrouwen is in Nederland gedurende de periode 2010-2017 met bijna 1 procentpunt gestegen. De participatiegraad van 55-64 jarigen nam echter veel meer toe en wel van 42 naar 56 procent.
- Voor alle werkenden van 15-74 jaar geldt dat de participatiegraad gedurende de periode 2010-2016 met 1 procentpunt is afgenomen. De afname is met 4 procentpunten het grootst in Rotterdam, gevolgd door de regio Rijnmond met een min van 3 procentpunten.
- Voor 45-74-jarigen is er gedurende de periode 2010-2016 landelijk sprake van een licht stijgende participatiegraad (+1 procentpunt), in Rijnmond zien we een stabilisatie en in Rotterdam een afname van 1 procentpunt.
- Overall, blijft Rijnmond achter bij de landelijke ontwikkelingen en blijft Rotterdam achter bij de regionale ontwikkelingen.

➤ **Banen van 50-plussers naar sector**

Tot slot is bezien in welke sectoren 50-plussers werkzaam zijn. Daaruit is naar voren gekomen dat:

- 27 procent van alle banen wordt bezet door 50-plussers. Sectoren met een bovengemiddeld percentage 50-plussers zijn: het openbaar bestuur (44 procent), het onderwijs (37 procent), zorg- en welzijnssector (32 procent) en de bouwnijverheid (32 procent).
- Verder is gebleken dat het percentage 50-plussers per sector nagenoeg geen verschillen laat zien tussen de regio Rijnmond en het landelijke beeld.

➤ **Ontwikkeling uitkeringsvolumes:**

Een belangrijk onderwerp in dit hoofdstuk is de ontwikkeling van het bijstands- en WW-volume gedurende de laatste jaren. Hierbij hebben we zoveel mogelijk geprobeerd om naast landelijke ontwikkelingen ook regionale trends in beeld te brengen. Voorts bleek het niet altijd mogelijk om 50-plussers te onderscheiden en moesten we genoegen nemen met een iets andere leeftijdsindeling. Samenvattend heeft dit het volgende opgeleverd:

- De landelijke ontwikkeling van het bijstands- en WW-volume gedurende de periode 2010-2016 laat voor 55-plussers grote verschillen zien tussen beide uitkeringsvolumes. Zo steeg het aantal 55-plussers met een bijstandsuitkering gedurende september 2010 en september 2016 met 40 procent. Voor de WW kwam dit uit op 106 procent. De WW-volumetoename ligt dus ruim 2,5 keer hoger dan voor de bijstand. Verder hebben we gezien dat zowel voor de bijstand als voor de WW geldt dat de volumetoename bij 55-plussers hoger ligt dan voor het totale bestand. Voor beide uitkeringsvolumes geldt dus dat er sprake is van vergrijzing, voor de WW is dit veel sterker het geval dan voor de bijstand.
- Indien we volumeontwikkelingen uitsplitsen naar geslacht blijkt het WW-volume voor 55-plus vrouwen gedurende de periode 2010-2016 te zijn toegenomen met 166 procent. Voor 55-plus mannen komt dit percentage uit op 71 procent. Voor 55-plussers met een bijstandsuitkering geldt dat juist het volume van mannen met 54 procent sterker is toegenomen dan bij vrouwen, waar de stijging uitkomt op 30 procent.
- De UWV-publicatie WW 50-plus biedt nog een aantal gedetailleerde gegevens over de ontwikkeling van het WW-volume. Eén van deze gegevens betreft het percentage beëindigde WW-uitkeringen vanwege werkhervatting. Gebleken is dat dit percentage over de periode januari 2014 – maart 2017 een dalende trend laat zien. Dit kan worden gezien als indicator voor een verslechterende arbeidsmarktpositie van 50-plussers.
- Verder is gekeken naar de ontwikkeling van het WW-volume van 50 plussers voor de periode april 2016- april 2017. Hieruit blijkt dat het WW-volume van mannen met 12 procent is gedaald. Bij vrouwen blijft de volumeafname daar met 7 procent aanzienlijk bij achter. Voor het hele 50-plus WW-bestand geldt dat de daling uitkomt op 10 procent.

Ter vergelijking: het WW-bestand van 15-75 jarigen daalde met 13 procent. Kortom, het WW-volume van 50-plussers daalt, maar blijft achter bij de afname onder 50-minners.

- Naast geslacht zijn ook gegevens beschikbaar voor het opleidingsniveau van WW-ers van 50 jaar of ouder. Hieruit blijkt dat het WW-volume het laatste jaar harder daalt, naarmate het opleidingsniveau lager is.
- Voorts is voor de periode april 2016- april 2017 gekeken naar de ontwikkeling van het 50-plus WW-volume per sector. Gebleken is dat deze voor de bouwsector veruit het snelst daalt (-35 procent). Van een beneden gemiddelde volumeafname is sprake in de onderwijssector (-1 procent) en het openbaar bestuur (-6 procent).
- Tot slot is gekeken naar de ontwikkeling van het WW-volume in de arbeidsmarktregio Rijnmond en Rotterdam. Bovendien is een vergelijking gemaakt met G4-regio's en G4-steden. Ook hier is de meetperiode april 2016 – april 2017. Zoals gezegd daalde het landelijke WW-volume voor 50-plussers gedurende deze periode met 10 procent. De arbeidsmarktregio Rijnmond komt uit op -12 procent en Rotterdam op -14 procent. Ten opzichte van de andere G4-regio's en steden doen Rijnmond en Rotterdam het (aanzienlijk) beter.
- Omdat recente regionale en stedelijke bijstandsgegevens niet beschikbaar zijn, hebben we geput uit eigen bestanden van de gemeente Rotterdam. Hierbij hebben we een vergelijking gemaakt tussen 1 december 2011 en 1 december 2016. Hieruit blijkt dat het bijstandsvolume van 50-minners met 4 procent is gestegen. Voor 50-plussers is dat 31 procent.
- In aansluiting op het vorige punt is ook nog gekeken naar de volumeontwikkelingen gedurende de periode 1 december 2015- 1 december 2016. Het bijstandsvolume voor 50-minners stijgt dan met 0,3 procent, dat van 50-plussers met 6,2 procent.
- Alles overziend hebben we inmiddels te maken met een sterk afnemende WW-populatie. Het laatste jaar daalde deze met 13 procent. Onder 50-plussers was de afname 10 procent. Daar staat tegenover dat de bijstandspopulatie nog steeds stijgt. Het laatste jaar laat een toename zien van 3 procent. Het aantal 45-plussers steeg met 4 procent iets harder.

➤ **Ontwikkeling werkloosheidsduur:**

Naast volumeontwikkelingen hebben we tevens aandacht besteed aan de ontwikkeling van de werkloosheidsduur. Qua werkloosheidsduur wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen kort- en langdurige werkloosheid. Kortdurend is korter dan een jaar, langdurend een jaar of langer. Samengevat heeft dit het volgende opgeleverd:

- Gedurende de gehele periode 2010-2016 hebben werkloze 45-plussers het hoogste percentage langdurig werklozen. In 2016 was 64 procent van de werkloze 45-plussers

langer dan een jaar werkloos. Ter vergelijking: onder jongeren tot 25 jaar was dat 14 procent en onder 25-44 jarigen 37 procent.

- Het percentage langdurig werklozen is onder werkloze 45-plussers ook het meest gestegen. In 2010 was 37 procent van de werkloze 45-plusser langdurig werkloos. In 2016 was dat, zoals gezegd, 64 procent.

➤ **Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking:**

De werkloze beroepsbevolking is wat anders dan het WW- en bijstandsvolume. Ook niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-ers) vallen onder de werkloze beroepsbevolking, bovendien moet men recent naar werk hebben gezocht en per direct beschikbaar zijn. Het verzamelde cijfermateriaal heeft het volgende opgeleverd:

- Gedurende de periode november 2010 – november 2016 is de werkloze beroepsbevolking (15-75 jaar) toegenomen met 15 procent. Onder 45-plussers was dat 42 procent.
- Gedurende de periode mei-november 2016 nam het aantal werkloze 45-plussers af met 15 procent, voor de totale werkloze beroepsbevolking (15-75 jaar) kwam dit percentage uit op 11 procent.
- Kortom, sinds 2010 is het aantal werkloze 45-plussers veel sneller toegenomen dan onder 45-minners. Daar staat tegenover dat de werkloosheid onder 45-plussers vanaf mei 2016 ook sneller afneemt.

➤ **Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsvolume:**

- Het arbeidsongeschiktheidsvolume (AO-volume) neemt gedurende de periode 2010-2015 landelijk af met drie procentpunten. In Rotterdam is echter sprake van een toename van 8 procentpunten. Dit wordt veroorzaakt door een bovengemiddelde toename van het aantal AO-uitkeringen van 35-minners. Onder 55-plussers is landelijk, regionaal en in Rotterdam sprake van een dalend AO-volume. In Rotterdam is die afname aanzienlijk kleiner dan landelijk en regionaal.
- De ontwikkeling van het AO-volume laat grote verschillen zien tussen mannen en vrouwen. Onder mannen is sprake van een daling, bij vrouwen zien we een toename. In Rotterdam zien we echter ook bij mannen nog een stijgend AO-volume. Voor 55-plussers geldt dat bij mannen een forse daling te zien is, landelijk is dat 20 procent, in Rotterdam 15. Bij vrouwen van 55 jaar en ouder zien we landelijk en regionaal een afname van het AO-volume, in Rotterdam is sprake van een lichte toename.

2 Uitkeringen en banen van 50-plussers in de regio Rijnmond

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de mate waarin 50-plussers een beroep doen op een drietal uitkeringen. Het gaat dan om de bijstand, de WW en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WAO, WAZ, Wajong en WIA). Daarnaast is er aandacht voor de persoonskenmerken van werkende 50-plussers en de kenmerken van banen die zij vervullen. Uitgangspunt zijn de inwoners van de arbeidsmarktregio Rijnmond. Inkomende pendelaars met een baan in de regio Rijnmond blijven dus buiten beschouwing.

De arbeidsmarktregio Rijnmond bestaat uit 21 gemeenten, die op 1 oktober 2014 ruim 1 miljoen inwoners omvatte van 15-75 jaar. Om precies te zijn, gaat het om 1.020.377 personen. Het percentage 50-75 jarigen komt uit op bijna 39 procent (394.523 personen). Het percentage 50-plussers per gemeente differentieert van 33,8 procent in Rotterdam tot 51,5 procent in Westvoorne. Hiermee is aangegeven dat de mate van vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking behoorlijk differentieert per gemeente. Verder geldt dat Rotterdam relatief weinig inwoners heeft van 55 tot 75 jaar. Gezien de moeilijke positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt, kan dat worden gezien als een gunstig uitgangspunt.

De in dit hoofdstuk gepresenteerde gegevens zijn afkomstig uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, de bewerking van deze gegevens is uitgevoerd door de afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI), onderdeel van de gemeente Rotterdam.

2.2 Uitkeringsafhankelijkheid en werkenden

In deze paragraaf gaan we in op het aantal inwoners van 15-75 jaar met een baan en inwoners met een uitkering. Voor de bijstand geldt dat 6,2 procent van alle inwoners van de arbeidsmarktregio Rijnmond een bijstandsuitkering heeft, het gaat dan om 63.430 personen. Van de 50-plussers heeft 6,4 procent een dergelijke uitkering, onder 50-minners is dat 6,1 procent. De bijstandsdichtheid onder 50-plussers is dus marginaal hoger dan onder personen die jonger zijn dan 50 jaar.

Voor de WW geldt dat 6,6 procent van de inwoners van 15.-75 jaar een WW-uitkering heeft, het gaat dan om 67.200 personen. Onder 50-plussers is dat met 5,1 procent significant lager dan onder 50-minners. Van deze laatste groep heeft namelijk 7,5 procent een WW-uitkering.

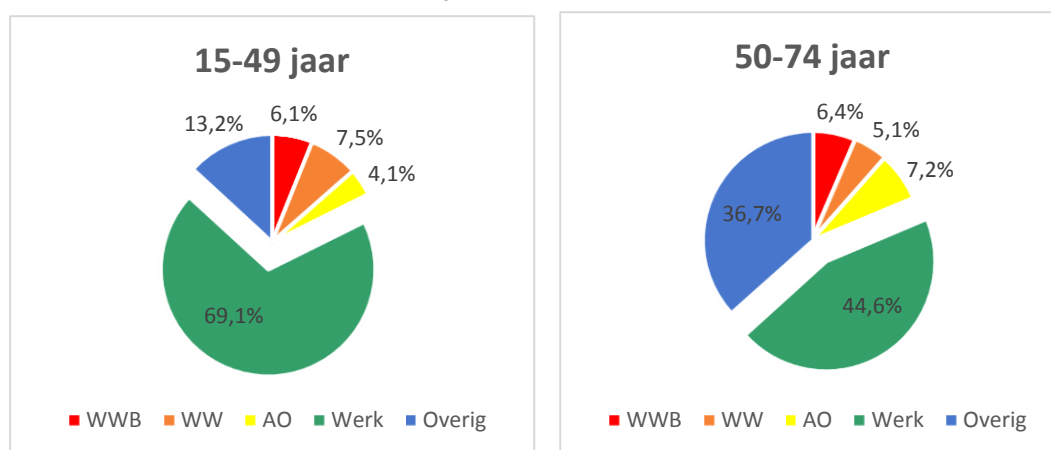
Als we vervolgens naar arbeidsongeschiktheid kijken, dan blijkt dat 5,3 procent van de 15-75 jarigen in de arbeidsmarktregio Rijnmond een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft.

Het gaat dan om ruim 54.400 personen. Het percentage arbeidsongeschikten onder 50-plussers ligt met 7,2 procent beduidend hoger dan onder 50-minners, waarvan 4,1 procent een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft.

Tot slot bieden we zicht op het aantal werkenden in de regio Rijnmond. Dit blijken uit te komen op 60 procent van de potentiële beroepsbevolking, ofwel 608.300 personen. Van de 50-plussers behoren er aanzienlijk minder tot de werkenden, namelijk 45 procent. Het percentage werkenden onder 50-minners ligt met 69 procent aanzienlijk hoger.

Indien we het voorafgaande samenvatten in een grafiek, ontstaat het onderstaande beeld.

Grafiek 2.1 Werkenden en uitkeringsvolumes, 50-min versus 50-plus, oktober 2014

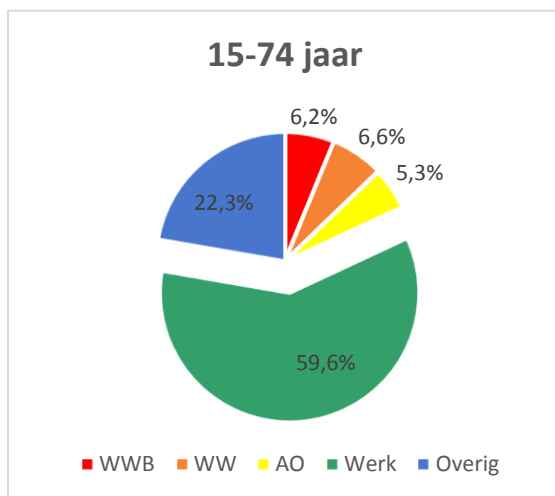


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafieken laten zien dat 50-plussers, iets vaker een bijstandsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben en iets minder vaak een WW-uitkering. Tellen we de drie uitkeringsvolumes bij elkaar op dan is het verschil in uitkeringsafhankelijkheid één procentpunt. 15-49-jarigen komen tot 17,7 procent en 50-75 jarigen tot 18,7 procent.

Voorts hebben 50-plussers aanzienlijk minder vaak een baan. Ruim vier op de tien 50-75 jarigen heeft een baan. Bij 50-minners is dat bijna zeven op de tien. Dienovereenkomstig is het percentage 50-75-jarigen dat geen uitkering en geen baan heeft met bijna 37 procent veel hoger dan bij 50-minners, waar deze groep ruim 13 procent omvat. Tot slot laten we ook nog zien hoe de percentages zijn verdeeld over de totale potentiële beroepsbevolking van 15-75 jaar. Onderstaande grafiek laat dit zien.

Grafiek 2.2 Werkenden en uitkeringsvolumes, 15-75 jaar, oktober 2014

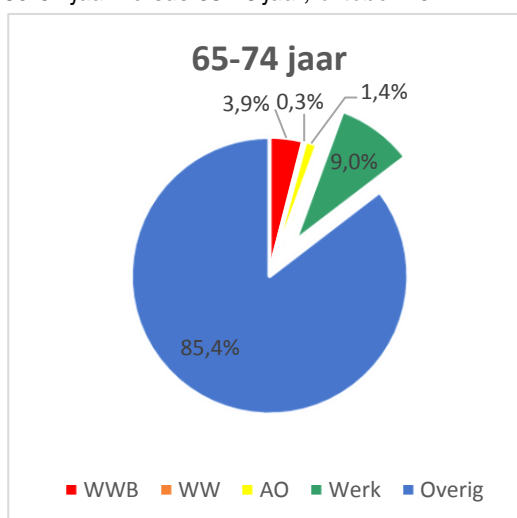
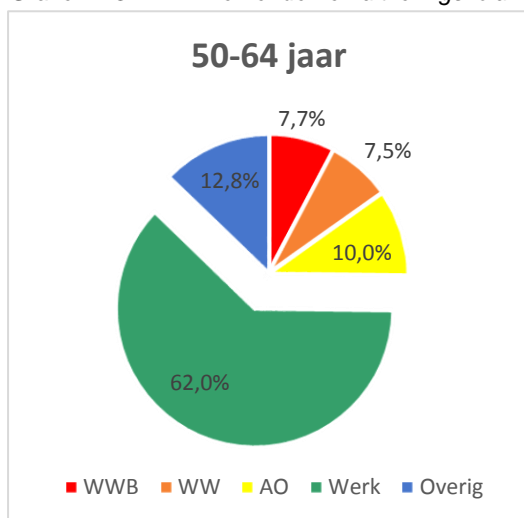


Deze grafiek laat zien dat bijna 60 procent van de bevolking van 15-75 jaar een baan heeft. De drie uitkeringsvolumes tezamen omvatten ruim 18 procent, terwijl de categorie overig ruim 22 procent omvat.

Omdat we hier uitgaan van de ILO-definitie van de beroepsbevolking, die vanaf 1 januari 2015 door het CBS wordt gehanteerd, hebben we hier te maken met de bevolking van 15-75 jaar. De pensioengerechtigde leeftijd was in 2014 echter 65 jaar en twee maanden. Dat betekent dat veel 65-plussers geen recht

hadden op één van de drie uitkeringen die hierboven zijn genoemd. Teneinde een preciezer beeld te schetsen, splitsen we bovenstaande gegevens uit naar 50-64-jarigen en 65-75-jarigen. Dat levert de volgende grafieken op.

Grafiek 2.3 Werkenden en uitkeringsvolumes, 50-64-jaar versus 65-75 jaar, oktober 2014

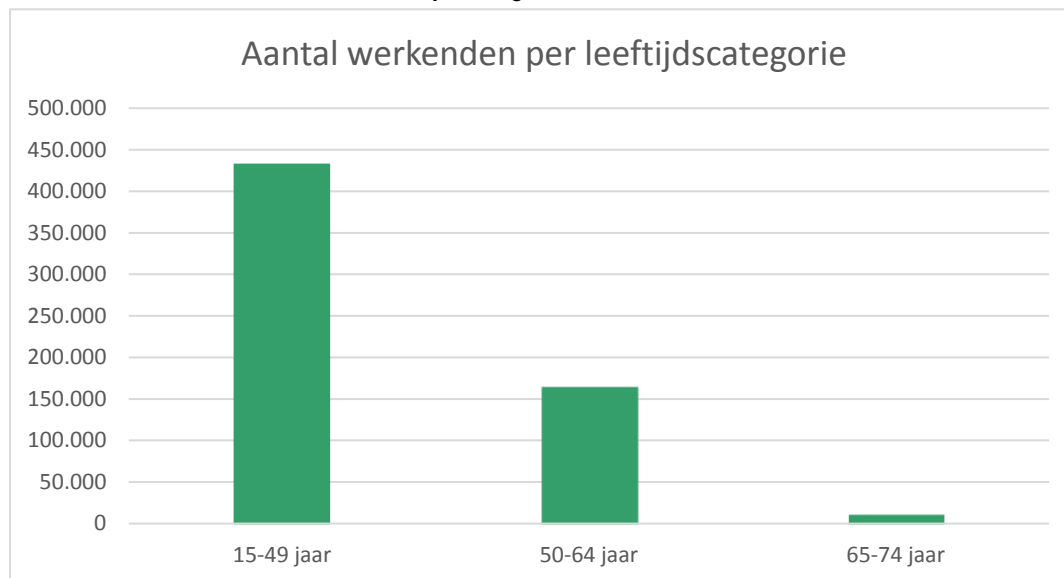


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat er een enorm verschil is tussen 50-64-jarigen en 65-75 jarigen. Van de jongste groep heeft 62 procent een baan, onder 65-75-jarigen is dat nog slechts 9 procent. De uitkeringsvolumes bij de 50-64-jarigen omvatten 25,2 procent, bij de 65-75-jarigen is dat nog 5,6 procent. Hierbij valt op dat het bijstandsvolume onder 65-75-jarigen met 3,9 procent nog relatief hoog is. De resultante is dat ruim 85 procent van de 65-75-jarigen geen baan en geen uitkering heeft. Bij de 50-64-jarigen is dat bijna 13 procent.

Ten behoeve van het overzicht bieden we hier nog zicht op de absolute aantallen werkenden in de regio Rijnmond.

Grafiek 2.4 Werkenden naar leeftijdscategorie, oktober 2014

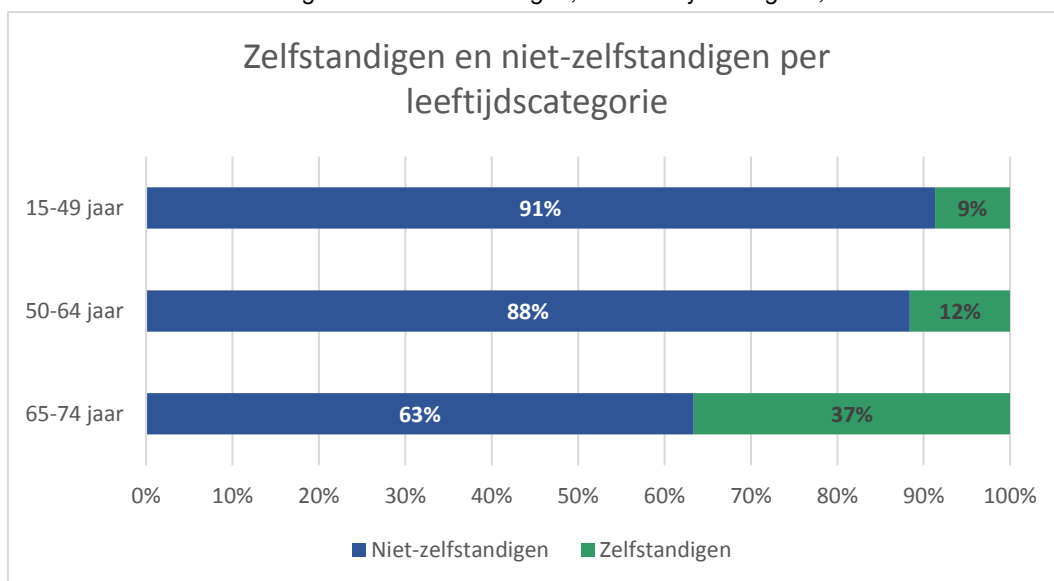


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek maakt duidelijk dat het aantal werkenden van 65-74 op het totaal zeer gering is. Het gaat om 11.600 personen, ofwel twee procent van het totaal aantal werkenden in de regio Rijnmond. Het aantal werkende 50-64 jarigen komt uit op 164.500, dat is 27 procent van het totaal. Tot slot zijn er 432.300 werkenden van 15 tot 49 jaar. Dat is 71 procent van alle werkenden. Kortom, bijna driekwart van de werkenden is jonger dan 50 jaar, ruim een kwart is 50-plusser.

Een verbijzondering van het aantal werkenden is een uitsplitsing naar zelfstandigen en niet-zelfstandigen. Eerder zagen we al dat er in de arbeidsmarktregio Rijnmond 608.300 werkenden zijn. Indien we wederom drie leeftijdscategorieën hanteren en nagaan hoe zelfstandigen en niet-zelfstandigen over deze categorieën zijn verdeeld, ontstaat de volgende grafiek.

Grafiek 2.5 Zelfstandigen en niet-zelfstandigen, naar leeftijdscategorie, oktober 2014



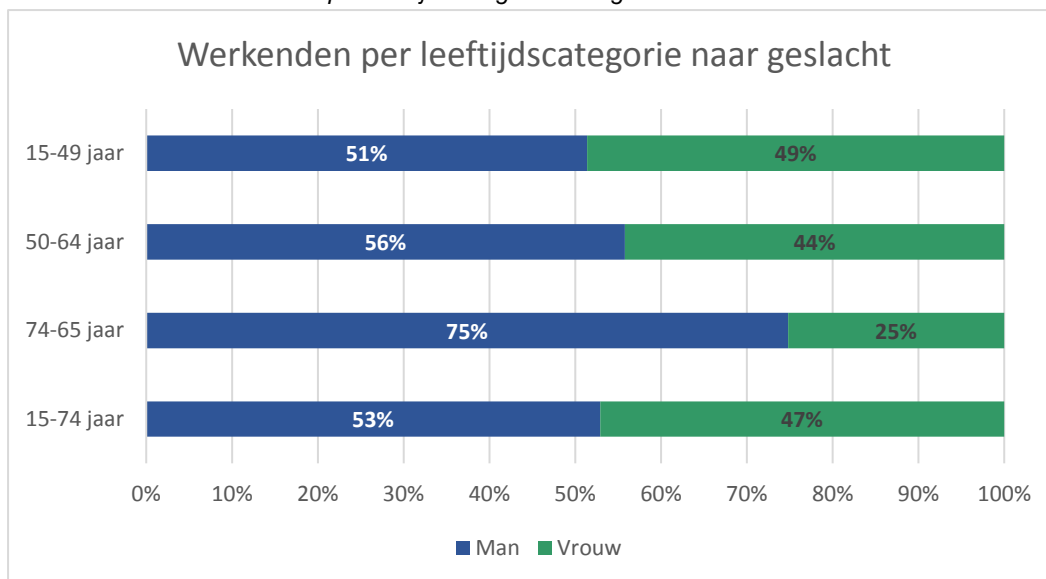
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek laat zien dat van de werkende 65-plussers ruim een derde (37 procent) nog actief is als zelfstandige. Onder werkende 50-minners is dat percentage met 9 procent aanzienlijk lager. Onder 50-64-jarigen ligt dat percentage met 12 procent weer wat hoger.

2.3 Werkenden naar geslacht

In deze paragraaf gaan we in op de verschillen naar geslacht voor werkenden. Hierbij maken we een onderscheid tussen 50-minners, 50-64 jarigen en 65-74 jarigen. De resultaten zijn verwerkt tot de volgende grafiek.

Grafiek 2.6 Werkenden per leeftijdscategorie naar geslacht



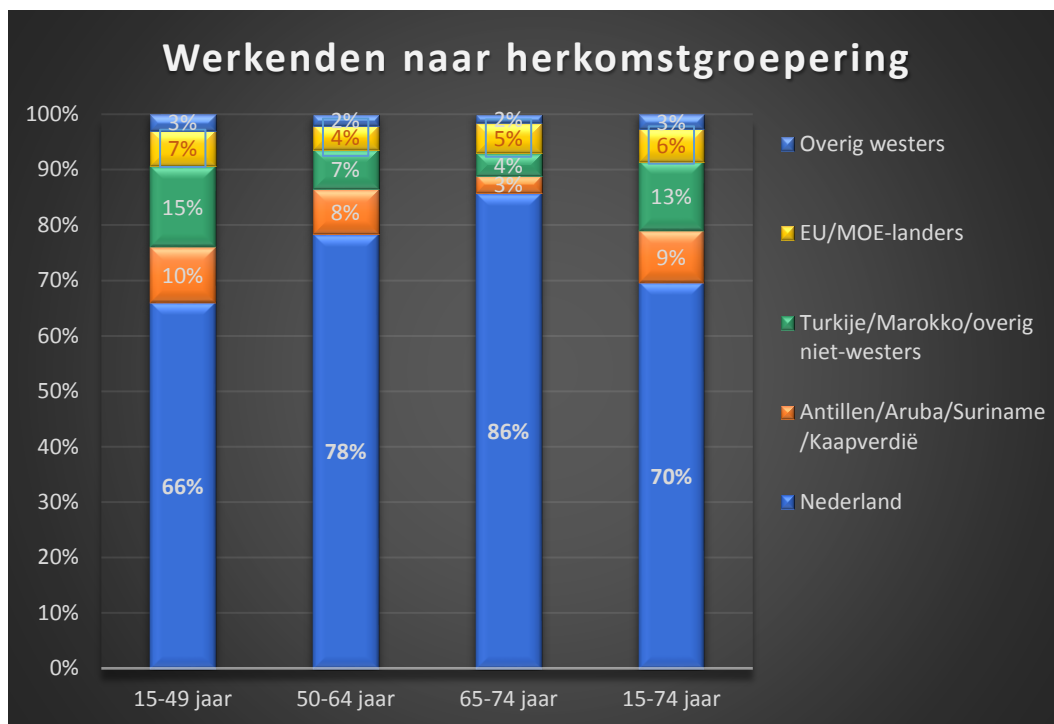
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 47 procent van alle werkenden van 15-74 jaar vrouw is. Het percentage vrouwen loopt terug naarmate men ouder is. Bij 50-minners is het percentage vrouwen 49 procent. Van de werkende 50-64 jarigen is nog 44 vrouw en onder 65-74 jarigen daalt het percentage vrouwen tot 25 procent.

2.4 Werkenden naar herkomstgroepering

In deze paragraaf laten we zien hoe diverse herkomstgroeperingen zijn verdeeld over werkenden, uitgesplitst naar drie leeftijdscategorieën.

Grafiek 2.7 Werkenden per leeftijdscategorie naar herkomstgroepering



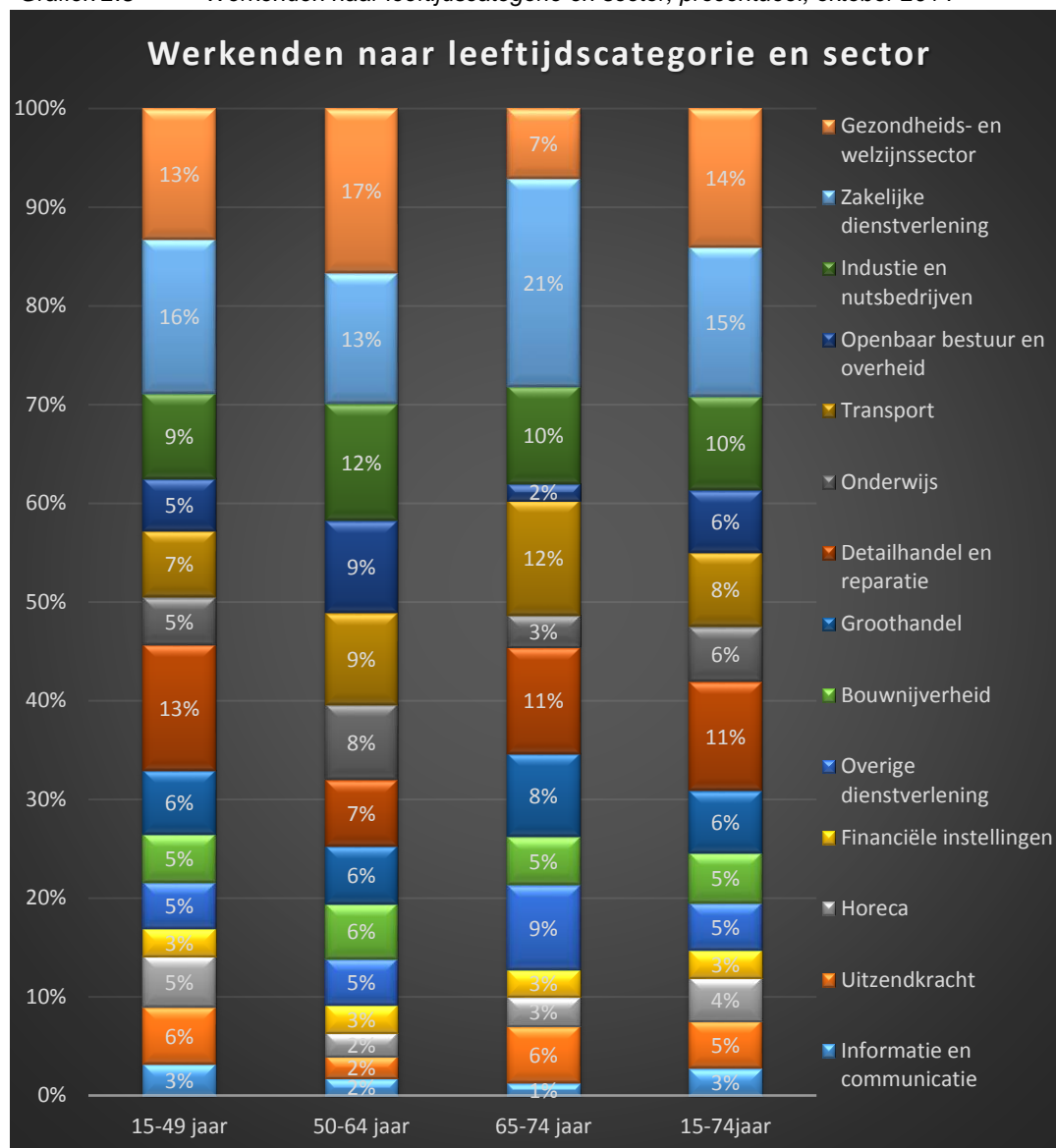
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het aandeel van Nederlanders toeneemt, naarmate de leeftijd stijgt. Van alle werkende 50-minners is 66 procent van Nederlandse herkomst. Onder 50-64-jarigen loopt dat op naar 78 procent en onder 65-plussers is dat 86 procent. Van alle werkenden van 15-74 jaar is 70 procent van Nederlandse origine.

2.5 Werkenden per leeftijdscategorie naar sector

In deze paragraaf bezien we in welke sectoren 50-plussers werkzaam zijn. Hierbij maken we wederom een onderscheid tussen 50-minners, 50-64 jarigen en 65-74-jarigen. Onderstaande grafiek laat het resultaat zien.

Grafiek 2.8 Werkenden naar leeftijdscategorie en sector, procentueel, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Bij de grafiek merken we op dat van de werkende 50-plussers 93 procent in de leeftijdscategorie 50-64 jaar valt, slechts 7 procent is 65-plusser. In absolute aantallen gaat het om 164.500 werkenden van 50-64 jaar en 11.600 werkenden van 65-74 jaar. Gezien deze verhouding tussen beide leeftijdscategorieën betekent dit dat we in het navolgende zullen focussen op 50-64 jarigen.

Indien we naar de procentuele verdeling van de werkenden over de sectoren kijken en we de 50-64 jarigen vergelijken met de 15-49 jarigen dan blijken ouderen te zijn

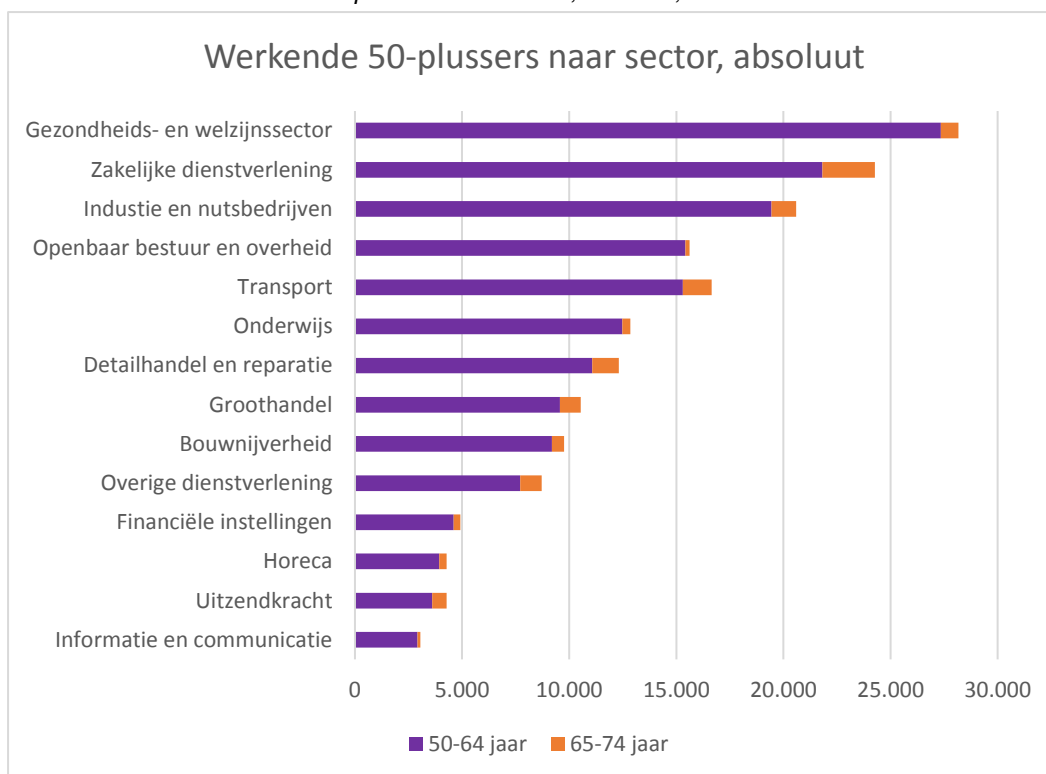
oververtegenwoordigd in de gezondheids- en welzijnssector (17 procent versus 13 procent), de industrie en nutsbedrijven (12 procent versus 9 procent), het openbaar bestuur en overheid (9 procent versus 5 procent) en het onderwijs (8 procent versus 5 procent). Als we dit beeld spiegelen aan de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid in de regio Rijnmond per sector voor 2016-2017, dan blijkt dat 50-64 jarigen juist zijn oververtegenwoordigd in sectoren die iets gaan krimpen. Voor de totale werkgelegenheid wordt een groei verwacht van 0,7 procent, terwijl de gezondheids- en welzijnssector naar verwachting zal krimpen met 0,5 procent, de industriesector met 0,6 procent en het openbaar bestuur en het onderwijs beide met 0,3 procent.¹⁰

Als we vervolgens nog kort een blik werpen op de 65-74 jarigen dan blijken zij vooral oververtegenwoordigd te zijn in de zakelijke dienstverlening (21 versus 16 procent bij de 15-49 jarigen), de transportsector (12 versus 7 procent), de Groothandel (8 versus 6 procent) en de overige dienstverlening (9 versus 5 procent). Met name voor die laatste categorie wordt voor de periode 2016-2017 een krimp verwacht (1,1 procent).

Naast de vraag hoe de werkende 50-plussers over de sectoren zijn verdeeld, is het uiteraard ook van belang hoeveel 50-plussers er per sector werkzaam zijn. Een hoog percentage in een relatief kleine sector kan immers minder zwaarwegend zijn dan een klein percentage in een relatief grote sector. De volgende grafiek laat de verdeling van werkzame 50-plussers zien over de sectoren in absolute aantallen. De sectoren zijn gerangschikt op het volume 50-64 jarigen.

¹⁰ EVR 2017, Stad in verandering, Gemeente Rotterdam, maart 2017.

Grafiek 2.9 Werkzame 50-plussers naar sector, absoluut, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Ten eerste laat bovenstaande grafiek, zoals eerder aangegeven zien, dat het aantal werkende 65-plussers zeer beperkt is, in vergelijking met de omvang van de groep werkenden van 50-64 jaar. Verder blijkt dat de meeste 50-plussers werkzaam zijn in de gezondheids- en welzijnssector, namelijk 28.200. Andere sectoren waar relatief veel 50-plussers werkzaam zijn, zijn de zakelijke dienstverlening (24.300) en de industrie en nutsbedrijven (20.600).

Eerder zagen we al dat 50-plussers vooral werkzaam zijn in sectoren waar op de korte termijn krimp wordt verwacht. Voor de gezondheids- en welzijnssector, de sector waar de meeste 50-plussers werkzaam zijn, wordt in de regio Rijnmond in 2016-2017 een krimp verwacht van 0,5 procent.¹¹ Voor het onderwijs en het openbaar bestuur en overheid wordt een krimp verwacht van 0,3 procent en ook dat zijn sectoren waar relatief veel 50-plussers werkzaam zijn. Ook bij de industrie en nutsbedrijven wordt een afnemende werkgelegenheid verwacht, namelijk -0,6 procent. Hiermee komen we tot de constatering dat de werkgelegenheid licht zal krimpen in een aantal sectoren waar relatief veel 50-plussers werken. Hiermee is niet gezegd dat een deel van de 50-plussers in deze sectoren

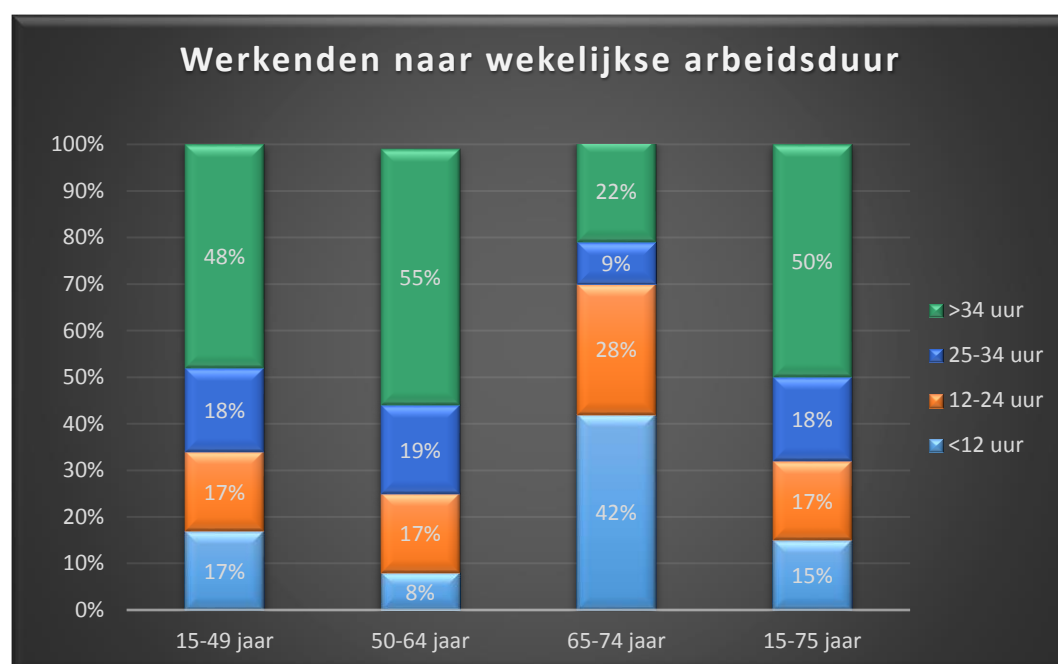
¹¹ EVR 2017, Stad in verandering, gemeente Rotterdam, maart 2017.

hun baan zal verliezen. Wel is het onwaarschijnlijk dat werkloze 50-plussers in deze sectoren emplooi zullen vinden.

2.6 Werkenden naar leeftijdscategorie en arbeidsduurklasse

Vervolgens bezien we de verschillen tussen verschillende leeftijdscategorieën en de wekelijkse arbeidsduurklasse. De resultaten vormen de volgende grafiek.

Grafiek 2.10 Werkenden per leeftijdscategorie en arbeidsduurklasse, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

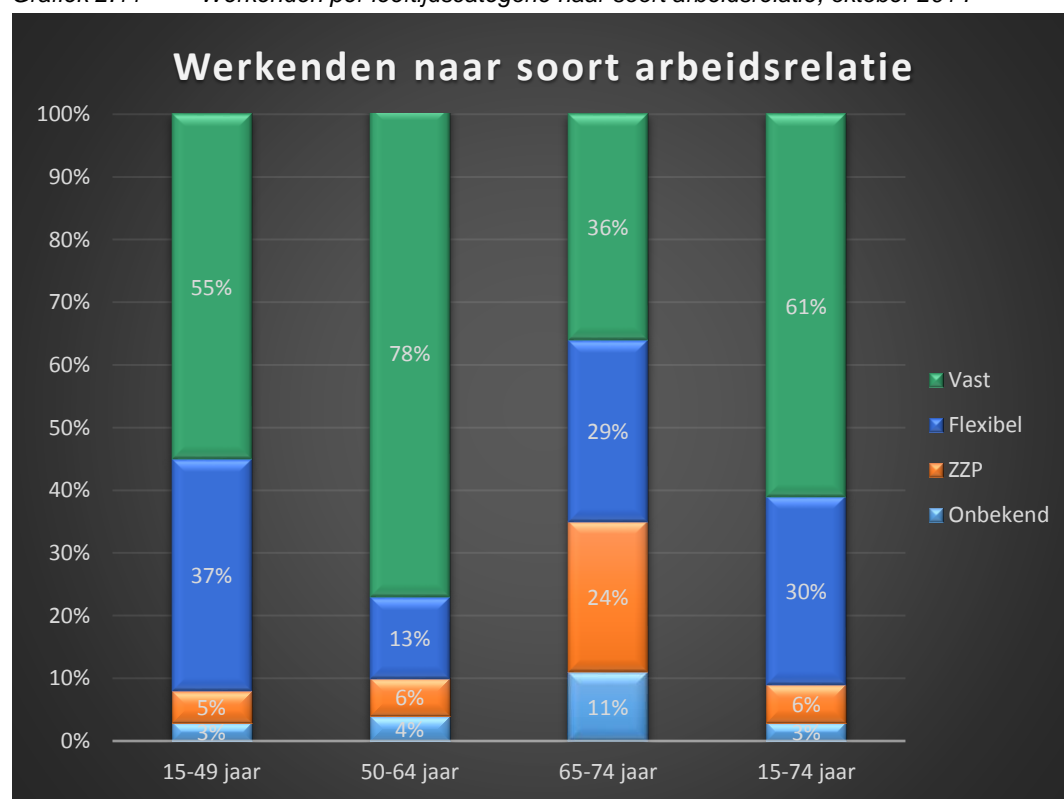
De grafiek laat zien dat bijna de helft, namelijk 48 procent, van de 50-minners voltijds werkt. Bij de 50-64 jarigen ligt dat met 55 procent nog wat hoger. Het percentage 65-plussers dat voltijds werkt ligt met 22 procent beduidend lager. Kijken we naar personen met een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 12 uur, dan zien we dat dit veruit het vaakst voorkomt bij 65-plussers, 42 procent van deze groep werkt minder dan 12 uur per week. Alles overziend geldt dat de wekelijkse arbeidsduur van 50-minners en 50-64 jarigen niet zoveel verschillen laat zien. Uitzondering hierop is een arbeidsduur van minder dan 12 uur per week. Relatief veel 50-minners hebben een dergelijke kleine baan, dat wordt

waarschijnlijk veroorzaakt door jongeren met een bijbaan. 65-75 jarigen hebben vooral banen met een beperkte arbeidsduur per week; 70 procent werkt minder dan 25 uur.

2.7 Werkenden per leeftijdscategorie naar soort arbeidsrelatie

In deze paragraaf bieden we per leeftijdscategorie zicht op het soort arbeidsrelatie. We onderscheiden daarbij ZZP-ers, en personen met een vaste aanstelling en zonder. De volgende grafiek laat het resultaat zien.

Grafiek 2.11 Werkenden per leeftijdscategorie naar soort arbeidsrelatie, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking gemeente Rotterdam/OBI

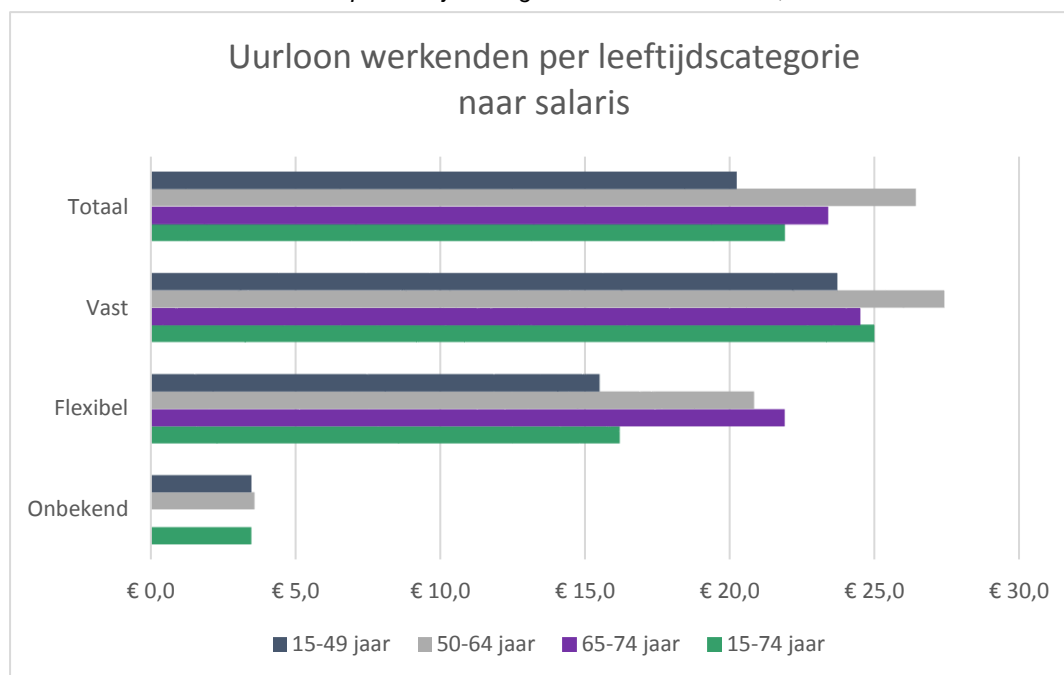
Uit de grafiek blijkt dat bijna 80 procent van de 50-64 jarigen een vaste aanstelling heeft. Van de 15-49 jarigen is dat met 55 procent aanzienlijk minder. Het gemiddelde, dat wil zeggen bezien voor 15-74 jarigen, komt uit op 61 procent. Flexibele contracten zien we het meest bij 15-49 jarigen, namelijk 37 procent. Onder 50-64 jarigen is dat met 13 procent fors

lager. Verder zien we dat 30 procent van alle werkenden een flexcontract heeft. Tot slot blijkt dat bijna een kwart van de werkende 64-74 jarigen ZZP-ers is.

2.8 Werkenden per leeftijdscategorie naar uurloon

In deze paragraaf laten we zien wat het bruto uurloon is per leeftijdscategorie naar het soort arbeidsrelatie. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 2.12 Bruto uurloon per leeftijdscategorie naar arbeidsrelatie, oktober 2014



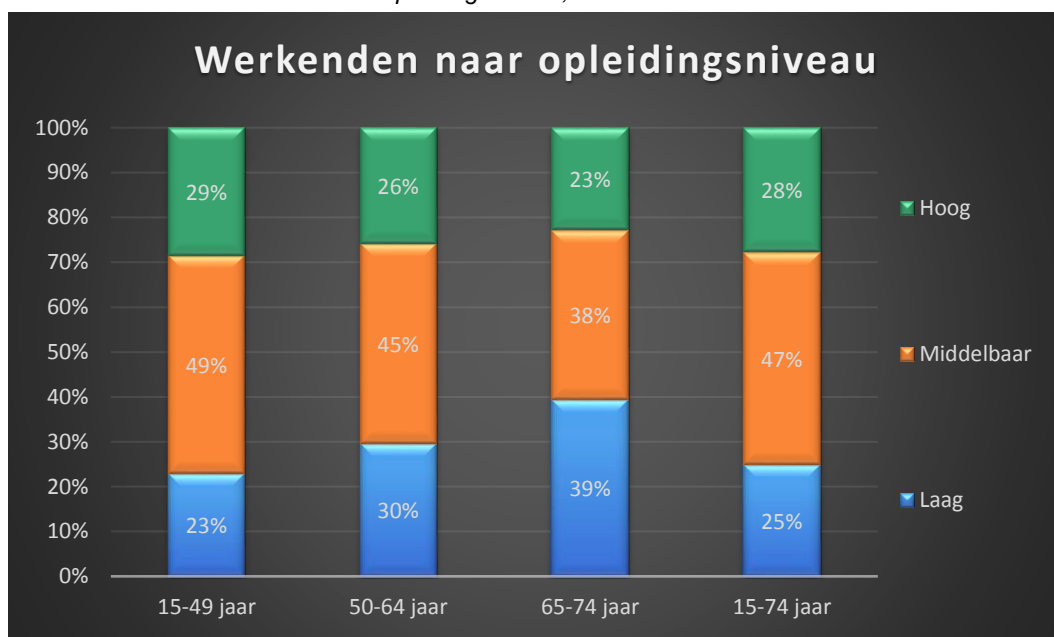
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek wijst uit dat het bruto uurloon voor personen met een vast contract voor alle leeftijdscategorieën hoger ligt dan voor degenen met een flexcontract. Verder zien we dat van degenen met een vast contract de 50-64 jarigen het hoogste uurloon hebben. Bij personen met een flexibel contract zijn dat de 65-74 jarigen. Voorts zien we dat de beloningsverschillen tussen personen met een vast contract en een flexibel contract aanzienlijk zijn. Personen met een vast contract verdienen gemiddeld € 25 per uur, bij mensen met een flexibel contract is dat € 16,20.

2.9 Werkenden per leeftijdscategorie naar opleidingsniveau

Het laatste kenmerk van werkenden dat we bespreken is het opleidingsniveau. De gegevens zijn verwerkt tot de volgende grafiek.

Grafiek 2.13 Werkenden naar opleidingsniveau, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat van alle werkenden (15-74 jaar) een kwart laag is opgeleid. Bijna de helft is middelbaar opgeleid en ruim een kwart is hoog opgeleid. Verder blijkt dat het percentage lager opgeleiden toeneemt naarmate men ouder is. Het percentage middelbaar opgeleiden daalt met het stijgen van de leeftijd. Tot slot zien we dat het percentage hoger opgeleiden eveneens afneemt naarmate men ouder is. Kortom, het opleidingsniveau daalt naarmate men ouder is.

2.10 Ontwikkeling vijf doelgroepen

Zoals in het inleidende hoofdstuk is aangegeven, vormt dit onderzoek een onderdeel van een bredere arbeidsmarktanalyse.¹² In dit bredere onderzoek zijn vijf groepen onderscheiden die relevant zijn voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze groepen zijn:

1. werkenden, 11 uur of minder per week ofwel werkenden met een kleine baan;
2. werkenden, 12 uur of meer per week ofwel een werkende met een grotere baan;
3. niet-werkende beroepsbevolking ofwel de werklozen;

¹² Zie: Werk en werken in de Rijnmond, Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond, editie 2015, Gemeente Rotterdam/OBI, Erasmus Universiteit Rotterdam/SEOR, juli 2015.

4. niet werkenden en niet behorend tot de beroepsbevolking;
5. onderwijsvolgenden zonder werk.

In deze paragraaf brengen we in kaart hoe deze groepen zich de laatste jaren hebben ontwikkeld. Daarbij maken we wederom een onderscheid tussen 50-minners, 50-64-jarigen en 65-74 jarigen. Als uitgangspunt nemen we de stand van zaken in 2012, de peildatum van de bredere arbeidsmarktanalyse, en bezien we de ontwikkelingen tot de meest recente beschikbare gegevens van 2016. Het resultaat vormt onderstaande tabel.

Tabel 2.1 Volumeontwikkeling arbeidsmarktgroepen 2012-2016, oktober

2012				
	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
Werkenden 11 uur of minder	69.280	11.804	2.855	83.939
Werkenden 12 uur of meer	379.193	148.406	7.618	535.217
Niet werkende beroepsbevolking	52.779	30.270	865	83.914
Geen beroepsbevolking	71.848	71.077	108.567	251.492
Onderwijsvolgend	59.890	330	117	60.337
Totaal	632.990	261.887	120.022	1.014.899
2014				
	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
Werkenden 11 uur of minder	70.020	12.216	3.159	85.395
Werkenden 12 uur of meer	364.213	152.770	8.522	525.505
Niet werkende beroepsbevolking	62.573	38.695	1.574	102.842
Geen beroepsbevolking	69.073	61.314	116.087	246.474
Onderwijsvolgend	59.983	128	66	60.177
Totaal	625.862	265.123	129.408	1.020.393
2016				
	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
Werkenden 11 uur of minder	70.658	12.126	3.103	85.887
Werkenden 12 uur of meer	341.615	142.891	5.784	490.290
Niet werkende beroepsbevolking	58.551	39.447	2.701	100.699
Geen beroepsbevolking	99.178	75.563	123.900	298.641
Onderwijsvolgend	56.632	107	87	56.826
Totaal	626.634	270.134	135.575	1.032.343

Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Indien we bovenstaande tabel op hoofdlijnen beschouwen en de ontwikkelingen gedurende de periode 2012-2016 samenvatten, komt het volgende naar voren:

- Het aantal werkenden met een baan van 11 uur of minder is iets gestegen (2 procent);
- Het aantal werkenden met een baan van 12 uur of meer is fors gedaald (-8 procent);
- De niet werkende beroepsbevolking, ofwel de werklozen, is fors gestegen (20 procent);

- Het aantal niet werkenden en niet behorende tot de beroepsbevolking is fors gestegen (19 procent);
- Het aantal onderwijsvolgenden is gedaald (-6 procent);
- De bevolkingsomvang van de groep 15-49 jarigen is licht afgenomen (-1 procent);
- De bevolkingsomvang van de groep 50-64 jarigen is toegenomen (3 procent);
- De bevolkingsomvang van de groep 65-74 jarigen is sterk toegenomen (13 procent);
- Per saldo is de bevolkingsomvang in de regio Rijnmond licht toegenomen (2 procent).

Indien we de ontwikkelingen nog wat nader duiden, ontstaat onderstaande tabel. Hierin zijn de ontwikkelingen in absolute aantallen en procentueel weergegeven voor 1 oktober 2016 in vergelijking met 1 oktober 2012.

Tabel 2.2 Ontwikkeling omvang arbeidsmarktgroepen, arbeidsmarktregio Rijnmond, oktober 2012-oktober 2016

Mutatie absoluut	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
Werkenden 11 uur of minder	1.378	322	248	1.948
Werkenden 12 uur of meer	-37.578	-5.515	-1.834	-44.927
Niet werkende beroepsbevolking	5.772	9.177	1.836	16.785
Geen beroepsbevolking	27.330	4.486	15.333	47.149
Onderwijsvolgend	-3.258	-223	-30	-3.511
Totaal	-6.356	8.247	15.553	17.444
Mutatie procentueel	15-49 jaar	50-64 jaar	65-74 jaar	Totaal
Werkenden 11 uur of minder	2,0%	2,7%	8,7%	2,3%
Werkenden 12 uur of meer	-9,9%	-3,7%	-24,1%	-8,4%
Niet werkende beroepsbevolking	10,9%	30,3%	212,3%	20,0%
Geen beroepsbevolking	38,0%	6,3%	14,1%	18,7%
Onderwijsvolgend	-5,4%	-67,6%	-25,6%	-5,8%
Totaal	-1,0%	3,1%	13,0%	1,7%

Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Uit bovenstaande tabel blijkt samenvattend het volgende:

- Het aantal werkenden met een baan van 12 uur of meer per week is voor alle leeftijdscategorieën afgenomen. In absolute termen is de daling het grootst onder 50-minners (-35.600), procentueel is de daling het grootst onder 65-74 jarigen (-24 procent);
- De werkloosheid is in absolute termen het meest toegenomen onder 50-64-jarigen (+ 9.200) procent), procentueel zien we de grootste stijging onder 65-74 jarigen (+212 procent). De werkloosheid is dus het meest gestegen onder 50-plussers. De gestegen werkloosheid onder 65-plussers komt voor een belangrijk deel voort uit het ophogen van de AOW-leeftijd sinds 2013;

- De groep die niet werkt, niet werkloos is en geen onderwijs volgt, in de tabel de categorie 'geen beroepsbevolking', is zowel in absolute als in procentuele termen het meest toegenomen bij 50-minners (+ 27.300, +38 procent). Hier speelt naar alle waarschijnlijk het discouraged worker effect, men schat de kans op een baan laag in en schrijft zich niet mee in als werkzoekende bij het UWV.
- De groep die onderwijs volgt is bij alle leeftijdscategorieën afgenomen. In absolute termen is de daling het grootst onder 50-minners (-3.300), procentueel is de daling het grootst onder 50-plussers, in absolute termen gaat het echter om kleine aantallen.

Tot slot laten we zien hoe de procentuele verdeling van de vijf groepen zich heeft ontwikkeld gedurende de periode 2012-2016. We vatten de resultaten samen per leeftijdscategorie en zetten de situatie in 2012 af tegen die in 2016.

15-49 jarigen:

- Het aantal werkenden 11 uur of minder is stabiel op 11 procent;
 - Het aantal werkenden 12 uur of meer is afgenomen van 60 naar 55 procent;
 - Het aantal werklozen is licht toegenomen van 8 naar 9 procent;
 - De niet-beroepsbevolking is gestegen van 11 naar 16 procent;
 - Het aantal onderwijsvolgenden is stabiel op 9 procent.
- Conclusie: een afnemend aantal werkenden vertaalt zich in een iets oplopend werkloosheidspercentage. Het afnemend aantal werkenden heeft echter een groter effect op de omvang van de niet-beroepsbevolking.

50-64-jarigen:

- Het aantal werkenden 11 uur of minder is licht afgenomen van 5 naar 4 procent;
 - Het aantal werkenden 12 uur of meer is afgenomen van 57 naar 53 procent;
 - Het aantal werklozen is toegenomen van 12 naar 15 procent;
 - De niet-beroepsbevolking is licht gestegen van 27 naar 28 procent;
 - Het aantal onderwijsvolgenden is stabiel op 0 procent.
- Conclusie: een afnemend aantal werkenden vertaalt zich vooral in een stijging van de werkloosheid en veel minder in een toename van de niet-beroepsbevolking.

65-74-jarigen:

- Het aantal werkenden 11 uur of minder is stabiel op 2 procent;
 - Het aantal werkenden 12 uur of meer is afgenomen van 6 naar 4 procent;
 - Het aantal werklozen is licht toegenomen van 1 naar 2 procent;
 - De niet-beroepsbevolking is licht gestegen van 90 naar 91 procent;
 - Het aantal onderwijsvolgenden is stabiel op 0 procent.
- Conclusie: een afnemend aantal werkenden vertaalt zich in een iets oplopende werkloosheid en een even zo grote toename van de niet-beroepsbevolking.

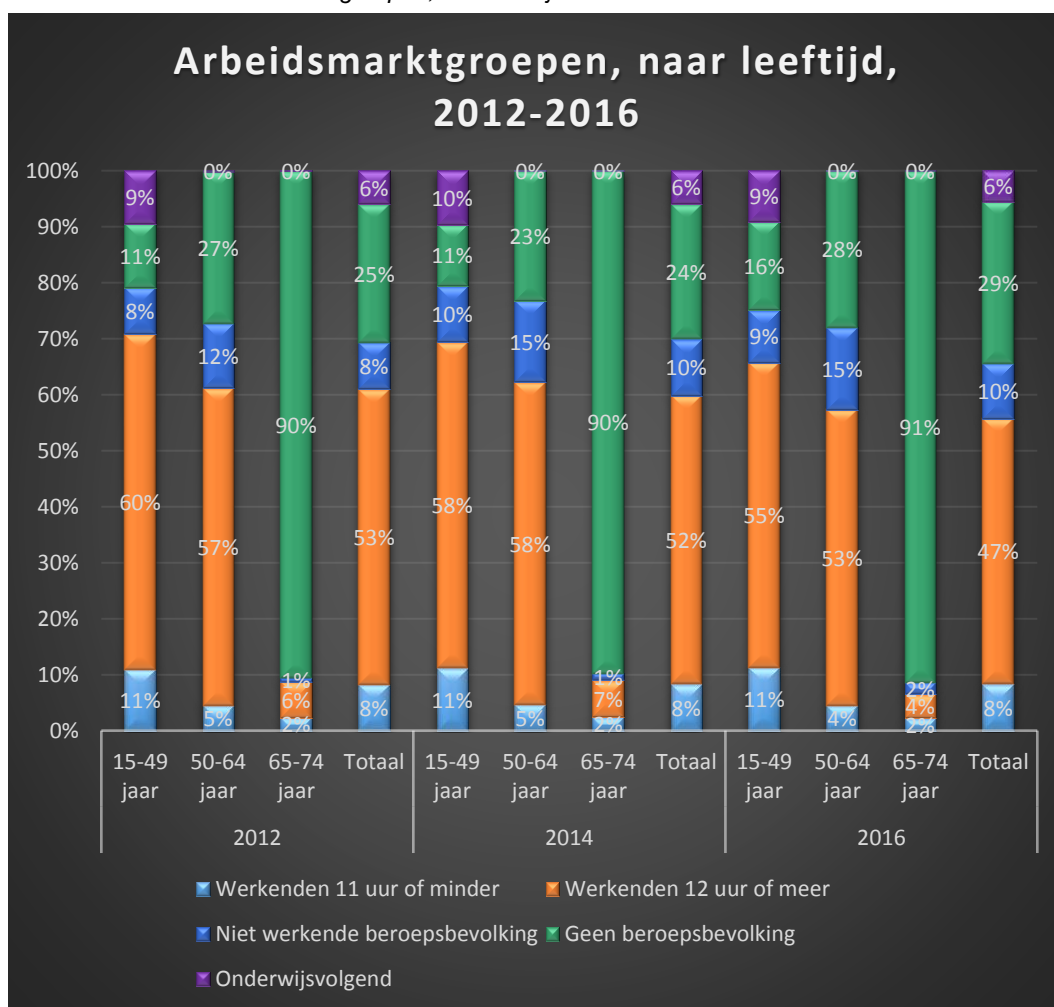
15-74-jarigen:

- Het aantal werkenden 11 uur of minder is stabiel op 8 procent;
- Het aantal werkenden 12 uur of meer is afgenomen van 53 naar 47 procent;
- Het aantal werklozen is toegenomen van 8 naar 10 procent;
- De niet-beroepsbevolking is licht gestegen van 25 naar 29 procent;
- Het aantal onderwijsvolgenden is stabiel op 6 procent.

Conclusie: een afnemend aantal werkenden vertaalt zich in een hogere werkloosheid. De omvang van de niet-beroepsbevolking is echter harder gegroeid dan het werkloosheidspercentage.

Onderstaande grafiek biedt een overzicht van de zojuist geschetste ontwikkelingen.

Grafiek 2.14 Arbeidsmarktgroepen, naar leeftijd 2012-2016



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

3 Uitkeringsgerechtigden naar samenstelling

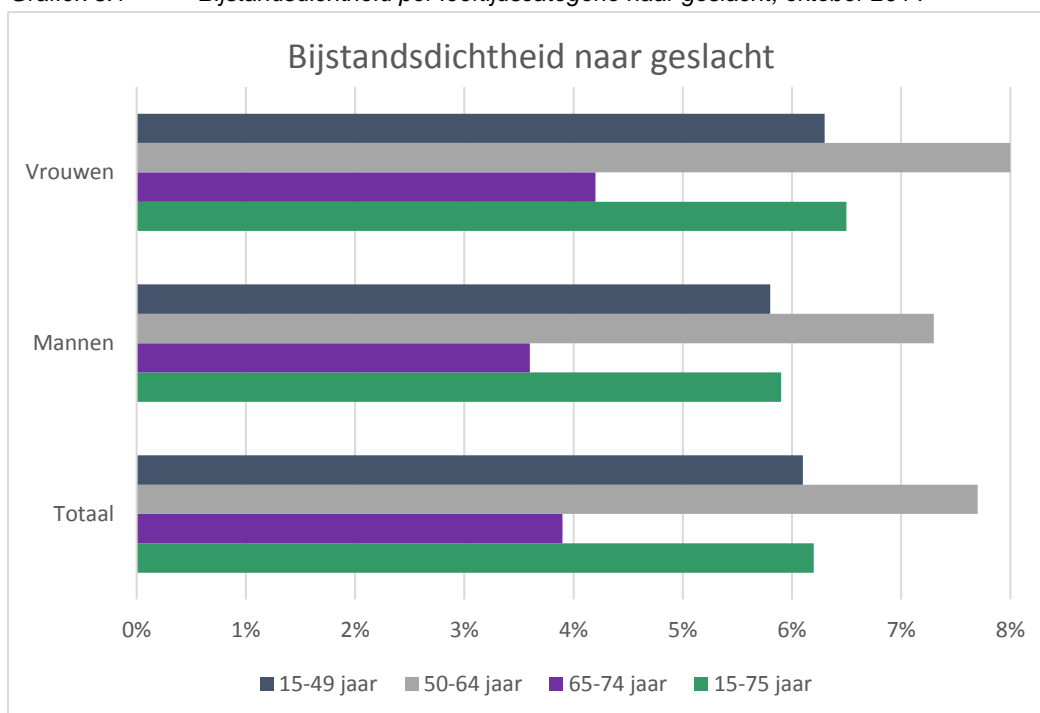
3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de persoonskenmerken van drie soorten uitkeringsgerechtigden, namelijk bijstandsgerechtigden, WW-ers en personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Aanvullend bezien we voor bijstandsgerechtigden in welke mate zij zijn vrijgesteld van de arbeidsverplichting en voor arbeidsongeschikten het arbeidsongeschiktheidspercentage. Evenals in de voorafgaande hoofdstukken splitsen we de gegevens steeds uit naar 50-minners, 50-64-jarigen en 65-74 jarigen.

3.2 Persoons- en achtergrondkenmerken bijstandsgerechtigden

Ten eerste besteden we in deze paragraaf aandacht aan de bijstandsdichtheid, uitgesplitst naar geslacht. Met bijstandsdichtheid bedoelen we het percentage inwoners dat is aangewezen op een bijstandsuitkering. Eerder zagen we al dat 6,2 procent van de 15-75 jarigen in de arbeidsmarktregio Rijnmond een bijstandsuitkering heeft. Indien we de gegevens voor drie leeftijdscategorieën uitsplitsen naar geslacht ontstaat onderstaande grafiek.

Grafiek 3.1 *Bijstandsdichtheid per leeftijdscategorie naar geslacht, oktober 2014*

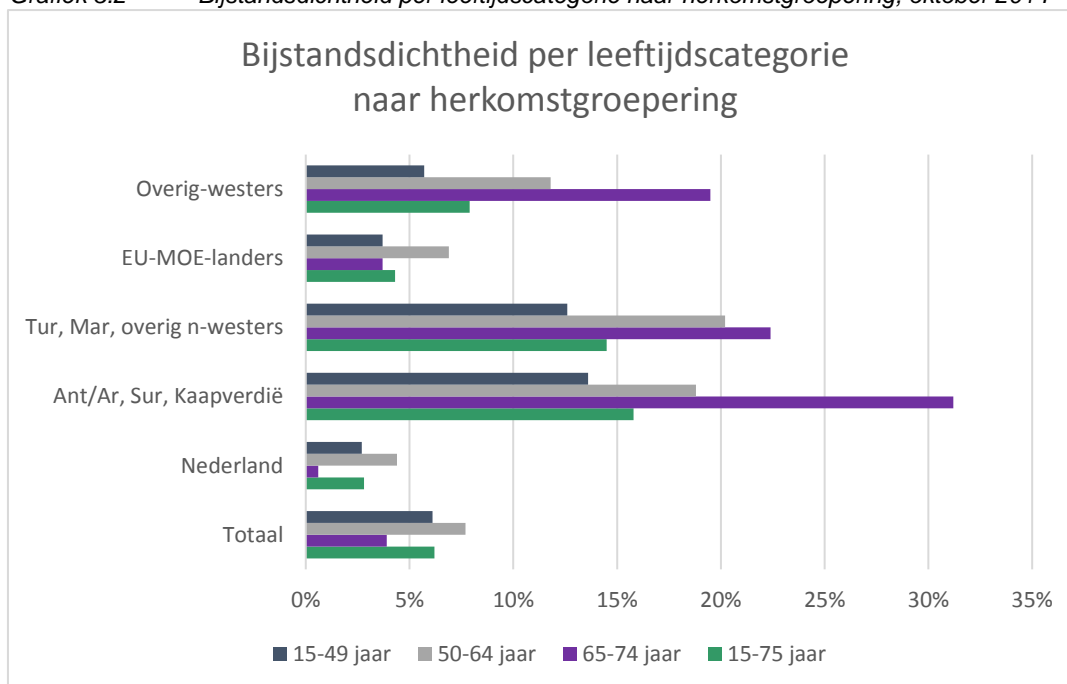


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat vrouwen van 50-64 jaar de hoogste bijstandsdichtheid hebben, namelijk 8 procent. Ook bij de mannen kennen 50-64-jarigen de hoogste bijstandsdichtheid, in dit geval 7,3 procent. We constateren dus dat 50-64-jarigen de hoogste bijstandsdichtheid hebben. Voorts blijkt dat vrouwen in alle leeftijdscategorieën een hoger bijstandsdichtheid hebben dan mannen.

Vervolgens splitsen we de bijstandspopulatie per leeftijdscategorie uit naar vijf herkomstgroeperingen. Het resultaat vormt onderstaande grafiek.

Grafiek 3.2 Bijstandsdichtheid per leeftijdscategorie naar herkomstgroepering, oktober 2014

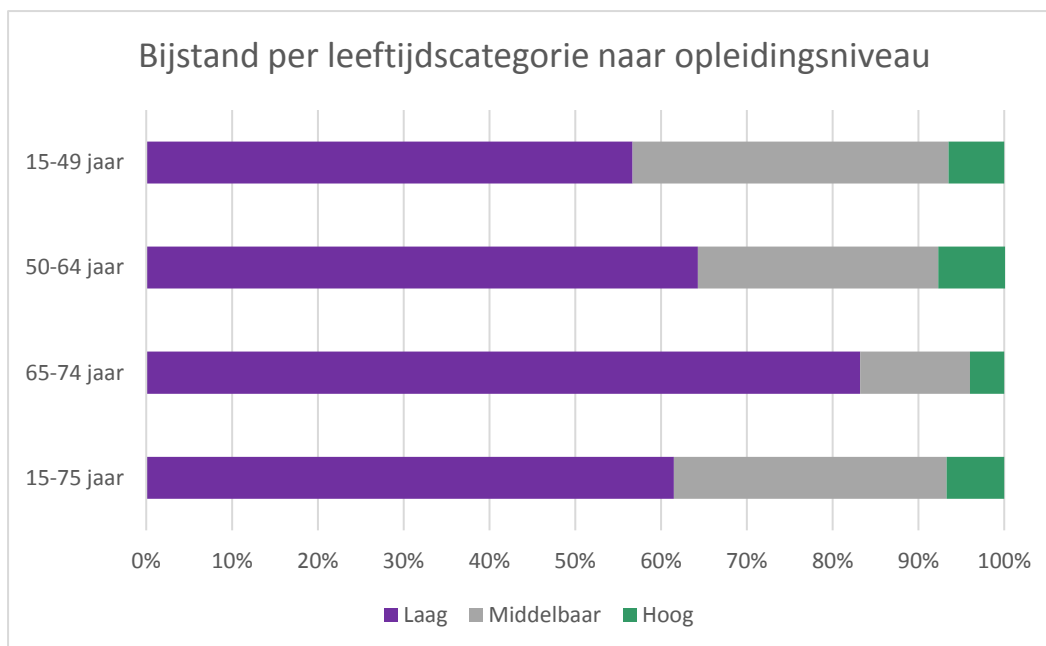


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Het eerste dat aan deze grafiek opvalt, is de hoge percentages bijstandsgerechtigden voor diverse herkomstgroeperingen in de leeftijdscategorie 65-75 jaar. Een belangrijke verklaring is dat deze groepen worden gekort op hun AOW omdat zij tussen hun 25-65^{ste} in het buitenland verbleven. De gekorte AOW wordt gecompenseerd door een aanvulling vanuit de bijstand. Verder blijkt dat 50-64 jarigen vooral een hoge bijstandsdichtheid kennen onder personen met een Turkse, Marokkaanse en overig niet-westerse achtergrond. Voor deze groep als geheel komt de bijstandsdichtheid uit op ruim 20 procent. Ook Antillianen, Surinamers en Kaapverdianen kennen met bijna 19 procent een hoge bijstandsdichtheid onder 50-64 jarigen. De bijstandsdichtheid onder Nederlanders ligt voor alle leeftijdscategorieën onder de 5 procent.

Een derde kenmerk dat we hier bespreken is het opleidingsniveau, uitgesplitst naar laag, middelbaar en hoog, van bijstandsgerechtigden per leeftijdscategorie. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 3.3 Bijstandsgerechtigden per leeftijdscategorie naar opleidingsniveau, oktober 2014

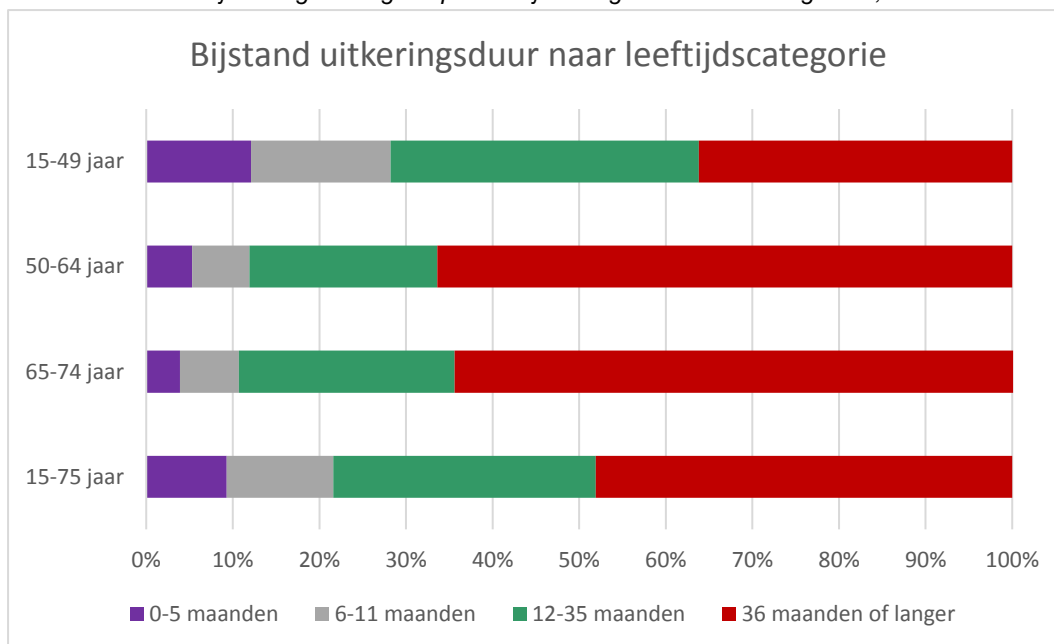


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek maakt duidelijk dat het merendeel (62 procent) van de bijstandspopulatie laag is opgeleid. Onder 65-75 jarigen is dat met ruim 83 procent nog een stuk hoger. Voor 50-minners geldt dat 57 procent laag is opgeleid. Het percentage hoog opgeleiden is met 8 procent het hoogst onder 50-64 jarigen. Samengevat komt het erop neer dat het percentage lager opgeleiden hoger is naarmate men ouder is.

Een volgend gegeven is de uitkeringsduur per leeftijdscategorie. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 3.4 Bijstandsgerechtigden per leeftijdscategorie naar uitkeringsduur, oktober 2014

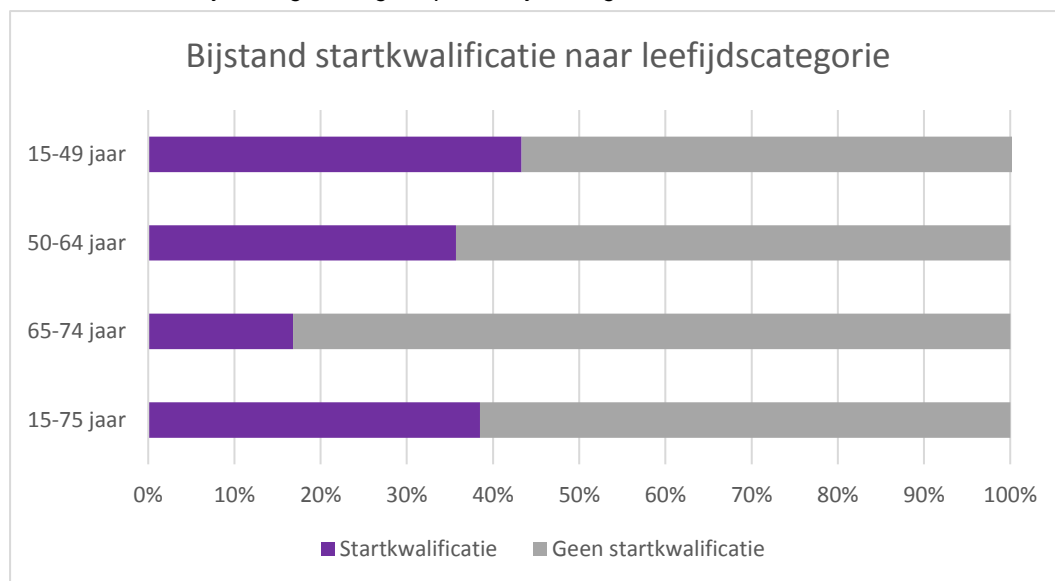


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat van de gehele bijstandspopulatie bijna de helft (48 procent) 3 jaar of langer op de bijstand is aangewezen. Onder 50-64 jarigen loopt dat op tot twee derde, op de voet gevolgd door 65-75 jarigen waarvan 65 procent drie jaar of langer een bijstandsuitkering heeft. Alles overziend luidt de conclusie dat 50-plussers veel vaker langer dan drie jaar zijn aangewezen op de bijstand dan 50-minners.

Vervolgens is per leeftijdscategorie gezien of men in het bezit is van een startkwalificatie. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 3.5 *Bijstandsgerechtigden per leeftijdscategorie naar startkwalificatie, oktober 2014*

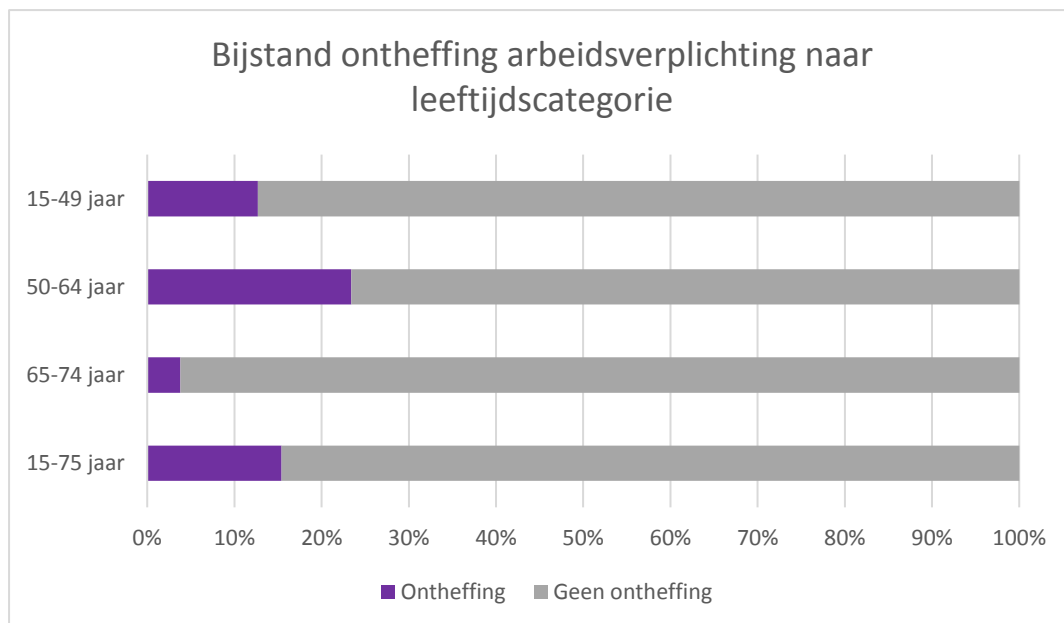


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek wijst uit dat een kleine 40 procent van de bijstandspopulatie over een startkwalificatie beschikt. Verder zien we dat het percentage met een startkwalificatie afneemt naarmate de leeftijd stijgt. Van de 50-minners heeft 43 een startkwalificatie, onder 65-74 jarigen is dat nog 17 procent.

Tot slot is per leeftijdscategorie gekeken of men een ontheffing van de arbeidsverplichting heeft. Het resultaat vormt de volgende grafiek.

Grafiek 3.6 *Bijstandsgerechtigden ontheffing arbeidsverplichting per leeftijdscategorie, oktober 2014*



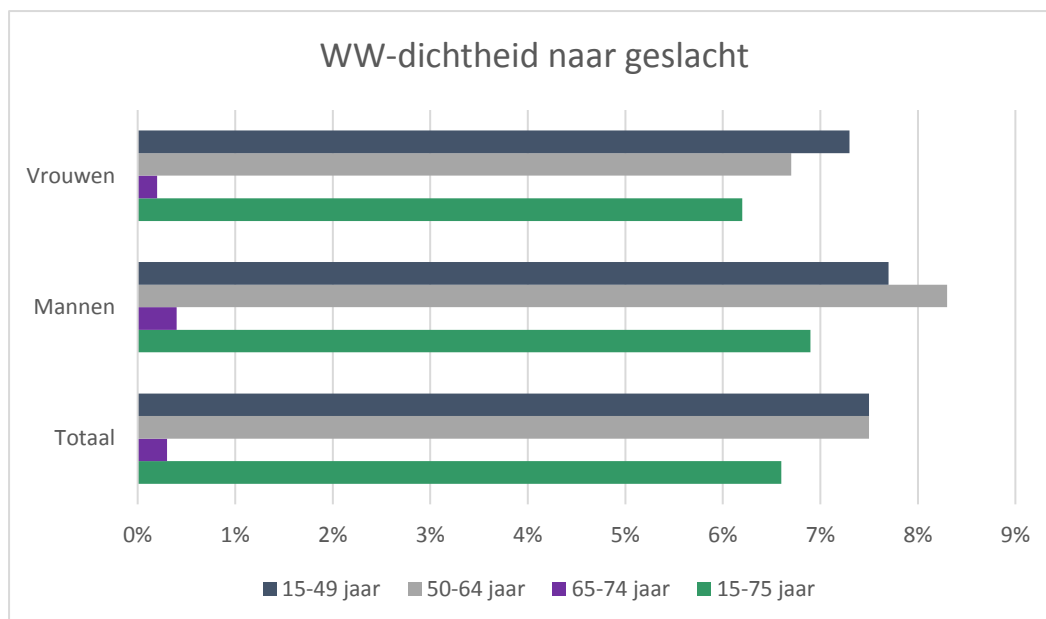
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek wijst uit dat 15 procent van de bijstandspopulatie ontheffing van de arbeidsverplichting heeft. Voor 50-minners ligt dit percentage met 13 procent iets lager, voor 50-64 jarigen komt dat met ruim 23 procent aanmerkelijk hoger uit.

3.3 Persoons- en achtergrondkenmerken WW-gerechtigden

In deze paragraaf gaan we in op een aantal kenmerken van de WW-populatie in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Ten eerste is per leeftijdscategorie gekeken naar de WW-dichtheid, uitgesplitst naar geslacht. Met WW-dichtheid wordt bedoeld het percentage van de relevante bevolkingsgroep dat afhankelijk is van een WW-uitkering. Het resultaat vormt onderstaande grafiek.

Grafiek 3.7 WW-dichtheid per leeftijdscategorie, naar geslacht, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 6,6 procent van de 15-75 jarigen in de regio Rijnmond is aangewezen op een WW-uitkering. Zowel voor de 15-49 jarigen als voor de 50-64 jarigen is dat 7,5 procent. Het percentage 65-75 jarigen met een WW-uitkering is met 0,3 procent zeer gering.

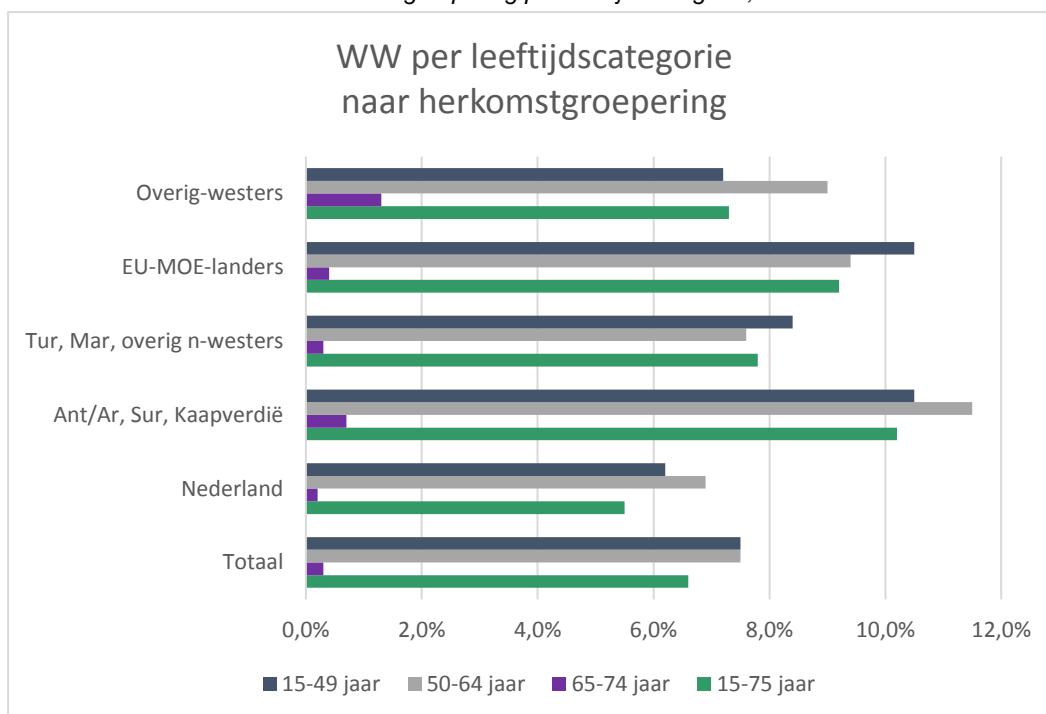
Voor vrouwen geldt dat 15-49 jarigen wat vaker een WW-uitkering hebben dan 50-64 jarigen, respectievelijk 7,3 en 6,7 procent. Het percentage vrouwen van 65 jaar of ouder met een WW-uitkering is met 0,2 procent zeer klein. Bij mannen zien we een wat ander patroon, hier zijn het juist de 50-64 jarigen die met 8,3 procent de hoogste WW-dichtheid kennen. Onder 50-minners is dat 7,7 procent. Het percentage mannen van 65 jaar of ouder met een WW-uitkering is weliswaar twee keer zo hoog als bij vrouwen, maar met 0,4 procent nog steeds zeer beperkt.

Verder wijst bovenstaande grafiek uit dat mannen met 6,9 procent een hogere WW-dichtheid kennen dan vrouwen, zij komen uit op 6,2 procent.

Op basis van deze gegevens constateren we dat de WW-dichtheid onder 50-minners en 50-64 jarigen precies even hoog is, namelijk 7,5 procent. Verder blijkt dat van de mannen de 50-64 jarigen met 8,3 procent de hoogste WW-dichtheid kennen. Bij vrouwen zijn het juist de 15-49 jarigen die met 7,3 procent de hoogste WW-dichtheid kennen. Tot slot hebben we gezien dat mannen iets vaker een WW-uitkering hebben dan vrouwen.

Een volgend onderwerp is de WW-dichtheid per herkomstgroepering, dat wil zeggen het percentage van de relevante bevolkingsgroep van 15-74 jaar met een WW-uitkering. Het resultaat vormt de volgende grafiek.

Grafiek 3.8 WW naar herkomstgroepering per leeftijdscategorie, oktober 2014



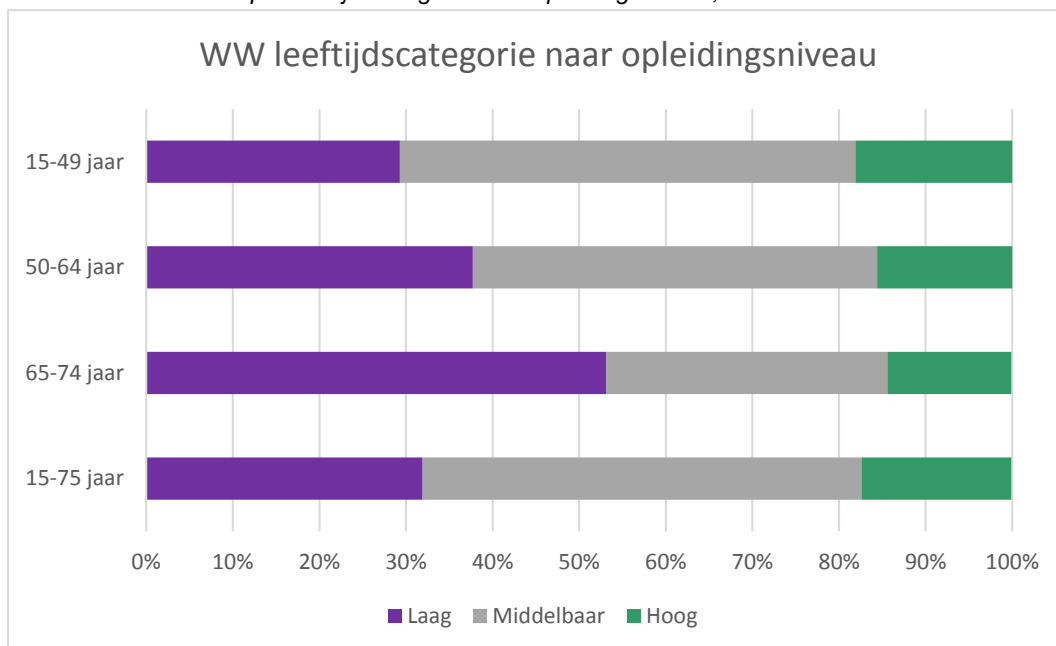
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

In bovenstaande grafiek is wederom de WW-dichtheid voor de totale bevolking per leeftijdscategorie weergegeven. Van alle 15-74 jarigen heeft, zoals reeds aangegeven 6,6 procent een WW-uitkering. Verder is er geen verschil tussen 50-minners en 50-64 jarigen, voor beide komt de WW-dichtheid uit op 7,5 procent.

Als we vervolgens naar de verschillende herkomstgroeperingen kijken, blijkt dat Antillianen/Arubanen, Surinamers en Kaapverdianen van 50-64 jaar de herkomstgroepering is met de hoogste WW-dichtheid (11,5 procent). Ook EU-MOE-landers van 15-49 jaar scoren met 10,5 procent relatief hoog. Verder zien we dat Nederlanders in alle leeftijdscategorieën een lagere WW-dichtheid hebben dan de andere herkomstgroeperingen.

Vervolgens is per leeftijdscategorie naar het opleidingsniveau van de WW-populatie gekeken. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 3.9 WW per leeftijdscategorie naar opleidingsniveau, oktober 2014

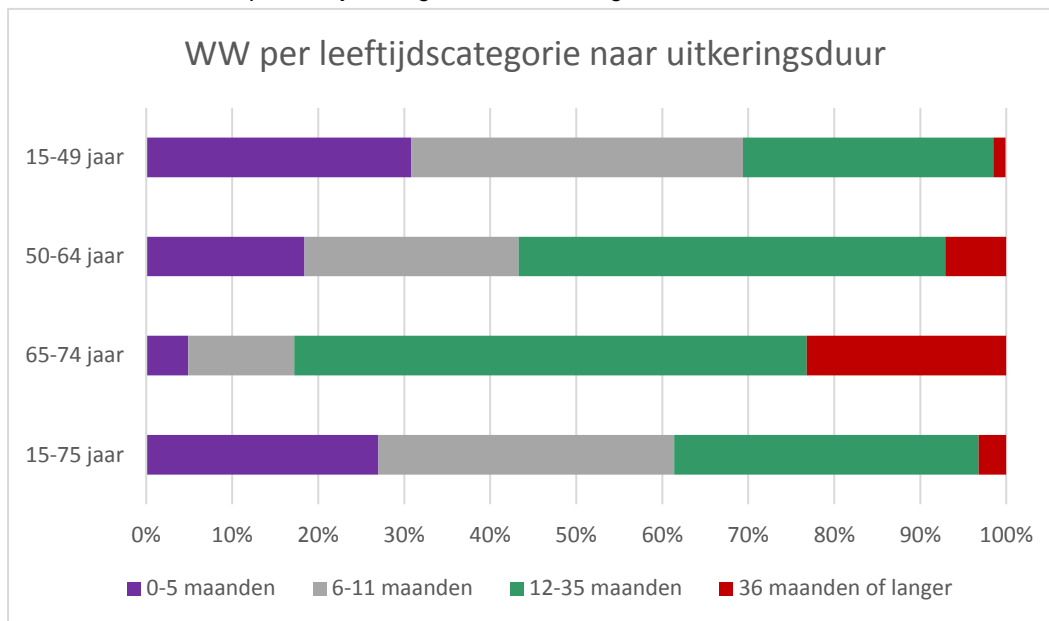


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het percentage laag opgeleiden stijgt naarmate men ouder is. Van de 50-minners met een WW-uitkering is bijna 30 procent laag opgeleid. Onder 60-74 jarigen is dit ruim 50 procent. Onder 50-minners zien we het hoogste percentage hoger opgeleiden, namelijk 18 procent. Onder 50-64 jarigen is dat met een kleine 16 procent iets lager.

Vervolgens is gekeken naar de uitkeringsduur per leeftijdscategorie. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 3.10 WW per leeftijdscategorie naar uitkeringsduur, oktober 2014

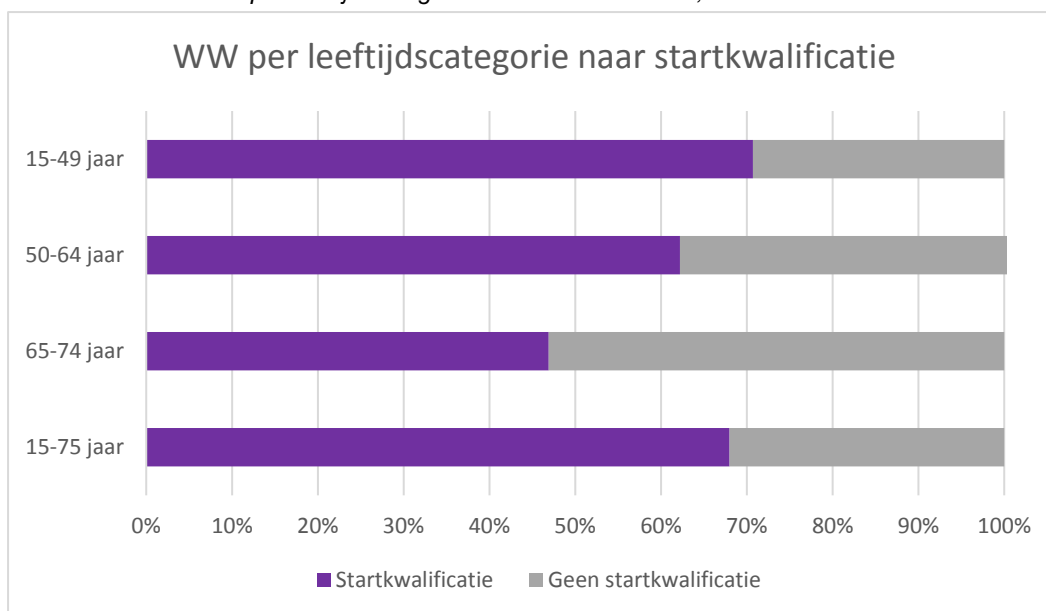


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek toont aan dat de uitkeringsduur oploopt naarmate men ouder is. Onder 50-minners heeft een kleine 70 procent korter dan een jaar een WW-uitkering. Onder 50-64 jarigen is dat ruim 43 procent en voor 65-74 jarigen is het ruim 17 procent.

Tot slot is per leeftijdscategorie gekeken naar het percentage WW-ers met een startkwalificatie. Het resultaat vormt de volgende grafiek.

Grafiek 3.11 WW per leeftijdscategorie naar startkwalificatie, oktober 2014



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

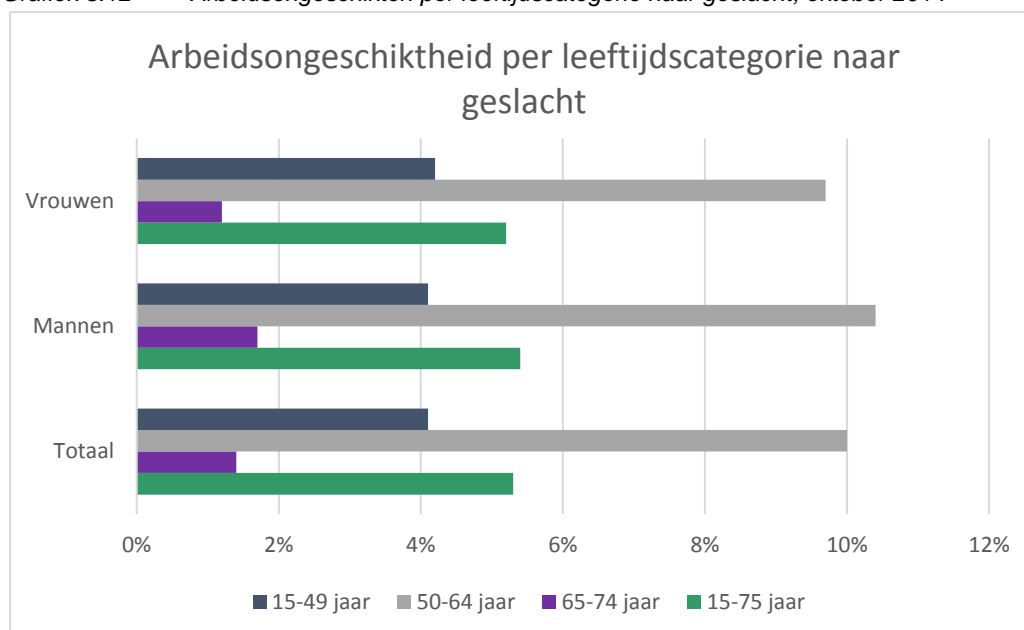
De grafiek laat zien dat het percentage met startkwalificatie afneemt naarmate de leeftijd stijgt. Van alle WW-ers heeft 68 procent een startkwalificatie. Onder 50-minners ligt dat met bijna 71 procent wat hoger. Van de 50-64 jarigen heeft 62 procent een startkwalificatie, onder 65-74 jarigen ligt dat met 47 procent aanzienlijk lager. Ter vergelijking: het percentage bijstandsgerechtigden met een startkwalificatie komt uit op 39 procent, zie de vorige paragraaf. Kortom, het percentage WW-ers met een startkwalificatie ligt een kleine 30 procent hoger dan onder bijstandsgerechtigden. Dit biedt WW-ers een aanzienlijk betere kans om aan het werk te komen dan bijstandsgerechtigden.

3.4 Persoons- en achtergrondkenmerken arbeidsongeschikten

De derde groep uitkeringsgerechtigden die we in dit hoofdstuk behandelen zijn arbeidsongeschikten (AO). Het AO-volume is opgebouwd uit een viertal uitkeringen, te weten: Wajong, WAO, WIA en WAZ.

Ten eerste is per leeftijdscategorie gekeken welk deel van de bevolking is aangewezen op een AO-uitkering. Hierbij is een uitsplitsing gemaakt naar geslacht. Deze gegevens vormen onderstaande grafiek.

Grafiek 3.12 Arbeidsongeschikten per leeftijdscategorie naar geslacht, oktober 2014

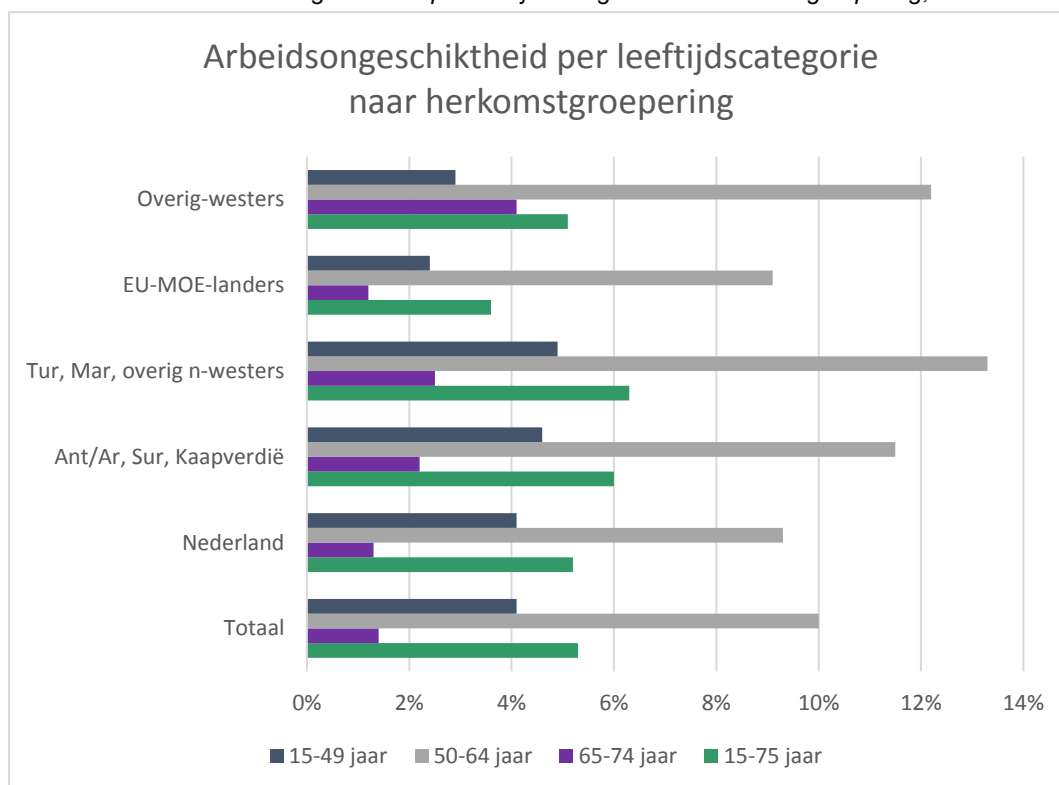


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering vooral wordt verstrekt aan 50-64 jarigen. Van de bevolking van 15-74 jaar heeft ruim 5 procent een dergelijke uitkering. Onder 50-64 jarigen is dat 10 procent. Bij mannen ligt dat percentage met 10,4 procent wat hoger dan voor vrouwen, die uitkomen op 9,7 procent. Van de 50-minners heeft 4 procent een AO-uitkering, tussen vrouwen en mannen is er nauwelijks verschil. Tot slot vermelden we dat van de 65-74 jarigen bijna 1,5 procent een AO-uitkering heeft. Dit ligt bij mannen (1,7 procent) wat hoger dan bij vrouwen (1,2 procent). Samengevat komt het erop neer dat het hebben van een arbeidsongeschiktheidsuitkering vooral samenhangt met leeftijd en nauwelijks differentieert naar geslacht.

Vervolgens is per leeftijdscategorie gezien hoe AO-uitkeringen zijn samengesteld qua herkomstgroepering. De resultaten hiervan zijn weergegeven in onderstaande grafiek.

Grafiek 3.13 Arbeidsongeschikten per leeftijdscategorie naar herkomstgroepering, oktober 2014



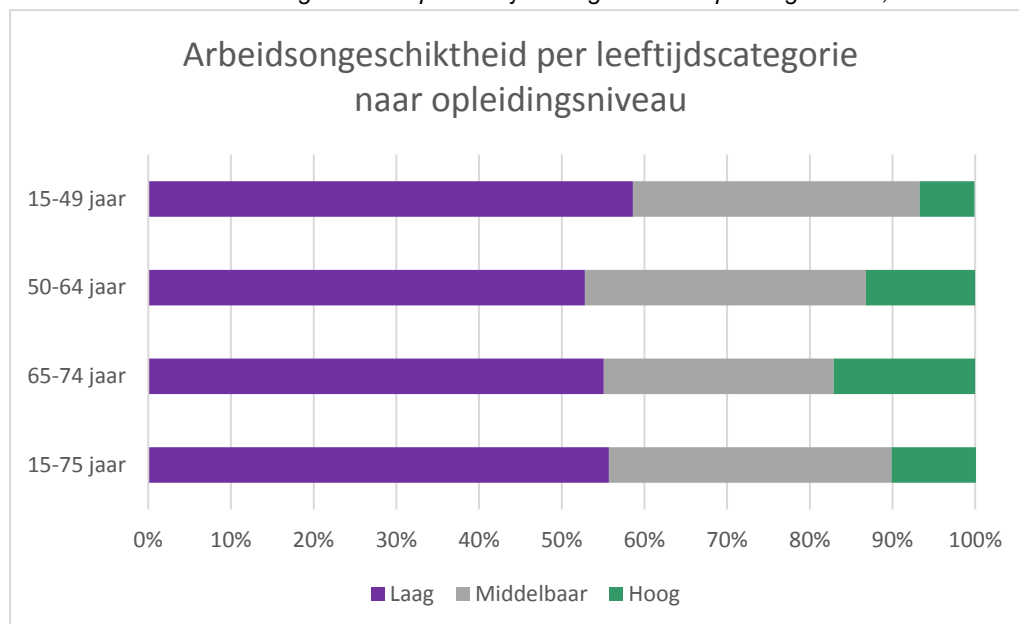
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Uit de grafiek blijkt dat voor alle herkomstgroeperingen geldt dat 50-64 jarigen veruit het vaakst zijn aangewezen op een AO-uitkering. Het hoogste percentage AO-uitkeringen (13,3 procent) zien we voor de herkomstgroepering Turkije, Marokko en overig niet-westers. Gemiddeld over alle 50-64-jarigen is dat 10 procent.

Voor de 50-minners geldt dat 4 procent is aangewezen op een AO-uitkering. Ook hier hebben personen afkomstig uit Turkije, Marokko en overig niet-westerse landen het vaakst een AO-uitkering (4,9 procent). Voor de 65-74 jarigen valt op dat personen uit overig westerse landen relatief vaak een AO-uitkering hebben (4,1 procent). Voor alle 65-74 jarigen is dat 1,4 procent).

Een volgend onderwerp is het opleidingsniveau van arbeidsongeschikten. In de volgende grafiek is dit per leeftijdscategorie weergegeven.

Grafiek 3.14 Arbeidsongeschikten per leeftijdscategorie naar opleidingsniveau, oktober 2014

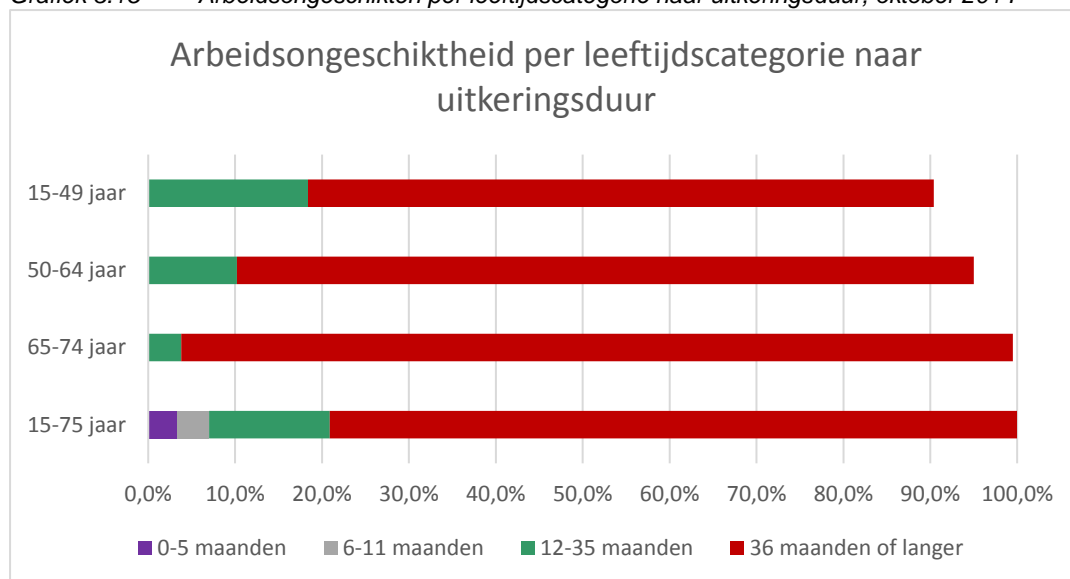


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek wijst uit dat het per leeftijdscategorie slechts om marginale verschillen gaat. Zo zijn 50-minners wat vaker laag opgeleid en 65-74 jarigen wat vaker hoog opgeleid.

Vervolgens is per leeftijdscategorie de uitkeringsduur in kaart gebracht. Deze gegevens vormen de volgende grafiek. Bij de grafiek wordt aangetekend dat het CBS geen toestemming heeft gegeven om een deel van het cijfermateriaal te publiceren, omdat het gaat om te kleine aantallen. Het gaat dan om de percentages AO-uitkeringen met een duur van 0-5 maanden en 6-11 maanden voor alle drie de leeftijdscategorieën. Dit betekent dat voor alle leeftijdscategorieën de percentages uitkeringen die korter duren dan een jaar ontbreken. Voor de 50-minners betekent dit dat de uitkeringsduur van een kleine 10 procent van de uitkeringen onbekend is. Bij de 50-64 jarigen ontbreekt 5 procent en bij de 65-74 jarigen is dit minimaal.

Grafiek 3.15 Arbeidsongeschikten per leeftijdscategorie naar uitkeringsduur, oktober 2014

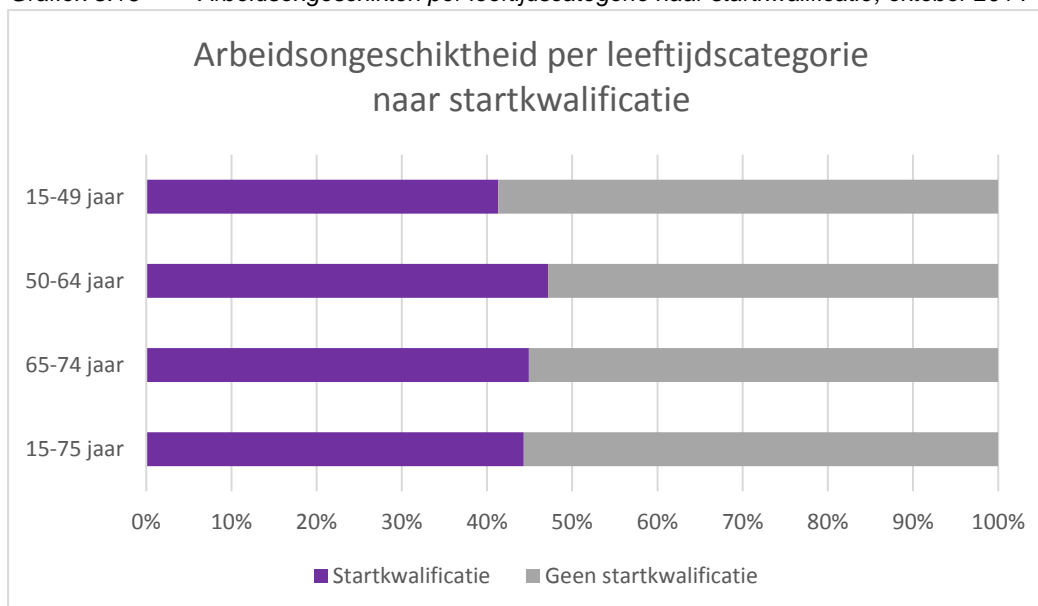


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Ondanks de deels ontbrekende informatie is het beeld duidelijk; arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn voor een kleine 80 procent uitkeringen die 3 jaar of langer lopen, 7 procent van de uitkeringen loopt korter dan een jaar. Het aantal uitkeringen dat 3 jaar of langer loopt neemt toe, naarmate de leeftijd stijgt.

Een volgend onderwerp is in welke mate arbeidsongeschikten beschikken over een startkwalificatie. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 3.16 Arbeidsongeschikten per leeftijdscategorie naar startkwalificatie, oktober 2014

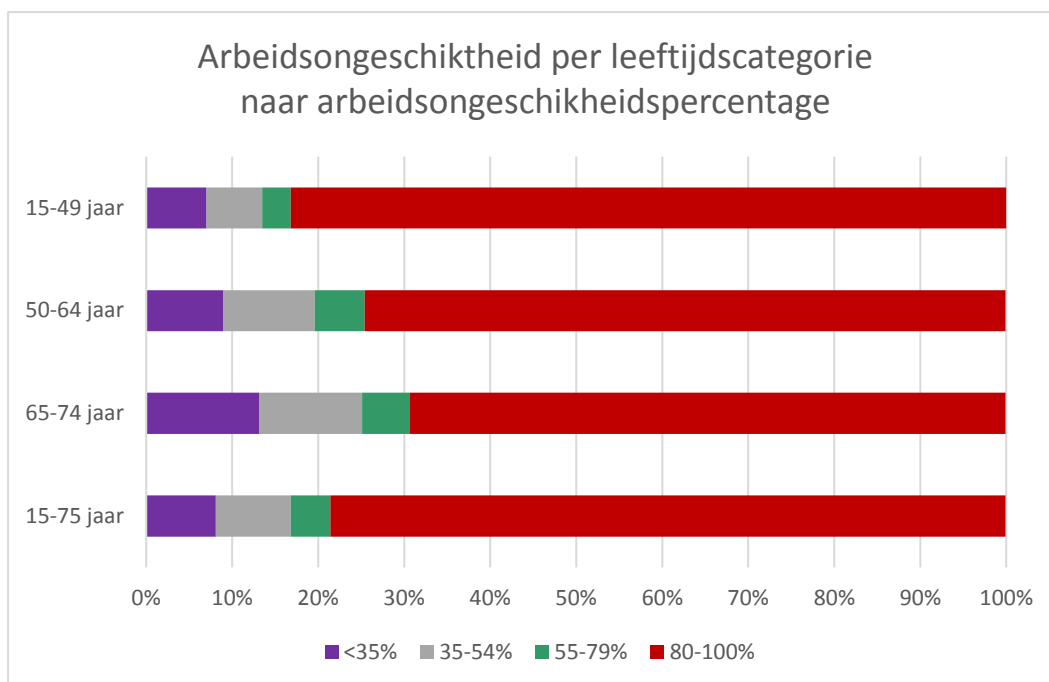


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat ruim 44 procent van de arbeidsongeschikten een startkwalificatie heeft. De verschillen in de mate waarin dit het geval is, zijn gering. Voor 50-minners is dit percentage ruim 41 procent, 50-64 jarigen komen met 47 procent tot het hoogste percentage. Vergelijken we arbeidsongeschikten met bijstandsgerechtigden en WW-ers dan scoren arbeidsongeschikten met 44 procent wat beter dan bijstandsgerechtigden (39 procent), maar aanzienlijk slechter dan WW-ers die uitkomen op 68 procent.

Het laatste onderwerp van deze paragraaf betreft de mate van arbeidsongeschiktheid per leeftijdscategorie. Deze gegevens zijn verwerkt tot de volgende grafiek.

Grafiek 3.17 Arbeidsongeschikten per leeftijdscategorie naar arbeidsongeschiktheidspercentage, oktober 2014



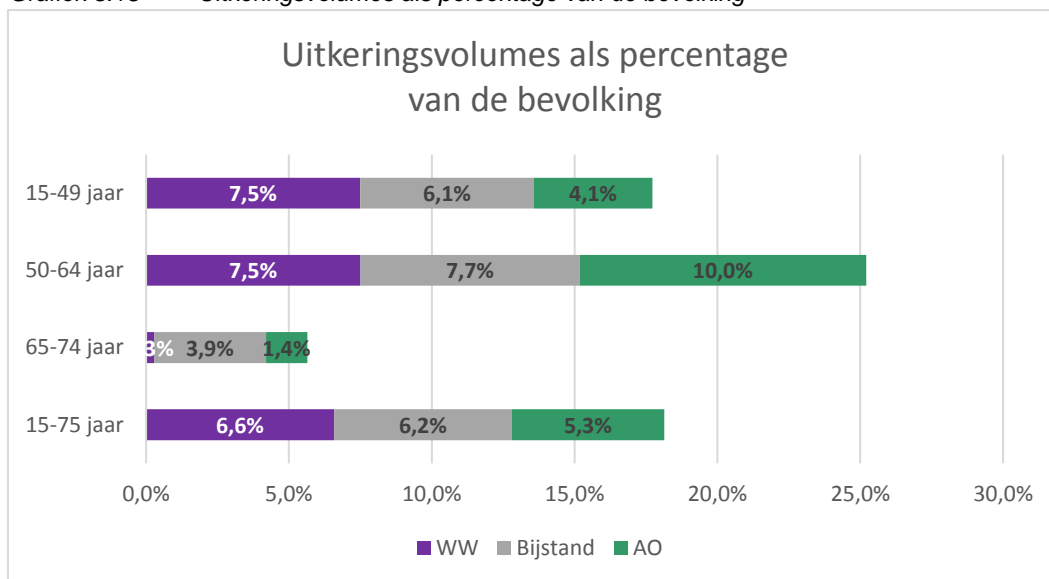
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat de drie categorieën arbeidsongeschiktheid tot 80 procent toenemen naarmate de leeftijd stijgt. Anders geformuleerd; hoe ouder men is, des te meer capaciteit men heeft om op de arbeidsmarkt te participeren. Overall zien we dat bijna 80 procent van de arbeidsongeschikten 80-100% arbeidsongeschikt is. Onder 50-minners is dat 83 procent, onder 65-74 jarigen 69 procent.

3.5 Uitkeringsafhankelijkheid

Nu we de drie uitkeringssoorten hebben beschreven per leeftijdscategorie kunnen we ook in beeld brengen welk deel van de bevolking afhankelijk is van één van de drie uitkeringen. In onderstaande grafiek is het resultaat weergegeven.

Grafiek 3.18 Uitkeringsvolumes als percentage van de bevolking



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat ruim 18 procent van de bevolking in arbeidsmarktregio Rijnmond afhankelijk is van een bijstands-, WW of AO-uitkering. Het WW-volume is met 6,6 het grootst gevolgd door de bijstand met 6,2. Het AO-volume komt uit op 5,3 procent.

Verder zien we logischerwijs dat het uitkeringsvolume het laagst is voor de 65-74 jarigen (5,6 procent). Dat komt doordat deze groep bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een AOW-uitkering ontvangt, eventueel in combinatie met een pensioenuitkering. Het uitkeringsvolume is veruit het hoogst voor de 50-64 jarigen, ruim een kwart doet een beroep op één van de drie uitkeringen.

Als we 50-minners vergelijken met 50-64 jarigen, zien we dat het WW-volume voor beide groepen gelijk is (7,5 procent). Voor de bijstand geldt dat dit bij 50-64 jarigen wat hoger ligt dan bij 50-minners (7,7 versus 6,1 procent). Het grote verschil wordt echter gemaakt door het AO-percentage. Dat komt voor de 50-64 jarigen uit op 10 procent, terwijl dat bij de 50-minners ruim 4 procent is.

Tot slot vermelden we dat het in de regio Rijnmond gaat om 185.000 uitkeringen, die gelijk zijn verdeeld over mannen en vrouwen (92.500).

4 Transitie 50-plus van bijstand en WW naar werk

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag in welke mate 50-plussers er in slagen om vanuit een WWB- of WW-uitkering weer een baan te bemachtigen. Hierbij gaat het ten eerste om de vraag welke kenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, uitkeringsduur, etc) uitstromers naar werk hebben. Op de tweede plaats wordt in kaart gebracht op welke banen de uitstromers terecht komen. Het gaat dan om sectoren, de aard van de arbeidsrelatie, de beroepsrichting en het beroepsniveau. Verder gaat het om de vraag of zij terecht komen in krimp- of groeisectoren. Tot slot kijken we naar de duurzaamheid van de uitstroom. Zijn de uitstromers na een jaar nog steeds aan het werk? De analyse zal worden uitgevoerd voor uitstromers naar werk van 15-65 jaar uit de WWB en WW gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014. Vervolgens brengen we hun arbeidsmarktpositie in kaart op 1 oktober 2015 en maken daarbij een onderscheid tussen 50-plussers en 50-minners.

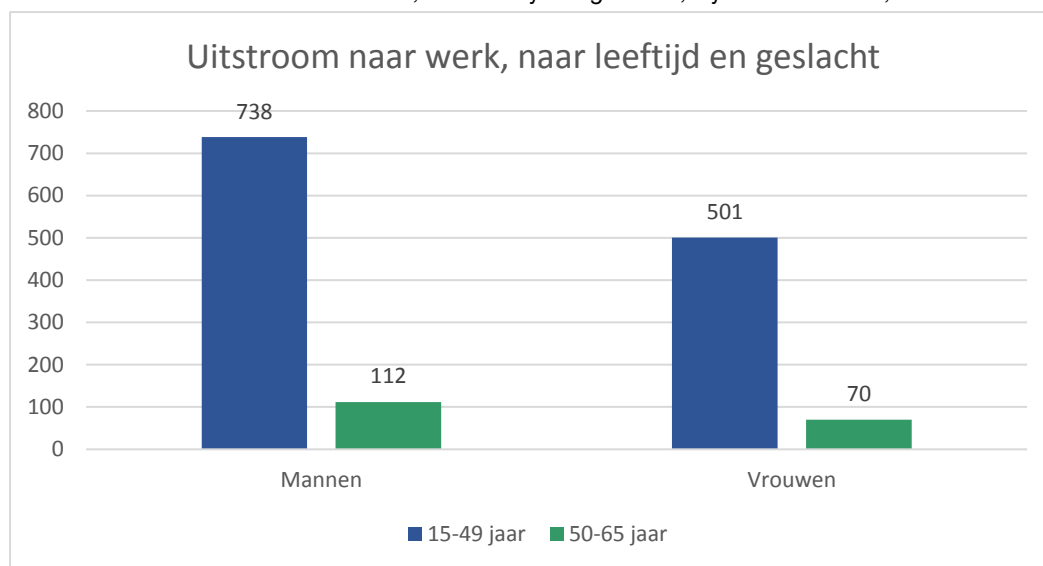
4.2 Uitstroom naar werk vanuit de bijstand

In eerste instantie was het bedoeling om het uitstroomcohort naar werk te baseren op de uitstroom gedurende één maand. Al snel bleek dat het dan om te kleine aantallen ging om tot betrouwbare resultaten te komen. Om het probleem van het geringe volume enigszins op te lossen is ervoor gekozen om alle uitstromers naar werk gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 als uitgangspunt te nemen. Het gaat dus om de uitstroom naar werk gedurende de eerste negen maanden van 2014. Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond gaat het dan om 1.446 personen. Dat is 2,4 procent van het totale bijstandsvolume op 1 oktober 2014. Op dat moment ontvingen namelijk bijna 61.000 personen een bijstandsuitkering in de regio Rijnmond.

Verder is het niet zinvol om, zoals in de voorafgaande hoofdstukken, een uitsplitsing te maken tussen 50-64 jarigen en 65-74 jarigen. In 2014 lag de pensioenleeftijd, en dus het moment waarop een bijstandsuitkering wordt beëindigd op 65 jaar en 2 maanden. Dat betekent dat de groep 65-plussers in de bijstand op 1 oktober 2014 minimaal was en dat de uitstroom naar werk van deze groep zo goed als nihil was. In dit hoofdstuk maken we daarom een onderscheid tussen 50-plussers en 50-minners. Het aantal uitstromers naar werk van 50 jaar of ouder blijkt uit te komen op een kleine 200 personen. Dat betekent dat we met het oog op de betrouwbaarheid nauwelijks uitsplitsingen kunnen maken naar diverse categorieën 50-plussers.

Als we de uitstromers naar werk uitsplitsen naar leeftijd en geslacht ontstaat onderstaande grafiek.

Grafiek 4.1 *Uitstroom naar werk, naar leeftijd en geslacht, 1 jan – 1 okt 2014, N=1.421*

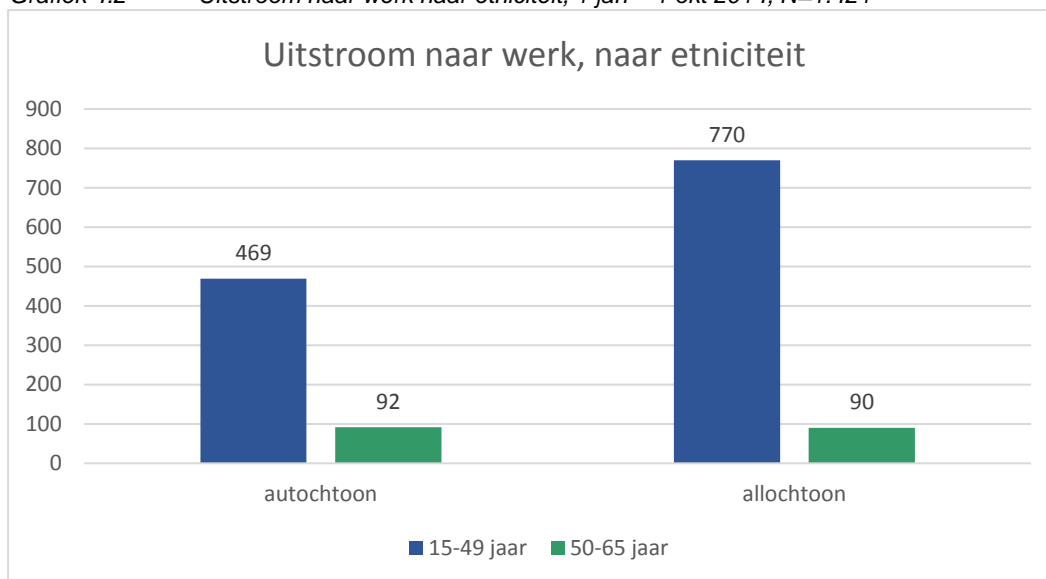


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat ten eerste zien dat het aantal mannen dat uitstroomt naar werk op 850 uitkomt, het aantal vrouwen bedraagt 571. Het aantal 50-plussers dat uitstroomt naar werk komt uit op 182; 112 mannen en 70 vrouwen. In de arbeidsmarktregio Rijnmond stromen in negen maanden dus slechts een kleine 200 50-plussers uit naar werk.

En tweede persoonskenmerk van de uitstromers naar werk dat we hier in beschouwing nemen is etniciteit. Op 1 oktober 2014 was het totale bijstandsvolume 60.770, daarvan behoorde 31 procent tot de autochtone bevolking (18.880 personen) en 69 procent tot de allochtone bevolking (41.890). Als we vervolgens kijken naar de samenstelling van de groep uitstromers naar werk dan blijkt dat 3 procent (561 personen) van de autochtonen uitstroomt naar werk, onder allochtonen is dat 2 procent (860 personen). Als we vervolgens naar leeftijd kijken, blijkt van de autochtonen 16 procent van de uitstromers naar werk 50 jaar of ouder te zijn, bij allochtonen is dat 11 procent. Beide groepen zijn in absolute termen klein, het aantal autochtone 50-plussers dat uitstroomt naar werk komt uit op 92, bij de allochtone 50-plussers gaat het om 90 personen. In onderstaande grafiek vatten we het voorafgaande samen.

Grafiek 4.2 Uitstroom naar werk naar etniciteit, 1 jan – 1 okt 2014, N=1.421



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

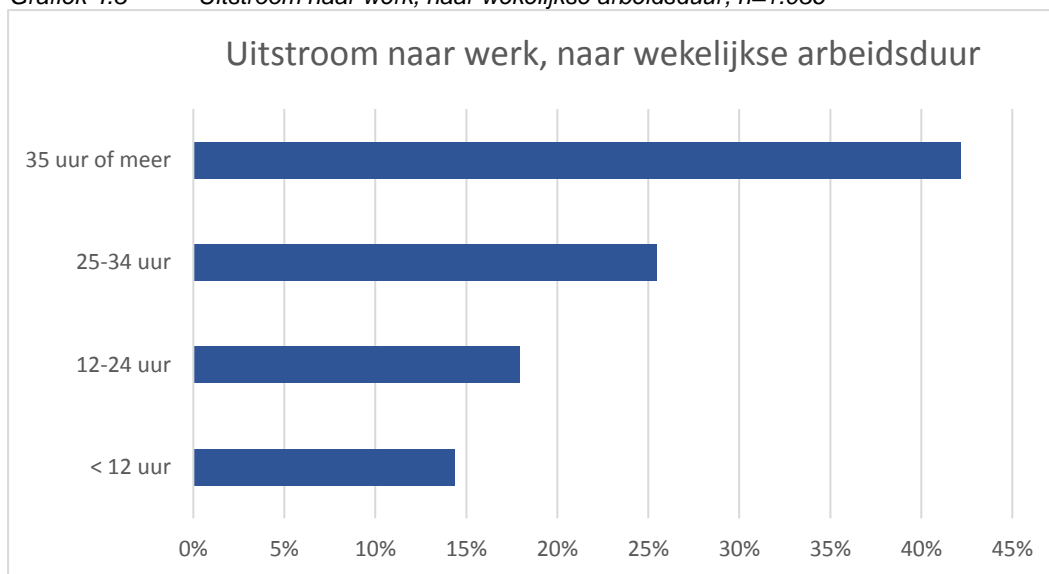
Een volgend onderwerp betreft de vraag naar welke arbeidsmarktsectoren men uitstroomt. Helaas zijn we genoodzaakt om een groot aantal sectoren samen te voegen, omdat de aantallen per sector te klein zijn om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Verder blijkt dat 23 procent van de uitstromers naar werk gedurende de periode 1 januari – 1 oktober op de peildatum 1 oktober 2014 geen werk meer heeft, hierdoor konden we slechts van 77 procent van de uitstromers de sector vaststellen. In absolute termen gaat het dan om ruim 1.100 personen. Een tussentijdse constatering is dat de uitstroom naar werk voor bijna een kwart niet erg duurzaam is; binnen maximaal 9 maanden hebben zij hun baan weer verloren.

Degenen die op 1 oktober 2014 nog wel aan het werk waren, zijn als volgt over de arbeidsmarktsectoren verdeeld: zakelijke dienstverlening 22 procent, uitzendbranche 35 procent, overige sectoren 43 procent. Een belangrijke vaststelling is dus dat ruim een derde van de uitstromers naar werk vanuit de bijstand aan de slag gaat als uitzendkracht. Daarnaast vindt ruim een vijfde werk in de zakelijke dienstverlening.

Indien we vervolgens de uitstromers per sector uitsplitsen naar 50-min en 50-plus zien we geen significante verschillen qua verdeling over de zojuist onderscheiden sectoren. Ook van de 50-plussers gaat ruim een derde van de uitstromers aan de slag als uitzendkracht en vindt ruim een vijfde werk in de zakelijke dienstverlening.

Vervolgens hebben we voor de groep die op 1 oktober 2014 een baan had, gekeken naar de wekelijkse arbeidsduur. Dat levert de volgende verdeling op.

Grafiek 4.3 *Uitstroom naar werk, naar wekelijkse arbeidsduur, n=1.036¹³*



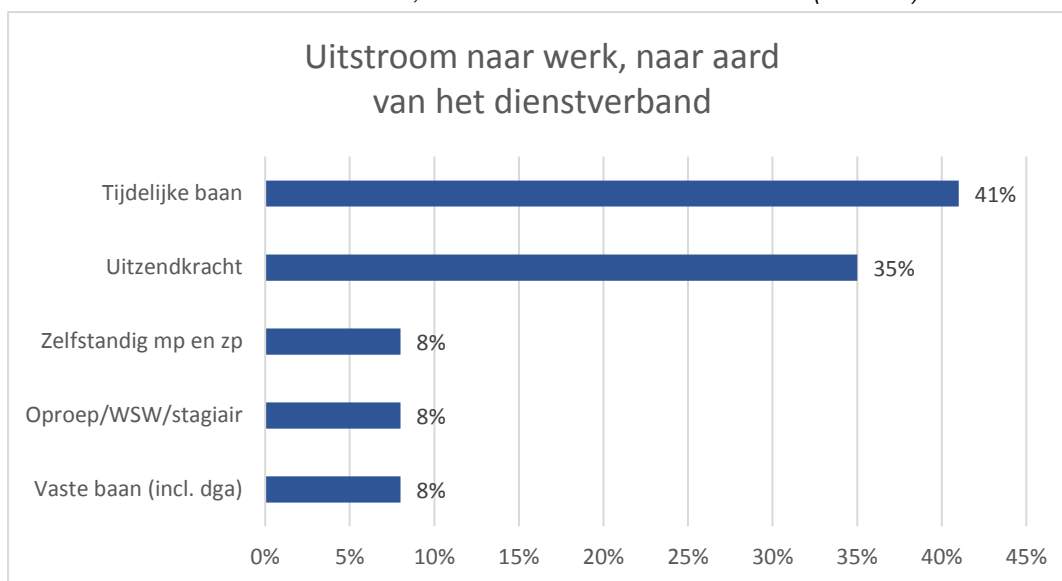
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 42 procent uitstroomt naar een voltijdse baan. Een kleine 15 procent werkt minder dan 12 uur per week. De overige 43 procent heeft een baan van 12-34 uur. Uitsplitsing naar 50-min en 50-plus is hier helaas niet mogelijk, omdat het hier gaat om slechts 114 personen van 50 jaar of ouder. Wel merken we op dat er geen duidelijke verschillen zijn qua arbeidsduur van 50-minners en 50-plussers.

Voorts is de aard van het dienstverband nagegaan. De resultaten vormen de volgende grafiek.

¹³ Van zelfstandigen met en zonder personeel, in dit geval 91 personen, zijn geen gegevens over de arbeidsduur beschikbaar.

Grafiek 4.4 *Uitstroom naar werk, naar de aard van het dienstverband (N=1.112)*

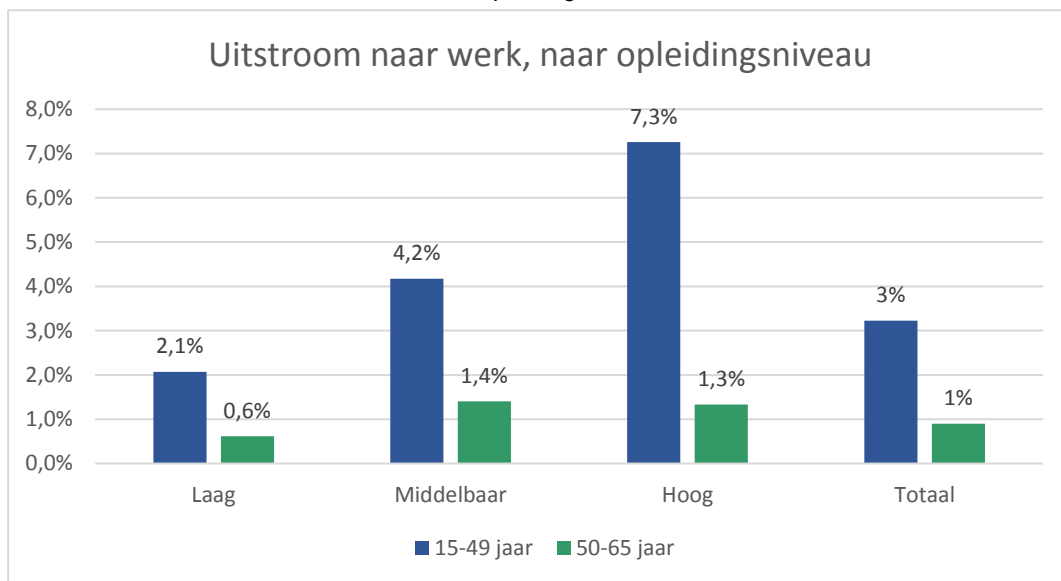


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het overgrote deel een flexibel arbeidscontract heeft, voornamelijk tijdelijke contracten (41 procent) en een baan bij een uitzendbureau (35 procent). Deze categorieën omvatten bij elkaar ruim drie kwart van de uitstromers naar werk met een baan op 1 oktober 2014. Daarnaast blijkt 8 procent een vast contract te hebben. Hierbij tekenen we aan dat de uitstromers naar werk voor een deel nog in een proefperiode zit. Zij zijn immers uitgestroomd naar werk gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014, terwijl de peildatum 1 oktober was. Zij hebben dus deels nog niet de kans gehad om een vast dienstverband te verwerven. Tot slot vermelden we nog dat uitsplitsing naar 50-min en 50-plus door de geringe celvulling die dan ontstaat hier achterwege moet blijven.

Het laatste onderwerp dat we behandelen betreft het opleidingsniveau van de uitstromers naar werk. De uitstroompercentages per opleidingsniveau zijn weergegeven in onderstaande grafiek.

Grafiek 4.5 Uitstroom naar werk, naar opleidingsniveau

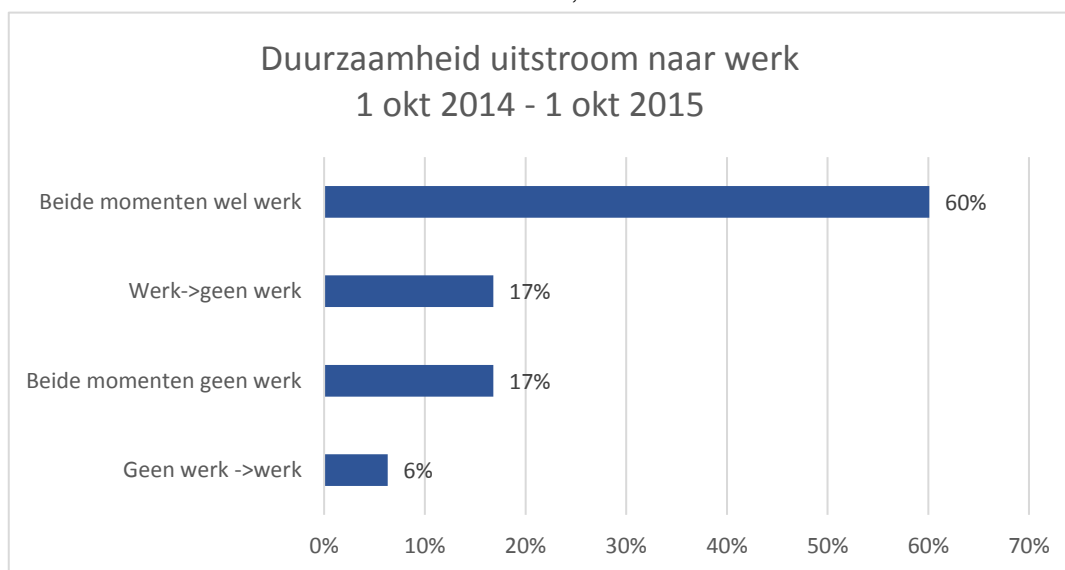


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat ten eerste zien dat het uitstroompercentage bij 50-minners met 3 procent aanzienlijk hoger ligt dan bij 50-plussers waar 1 procent uitstroomt naar werk. Verder blijkt dat het uitstroompercentage bij 50-minners toeneemt, naarmate het opleidingsniveau hoger is. Voor 50-plussers geldt dat middelbaar opgeleiden nog wel vaker uitstromen dan lager opgeleiden, maar hoger opgeleiden stromen niet vaker uit dan middelbaar opgeleiden.

Tot slot is gekeken naar de duurzaamheid van de uitstroom naar werk. Als peildatum is 1 oktober 2015 genomen, het meest recente beschikbare CBS-banenbestand. Op deze peildatum, die een jaar later ligt dan de peildatum waarop het uitstroomcohort is bepaald, is gezien of de uitstromers nog steeds aan het werk waren. Zoals is gebleken, had 23 procent van de uitstromers op 1 oktober 2014 geen werk, zij waren weliswaar gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 uitgestroomd naar werk, maar zijn die baan weer kwijt op 1 oktober. Voorts is het natuurlijk mogelijk dat een deel van degenen die op 1 oktober 2014 geen werk meer hadden een jaar later wel weer aan het werk waren. Het uiteindelijke resultaat is weergegeven in onderstaande grafiek.

Grafiek 4.6 Duurzaamheid uitstroom naar werk, N=1.446

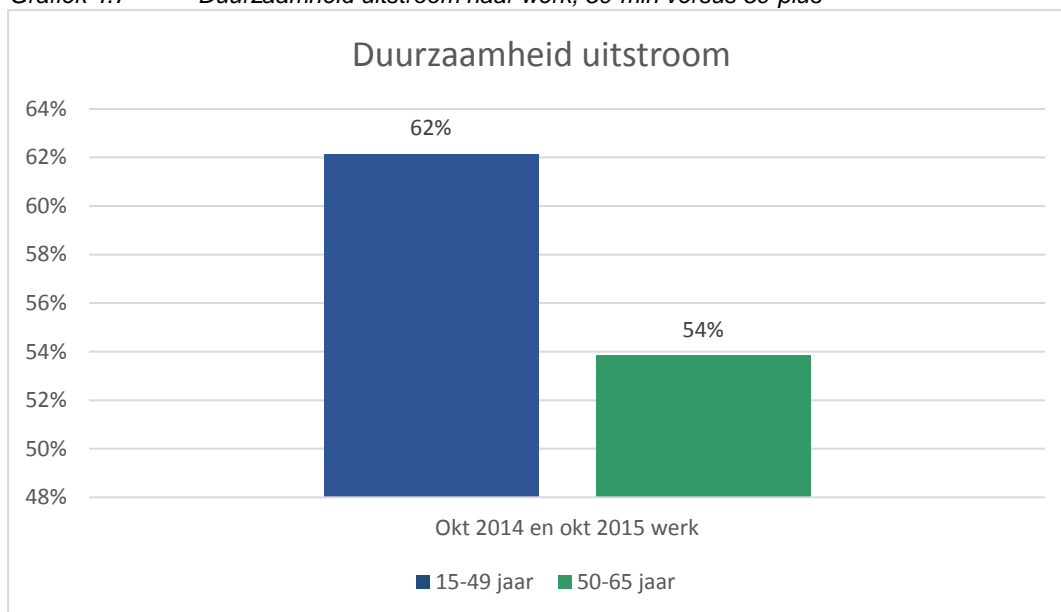


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat er vier groepen zijn te onderscheiden. Ten eerste de groep die op 1 oktober 2014 én een jaar later werk had. Deze groep omvat 60 procent. Nog eens 6 procent had op 1 oktober 2014 geen werk meer, maar had dat een jaar later wel. Verder zijn er nog twee groepen die op 1 oktober 2015 geen baan hadden. Dat brengt ons tot de slotsom dat tweede derde van de uitstromers naar werk een jaar later nog steeds, of weer een baan had.

Bij uitsplitsing naar 50-min en 50-plus ontstaan wederom problemen met de betrouwbaarheid in verband met het geringe aantal 50-plussers. Om die reden hebben we slechts gekeken naar de groep die in oktober 2014 én oktober 2015 werk hadden. Het resultaat vormt de volgende grafiek.

Grafiek 4.7 Duurzaamheid uitstroom naar werk, 50-min versus 50-plus



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

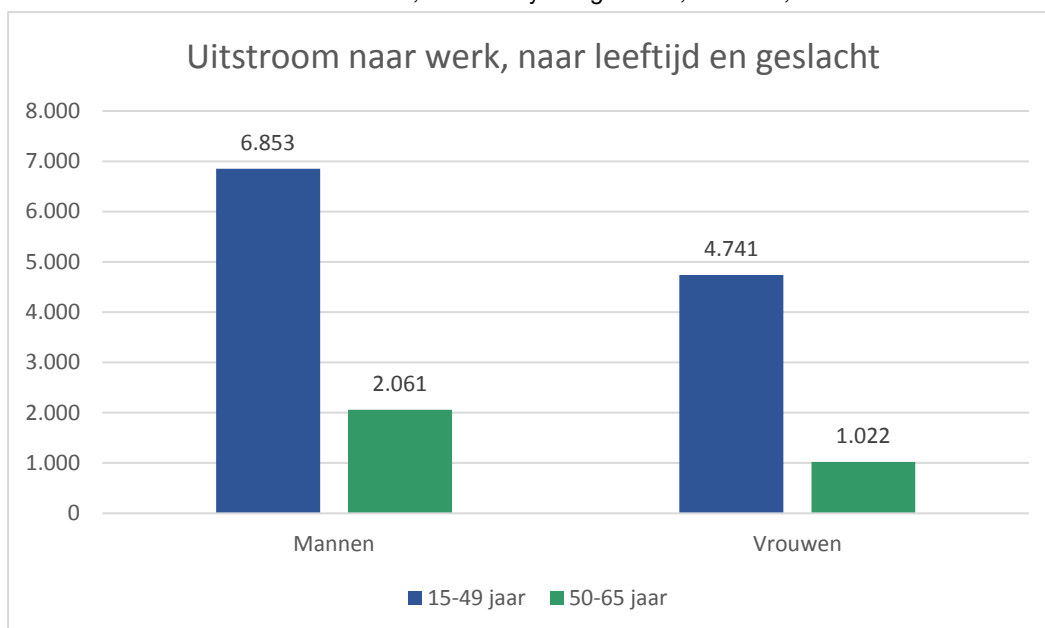
De grafiek laat zien dat 50-plussers minder vaak op beide peildata werk hebben. Van uitstromers naar werk gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 heeft 54 procent zowel op 1 oktober 2014 als een jaar later werk. Bij 50-minners ligt dat met 62 procent hoger.

4.3 Uitstroom naar werk vanuit de WW

In deze paragraaf gaan we in op de uitstroom naar werk vanuit de WW. Evenals bij de uitstroom uit de bijstand bestaat het uitstroomcohort uit alle uitstromers gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Ook hier geldt verder dat we geen 65-plussers onderscheiden, omdat deze in 2014 nog nauwelijks in de WW-bestanden voorkwamen gezien de toen geldende pensioenleeftijd van 65 jaar en twee maanden.

Indien we een onderscheid maken tussen 50-minners en 50-plussers en deze groepen uitsplitsen naar geslacht, ontstaat onderstaande grafiek.

Grafiek 4.8 *Uitstroom naar werk, naar leeftijd en geslacht, absoluut, N=14.677*

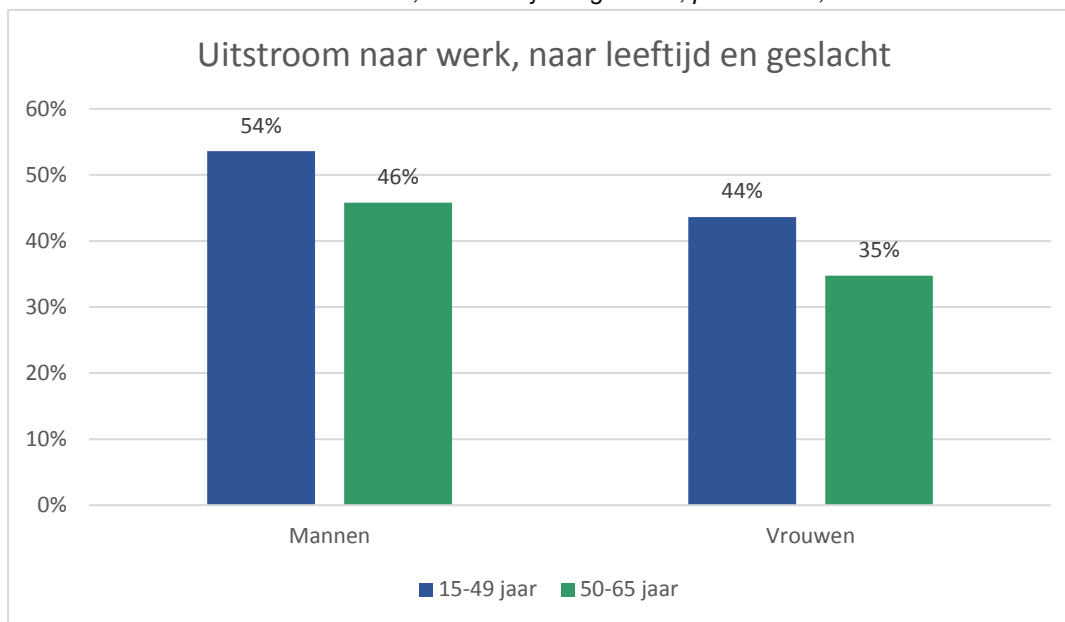


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Uit de grafiek blijkt dat het gaat om 14.677 uitstromers naar werk gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014. Dat is grofweg tienmaal zoveel dan de uitstroom naar werk vanuit de bijstand, zoals besproken in de voorafgaande paragraaf. Daar ging het om ruim 1.400 uitstromers naar werk, gedurende dezelfde periode.

Als we vervolgens kijken naar de uitstroompercentages, ontstaat de volgende grafiek.

Grafiek 4.9 *Uitstroom naar werk, naar leeftijd en geslacht, procentueel, N=14.677*

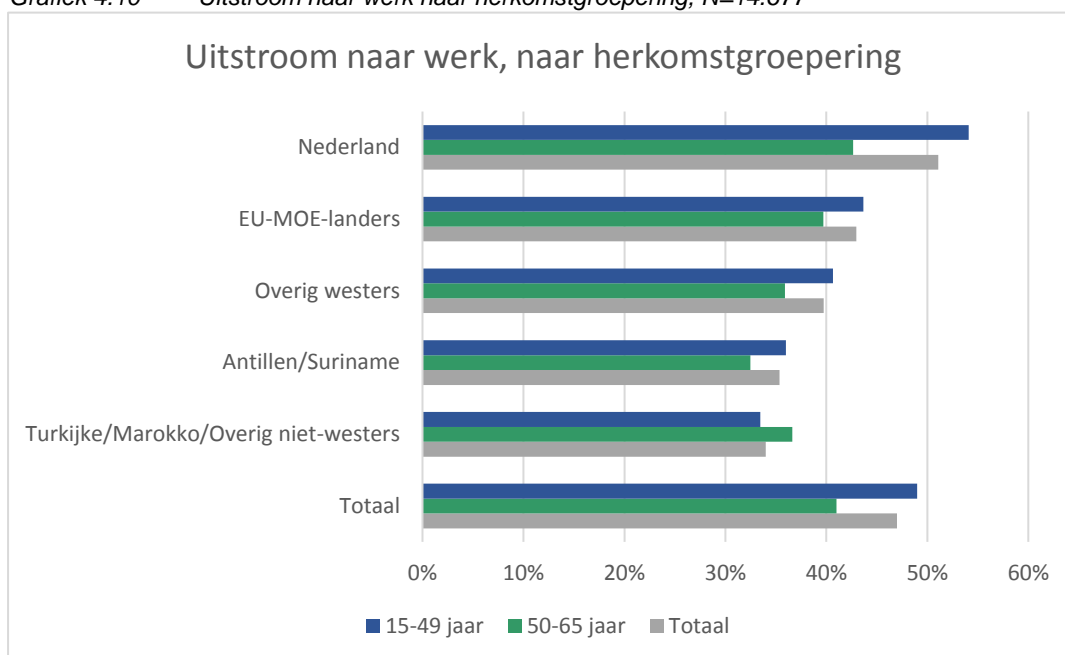


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek laat zien dat het uitstroompercentage naar werk bij mannen aanzienlijk hoger ligt dan bij vrouwen en bij 50-minners hoger dan bij 50-plussers. Kijken we naar het uitstroompercentage naar werk los van geslacht dan blijkt dit bij 50-minners uit te komen op 49 procent, 50-plussers komen tot 41 procent. Ter vergelijking: de uitstroom naar werk bij de bijstand komt voor 50-minners uit op 3 procent en bij 50-plussers op 1 procent.

Een volgende achtergrondkenmerk dat we in beschouwing nemen is de herkomst-groepering. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 4.10 Uitstroom naar werk naar herkomstgroepering, N=14.677

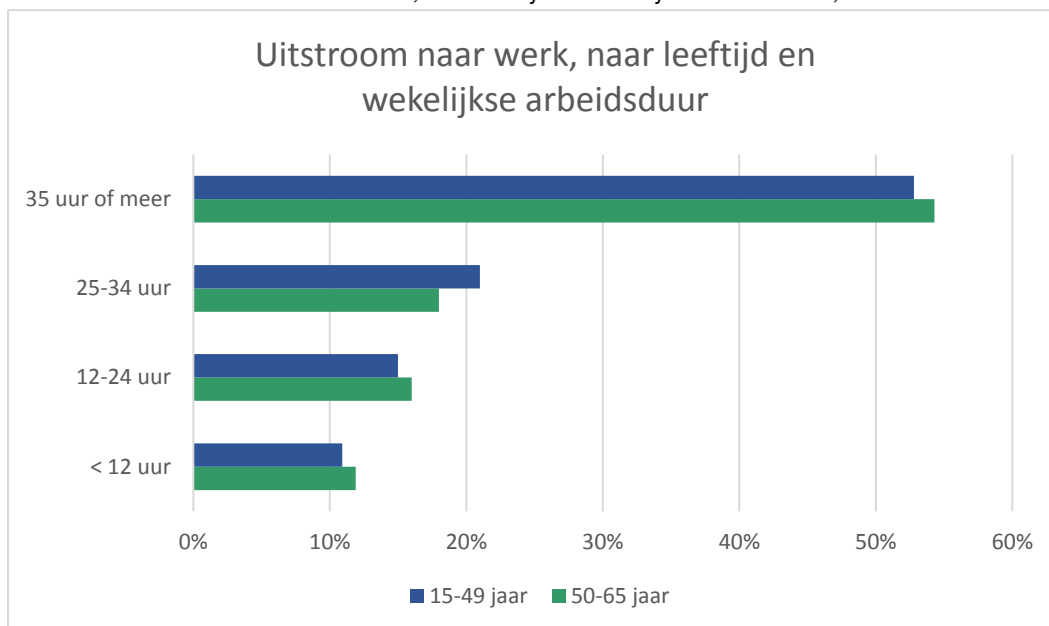


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat personen van Nederlandse herkomst, zowel voor de 50-minners als de 50-plussers het hoogste uitstroompercentage hebben. Personen met een Turkse, Marokkaanse of overig niet-westerse achtergrond komen tot de laagste uitstroompercentages. Opmerkelijk is dat bij deze groep de 50-plussers met 37 procent tot een hoger percentage komen dan de 50-minners, die uitkomen op 33 procent.

Als we vervolgens kijken naar de wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar 50-min en 50-plus, ontstaat de volgende grafiek.

Grafiek 4.11 Uitstroom naar werk, naar leeftijd en wekelijkse arbeidsduur, N=13.366

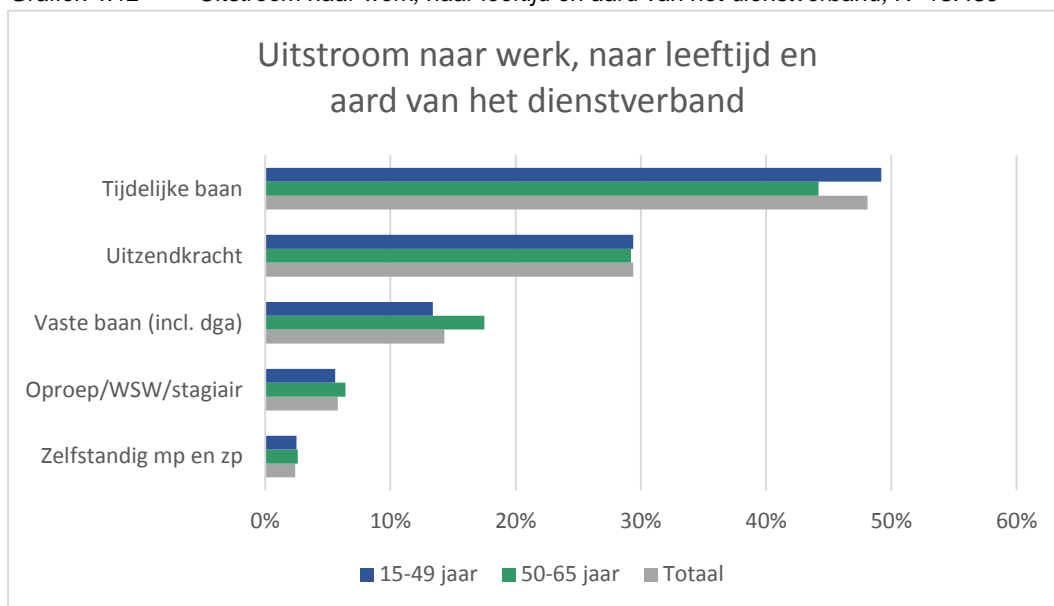


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat er qua wekelijkse arbeidsduur weinig verschillen zijn tussen 50-minners en 50-plussers. 50-plussers hebben iets vaker een dienstverband van 35 uur of meer per week, maar hebben ook iets vaker een baan van minder dan 25 uur.

Vervolgens brengen we de aard van het dienstverband in beeld. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 4.12 Uitstroom naar werk, naar leeftijd en aard van het dienstverband, N=13.489

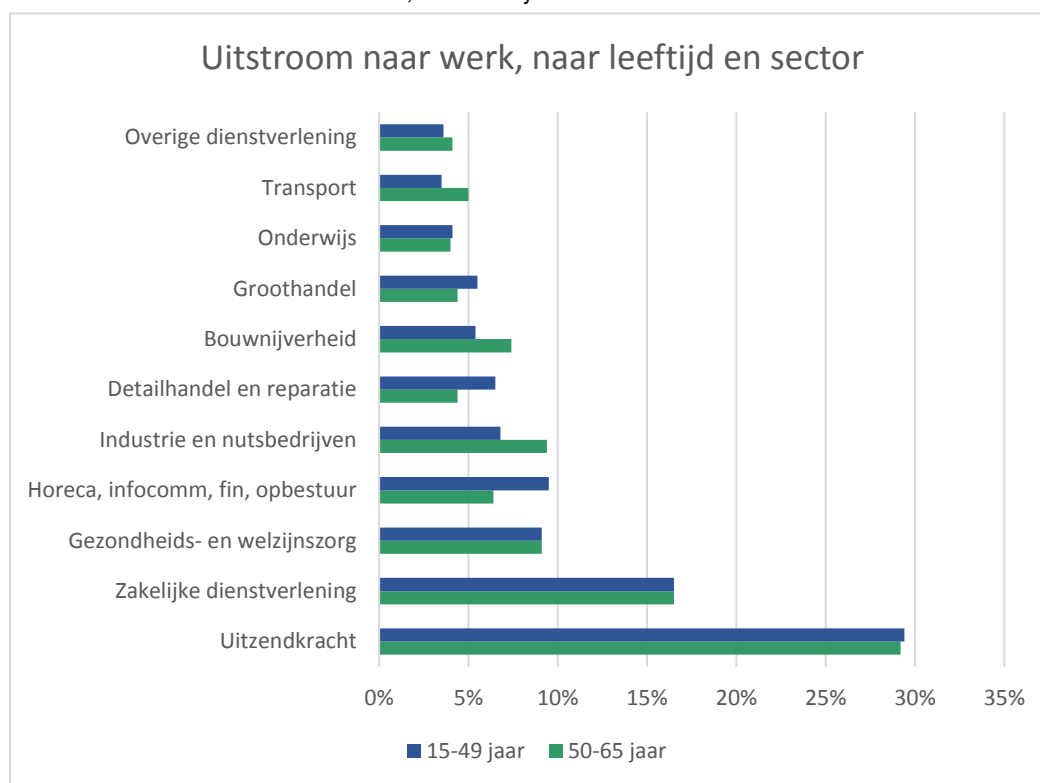


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat de uitstromers naar werk voornamelijk op een tijdelijke baan (48 procent) of een uitzendbaan (29 procent) terechtkomen. De verschillen tussen 50-minners en 50-plussers zijn gering. 50-plussers hebben iets minder vaak een tijdelijke baan en wat vaker een vaste baan. Vergelijken we deze uitkomsten met de uitstromers uit de bijstand dan blijkt dat WW-ers vaker naar een vaste baan uitstromen (14 versus 8 procent) en vaker tijdelijk werk hebben (48 versus 41 procent). Bijstanders gaan vaker aan de slag als uitzendkracht (35 versus 29 procent) of zelfstandige (8 versus 2 procent).

Een volgend kenmerk van de banen van uitstromers betreft de sector waarin men werkzaam is. Onderstaande grafiek laat het resultaat zien.

Grafiek 4.13 Uitstroom naar werk, naar leeftijd en sector

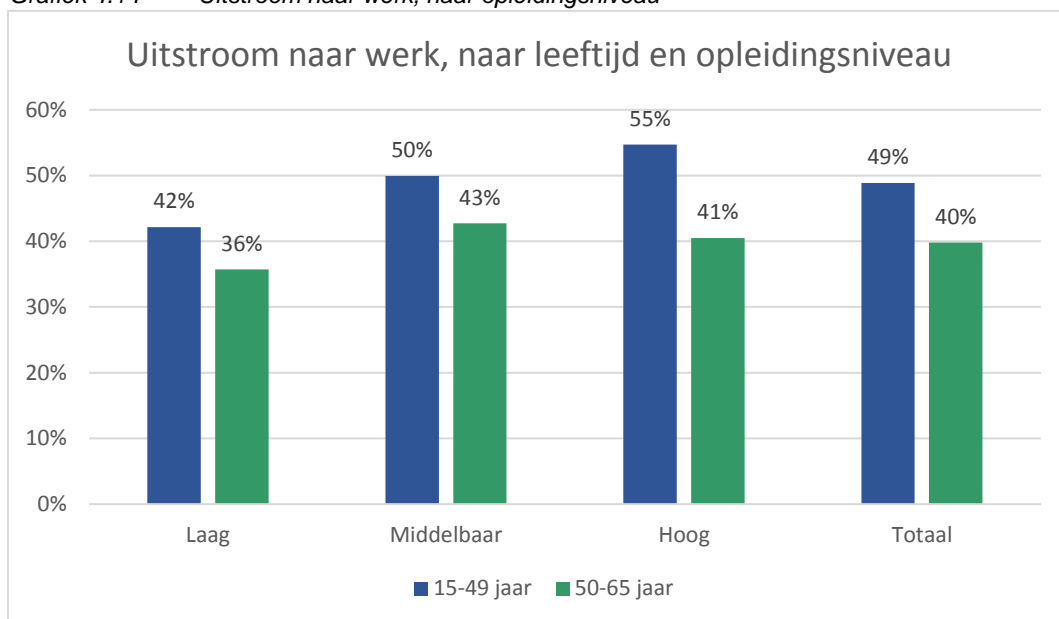


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek wijst uit dat bijna de helft van de uitstromers een baan vindt als uitzendkracht (29 procent) of in de zakelijke dienstverlening (17 procent). Alle andere sectoren omvatten minder dan 10 procent van de uitstromers. Verder zien we dat er weinig verschillen zijn tussen 50-minners en 50-plussers. Ouderen zijn wat vaker werkzaam in de transportsector, de bouwnijverheid en bij de industrie en nutsbedrijven. Vergelijken we deze uitkomst met de sectoren waar uitstromers uit de bijstand terecht komen, dan blijkt dat bijstanders wat vaker als uitzendkracht aan het werk gaan (35 procent) en wat vaker in de zakelijke dienstverlening een baan vinden (22 procent).

Een volgend onderwerp betreft de uitstroom naar werk naar opleidingsniveau. De resultaten zijn weergegeven in de volgende tabel.

Grafiek 4.14 *Uitstroom naar werk, naar opleidingsniveau*

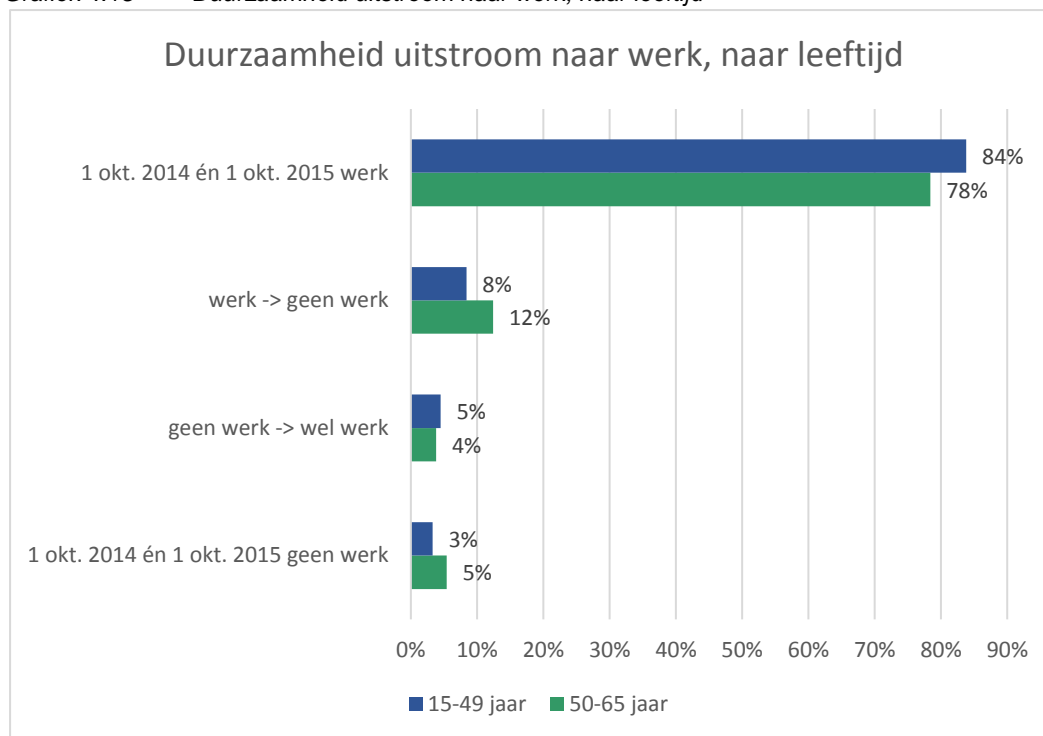


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat ten eerste zien dat 50-minners vaker uitstromen naar werk dan 50-plussers; 49 versus 40 procent. Op de tweede plaats blijkt voor de 50-minners dat het uitstroompercentage hoger is, naarmate het opleidingsniveau stijgt. Van de laag opgeleiden stroomt 42 procent uit, bij de hoog opgeleiden is dat 55 procent. Bij de 50-plussers stromen middelbaar opgeleiden wel vaker uit dan laag opgeleiden, maar hoger opgeleiden stromen niet vaker uit dan middelbaar opgeleiden. Een hoog opleidingsniveau leidt bij 50-plussers dus niet tot een hoger uitstroompercentage.

Tot slot is evenals bij de uitstroom naar werk vanuit de bijstand gekeken naar de duurzaamheid van de uitstroom. Ook hier is gekozen voor de peildata 1 oktober 2014 en 1 oktober 2015. De resultaten zijn weergegeven in onderstaande grafiek.

Grafiek 4.15 Duurzaamheid uitstroom naar werk, naar leeftijd



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het merendeel van de uitstromers naar werk ook na een jaar nog aan het werk is. Voor 50-minners is dat 84 procent, 50-plussers komen uit op 78 procent. Verder blijkt dat circa 10 procent op 1 oktober 2015 geen werk meer heeft. De duurzaamheid van de uitstroom naar werk is voor 50-minners wat beter dan voor 50-plussers. Van deze laatste groep heeft 12 procent zijn baan verloren, bij 50-minners ligt dat met 8 procent wat lager. De derde groep uit de grafiek zijn personen die op 1 oktober 2014 geen werk hadden, maar een jaar later weer aan de slag zijn. Zij hadden kennelijk hun baan verloren na uitstroom gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014, maar zijn er in geslaagd om toch weer aan het werk te gaan. In procentuele omvang is er nauwelijks verschil tussen 50-minners en 50-plussers. De vierde en laatste categorie uit de grafiek betreft personen die zowel op 1 oktober 2014 als op 1 oktober 2015 geen werk hadden. Ook zij zijn kennelijk na het vinden van een baan gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 weer werkloos geraakt en hadden op 1 oktober 2015 nog steeds geen werk.

Indien we de duurzaamheid van de uitstroom naar werk vanuit de WW vergelijken met de duurzaam van de uitstroom naar werk vanuit de bijstand, dan kunnen we constateren dat uitstroom uit de WW aanzienlijk duurzamer is. Van de 50-minners die waren uitgestroomd uit de bijstand had na een jaar nog 62 procent werk, voor de WW komt dit percentage zoals we zojuist zagen uit op 84 procent. Van de 50-plussers die uitstroomden uit de bijstand had na een jaar nog 54 procent werk, voor de WW komt dit percentage uit op 78 procent.

Kortom, uitstroom naar werk vanuit de WW is duurzamer dan uitstroom naar werk vanuit de bijstand. Voor zowel de uitstroom vanuit de bijstand als voor uitstroom vanuit de WW geldt dat de uitstroom van 50-minners duurzamer is dan de uitstroom van 50-plussers.

5 Duurzame inzetbaarheid 50-plussers

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk operationaliseren we duurzame inzetbaarheid (DI) aan de hand van de beschikbare literatuur. Op basis daarvan brengen we in kaart hoe het met de DI van 50-plussers in de arbeidsmarktregio Rijnmond is gesteld en vergelijken we de uitkomsten met landelijke cijfers. Voor deze analyse maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA is een enquête uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS, waaraan 46.000 werknemers hebben deelgenomen. In dit geval maken we gebruik van de NEA 2015, die door het CBS beschikbaar is gesteld in de remote access-omgeving.

5.2 Operationalisatie duurzame inzetbaarheid 50-plussers

Op basis van de geraadpleegde literatuur komen we tot de conclusie dat er geen eenduidige definitie van duurzame inzetbaarheid voorhanden is. Wel zijn er verschillende definities, die elkaar deels overlappen. Zo komt het ministerie van SZW tot het volgende:

“Werknemers zijn duurzaam inzetbaar als ze tijdens hun loopbaan voldoende investeren in gezondheid en scholing en als ze bereid zijn van baan te veranderen (SZW, 2011)”

Euwals e.a.¹⁴ komen tot een eigen definitie:

“Een werknemer is duurzaam inzetbaar als hij tot aan de pensioengerechtigde leeftijd op productieve wijze actief is of kan zijn op de arbeidsmarkt (CPB, 2013)”

TNO, bij monde van Kraan en Sanders¹⁵, komen tot het volgende:

“Duurzame inzetbaarheid van werkenden is te karakteriseren als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioen gerechtigde leeftijd (TNO, 2016)”

¹⁴ Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid, CPB Achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/02, ‘Ouderen aan het werk’, R. Euwals e.a., februari 2013.

¹⁵ Monitor Duurzame Inzetbaarheid, Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie, K. Kraan en J.Sanders, TNO, april 2016.

Met deze definities is een aantal indicatoren van DI benoemd. Het gaat om doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd, om investeringen van de werknemer zelf in gezondheid, scholing en mobiliteit en om productiviteit. Verder gaat het om het in staat zijn tot. Het hebben van een baan is volgens Euwals e.a. niet van belang. Wel stelt Euwals de vraag hoe hoog de productiviteit dient te zijn om DI te zijn. Verder merken we op dat het ministerie van SZW de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer benadrukt.

Een zeer bruikbare overzichtsstudie is het rapport 'Duurzame inzetbaarheid in perspectief' (TNO, 2014). Deze bundel is opgebouwd uit een drietal delen. Het eerste deel gaat over nationale, sectorale en regionale verschillen in DI. Centraal in het betoog staat dat DI maatwerk vereist. In deel twee staat het perspectief van de werkgever centraal, waarbij de auteurs zich afvragen hoe werkgevers duurzame inzetbaarheid kunnen monitoren, sturen en uiteindelijk in hun voordeel kunnen laten werken. Deel drie richt zich op kwetsbare groepen zoals flexwerkers, laagopgeleiden, werknemers met zware beroepen en ouderen. Met name de aandacht voor die laatste groep is in het kader van dit onderzoek van belang. In het rapport wordt verwezen naar de jaarlijkse NEA.

Aan deze enquête is een benchmarktool verbonden, die via internet beschikbaar is en waarmee de resultaten van de NEA kunnen worden verkend. De benchmarktool bevat een drietal onderdelen die zijn opgebouwd uit een aantal indicatoren van DI. Hierbij gaat het achtereenvolgens om functioneren en inzetbaarheid, gezondheid, ziekte en verzuim en opleiding en ontwikkeling. Per onderdeel gaat het om de volgende indicatoren:

1. Functioneren en inzetbaarheid

- De mate waarin werknemers voldoen aan de fysieke werkeisen;
- De mate waarin werknemers voldoen aan de psychische werkeisen;
- De mate van interne employabiliteit (kan men makkelijk een nieuwe baan/functie krijgen bij de huidige werkgever);
- De mate van externe employabiliteit (kan men makkelijk een nieuwe baan/functie krijgen bij een andere werkgever);
- De mate van trouw aan huidige werkgever.

De antwoorden op de eerste vier items zijn in het onderzoek verwerkt tot een employabilityschaal. De score hierop loopt van 1 (minimaal) tot 4 (optimaal).

- Het percentage werknemers dat de laatste 2 jaar van functie is veranderd;
- Het percentage werknemers waarvan de laatste 2 jaar de functie is uitgebreid;
- Het percentage werknemers dat de laatste 2 jaar promotie heeft gemaakt;
- Het percentage werknemers dat de laatste 2 jaar demotie heeft gemaakt;
- De mate van aansluiting van kennis en vaardigheden op huidige werkzaamheden;
- De mate waarin men weet hoe lang men nog door wil werken;

- De leeftijd tot waarop men denkt te kunnen doorwerken;
- De mate waarin men weet hoe lang men nog door kan werken;
- De mate van tevredenheid met arbeidsomstandigheden;
- De mate van tevredenheid met het werk.

Voorts is er nog een tweetal indicatoren die alleen zijn uitgevraagd bij 45-plussers:

- Noodzakelijke omstandigheden om langer te kunnen doorwerken;
- Noodzakelijke omstandigheden om langer te willen doorwerken.

2. Gezondheid, ziekte en verzuim

Het onderwerp gezondheid, ziekte en verzuim bestaat uit tal van indicatoren. We kiezen er voor om hier te volstaan met de volgende indicatoren:

- Percentage werknemers met een zeer goede gezondheid;
- Percentage werknemers met burnout-klachten;
- Al dan niet verzuim gedurende het afgelopen jaar;
- De verzuimfrequentie gedurende het afgelopen jaar;
- Het aantal werkdagen verzuim gedurende het afgelopen jaar;
- Werknemers naar individueel ziekteverzuimpercentage.

3. Opleiding en ontwikkeling

- Het percentage werknemers dat ontevreden is over de scholings- en opleidings-mogelijkheden;
- Het percentage werknemers dat de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd;
- Het percentage werknemers dat behoefte heeft aan een opleiding of cursus;
- Het percentage werknemers dat belang hecht aan de mogelijkheid om te leren.

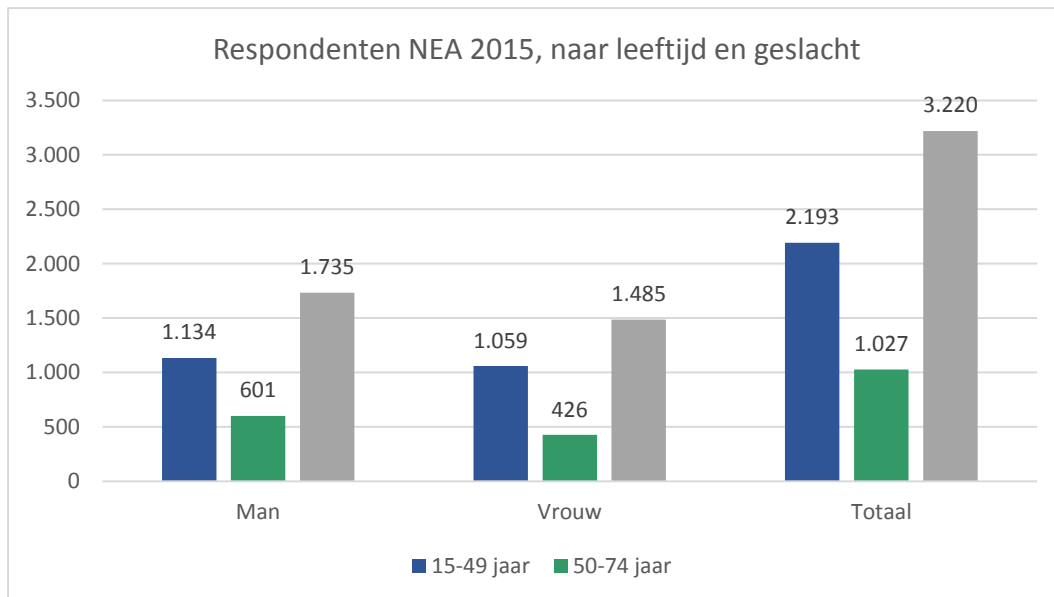
Op basis van de zojuist genoemde indicatoren van DI, doen we in de volgende paragraaf verslag van de scores op deze indicatoren. Hierbij maken we een onderscheid tussen de resultaten voor de arbeidsmarktregio Rijnmond en Nederland. Voorts maken we per indicatoren een onderscheid tussen 50-minners en 50-plussers.

5.3 Resultaten NEA 2015

5.3.1 Inleiding

Allereerst schetsen we een algemeen beeld van de responsgroep voor de arbeidsmarktregio Rijnmond in absolute termen. Uit de gegevens blijkt dat het om 3.220 respondenten gaat. Als we vervolgens een onderscheid maken tussen 50-minners en 50-plussers en geslacht ontstaat onderstaande grafiek.

Grafiek 5.1 Respondenten NEA 2015, arbeidsmarktregio Rijnmond, naar leeftijd en geslacht

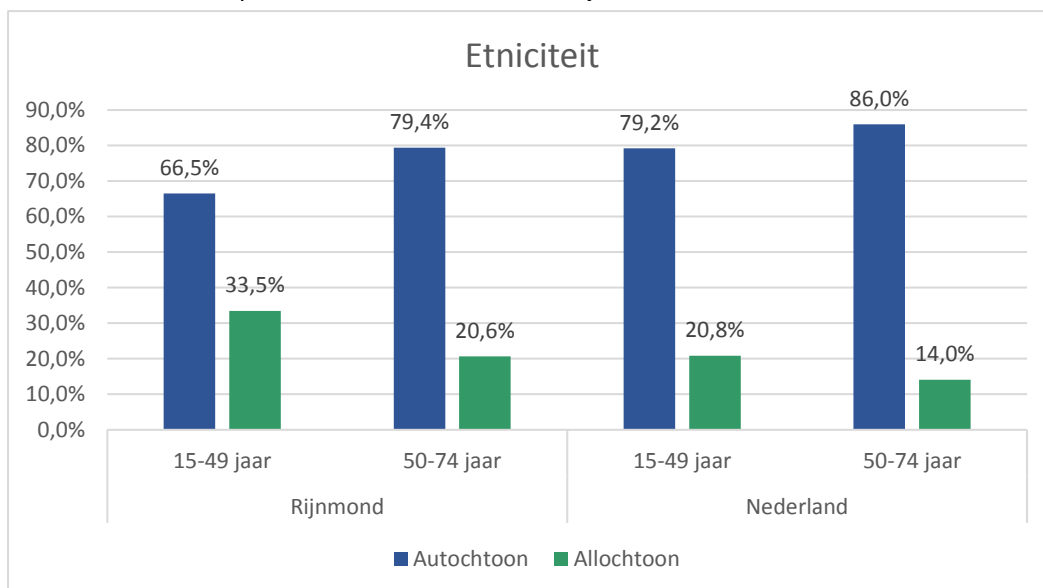


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het gaat om bijna 2.200 50-minners en ruim 1.000 50-plussers. Verder zien we dat er ruim 1.700 mannen in de responsgroep zitten en bijna 1.500 vrouwen. Van de 50-minners is 52 procent man, bij de 50-plussers is dat 59 procent.

Een tweede persoonskenmerk dat beschikbaar is, is etniciteit. Hierbij maken we een onderscheid tussen autochtonen en allochtonen, de volgende grafiek laat het resultaat zien.

Grafiek 5.2 Respondenten NEA 2015, naar leeftijd en etniciteit

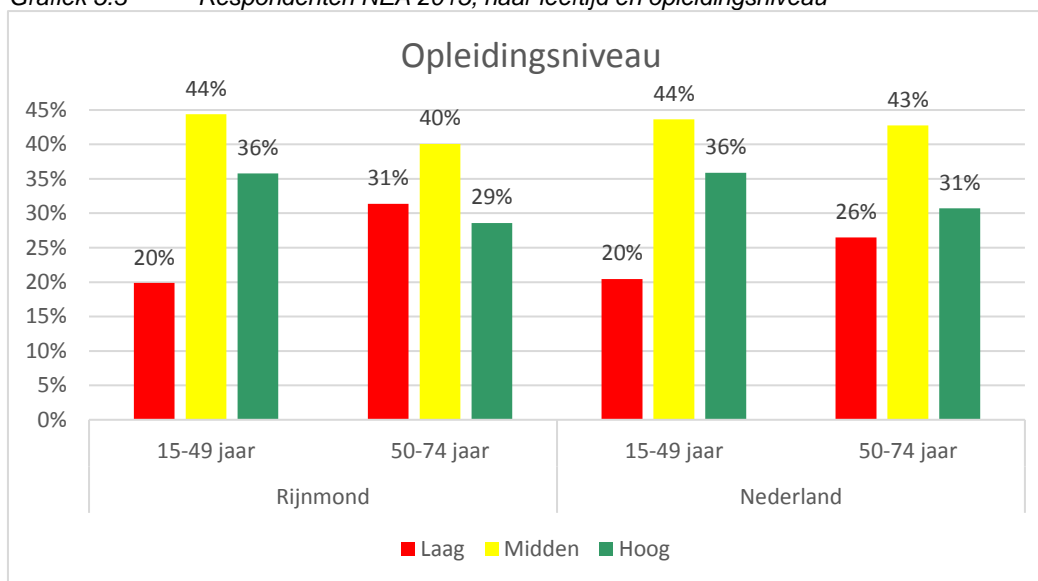


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het percentage autochtonen bij 50-plussers aanzienlijk hoger ligt dan bij 50-minners. In de arbeidsmarktregio Rijnmond is dat ruim 79 procent bij de 50-plussers en 67 procent bij de 15-49 jarigen. Verder maakt de grafiek duidelijk dat het aandeel van autochtonen in de regio Rijnmond hoger ligt dan landelijk. Dit geldt zowel voor 50-minners als voor 50-plussers.

Een laatste kenmerk dat we in beschouwing nemen is het opleidingsniveau. De volgende grafiek geeft de resultaten weer.

Grafiek 5.3 Respondenten NEA 2015, naar leeftijd en opleidingsniveau



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek toont aan dat 50-plussers in de regio Rijnmond lager zijn opgeleid dan 50-minners. Verder zien we dat het opleidingsniveau van 50-minners niet afwijkt van het landelijk beeld. Bij 50-plussers ligt dat anders; Rijnmond kent wat meer lager opgeleiden (Rijnmond 31 procent, Nederland 26 procent).

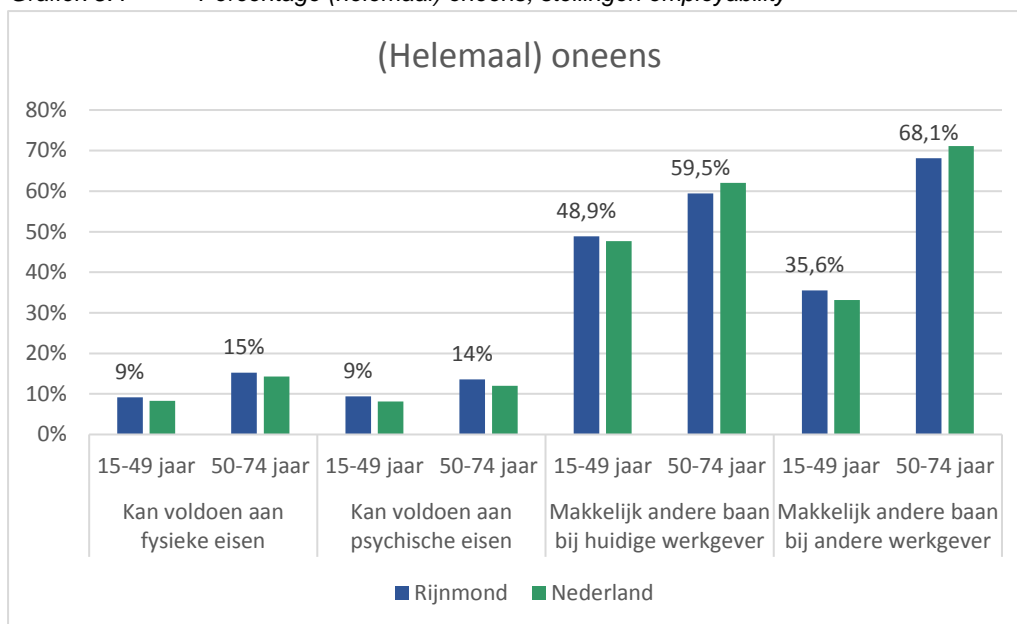
5.3.2 Employability en loyaliteit

Een belangrijk aspect van duurzame inzetbaarheid is de inzetbaarheid (employability) van werknemers. In de NEA zijn hierover vier stellingen opgenomen, die samen de schaalscore employability opleveren. De stellingen luiden:

- Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt;
- Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt;
- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (interne employability);
- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (externe employability).

Per stelling moest men, middels een vierpuntschaal, aangeven in welke mate men het met de stellingen eens was. De volgende grafiek laat zien hoeveel procent het (helemaal) oneens is met de stellingen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen 50-minners en 50-plussers. Voorts worden de resultaten voor de arbeidsmarktregio Rijnmond vergeleken met de landelijke uitkomsten.

Grafiek 5.4 Percentage (helemaal) oneens, stellingen employability

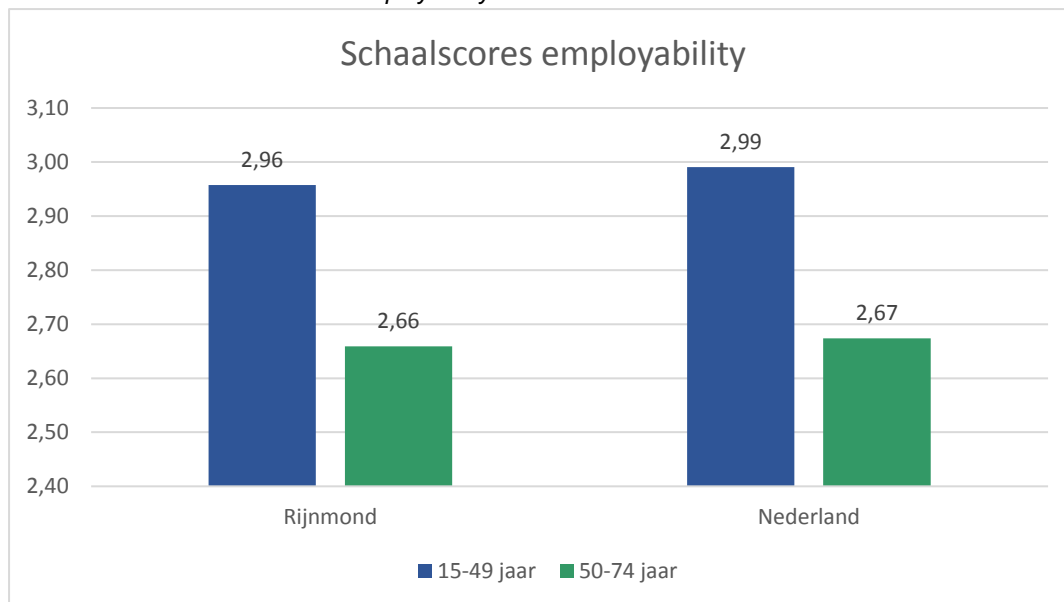


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat voor alle stellingen geldt dat 50-plussers het vaker oneens zijn met de stelling. Dat betekent dat hun inzetbaarheid minder goed scoort dan bij 50-minners. De verschillen tussen 50-minners en 50-plussers zijn in alle vier de gevallen significant. Het grootste verschil zien we als het gaat om het verkrijgen van een andere baan bij een andere werkgever. Verder zien we dat de verschillen tussen de scores voor de arbeidsmarktregio Rijnmond en Nederland beperkt zijn. Qua inzetbaarheid scoren werknemers in Rijnmond dus niet heel veel anders dan landelijk.

Zoals gezegd vormen de vier zojuist behandelde stellingen tezamen een schaalscore voor employability, deze loopt van 1 (minimaal) tot 4 (optimaal). De volgende grafiek bevat de schaalscores.

Grafiek 5.5 Schaalscores employability

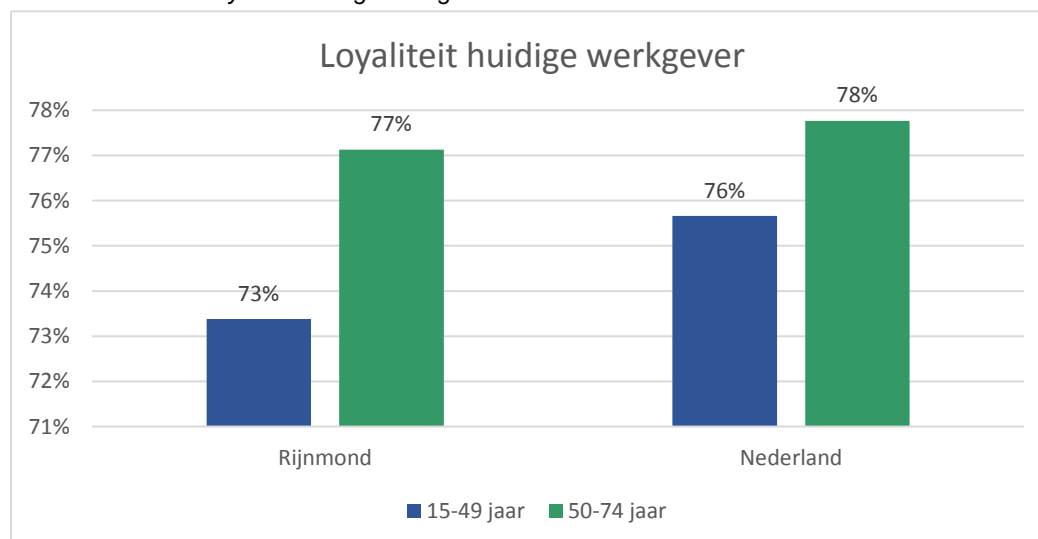


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De schaalscores laten zoals verwacht een significant verschil zien tussen 50-minners en 50-plussers. De verschillen tussen Rijnmond en Nederland zijn minimaal.

Een volgend onderwerp uit de NEA betreft trouw aan de huidige werkgever. Hier is de volgende stelling voorgelegd: ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen. In onderstaande grafiek is het percentage weergegeven dat het (helemaal) eens is met de stelling voor de arbeidsmarktregio Rijnmond en Nederland weergegeven.

Grafiek 5.6 Loyaliteit huidige werkgever



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 50-plussers iets loyaler zijn aan hun huidige werkgever dan 50-minners. Verder zien we dat de scores voor Rijnmond nauwelijks afwijken van de scores voor heel Nederland.

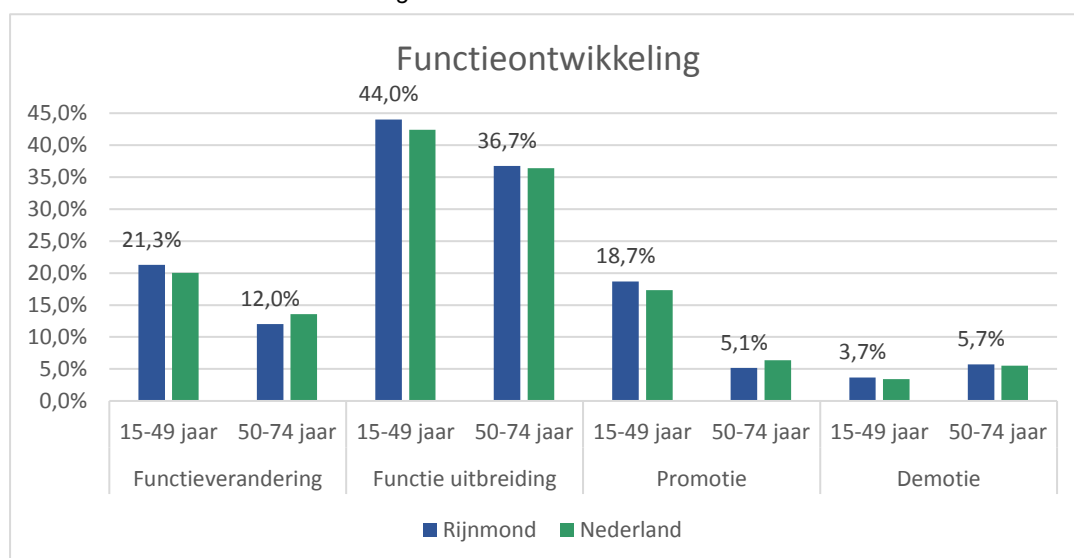
5.3.3 Functieontwikkeling

Een volgend thema in de NEA betreft de ontwikkelingen die de werknemer de laatste twee jaar heeft doorgeemaakt. Het gaat dan om:

- Verandering van functie;
- Uitbreiding van de functie;
- Promotie;
- Demotie.

In onderstaande grafiek is het percentage respondenten weergegeven dat ja heeft geantwoord. Wederom is een onderscheid gemaakt tussen 50-min en 50-plus en de arbeidsmarktregio Rijnmond en Nederland.

Grafiek 5.7 Functieontwikkeling



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

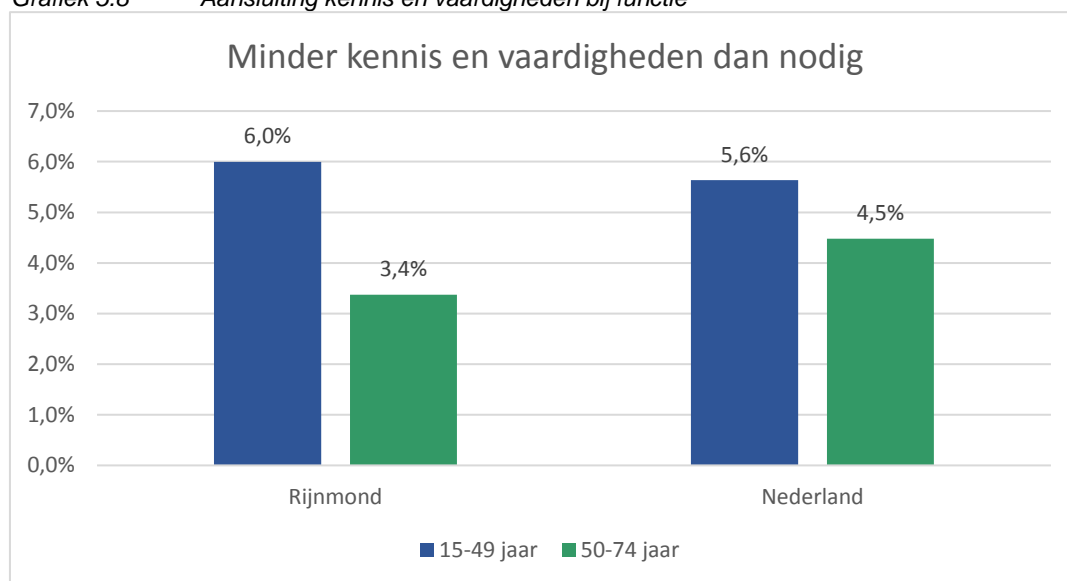
De grafiek laat zien dat 50-plussers aanzienlijk minder ontwikkeling doormaken dan 50-minners. Dat geldt niet voor demotie; dat komt bij 50-plussers wat vaker voor. De verschillen op alle vier de aspecten zijn significant. Samengevat komt het er op neer dat 50-plussers minder vaak van functie veranderen, dat hun functie minder vaak wordt uitgebreid, dat ze minder promotie maken en vaker in een lagere functie gaan werken. Tot slot merken we op dat de verschillen tussen de arbeidsmarktregio Rijnmond en Nederland gering zijn.

5.3.4 Opleiding

Een volgend aspect van duurzame inzetbaarheid betreft verschillende opleidingsaspecten. Het gaat dan om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij de functie, het daadwerkelijk hebben gevolgd van een cursus of opleiding gedurende de afgelopen twee jaar en de vraag of men momenteel behoefte heeft aan een opleiding of cursus.

Voor wat betreft de aansluiting van kennis en vaardigheden bij de functie die men heeft, brengen we in kaart welk deel van mening is dat dat tekort schiet. De resultaten zijn weergegeven in onderstaande grafiek.

Grafiek 5.8 Aansluiting kennis en vaardigheden bij functie

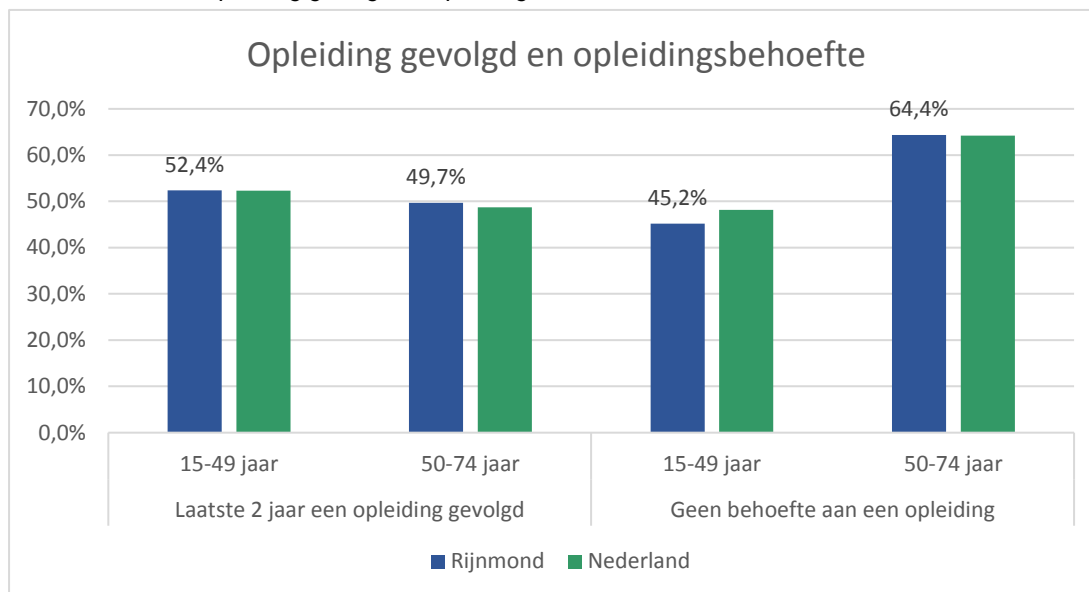


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 50-minners vaker aangeven dat hun kennis en vaardigheden tekort schieten dan 50-plussers. Verder zien we dat 50-plussers in Rijnmond iets minder vaak van mening zijn dat hun kennis en vaardigheden op orde zijn dan landelijk.

Vervolgens brengen we in beeld welk deel van de werknemers de laatste twee jaar een opleiding heeft gevolgd en hoe groot de behoefte is aan een opleiding of cursus. De resultaten vormen de volgende grafiek.

Grafiek 5.9 Opleiding gevolgd en opleidingsbehoefte



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

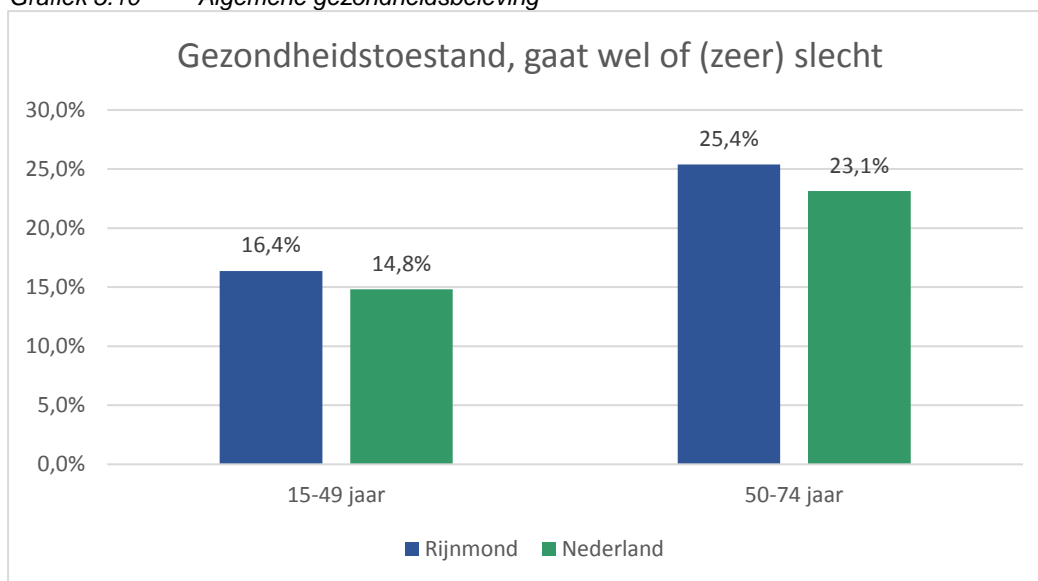
Uit de grafiek blijkt dat 50-minners iets vaker een opleiding hebben gevolgd dan 50-plussers, groot is dat verschil niet. Het verschil tussen beide leeftijdscategorieën is groter als we kijken naar de opleidingsbehoefte. Bijna twee derde van 50-plussers geeft aan geen behoefte aan een opleiding of cursus te hebben. Bij 50-minners ligt dat met ruim 45 procent aanzienlijk lager. Verder merken we op dat er geen noemenswaardige verschillen zijn tussen de resultaten voor Rijnmond en de landelijke uitkomsten.

5.3.5 Gezondheid

In deze paragraaf komt een aantal aspecten van duurzame inzetbaarheid aan de orde dat samenhangt met gezondheid. Naast de algemene gezondheidsbeleving gaat het dan om burn-outklachten en diverse aspecten van ziekteverzuim.

Allereerst is gevraagd om de eigen gezondheid te typeren. In onderstaande grafiek is het percentage weergegeven dat aangeeft dat het wel gaat (de neutrale categorie op een vijf puntsschaal), plus het percentage dat aangeeft een (zeer) slechte gezondheid te hebben.

Grafiek 5.10 Algemene gezondheidsbeleving

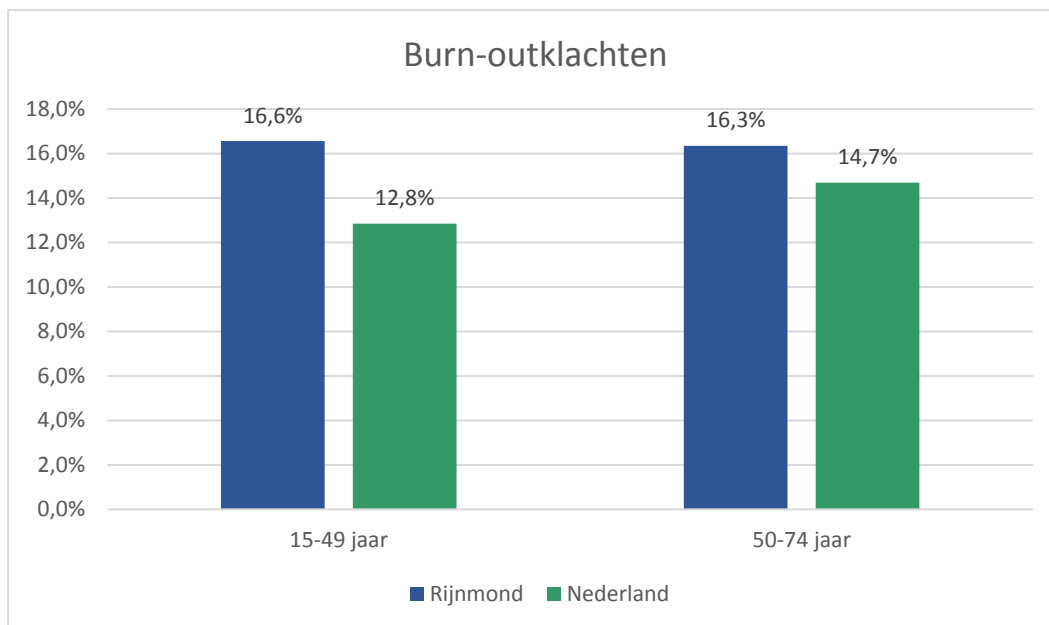


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 50-plussers hun gezondheid vaak dan 50-minners typeren als matig of (zeer) slecht. Verder zien we dat respondenten uit de Regio Rijnmond, hun gezondheid iets slechter inschatten dan landelijk het geval is. Dat geldt zowel voor 50-minners als voor 50-plussers. Groot zijn deze verschillen echter niet.

Een tweede aspect dat we hier behandelen is het percentage werknemers met burn-outklachten. Deze gegevens vormen de volgende grafiek.

Grafiek 5.11 Burn-outklachten

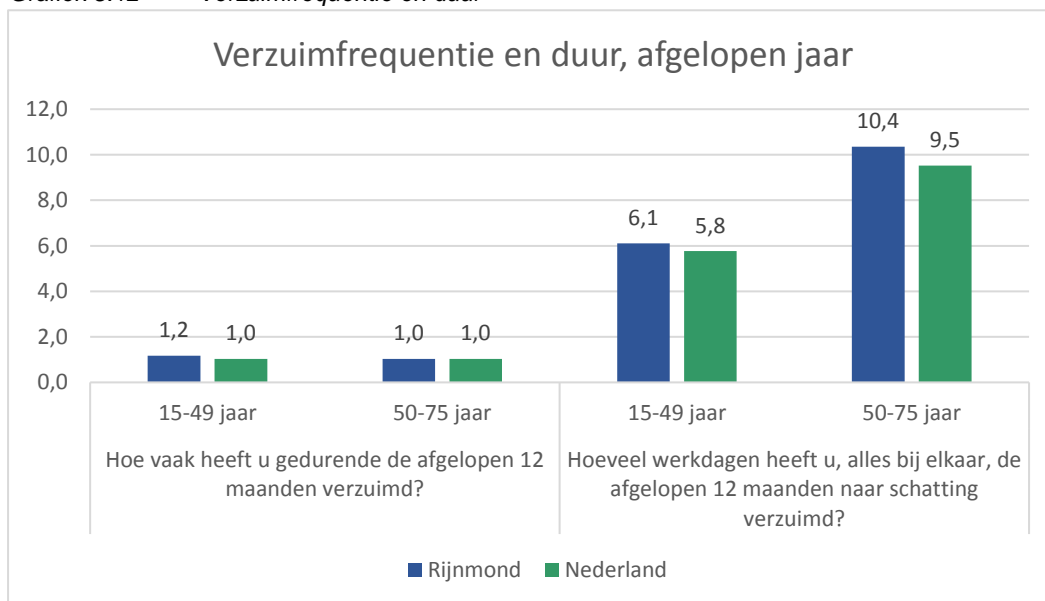


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek laat zien dat burn-outklachten in de regio Rijnmond vaker voorkomen dan landelijk. Dat geldt zowel voor 50-minners als voor 50-plussers. Verder valt op dat er in de regio Rijnmond nauwelijks verschil is tussen 50-minners en 50-plussers, in beide gevallen geeft ruim 16 procent aan burn-outklachten te hebben gehad. Landelijk ligt dit percentage bij 50-plussers met 14,7 procent wat hoger dan bij 50-minners (12,8 procent).

Het derde en laatste onderwerp dat we hier behandelen zijn diverse aspecten van ziekteverzuim. Ten eerste is gevraagd naar de frequentie en het aantal dagen dat men heeft verzuimd gedurende het afgelopen jaar. De resultaten vormen de volgende grafiek.

Grafiek 5.12 Verzuimfrequentie en duur

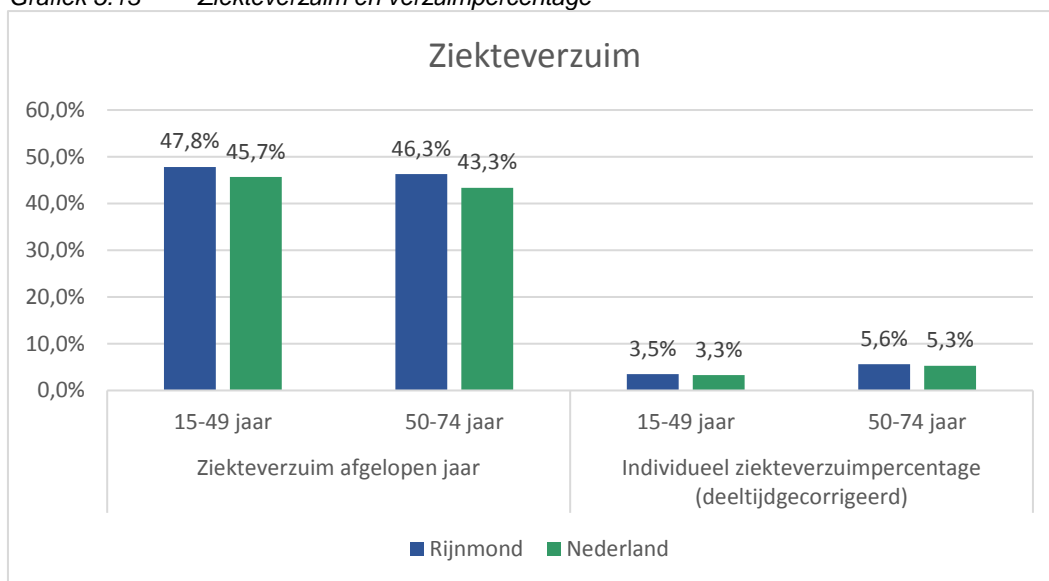


Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De verzuimfrequentie ligt voor 50-minners in de regio Rijnmond wat hoger dan landelijk. Verder blijkt dat 50-plussers niet vaker verzuimen dan 50-minners. Als we kijken naar de duur van het verzuim dan zien we dat deze voor 50-plussers aanzienlijk hoger ligt dan voor 50-minners. In de regio Rijnmond ligt de duur zowel bij de 50-minners als bij de 50-plussers hoger dan landelijk.

Voorts is gevraagd of men gedurende het afgelopen jaar heeft verzuimd en is een deeltijd gecorrigeerd ziekteverzuimpercentage berekend. Deze gegevens zijn weergegeven in de volgende grafiek.

Grafiek 5.13 Ziekteverzuim en verzuimpercentage



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat 50-minners zich gedurende het jaar voorafgaand aan de enquête iets vaker hebben ziekgemeld dan 50-plussers. Voor de regio Rijnmond geldt dat zowel 50-minners als 50-plussers zich wat vaker hebben ziekgemeld dan landelijk het geval is. Als we kijken naar het verzuimpercentage dan blijken 50-plussers aanzienlijk hoger uit te komen dan 50-minners.

Alles overziend kunnen we constateren dat 50-minners zich wat vaker ziekmelden dan 50-plussers. De verzuimduur ligt bij 50-plussers echter wel hoger. Dat resulteert in een hoger ziekteverzuimpercentage.

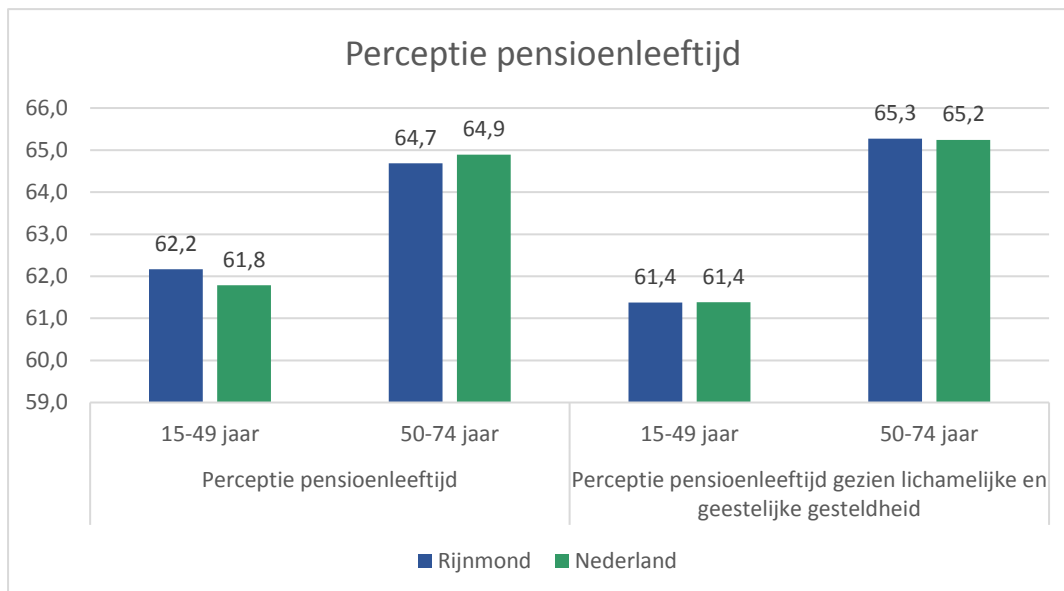
5.3.6 Perceptie pensioenleeftijd

Een volgend aspect van duurzame inzetbaarheid betreft de inschatting van de pensioenleeftijd. Een belangrijk deel van de respondenten geeft hierbij aan dit echt nog niet te weten. Onder 50-minners omvat deze groep 45 procent, waarbij de regio Rijnmond niet afwijkt van landelijke uitkomsten. Bij 50-plussers is de groep die het echt nog niet weet met ruim 25 procent aanzienlijk kleiner. Ook hier is er geen noemenswaardig verschil tussen de regio Rijnmond en landelijke resultaten.

Aan de groep die wel een inschatting heeft gemaakt van de vermoedelijke pensioenleeftijd zijn twee dingen gevraagd. Ten eerste de leeftijd waarop men met pensioen zou willen en ten tweede de leeftijd tot wanneer men denkt te kunnen doorwerken gelet op de

lichamelijke en geestelijke gesteldheid. In de volgende grafiek zijn de resultaten weergegeven.

Grafiek 5.14 Perceptie pensioenleeftijd



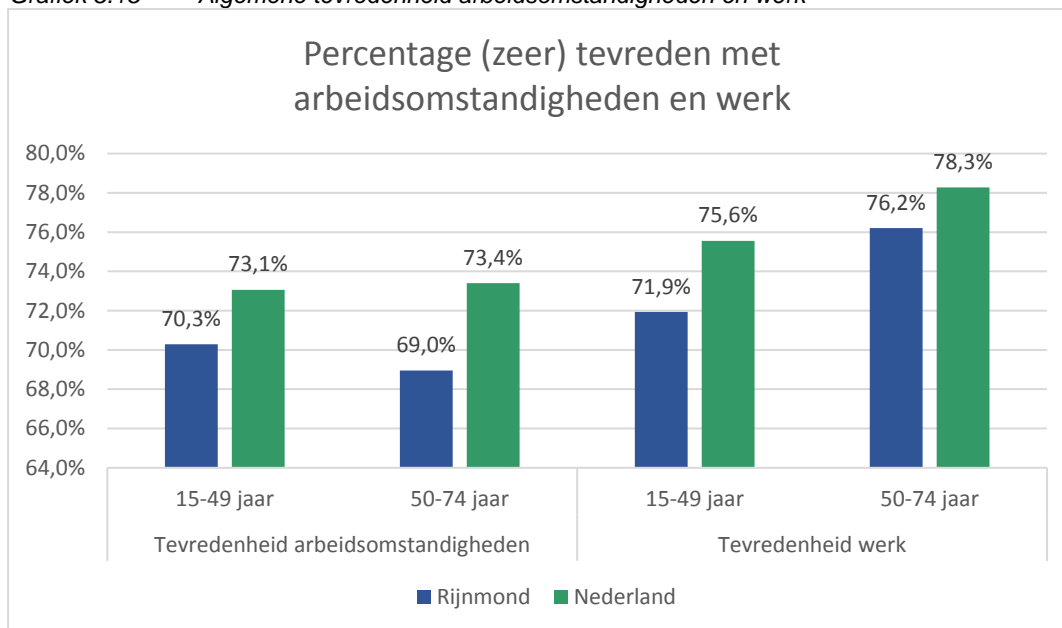
Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

Uit de grafiek blijkt dat 50-minners hun pensioenleeftijd wat lager inschatten dan 50-plussers. Verder zien we dat er nauwelijks verschil is tussen respondenten uit de regio Rijnmond en landelijke resultaten. Als we vervolgens kijken naar de pensioenleeftijd gelet op de lichamelijk en geestelijke gesteldheid dan zien we min of meer hetzelfde beeld. Jongeren schatten de pensioenleeftijd beduidend lager in dan 50-plussers. Ook hier zijn er geen verschillen tussen de regio Rijnmond en het landelijke beeld.

5.3.7 Algemene tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk

Een volgende aspect van duurzame inzetbaarheid is de algemene tevredenheid met de arbeidsomstandigheden en het werk. Ook hier zetten we de resultaten voor de regio Rijnmond af tegen de landelijke uitkomsten en splitsen we de gegevens uit naar 50-minners en 50-plussers. De resultaten zijn weergegeven in de volgende grafiek.

Grafiek 5.15 Algemene tevredenheid arbeidsomstandigheden en werk



Bron: CBS, SSB, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat men wat minder tevreden is over de arbeidsomstandigheden dan over het werk. Verder zien we dat men in de regio Rijnmond minder tevreden is over de arbeidsomstandigheden en het werk dan landelijk. Voorts constateren we dat er qua arbeidsomstandigheden weinig verschil in tevredenheid is tussen 50-minners en 50-plussers. Tot slot zien we dat 50-plussers tevredener zijn over het werk dan 50-minners.

5.4 Duurzame inzetbaarheid in sectorplannen

Naast de vraag hoe het met de duurzame inzetbaarheid van ouderen in de regio Rijnmond is gesteld, luidt één van de onderzoeksvragen in welke mate er aandacht is voor duurzame inzetbaarheid in sectorplannen in de regio Rijnmond en wat deze sectorplannen concreet opleveren. Sectorplannen zijn overeenkomsten tussen werkgevers- en werknemersorganisaties waarin zij voor een sector of regio proberen om de arbeidsmarkt te verbeteren. Sectorplannen zijn een uitvloeisel van het Sociaal Akkoord van april 2013. Daarin heeft het kabinet vastgelegd dat de sociale partners, eventueel in samenwerking met andere partijen zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en provincies, plannen opstellen om knelpunten op de arbeidsmarkt te verbeteren. Belangrijke component is de Regeling cofinanciering sectorplannen, het kabinet heeft voor de cofinanciering van de plannen 600 miljoen euro uitgetrokken.

Op de website www.sectorplannen.nl van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt een overzicht geboden van de sectorplannen voor de regio Rijnmond. Dit levert de volgende regionale sectorplannen op:

- Maritiem Drechtsteden en Rijnmond;
- Zorg Regio Rotterdam-Rijnmond;
- Kinderopvang Rotterdam;
- MKB Rotterdam;
- Containerbranche Rotterdam.

Vervolgens is gekeken of er evaluaties van deze sectorplannen beschikbaar zijn en in welke mate duurzame inzetbaarheid een rol speelt in de sectorplannen. De sectorplannen blijken inderdaad geëvalueerd te worden en wel door SEO economisch onderzoek en het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).¹⁶ De peildatum van de meest recente evaluatie is eind augustus 2016. Van belang is nog dat de sectorplannen zijn ingedeeld in drie tranches, gebaseerd op de startdatum. De eerste twee tranches hebben een startdatum die ligt tussen de 2^e helft van 2013 en de 1^e helft van 2016. Voor deze sectorplannen hebben SEO/ECBO geïnventariseerd hoeveel deelnemende werknemers er zijn gerealiseerd aan de hand van een vijftal thema's, te weten, bevordering arbeidsmobiliteit, loopbaancheck en advies, om- en bijscholing, leerwerkplaatsen en bevordering gezondheid. Met uitzondering van leerwerkplaatsen raken de thema's direct aan duurzame inzetbaarheid. Uit de evaluatie blijkt dat het voor de regio Rijnmond in een aantal gevallen gaat om leerwerkplekken (sectorplan Drechtsteden/Rijnmond maritiem). Voor de sector Kinderopvang Rotterdam gaat het om 808 gerealiseerde deelnemers aan een loopbaancheck en adviestraject en om 1.702 deelnemers aan een om- en bijscholingstraject. Voor het sectorplan Zorg Regio Rotterdam-Rijnmond gaat het om 961 deelnemers aan een loopbaancheck en adviestraject, 5.814 deelnemers aan een om- en bijscholingstraject (en 402 deelnemers leerwerkplekken).

De overige twee sectorplannen, containersector Rotterdam en MKB Rotterdam, vallen onder de derde tranche, met een startdatum vanaf de tweede helft van 2016. Deze sectorplannen zijn dus vrij recent gestart. SEO/ECBO heeft deze sectorplannen niet meer beoordeeld op basis van de hierboven genoemde thema's, maar op basis van het aantal deelnemers per doelgroep, te weten: van werk naar hetzelfde beroep, vanuit werk naar een ander beroep, vanuit de WW naar een baan en vanuit overig naar een baan. Gelet op de start van deze sectorplannen is de peildatum van de evaluatie van eind augustus 2016 eigenlijk nog te vroeg. Als we kijken naar doelstellingen komen we tot het volgende. Containersector: 95 trajecten van werk naar hetzelfde beroep en 135 trajecten van werk naar een ander beroep. MBK Rotterdam: 50 trajecten van werk naar hetzelfde beroep, 50 trajecten van werk naar een ander beroep en 300 trajecten vanuit overig naar een baan.

¹⁶ Quickscan 4 – Evaluatie Sectorplannen, SEO/ECBO, oktober 2016.

Als we vervolgens kijken naar de realisatie dan stond de containersector eind augustus 2016 nog op nul deelnemers en het MKB op 89 deelnemers voor de doelgroep van overig naar een baan.

Alles overziend is er in de sectorplannen in de regio Rijnmond volop aandacht voor duurzame inzetbaarheid. In het kader van dit onderzoek biedt de evaluatie van de sectorplannen echter onvoldoende inzicht in de opbrengsten met name omdat de leeftijd van de gerealiseerde deelnemers niet beschikbaar is, waardoor er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen 50-plussers en 50-minners. Voorts blijkt het bij een aantal sectoren om relatief kleine aantallen te gaan.

6 Samenvatting en conclusies

6.1 Inleiding

In dit afsluitende hoofdstuk vatten we aan de hand van de onderzoeksvragen die aan deze studie ten grondslag liggen de onderzoeksresultaten samen en trekken we per onderwerp de conclusies. De onderzoeksvragen zijn:

- Welke kenmerken hebben werkende 50-plussers in de arbeidsmarktregio Rijnmond en wat zijn de kenmerken van de banen die zij vervullen? Ook hier worden de onderzoeksresultaten vergeleken met 50-minners.
- In welke mate doen 50-plussers in de arbeidsmarktregio Rijnmond een beroep op de bijstand, WW en arbeidsongeschiktheidsregelingen en hoe verhoudt zich dat ten opzichte van 50-minners?
- Welke kenmerken hebben 50-plussers die een beroep doen op de bijstand, de WW en arbeidsongeschiktheidsregelingen en hoe verhouden deze kenmerken zich ten opzichte van 50-minners?
- Hoe scoren 50-plussers in de arbeidsmarktregio Rijnmond op indicatoren van duurzame inzetbaarheid? Hierbij wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen de regio Rijnmond en landelijke scores en worden de uitkomsten vergeleken met die voor 50-minners.
- In welke mate slagen 50-plussers erin om vanuit de bijstand en WW weer aan het werk te gaan en welke kenmerken hebben deze uitstromers? Voorts is het hier de vraag wat de kenmerken zijn van de banen waarop zij terechtkomen. Ook hier wordt weer een vergelijking gemaakt met 50-minners.

Naast deze onderzoeksvragen is in hoofdstuk 1 een inventarisatie gemaakt van de arbeidsmarktsituatie van 50-plussers op basis van de meest recente gegevens. Ook deze resultaten vatten we in dit hoofdstuk kort samen.

Het vervolg van dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In de volgende paragraaf gaan we in op de arbeidsmarktsituatie van 50-plussers op basis van de meeste recente gegevens. In paragraaf 6.3

6.2 De arbeidsmarktsituatie van 50-plussers

Gebleken is dat het niet altijd mogelijk is om in de beschikbare datasets 50-plussers te onderscheiden. In een aantal gevallen moest genoeg worden genomen met een leeftijdsgrens van 45 of 55 jaar.

Aantal werknemers met een baan

- Het aantal 50-64-jarigen met een baan is gedurende de periode 2010-2014 toegenomen. In de regio Groot-Rijnmond kwam die toename uit op 7 procent, landelijk was dat 11 procent.
- Het aantal 65-plussers met een baan is in dezelfde periode eveneens toegenomen. In Groot-Rijnmond kwam de stijging uit op 41 procent, landelijk was dat 46 procent.
- Het aantal 50-minners met een baan nam af. In Groot-Rijnmond kwam de daling uit op 9 procent, landelijk was dat 7 procent.

Netto participatiegraad

- De netto participatiegraad voor mannen is in Nederland gedurende de periode 2010-2017 met ruim 1 procentpunt licht gedaald. De participatiegraad van 55-64 jarigen nam daarentegen aanzienlijk toe en wel van 64 naar 74 procent.
- De netto participatiegraad voor vrouwen is in Nederland gedurende de periode 2010-2017 met bijna 1 procentpunt gestegen. De participatiegraad van 55-64 jarigen nam echter veel meer toe en wel van 42 naar 56 procent.

Werkende 50-plussers naar sector

- In de arbeidsmarktregio Rijnmond wordt 27 procent van alle banen bezet door 50-plussers;
- Sectoren met een bovengemiddeld percentage 50-plussers zijn: het openbaar bestuur (44 procent), het onderwijs (37 procent), zorg en welzijn (32 procent) en de bouwnijverheid (32 procent);
- De regio Rijnmond wijkt niet noemenswaardig af van het landelijke beeld.

Ontwikkeling WW- en bijstandsvolume vanaf 2010

Gedurende de periode september 2010- september 2016 is het WW-volume in Nederland toegenomen met 45 procent. Het bijstandsvolume nam in dezelfde periode met 29 procent veel minder toe. Voor de WW geldt dat vooral 55-plussers bovengemiddeld vaak in de WW zijn terecht gekomen. Het WW-volume van 55-plussers nam in de genoemde periode toe met 106 procent. Het aantal 55-plussers in de bijstand nam met 40 procent toe. Daarmee is het 55-plusvolume harder gegroeid dan het hele bijstandsbestand dat zoals gezegd een groei van 29 procent kende. Kortom, zowel de WW als de bijstand zijn vanaf 2010 vergrijsd. Dit geldt echter in grotere mate voor de WW dan voor de bijstand.

Voor 50-plussers met een WW-uitkering geldt dat het aantal beëindigde uitkeringen vanwege werkhervatting gedurende de periode 2014-2017 is afgenomen. Dit duidt op een verslechterende arbeidsmarktpositie van 50-plussers met een WW-uitkering.

Recente ontwikkelingen WW

Als we naar de ontwikkeling van het WW-volume kijken gedurende de periode april 2016-april 2017 dan constateren we het volgende:

- Onder 50-plussers neemt het WW-volume onder mannen veel sneller af dan onder vrouwen; mannen -12 procentpunten, vrouwen – 7 procentpunten;
- Het WW-volume daalt harder naarmate het opleidingsniveau lager is. Dit geldt voor 50-minners en 50-plussers;
- Het WW-volume van 50-plussers daalde met 10 procentpunten. Voor het totale WW-volume was dat 13 procentpunten;
- Als we kijken naar het WW-volume per sector, blijkt dat grootste daling zich voordoet in de bouwnijverheid (-35 procent). Ook vervoer en opslag en landbouw en visserij dalen bovengemiddelde (beide -12 procentpunten);
- De arbeidsmarktregio Rijnmond laten een bovengemiddelde daling zien van het aantal 50-plussers met een WW-uitkering. Landelijk – 10 procentpunten, Rijnmond -12 en Rotterdam -14.

Recente ontwikkelingen bijstand

Als we naar de ontwikkeling van het bijstandsvolume kijken gedurende de periode april 2016 en maart 2017 dan constateren we het volgende:

- Het landelijk bijstandsvolume nam gedurende deze periode toe met 3,1 procent. Het 45-plusvolume nam toe met 3,8 procent. De toename van ouderen in de bijstand ligt dus maar een fractie hoger dan de toename van het totale bestand. Het zijn met name jongeren tot 27 jaar dat recentelijk in de bijstand zijn terechtgekomen.

Kijken we naar de ontwikkeling van de bijstand in Rotterdam, gedurende de periode 1 december 2015 – 1 december 2016 dan constateren we het volgende:

- Het totale bijstandsvolume nam toe met 2,6 procentpunten;
- Het bijstandsvolume van 50-minners nam toe met 0,3 procentpunt;
- Het bijstandsvolume van 50-plussers nam toe met 6,2 procentpunt.

Op basis van het voorafgaande concluderen we dat de vergrijzing van de bijstand ook recentelijk doorzet. Bij de WW-zien we weliswaar een afname van het aantal 50-plussers, maar deze is minder groot dan voor het totale bestand.

Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking

Naast volumeontwikkelingen van WW en bijstand is de ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking in kaart gebracht. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Gedurende de periode november 2010 – november 2016 is de werkloze beroepsbevolking toegenomen met 15 procentpunten;
- Gedurende dezelfde periode nam de werkloze beroepsbevolking voor 45-plussers toe met 42 procentpunten;
- Voor de meer recente periode mei-november 2016 geldt dat de werkloze beroepsbevolking is afgenomen met 11 procentpunten;
- Gedurende dezelfde periode nam de werkloze beroepsbevolking voor 45-plussers af met 15 procentpunten;
- Recentere cijfers duiden er dus op dat de werkloze beroepsbevolking voor 45-plussers wat sneller afneemt dan de gehele werkloze beroepsbevolking;
- Tevens is gebleken dat de afname van de het aantal werkloze 45-plussers ongeveer 2,5 jaar later is ingezet dan onder 45-minners. Het tempo van de afname onder 45-plussers ligt echter sinds mei 2016 hoger dan onder 45-minners.

Ontwikkeling kort- en langdurige werkloosheid

Het CBS maakt een onderscheid tussen kort- en langdurige werkloosheid. Kortdurend is tot een jaar, langdurig een jaar of langer. Gedurende de periode 2010-2016 is het volgende gebleken:

- Gedurende de hele meetperiode hebben werkloze 45-plussers veruit het hoogste percentage langdurig werklozen;
- Het aandeel langdurig werklozen is gedurende de meetperiode het meest opgelopen onder werkloze 45-plussers. In 2010 was 37 procent van de werkloze 45-plussers langdurig werkloos, in 2016 was dit opgelopen tot 64 procent.

Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsvolume

- Gedurende de periode 2010-2015 is het arbeidsongeschiktheidsvolume in Nederland met drie procentpunten afgenomen. In de regio Rijnmond zien we echter een toename van twee procentpunten en in Rotterdam is de stijging zelfs 8 procentpunten;
- De toename in de regio Rijnmond en Rotterdam wordt vooral veroorzaakt door een enorme stijging van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen onder 25-34 jarigen. Deze komt voor de regio Rijnmond uit op 56 procent en voor Rotterdam op 67 procent.
- Onder 55-plussers daalt het aantal arbeidsongeschikten. Landelijk en in de regio Rijnmond komt de daling uit op 13 procentpunten. In Rotterdam is de afname 8 procentpunten.

6.3 Uitkeringsvolumes, kenmerken van werkenden en banen

Op basis van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS is een bestandsanalyse uitgevoerd voor de arbeidsmarktregio Rijnmond. Deze regio bestaat uit 21 gemeenten en omvat ruim 1 miljoen inwoners van 15-75 jaar. De peildatum van deze analyse is 1 oktober 2014.

Uitkeringsvolume en werkenden

Allereerst is nagegaan welk deel van de bevolking een beroep doet op een uitkering en welk deel werkt. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen 50-minners, 50-64 jarigen en 65-75 jarigen. Dit heeft het volgende opgeleverd:

	15-49 jaar	50-64 jaar	65-75 jaar	15-75 jaar
Bijstand	6,1%	7,7%	3,9%	6,2%
WW	7,5%	7,5%	0,3%	6,6%
Arbeidsongeschiktheidsuitkering	4,1%	10,0%	1,4%	5,3%
Werk	69,1%	62,0%	9,0%	59,6%
Overig	13,2%	12,8%	85,4%	22,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- Als we 50-64 jarigen vergelijken met 50-minners blijkt dat 50-64 jarigen wat vaker een beroep doen op de bijstand en vooral vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben. Daardoor ligt het percentage werkenden wat lager dan onder 50-minners;
- Voor 65-75 zien we een totaal ander beeld, een kleine 6 procent doet een beroep op één van de drie uitkeringen en 9 procent werkt nog. De groep zonder uitkering of werk omvat ruim 85 procent.
- Van alle werkenden in de regio Rijnmond is 71 procent jonger dan 50 jaar, 27 procent is 50-64 jaar en 2 procent is 65-75 jaar. Een kleine 30 procent van de werkenden is dus 50-plusser, het gaat dan om ruim 176.000 personen.
- Voorts is gebleken dat het percentage zelfstandigen toeneemt, naarmate men ouder is. Van de werkende 50-minners is 9 procent zelfstandige, onder 50-64 jarigen is dat 12 procent en onder 65-74 jarigen 37 procent. Van de werkende 65-plussers is dus ruim een derde zelfstandige.

Kenmerken van werkenden

- Van alle werkenden is 53 procent man. Gebleken is dat het percentage mannen toeneemt naarmate de leeftijd stijgt. Van de werkende 50-minners is 51 procent man, onder 65-plussers is dat 75 procent.
- Voor de herkomstgroepering van de werkenden geldt dat het percentage autochtonen toeneemt, naarmate de leeftijd stijgt. Van alle werkenden is 70 procent autochtoon, onder 50-minners is dat 66 procent, bij 65-plussers 86 procent.

- Een derde kenmerk betreft het opleidingsniveau. Gebleken is dat het opleidingsniveau daalt, naarmate men ouder is. Van de 50-minners is 23 procent laag opgeleid, onder 65-plussers is dat 39 procent.

Werkenden naar sector

- Bezien is hoe werkenden zijn verdeeld over sectoren. Hieruit blijkt dat 50-64 jarigen zijn oververtegenwoordigd in de gezondheids- en welzijnssector en vooral bij het openbaar bestuur en de overheid. 65-plussers zijn vooral oververtegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening en in mindere mate in de transportsector. Dit lijkt te rijmen met het relatief hoge percentage zelfstandigen onder 50-plussers;
- In absolute termen werken de meeste 50-plussers in de gezondheids- en welzijnssector, de zakelijke dienstverlening en in de industrie en nutsbedrijven.

Kenmerken van banen

- Qua arbeidsduur is gebleken dat de helft van alle werkenden meer dan 34 uur per week werkt. Onder 50-minners is dat 48 procent, onder 50-64 jarigen is dat 55 procent, bij 65-plussers is dat 22 procent. Dat 50-minners minder vaak voltijds werken wordt waarschijnlijk veroorzaakt door jongeren met een bijbaantje. Van de werkende 65-plussers, werkt 70 procent minder dan 25 uur per week;
- Als we kijken naar de aard van de arbeidsrelatie dan blijkt dat 61 procent van de werkenden een vaste aanstelling heeft. Onder 50-minners is dat 55 procent en onder 50-64 jarigen is dat met 78 procent veruit het hoogst.
- Een flexibel arbeidscontract komt met 37 procent het meest voor onder 50-minners. Van de 50-64 jarigen werkt slechts 13 procent in de flexibele schil. Van de 65-plussers heeft 29 procent een flexibel contract;
- Verder blijkt dat het percentage ZZP-ers met 24 procent veruit het hoogst is onder 65-plussers. Voor alle werkenden is dat 6 procent, zowel 50-minners als 50-64 jarigen wijken daar nauwelijks vanaf.
- Het laatste baankenmerk is het bruto uurloon dat men verdient. Ten eerste is vastgesteld dat het uurloon het hoogst is voor personen met een vaste aanstelling. Voor 15-75 jarigen met een vaste aanstelling is dat € 25 per uur, voor personen met een flexibel contract ruim € 16. Ten tweede is gebleken dat 50-minners een lager uurloon hebben dan 50-plussers. Dat geldt zowel voor personen met een vaste aanstelling als voor flexwerkers. Op de derde plaats blijkt dat 50-64 jarigen met een vaste aanstelling met ruim € 27 per uur het hoogste uurloon hebben en flexwerkers jonger dan 50 jaar het laagste uurloon verdienen, namelijk € 15,5.

Ontwikkeling vijf doelgroepen

De bevolking van 15-74 jaar kan worden ingedeeld in vijf groepen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Deze groepen zijn:

1. werkenden, 11 uur of minder per week, ofwel werkenden met een kleine baan;
2. werkenden, 12 uur of meer per week, ofwel een werkende met een grotere baan;
3. niet-werkende beroepsbevolking, ofwel de werklozen;
4. niet werkenden en niet behorend tot de beroepsbevolking, ofwel degenen die niet werken, niet werkloos zijn en geen onderwijs volgen;
5. onderwijsvolgenden zonder werk.

Onderzocht is welke ontwikkeling deze doelgroepen in de arbeidsmarktregio Rijnmond hebben doorgemaakt gedurende de periode oktober 2012 - oktober 2016. Hieruit is het volgende naar voren gekomen:

- De omvang van de groep werkenden met een baan van 11 uur of minder is stabiel;
- De omvang van de groep werkenden met een baan van 12 uur of meer is aanzienlijk afgenomen (-6 procent). Deze afname zien we vooral onder 15-49-jarigen en 50-64-jarigen.
- De werkloosheid is onder 50-64-jarigen is toegenomen met 3 procentpunten, onder 15-49-jarigen was de toename 1 procentpunt;
- De niet-beroepsbevolking is toegenomen. Deze toename is met 5 procentpunten het grootst onder 15-49-jarigen. Onder 50-64-jarigen was de toename 1 procentpunt.
- De omvang van de groep onderwijsvolgenden is stabiel.

Overall luidt de conclusie dat een afnemend aantal werkenden zich bij de 15-49-jarigen voornamelijk vertaalt in een toename van de niet-beroepsbevolking, men trekt zich (tijdelijk) terug van de arbeidsmarkt. Onder 50-64-jarigen leidt een afnemend aantal werkenden voornamelijk tot een toename van de werkloosheid. Verder concluderen we dat de werkloosheid onder 15-49-jarigen zowel in 2012 als in 2016 aanzienlijk lager lag dan bij 50-64-jarigen. Voorts is gebleken dat het verschil in werkloosheidspercentage is gegroeid. In 2012 was het verschil 4 procentpunten, in 2016 was dat opgelopen tot 6 procentpunten.

6.4 Uitkeringsgerechtigden naar samenstelling

In het onderzoek is voor drie verschillende uitkeringen nagegaan in welke mate de samenstelling van de uitkeringspopulaties differentiëren naar leeftijdscategorieën. Daarbij gaat het om bijstandsgelateerde uitkeringen (WWB, IOAW, IOAZ en BBZ), de WW en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WIA, WAO, Wajong en WAZ).

Bijstand

Op de eerste plaats is de bijstandsdichtheid, dat wil zeggen het percentage inwoners dat is aangewezen op een bijstandsuitkering, naar geslacht en herkomstgroepering nagegaan. Dat heeft het volgende opgeleverd:

- Van alle inwoners van 15-75 jaar in de arbeidsmarktregio Rijnmond is ruim 6 procent aangewezen op een bijstandsuitkering;
- Vrouwen hebben in alle leeftijdscategorieën een hogere bijstandsdichtheid dan mannen. De verschillen zijn echter zeer beperkt en bedragen maximaal 1 procentpunt;
- De hoogste bijstandsdichtheid (8 procent) zien we bij vrouwen in de leeftijdscategorie 50-64 jaar, de laagste bij mannen jonger dan 50 jaar (bijna 6 procent).
- Als we naar herkomstgroeperingen kijken, blijken autochtonen met een kleine drie procent de laagste bijstandsdichtheid te kennen. De hoogste bijstandsdichtheid zien we met bijna 16 procent bij Antillen/Aruba/Suriname/Kaapverdië;
- Bij de 50-minners hebben wederom de autochtonen de laagste bijstandsdichtheid (2,7 procent). De hoogste bijstandsdichtheid zien we Antillen/Aruba/Suriname/Kaapverdië (13,6 procent). Beide groeperingen verschillen dus een factor vijf van elkaar.
- Bij de 50-64 jarigen zijn het ook de autochtonen die tot de laagste bijstandsdichtheid komen (4,4 procent). De hoogste score zien we bij Turkije/Marokko/Overig niet-westers (20,2 procent).
- Bij 65-plussers scoren wederom autochtonen het laagst; 0,6 procent doet een beroep op de bijstand. De hoogste bijstandsdichtheid zien we bij Antillen/Aruba/Suriname/-Kaapverdië. Van deze groep doet ruim 31 procent een beroep op de bijstand. Dit hoge percentage is te verklaren doordat deze groep wordt gekort op de AOW, wegens verblijf in het buitenland tussen hun 25ste en 65^{ste}. Ter compensatie ontvangen zij een aanvulling op hun AOW vanuit de bijstand.

Vervolgens is gekeken naar het opleidingsniveau van de bijstandspopulatie uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. Daarnaast is gekeken of men een startkwalificatie bezit (minimaal MBO-2 niveau) Dit leidt tot de volgende inzichten:

- Het percentage lager opgeleiden stijgt naarmate men ouder is. Van de hele bijstandspopulatie is ruim 60 procent laag opgeleid. Voor 50-minners is dat met 57 procent wat lager. Bij de 65-plussers is dat 83 procent. Zoals we zojuist zagen is dit een groep die voornamelijk bestaat uit allochtonen die een aanvulling op hun AOW-uitkering ontvangen vanuit de bijstand;
- Van alle bijstandsgerechtigden heeft 39 procent een startkwalificatie. Onder 50-minners is dat met 43 procent wat hoger. Van de 50-64 jarigen heeft nog 36 procent een startkwalificatie en bij 65-plussers daalt dat verder naar 17 procent;
- Samenvattend ontstaat het beeld dat naarmate de leeftijd stijgt het opleidingsniveau daalt. In het verlengde daarvan zien we tevens dat het percentage met een startkwalificatie afneemt naarmate men ouder is.

Tot slot is gekeken naar de uitkeringsduur en ontheffing van de arbeidsverplichting. Dit leidt tot het volgende:

- Grofweg geldt dat de uitkeringsduur stijgt naarmate men ouder is;
- Voor de totale bijstandspopulatie geldt dat bijna 80 procent een jaar of langer een beroep doet op de bijstand. Onder 50-minners is dat 72 procent en bij 50-64 jarigen 88 procent;

- Leggen we de grens bij drie jaar of langer dan blijkt dat het geval te zijn bij 48 procent van de totale bijstandspopulatie. Onder 50-minners is dat 36 procent, bij 50-64 jarigen 66 procent.
- Verder blijkt dat van de bijstandspopulatie 15 procent een ontheffing van de arbeidsverplichting heeft. Voor 50-minners is dat 13 procent, bij 50-64 jarigen 23 procent.
- Samenvattend constateren we dat 50-64 jarigen ten opzichte van 50-minners aanzienlijk vaker langdurig afhankelijk zijn van de bijstand en dat zij ook vaker een vrijstelling van de arbeidsverplichting hebben.

WW

Evenals voor de bijstand is gekeken naar de WW-dichtheid uitgesplitst naar geslacht en herkomstgroepering. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Mannen doen vaker een beroep op de WW dan vrouwen, dat geldt zowel voor 50-minners als voor 50-plussers.
- De hoogste WW-dichtheid zien we bij mannen van 50-64 jaar (ruim 8 procent), van de mannen jonger dan 50 jaar heeft 7,7 procent een WW-uitkering. De verschillen tussen 50-minners en 50-plussers zijn dus gering;
- Bij vrouwen zien we dat juist de 50-minners vaker een beroep doen op de WW (7,3 procent). Bij 50-64 jarigen komt dit uit op 6,7 procent. Ook hier dus kleine verschillen tussen 50-minners en 50-plussers;
- Kortom, slechts kleine verschillen in bijstandsdichtheid tussen de onderscheiden leeftijdscategorieën en mannen en vrouwen.
- Voor de gehele WW-populatie geldt dat 6,6 procent van de inwoners van de regio Rijnmond een WW-uitkering heeft. Autochtonen scoren het laagst (5,5 procent), Antillen/Aruba/Suriname/Kaapverdië hebben het hoogste percentage (10,2).
- Voor 50-minners geldt dat wederom autochtonen de laagste WW-dichtheid hebben (6,2 procent), het hoogste percentage zien we bij Antillen/Aruba/Suriname/Kaapverdië en bij EU-MOE-landers (beide groepen 10,5 procent);
- Ook voor 50-64 jarigen geldt dat autochtonen het minst een beroep op de WW-doen (6,9 procent). Het hoogste percentage zien we bij Antillen/Aruba/Suriname/Kaapverdië (11,5 procent).
- Voorts blijkt dat er twee groepen zijn waar 50-minners een hogere WW-dichtheid kennen dan 50-64 jarigen, namelijk EU-MOE-landers en Turkije/Marokko/overig niet-westers.
- Hoewel er aanzienlijke verschillen zijn tussen de divers herkomstgroeperingen blijkt dat voor de totale WW-populatie geldt dat 50-minners net zo vaak een beroep doen op de WW als 50-64 jarigen (7,5 procent).

Vervolgens is gekeken naar het opleidingsniveau en het al dan niet hebben van een startkwalificatie, uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Van de totale WW-populatie is 32 procent laag opgeleid;

- Van de 50-minners is dat 29 procent, bij de 50-64 jarigen is dat 38 procent en bij 65-plussers 53 procent;
- Kortom, het opleidingsniveau daalt, naarmate men ouder is;
- Vergelijken we deze uitkomsten met het opleidingsniveau van de bijstandspopulatie dan blijkt dat het percentage laag opgeleiden in de bijstand grofweg tweemaal zo hoog is;
- Voor de gehele WW-populatie geldt dat bijna 70 procent over een startkwalificatie beschikt. Ter vergelijking voor de bijstand is dat 39 procent;
- Ook voor het bezit van een startkwalificatie geldt dat dit afneemt naarmate men ouder is. Van de 50-minners heeft 71 procent een startkwalificatie, van de 50-64 jarigen 62 procent en van de 65-plussers 47 procent.

Tot slot is nagegaan in welke mate de uitkeringsduur varieert per leeftijdscategorie. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Van de totale WW-populatie heeft 38 procent een jaar of langer een uitkering. Ter vergelijking voor de bijstand is dat 80 procent;
- Onder 50-minners is dat 30 procent, onder 50-64 jarigen 57 procent en onder 65-plussers 83 procent;
- Kortom, de uitkeringsduur stijgt, naarmate men ouder is.

Arbeidsongeschiktheid (AO)

Evenals voor de bijstand en de WW is gekeken naar de AO-dichtheid uitgesplitst naar geslacht en herkomstgroepering. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Van alle inwoners van 15-75 jaar in de regio Rijnmond doet vijf procent een beroep op een arbeidsongeschiktheidsregeling;
- Tussen mannen en vrouwen, ook als we kijken naar verschillende leeftijdsgroepen, zijn er nauwelijks verschillen in AO-dichtheid;
- Van de 50-minners heeft vier procent een AO-uitkering, voor 50-64 jarigen is dat met 10 procent ruim tweemaal zoveel;
- Voor wat betreft herkomstgroepering geldt dat er van de totale groep (15-75 jaar) slechts kleine verschillen zijn in AO-dichtheid. Dat geldt ook als we kijken naar 50-minners. Voor 50-64 jarigen zijn de verschillen groter. Herkomstgroeperingen met een bovengemiddeld percentage dat een AO-uitkering heeft zijn: Antillen/Aruba/Suriname/-Kaapverdië (12 procent), Turkije/Marokko/overig niet-westers (13 procent) en overige westers (12 procent).

Vervolgens is gekeken naar het opleidingsniveau en het al dan niet hebben van een startkwalificatie, uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Van de totale AO-populatie (15-75 jaar) is 56 procent laag opgeleid. Ter vergelijking: bij de bijstand is dat 60 procent en voor de WW 32 procent. Qua opleidingsniveau is de AO-populatie dus vergelijkbaar met de bijstandspopulatie;
- Als we het opleidingsniveau uitsplitsen naar verschillende leeftijdsgroepen valt op dat er geen grote verschillen zijn. Opvallend is ook dat 50-minners het hoogste percentage laag opgeleiden heeft (59 procent). Bij de bijstand en de WW loopt het percentage laag opgeleiden juist op naarmate men ouder is.
- Vervolgens is gekeken naar de mate waarin de AO-populatie over een startkwalificatie beschikt. Voor de hele populatie geldt dat 44 procent een startkwalificatie heeft. Ter vergelijking: bij de bijstand is dat 39 procent en voor de WW is dat bijna 70 procent.
- Ook hier zien we weer dat er weinig verschillen zijn tussen de leeftijdsgroepen. Van de 50-minners heeft 41 procent een startkwalificatie, onder 50-64 jarigen is dat 47 procent.

Tot slot is nagegaan in welke mate de uitkeringsduur varieert per leeftijdscategorie. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Voor de gehele AO-populatie geldt dat 93 procent een jaar of langer een AO-uitkering heeft. Ter vergelijking: bij de bijstand is dat 80 procent en voor de WW 38 procent;
- Voor de uitkeringsduur geldt verder dat 79 procent van de totale AO-populatie drie jaar of langer een AO-uitkering heeft. Ter vergelijking: voor de bijstand is dat 48 procent en voor de WW 3 procent. Kenmerkend voor de AO-populatie is dus de lange uitkeringsduur;
- Voor 50-minners geldt dat 72 procent drie jaar of langer een uitkering heeft, voor 50-64 jarigen is dat 85 procent. Bij 65-plussers loopt dat op naar 96 procent;

Tot slot is voor de AO-populatie het arbeidsongeschiktheidspercentage nagegaan. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Voor de gehele AO-populatie (15-75 jaar) geldt dat 79 procent voor 80-100 procent arbeidsongeschikt is verklaard. Dit is tevens een verklaring voor de lange uitkeringsduur van arbeidsongeschikten;
- Verder geldt dat de groep die volledig arbeidsongeschikt is verklaard afneemt, naarmate de leeftijd stijgt. Van de 50-minners is 83 procent 80-100 procent arbeidsongeschikt. Voor 50-64 jarigen is dat 75 procent en onder 65-plussers 69 procent.

Uitkeringsafhankelijkheid

Op basis van het voorafgaande kunnen we ook in beeld brengen welk deel van de bevolking van 15-75 jaar afhankelijk is van één van de drie uitkeringen. Dit levert het volgende op:

- Van de bevolking van 15-75 jaar in de arbeidsmarktregio Rijnmond is 18 procent afhankelijk van één van de drie uitkeringen (bijstand 6,2 procent, WW 6,6 procent, AO 5,3 procent);

- Voor 50-minners is dat eveneens 18 procent (bijstand 6,1 procent, WW 7,5 procent, AO 4,1 procent);
- Voor 50-64 jarigen is dat ruim 25 procent (bijstand 7,7, WW 7,5, AO 10 procent);
- Voor 65-74 jarigen is dat een kleine 6 procent (bijstand 3,9 procent, WW 0,3 procent, AO 1,4 procent);

Als we een vergelijking maken tussen 15-49 jarigen en 50-65 jarigen kunnen we het volgende constateren:

- De uitkeringsafhankelijkheid van 50-64 jarigen is aanzienlijk groter dan voor 50-minners. Voor wat betreft de WW is er geen verschil, wel doen 50-64 jaar wat vaker een beroep op de bijstand. Het grote verschil tussen beide leeftijdscategorieën is echter het beroep op AO-regelingen. Dat is voor 50-64 jarigen met 10 procent aanzienlijk hoger dan voor 50-minners die tot 4 procent komen.

6.5 Transitie van bijstand en WW naar werk

In het onderzoek is nagegaan in welke mate uitstroom plaatsvindt vanuit de bijstand en de WW naar werk. Daarnaast is onderzocht welke kenmerken de uitstromers hebben en op welke banen zij terecht komen. Tot slot is gekeken naar de duurzaamheid van de uitstroom, waarbij de vraag luidde heeft men een jaar na uitstroom nog steeds werk? De analyse is uitgevoerd voor alle uitstromers naar werk vanuit de bijstand en de WW gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014. Vervolgens is gekeken of men op 1 oktober 2015 nog steeds aan het werk was.

Uitstroom uit de bijstand naar werk

- Gebleken is dat gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 ruim 1.400 unieke personen zijn uitgestroomd naar werk. Dat is 2,4 procent van het bijstandsvolume in de arbeidsmarktregio Rijnmond op 1 oktober 2014.
- Van de uitstromers naar werk valt 87 procent in de leeftijdscategorie 15-49 jaar, dat zijn 1.239 personen. Het aantal naar werk uitgestroomde 50-plussers is dus met 182 personen zeer beperkt. Met het oog op de betrouwbaarheid betekent dit ook dat er nauwelijks uitsplitsingen kunnen worden gemaakt naar diverse categorieën 50-plussers.
- De uitgestroomde 50-plussers bestaan voor 62 procent uit mannen en voor 51 procent uit autochtonen.

Kenmerken van de banen

Onderzocht is in welke arbeidsmarktsectoren uitstromers vanuit de bijstand terechtkomen.

- Vastgesteld is dat 23 procent van het uitstroomcohort op 1 oktober 2014 geen werk meer had. De uitstroom naar werk is voor bijna een kwart niet erg duurzaam, zij zijn maximaal negen maanden aan het werk geweest.

- Mede doordat een deel van de toch al beperkte groep uitstromers op 1 oktober 2014 geen werk meer had, moesten diverse sectoren worden samengevat met het oog op de betrouwbaarheid. Bovendien keurt het CBS outputtabellen met te kleine aantallen af, omdat de anonimiteit van betrokken personen dan in het geding is. De consequentie is dat we slechts kunnen vermelden dat de banen van de uitstromers als volgt over sectoren zijn verdeeld: zakelijke dienstverlening 22 procent, uitzendbranche 35 procent, overige sectoren 43 procent.
- Uitsplitsing van de verdeling over sectoren naar 50-minners en 50-plussers leidt niet tot significante verschillen. Ook voor 50-plussers geldt dat ongeveer een derde aan de slag gaat als uitzendkracht en dat ruim een vijfde werk vindt in de zakelijke dienstverlening.

Verder is gekeken naar de wekelijkse arbeidsduur van de banen van de uitstromers en naar de aard van het dienstverband. Hieruit is het volgende gebleken:

- Ruim 40 procent stroomt uit naar een voltijdse baan van 35 uur of meer per week;
- Bijna 15 procent stroomt uit naar een baan van minder dan 12 uur per week;
- De overige 45 procent heeft een baan van 12-34 uur;
- Uitsplitsing naar 50-min en 50-plus blijkt met het oog op de betrouwbaarheid niet mogelijk. Wel vermelden dat er van significante verschillen geen sprake lijkt.
- Voor wat betreft de aard van het dienstverband blijkt dat het bij het overgrote deel van de uitstromers gaat om een flexibele baan: 41 procent verwerft een tijdelijk arbeidscontract en 35 procent gaat aan de slag als uitzendkracht. De overige 24 procent is als volgt verdeeld: zelfstandige met en zonder personeel 8 procent, oproepkracht/WSW/stagiair 8 procent, vaste baan 8 procent;
- Uitsplitsing naar 50-min en 50-plus was wederom niet mogelijk gezien de geringe celvulling.

Het volgende onderwerp is het opleidingsniveau van de uitstromers. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Eerder zagen we al dat het uitstroompercentage vanuit de bijstand naar werk voor de arbeidsmarktregio Rijnmond uitkomt op 2,4 procent. Uitsplitsing naar 50-min en 50-plus wijst uit dat het uitstroompercentage van 50-minners uitkomt op 3 procent en dat van 50-plussers op 1 procent;
- Als we kijken naar het opleidingsniveau van de uitstromers blijkt dit bij 50-minners van invloed te zijn op de hoogte van de uitstroom. Van de laag opgeleide 50-minners stroomt 2,1 procent uit, van de middelbaar opgeleiden 4,2 procent en van de hoog opgeleiden 7,3 procent.
- Bij 50-plussers lijkt het opleidingsniveau minder van invloed te zijn op de uitstroom. Van de laag opgeleiden stroomt 0,6 procent uit, van de middelbaar opgeleiden 1,4 procent en van de hoog opgeleiden 1,3 procent.

Tot slot is gekeken naar de duurzaamheid van de uitstroom naar werk. Als peildatum is 1 oktober 2015, het meest recente banenbestand van het CBS, genomen. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- 60 procent had zowel op 1 oktober 2014 als op 1 oktober 2015 werk;
- 17 procent had op 1 oktober 2014 wel werk, maar op 1 oktober 2015 niet meer;
- 17 procent had zowel op 1 oktober 2014 als op 1 oktober 2015 geen werk;
- 6 procent had op 1 oktober 2014 geen werk, maar op 1 oktober 2015 weer wel.
- Samenvattend had twee derde van de uitstromers naar werk gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 op 1 oktober 2015 werk.

Aanvullend is nog gezien of er een verschil in duurzaamheid is tussen 50-minners en 50-plussers. Hieruit blijkt dat van de 50-minners 62 procent zowel op 1 oktober 2014 als op 1 oktober 2015 werk had. Bij 50-plussers komt dit percentage met 54 procent lager uit. Kortom, het lijkt erop dat de uitstroom naar werk van 50-minners duurzamer is dan voor 50-plussers.

Uitstroom naar werk vanuit de WW

- Gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 zijn in de arbeidsmarktregio Rijnmond 14.700 personen vanuit de WW uitgestroomd naar werk, dat zijn grofweg tien keer zoveel uitstromers naar werk dan vanuit de bijstand gedurende dezelfde periode;
- Van de 50-minners stroomde 49 procent uit naar werk, bij de 50-plussers is dat 41 procent. Ter vergelijking vanuit de bijstand stroomt van de 50-minners drie procent uit naar werk, bij de 50-plussers is dat 1 procent;
- Als we een onderscheid maken naar geslacht blijken mannen vaker uit te stromen dan vrouwen. Van de mannen tot 50 jaar stroomde 54 procent uit naar werk, bij vrouwen is dat 46 procent. Voor 50-plussers liggen deze percentage circa 10 procentpunten lager. Mannen komen uit op 44 procent, vrouwen op 35 procent;
- Qua herkomstgroepering stromen autochtonen het vaakst uit naar werk (51 procent). Personen uit Turkije/Marokko en overig niet-westerse landen komen tot het laagste uitstroombestand naar werk (34 procent);

Kenmerken van de banen

Voor de uitstromers naar werk is het volgende onderzocht: wekelijkse arbeidsduur, de aard van het dienstverband en de sector waar zij een baan hebben gevonden. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Qua wekelijkse arbeidsduur zijn er slechts marginale verschillen tussen 50-minners en 50-plussers. Ruim de helft heeft een voltijdse baan gevonden (50-min 53 procent, 50-plus 54 procent);
- Ruim 10 procent van de uitstromers vindt een baan van minder dan 12 uur (50-min 11 procent, 50-plus 12 procent);

- Ter vergelijking: van de uitstromers naar werk vanuit de bijstand vindt 40 procent een voltijdse baan en gaat 15 procent voor minder dan 12 uur per week aan de slag. Kortom, uitstromers uit de WW gaan vaker voltijds aan de slag en hebben iets minder vaak een baan van minder dan 12 uur;
- Als we naar de aard van het dienstverband kijken, blijken er weinig verschillen te zijn tussen 50-minners en 50-plussers. Bijna de helft gaat aan de slag met een tijdelijk contract, een kleine 30 procent gaat aan de slag als uitzendkracht. Bij 14 procent gaat het om een vaste baan. Opvallend daarbij is dat 50-plussers vaker op een vaste baan terecht komen (18 procent) dan 50-minners (13 procent);
- Vergelijken we deze uitkomsten met de uitstromers naar werk vanuit de bijstand dan blijkt dat de uitstromers vanuit de bijstand iets vaker aan de slag gaan als uitzendkracht (bijstand 35 procent, WW 29 procent). Verder vinden ze minder vaak een vaste baan (bijstand 8 procent, WW 14 procent);
- Als we naar de sector kijken van de banden waarop de uitstromers uit de WW terecht komen dan zijn er nauwelijks verschillen tussen 50-minners en 50-plussers.
- Sectoren waar relatief veel uitstromers uit de WW terecht komen zijn: uitzendbranche (29 procent), de zakelijke dienstverlening (17 procent) en de gezondheids- en welzijnssector (9 procent). Deze drie sectoren omvatten 55 procent van de uitstroom.
- Vergelijken we deze uitkomsten met de uitstromers vanuit de bijstand dan blijkt dat zij wat vaker uitstromen naar de zakelijke dienstverlening (22 procent) en de uitzendbranche (35 procent).

Vervolgens is gekeken naar de rol van het opleidingsniveau van de uitstromers. Dat heeft het volgende opgeleverd:

- Voor 50-minners geldt dat hoe hoger het opleidingsniveau, des te hoger het uitstroompercentage. Van de laag opgeleiden stroomt 42 procent uit, bij middelbaar opgeleiden is dat 50 procent en bij hoog opgeleiden 55 procent;
- Bij 50-plussers zien we nog wel een verschil tussen laag en middelbaar opgeleiden. Van de laag opgeleiden stroomt 36 procent uit naar werk, bij middelbaar opgeleiden is dat 43 procent. Hoog opgeleiden stromen met 41 procent echter niet vaker uit dan middelbaar opgeleiden. Kortom, het opleidingsniveau speelt bij 50-plussers een minder grote rol dan bij 50-minners. Bij de bijstand zagen we eenzelfde patroon.

Tot slot is gekeken naar de duurzaamheid van de uitstroom. Voor de uitstromers naar werk gedurende de periode 1 januari 2014 – 1 oktober 2014 is bezien of zij op 1 oktober 2015 nog steeds werk hadden. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- Van de 50-minners had op 1 oktober 2015 84 procent nog steeds werk. Ter vergelijking bij de uitstromers vanuit de bijstand is dat 62 procent;
- Van de 50-plussers had op 1 oktober 2015 nog 78 procent werk. Voor de uitstromers uit de bijstand komt dit percentage uit op 54 procent.
- Dit leidt tot twee conclusies: de duurzaamheid van de uitstroom naar werk is vanuit de WW aanzienlijk beter dan voor de bijstand, dat geldt zowel voor 50-minners als voor

- 50-plussers. De tweede conclusie luidt dat de uitstroom naar werk voor 50-minners duurzamer is dan voor 50-plussers. Dit geldt zowel voor de bijstand als voor de WW;
- Een belangrijke constatering is dat de duurzaamheid van de uitstroom vanuit de WW ook op de korte termijn veel beter is dan voor de bijstand. Van de uitstomers uit de bijstand gedurende de periode 1 januari – 1 oktober 2014 had 23 procent op 1 oktober 2014 geen werk meer. Kennelijk verlies bijna een kwart van deze groep op korte termijn zijn of haar werk weer. Bij de WW is dit 8 procent.
 - Van de groep die op 1 oktober 2014 geen werk had, de zojuist genoemde 8 procent, heeft ruim de helft een jaar later weer wel werk. Tellen we deze groep op bij de groep die zowel op 1 oktober 2014 als op 1 oktober 2015 werk hadden dan geldt voor 50-minners dat 89 procent op 1 oktober 2015 een baan had. Voor de bijstand is dat ongeveer 66 procent. Voor 50-plussers geldt dat op 1 oktober 2015 82 procent werk had. Bij de bijstand is dat circa 60 procent.

6.6 Duurzame inzetbaarheid

Voor wat betreft de duurzame inzetbaarheid (DI) van werknemers in de arbeidsmarktregio Rijnmond hebben we gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2015. Deze enquête bevat een aantal indicatoren van DI, waarbij we een vergelijking hebben gemaakt tussen de regio Rijnmond en landelijke uitkomsten. Voorts hebben we ervoor gekozen om 15-49 jarigen te vergelijken met 50-74 jarigen. Deze keuze is voornamelijk ingegeven door het geringe aantal respondenten in de leeftijdscategorie 65-74, waardoor een verantwoorde vergelijking van deze groep met andere leeftijdscategorieën niet mogelijk is gebleken.

De navolgende resultaten zijn gebaseerd op 3.220 respondenten in de regio Rijnmond. Per leeftijdscategorie gaat het om de volgende aantallen: 15-49 bijna 2.200 personen, 50-74 ruim 1.000 personen. Het totaal aantal respondenten landelijk bedroeg 46.000.

Employability

De NEA bevat een schaalscore voor inzetbaarheid van werknemers, gebaseerd op de mate waarin men zegt te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die door het werk worden gesteld. Daarnaast bestaat de schaalscore uit een inschatting van de kansen van de werknemer op een nieuwe baan bij de huidige werkgever en bij een andere werkgever. Voor de schaalscore geldt hoe hoger de score des te groter de inzetbaarheid. De schaalscore employability laat de volgende resultaten zien:

- Er is geen noemenswaardig verschil in resultaten tussen de regio Rijnmond en landelijke uitkomsten;
- Er is wel een significant verschil tussen 50-minners en 50-plussers. Het grootste verschil tussen beide leeftijdsgroepen is de inschatting van de kans op een nieuwe baan bij een andere werkgever. Van de 50-minners zegt 36 procent dat dit niet makkelijk zal zijn bij de 50-plussers is dat 68 procent.

Loyaliteit

Hier is nagegaan of men bij de huidige werkgever zou blijven als er bij een andere werkgever, tegen hetzelfde salaris, een baan beschikbaar zou zijn. Het resultaat is:

- Dat 50-plussers iets loyaler zijn aan hun huidige werkgever dan 50-minners (77 versus 73 procent). Groot is het verschil niet, geen noemenswaardig verschil met landelijke uitkomsten.

Functieontwikkeling

Nagegaan is welke functieontwikkelingen de werknemers de laatste twee jaar heeft doorgemaakt. Het gaat dan om verandering van functie, uitbreiding van de functie, promotie en demotie. Indien we 50-plussers vergelijken met 50-minners, levert dit de volgende resultaten op:

- 50-plussers veranderen minder vaak van functie, hun functie wordt minder vaak uitgebreid, ze maken minder promotie en gaan vaak in een lagere functie werken. Met name het maken van promotie komt onder 50-plussers minder vaak voor.

Opleiding

Voor opleiding bevat de NEA een drietal indicatoren voor DI, namelijk de aansluiting van kennis en vaardigheden bij de functie, het daadwerkelijk volgen van een opleiding gedurende de laatste twee jaar en de behoefte aan een opleiding. Dit heeft het volgende opgeleverd:

- 50-plussers geven minder vaak aan dat hun kennis en vaardigheden tekort schieten dan 50-minners;
- 50-plussers volgen iets minder vaak daadwerkelijk een opleiding;
- 50-plussers geven veel vaker aan dat ze geen behoefte hebben aan een opleiding.

Gezondheid

De NEA bevat een aantal indicatoren van DI die samenhangen met gezondheid. Het gaat dan om: het percentage werknemers dat aangeeft een matige of (zeer) slechte gezondheid te hebben, het percentage werknemers met burn-outklachten, verzuimfrequentie en duur van het verzuim en het percentage werknemers dat het afgelopen jaar heeft verzuimd. Dit leidt tot de volgende resultaten:

- 50-plussers geven aanzienlijk vaker aan een matige of (zeer) slechte gezondheid te hebben. 50-min: 16 procent, 50-plus 25 procent;
- 50-plussers geven even vaak als 50-minners aan burn-outklachten te hebben;

- 50-plussers hebben dezelfde verzuimfrequentie gedurende het laatste jaar;
- 50-plussers verzuimen wel significant langer dan 50-minners (50-min 6 dagen in een jaar, 50-plus ruim 10 dagen);
- Het percentage 50-plussers dat zich gedurende een jaar ziek heeft gemeld is niet hoger dan voor 50-minners;
- 50-plussers hebben wel een hoger ziekteverzuimpercentage (5,6 versus 3,5 procent). Dit wordt veroorzaakt door een langere verzuimduur.

Perceptie pensioenleeftijd

In de NEA is gevraagd om de leeftijd waarop men met pensioen gaat in te schatten. Hier komt naar voren dat:

50-plussers hun pensioenleeftijd hoger inschatten dan 50-minners (bijna 65 versus ruim 62 jaar). Hierbij valt niet uit te sluiten dat 50-plussers een meer realistische inschatting maken, omdat zij dichter tegen hun daadwerkelijke pensioen aanzitten en daardoor beter kunnen inschatten wat de financiële consequenties zijn.

Algemene tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk

Tot slot bevat de NEA twee tevredenheidsscores, namelijk met de arbeidsomstandigheden en het werk. Dit levert het volgende op:

- 50-plussers zijn net zo tevreden over de arbeidsomstandigheden als 50-minners;
- 50-plussers zijn iets tevredener over het werk dan 50-minners.

Conclusies

- Een eerste conclusie is dat werknemers uit de arbeidsmarktregio Rijnmond niet noemenswaardig anders scoren op de indicatoren van DI dan landelijk.
- De tweede conclusie luidt dat 50-plussers, hoewel niet op alle indicatoren, minder goed scoren op DI dan 50-minners.

Sectorplannen en DI

Eén van de onderzoeksvragen luidde: dragen sectorplannen in de arbeidsmarktregio Rijnmond bij aan de DI van werknemers? Gebleken is dat DI een belangrijk aandachtspunt vormt in de sectorplannen. In het kader van dit onderzoek biedt de evaluatie van de sectorplannen echter onvoldoende inzicht in de opbrengsten met name omdat de leeftijd van de gerealiseerde deelnemers niet beschikbaar is, waardoor er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen 50-plussers en 50-minners. Voorts blijkt het bij een aantal sectoren om relatief kleine aantallen te gaan.

6.7 Conclusies per doelgroep

In het onderzoek zijn vier doelgroepen onderscheiden, namelijk werkenden, personen met een bijstandsuitkering, WW-gerechtigden en arbeidsongeschikten. In deze afsluitende paragraaf trekken we per doelgroep de conclusies.

1 Werkenden

Voor werkenden geldt dat er in het onderzoek zoveel mogelijk een onderscheid is gemaakt tussen 50-64-jarigen en 65-74-jarigen. Gebleken is dat het aantal werkende 50-64-jarigen gedurende de periode 2010-2014 landelijk is toegenomen met 11 procentpunten, de regio Rijnmond blijft hierbij met een plus van 7 procentpunten wat achter. Ook meer recente ontwikkelingen laten een toename van het aantal werkende 50-plussers zien. Verder wijst het onderzoek uit dat 50-plussers vooral werkzaam zijn in het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg- en welzijnssector. Hierin wijkt de regio Rijnmond niet af van het landelijke beeld.

Van de bevolking van 15-74 jaar in de regio Rijnmond had op 1 oktober 2014, een kleine 60 procent werk. Onder 50-64-jarigen was dat 62 procent, onder 65-74-jarigen ligt dat met 9 procent aanzienlijk lager. Van de 50-minners had ruim 69 procent een baan.

Onder werkende 50-plussers vinden we relatief veel zelfstandigen in de regio Rijnmond. Van de werkende 65-74-jarigen is 37 procent zelfstandige. Onder 50-64-jarigen is dat 12 procent en van de 50-minners is 9 procent zelfstandige.

Het percentage werkende vrouwen neemt af naarmate de leeftijd stijgt. Van de werkende 50-minners is 49 procent vrouw. Onder 50-64-jarigen is dat 44 procent en onder 65-74-jarigen nog 24 procent. Iets dergelijks geldt als we kijken naar de herkomstgroepering. Het percentage autochtonen neemt toe naarmate de leeftijd stijgt. Van de werkende 50-minners is 66 procent van autochtone herkomst, onder 50-64-jarigen is dat 78 procent en onder 65-74-jarigen 86 procent.

Verder is gekeken naar een aantal baankenmerken. Qua arbeidsduur zien we dat 50-64-jarigen het vaakst een voltijds betrekking hebben, dat wil zeggen een baan van meer dan 34 uur per week. Dit geldt voor 55 procent van deze groep. Van de 50-minners werkt 48 procent voltijds. Onder 65-74-jarigen is dat met 22 procent aanzienlijk minder. Kenmerkend voor de 65-74-jarigen is dat een fors deel, namelijk 42 procent, minder dan 12 uur per week werkt. Onder 50-64-jarigen is dat 8 procent en onder 50-minners 17 procent.

Als we kijken naar het soort arbeidsrelatie blijkt dat 50-64-jarigen in bijna 80 procent van de gevallen een vaste aanstelling hebben. Onder 65-74-jarigen is dat met 36 procent veel lager. Van de 50-minners heeft 55 procent een vaste aanstelling. Een vaste aanstelling levert ook het hoogste uurloon op. Van de groep met een vaste aanstelling hebben 50-64-jarigen ook het hoogste uurloon.

Tot slot is geconstateerd dat werkende 65-74-jarigen het grootste aandeel lager opgeleiden kennen, namelijk 39 procent. Onder 50-minners is dat 23 procent en onder 50-64-jarigen 30 procent. Het opleidingsniveau neemt dus af, naarmate de leeftijd hoger is.

Duurzame inzetbaarheid 50-plussers

Onderzocht is hoe werkende 50-plussers scoren op een aantal indicatoren voor duurzame inzetbaarheid (DI). De resultaten voor de regio Rijnmond zijn vergeleken met de scores van 50-minners en landelijke uitkomsten. Gebleken is dat er geen noemenswaardige verschillen zijn tussen de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de regio Rijnmond en landelijk.

Er zijn wel significante verschillen tussen 50-plussers en 50-minners, deze zijn als volgt samen te vatten:

- 50-plussers schatten de kans op een andere baan bij een andere werkgever significant lager in dan 50-minners;
- 50-plussers veranderen in vergelijking met 50-minners minder vaak van functie, hun functie wordt minder vaak uitgebreid, ze maken minder promotie en gaan vaker in een lagere functie werken (demotie);
- 50-plussers zeggen in vergelijking met 50-minners minder vaak dat hun kennis en vaardigheden tekort schieten, volgen minder vaak een opleiding en zeggen vaker geen behoefte te hebben aan een opleiding;
- 50-plussers voelen zich in vergelijking met 50-minners minder gezond, maar hebben dezelfde verzuimfrequentie. Wel is hun verzuimduur langer (10 dagen versus 6 dagen);
- 50-plussers zijn net zo tevreden over hun arbeidsomstandigheden als 50-minners.

2 Bijstandsgerechtigden

Gedurende de periode 2010-2016 is het landelijke bijstandsvolume met bijna 30 procent gestegen. Het aantal 55-plussers in de bijstand steeg met 40 procent bovengemiddeld. De toename van het aantal mannen van 55 jaar of ouder steeg met 54 procent harder dan bij vrouwen, waar de stijging 30 procent bedroeg. In Rotterdam zien we eveneens een vergrijzing van de bijstandspopulatie. Gedurende de periode 2011-2016 steeg het bijstandsvolume met 13 procent, het aantal 50-plussers nam toe met 31 procent.

Samenstelling bijstandspopulatie

Op basis van CBS-bestanden, met als peildatum 1 oktober 2014, is gekeken naar de samenstelling van de bijstandspopulatie in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Gebleken is dat 50-64-jarigen de hoogste bijstandsdichtheid kennen. Bijna 8 procent van de inwoners van 50-64-jaar is aangewezen op de bijstand. Voor de bevolking van 15-75 jaar is dat ruim 6 procent. Verder is vastgesteld dat de bijstandsafhankelijkheid onder diverse allochtone groepen 50-64 jarigen bovengemiddeld hoog is. Van de inwoners uit Turkije, Marokko en overige niet-westerse landen heeft 20 procent een bijstandsuitkering. Voor inwoners uit de Antillen/Aruba, Suriname en Kaapverdië ligt dat met 19 procent net iets lager. Van de autochtone inwoners van 50-64 jaar is minder dan 5 procent aangewezen op de bijstand.

Van de bijstandspopulatie blijkt ruim 60 procent laag opgeleid, dit percentage stijgt naarmate de leeftijd hoger is. Van de 65-75 jarigen is ruim 80 procent laag opgeleid. Het lage opleidingsniveau zien we terug in de mate waarin men over een startkwalificatie beschikt. Ruim 60 procent van de bijstandspopulatie heeft geen startkwalificatie. Ook hier geldt dat dit percentage oploopt, naarmate de leeftijd hoger is.

Verder is gekeken naar uitkeringsduur, uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. Van de gehele bijstandspopulatie heeft bijna de helft een uitkeringsduur van drie jaar of langer. Onder 50-64 jarigen is dat twee derde.

Kortom, het bijstandsvolume stijgt en het aantal 50-plussers neemt bovengemiddeld toe. Diverse groepen allochtone ouderen zijn sterk oververtegenwoordigd in de bijstand. Verder is de bijstandspopulatie laag opgeleid en is een meerderheid niet in het bezit van een startkwalificatie. 50-plussers scoren op beide indicatoren bovengemiddeld. Dit heeft zijn weerslag op de uitkeringsduur, deze is voor 50-plussers aanzienlijk hoger dan gemiddeld.

Uitstroom vanuit de bijstand naar werk

Onderzocht is in welke mate er uitstroom vanuit de bijstand plaatsvindt naar werk. Kernvragen daarbij waren, wat zijn de kenmerken van de uitstromers en op welke banen komen zij terecht?

Een belangrijke constatering is dat de uitstroom vanuit de bijstand naar werk erg beperkt is. Gedurende de eerste negen maanden van 2014 stroomden in de arbeidsmarktregio Rijnmond ruim 1.400 personen uit naar werk, dat is ruim 2 procent van het bijstandsvolume. Van deze groep uitstromers behoorden een kleine 200 personen tot de 50-plussers. Door dit zeer geringe volume is het onmogelijk om tot betrouwbare onderzoeksresultaten te komen. We volstaan daarom met enkele trends:

- De uitstroom naar werk komt bij 50-plussers uit op 1 procent, onder 50-minners is dat 3 procent;
- Een derde van de uitstromers naar werk, gaat aan de slag in de uitzendbranche. Dat geldt ook voor 50-plussers;
- Ruim 40 procent van de uitstromers gaat voltijds aan de slag, bijna 15 procent werkt minder dan 12 uur per week;
- Van de uitstromers heeft het overgrote deel een flexibel arbeidscontract. Bij 41 procent gaat het om een tijdelijke baan, nog eens 35 procent gaat aan de slag als uitzendkracht;
- Hoe hoger het opleidingsniveau, des te hoger de uitstroom naar werk. Dat geldt echter niet voor 50-plussers. Middelbaar en hoger opgeleide 50-plussers stromen weliswaar vaker uit dan lager opgeleiden, maar hoger opgeleiden stromen niet vaker uit dan middelbaar opgeleiden;
- Voor 25 procent van de uitstromers geldt dat zij binnen 9 maanden hun baan weer hebben verloren;

- De duurzaamheid van de uitstroom naar werk is onder 50-plussers beperkter dan onder 50-minners. Na een jaar heeft 62 procent van de uitgestroomde 50-minners nog werk, onder 50-plussers is dat 54 procent.

Samenvattend concluderen we dat de uitstroom naar werk vanuit de bijstand zeer gering is. Daardoor was een goede analyse onmogelijk. Onder 50-plussers is de uitstroom naar werk nog kleiner dan onder 50-minners. Vanuit de bijstand gaat men vooral aan de slag als uitzendkracht of men heeft een tijdelijk arbeidscontract. De duurzaamheid van de uitstroom is beperkt, ruim de helft heeft een jaar na uitstroom nog werk.

3 WW-gerechtigden

Evenals voor de bijstand is voor de WW de volumeontwikkeling in kaart gebracht en is gekeken naar de samenstelling van de WW-populatie. Daarnaast is nagegaan in welke mate men uitstroomt naar werk en op welke banen men terecht komt.

Gedurende de periode 2010-2016 is het landelijke WW-volume met 45 procent toegenomen. Dat is fors hoger dan de groei van het bijstandsvolume dat met 29 procent toenam. Het aantal 55-plussers nam in dezelfde periode toe met ruim 100 procent. Bij de bijstand was dat 40 procent. De conclusie luidt dus dat het WW-volume veel harder is gestegen dan het bijstandsvolume en dat de vergrijzing van de WW-populatie veel steviger is dan bij de bijstand.

Als we de volumeontwikkeling uitsplitsen naar geslacht blijkt dat vooral vrouwen bovengemiddeld vaak in de WW zijn terecht gekomen. Voor de gehele WW-populatie geldt dat het volume van mannen met 26 procent is gestegen, voor vrouwen komt de toename uit op 71 procent. Kijken we naar 55-plussers dan worden de verschillen tussen mannen en vrouwen nog groter. Het aantal mannelijke 55-plussers nam toe met 71 procent, voor vrouwen kwam de stijging uit op bijna 170 procent. De volumetoename van 55-plussers is dus bovengemiddeld en dat geldt voor vrouwen nog veel sterker dan voor mannen.

De meest recente landelijke gegevens, in dit geval over de periode april 2016-april 2017, laten zien dat het WW-volume inmiddels behoorlijk afneemt. Het totale WW-volume nam in deze periode af met 13 procent, terwijl het aantal 50-plussers afnam met 10 procent. Het aantal 50-plussers in de WW neemt dus behoorlijk af, maar blijft achter bij de ontwikkeling van het totale bestand. Verder blijkt dat de volumedaling bij mannen (-14 procent) wat groter is dan bij vrouwen (-11 procent). Onder 50-plussers is dat -12 procent voor mannen en - 7 procent onder vrouwen. De volumetoename van 50-plus vrouwen was dus de afgelopen jaren sterk bovengemiddeld en de recente volumeafname beneden gemiddeld. Tot slot blijkt de volumeafname behoorlijk te differentiëren naar opleidingsniveau. Het volume van de laagst opgeleiden, alleen basisonderwijs, daalt het snelst (-29 procent). De afname onder personen met een HBO- of WO-opleiding daalt met respectievelijk 13 en 7 procent. De grotere volumedaling onder lager opgeleiden geldt ook voor 50-plussers al liggen de afnamepercentages voor die groep voor alle opleidingsniveaus lager dan voor de totale WW-populatie.

Als we kijken naar de sector waaruit de WW-gerechtigden afkomstig zijn dan springt de bouwsector er uit met een volumedaling van 35 procent gedurende de periode april 2016-april 2017. Als we tot slot naar de ontwikkeling in de regio Rijnmond en Rotterdam kijken, blijkt dat in beide gebieden sprake is van een bovengemiddelde daling. Landelijk was dat -10 procent, in de arbeidsmarktregio Rijnmond -12 procent en in Rotterdam zelfs -14 procent.

Samenstelling WW-populatie

Allereerst is gekeken naar de WW-dichtheid, dat wil zeggen het percentage inwoners van de arbeidsmarktregio Rijnmond dat afhankelijk is van een WW-uitkering. De analyse heeft plaatsgevonden op basis van CBS-bestanden met als peildatum 1 oktober 2014. Gebleken is dat bijna 7 procent van de inwoners van 15-75 jaar afhankelijk is van een WW-uitkering. Tussen 50-minners en 50-64 jarigen zit geen verschil, van beide groepen heeft 7,5 procent een WW-uitkering. Ook qua geslacht zijn er geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen. Per herkomstgroepering zijn er wel aanzienlijke verschillen. Van de autochtonen van 15-75 jaar heeft bijna 6 procent een WW-uitkering. Voor alle andere herkomstgroeperingen ligt dit percentage hoger. Het hoogste percentage, namelijk ruim 10 procent, zien we onder Antillianen/Arubanen, Surinamers en Kaapverdianen. Onder 50-64-jarigen zien we eenzelfde beeld, autochtonen hebben het laagste percentage (bijna 7 procent), alle andere herkomstgroeperingen hebben een hoger percentage. Wederom hebben Antillianen/Arubanen, Surinamers en Kaapverdianen het hoogste percentage (bijna 12 procent).

Verder is gebleken dat het opleidingsniveau van WW-gerechtigden lager is, naarmate de leeftijd stijgt. Van de 65-74-jarigen is ruim de helft laag opgeleid. Onder 15-49-jarigen is dat een kleine 30 procent en bij 50-64-jarigen bijna 40 procent. Voor de gehele WW-populatie geldt dat ruim 30 procent laag is opgeleid. Ter vergelijking; voor de bijstandspopulatie is dat 60 procent. De verdeling van het opleidingsniveau over de leeftijdscategorieën zien we terug als we kijken naar de mate waarin men beschikt over een startkwalificatie. Dit neemt af, naarmate men ouder is. Van de gehele populatie heeft bijna 70 procent een startkwalificatie, onder 50-64-jarigen is dat ruim 60 procent, 65-74-jarigen komen tot 47 procent. Ter vergelijking; van de bijstandspopulatie beschikt een kleine 40 procent over een startkwalificatie.

Tot slot is gekeken naar de uitkeringsduur. Deze neemt toe naarmate men ouder is. Van de 15-49-jarigen heeft 30 procent een jaar of langer een WW-uitkering. Onder 50-64-jarigen is dat 57 procent en onder 65-74-jarigen ruim 80 procent. Ter vergelijking; in de bijstand heeft bijna 80 procent een jaar of langer een uitkering, bij de WW is dat een kleine 40 procent.

We constateren dat er een groot verschil is tussen de bijstands- en WW-populatie. De WW-populatie is veel hoger opgeleid en heeft veel vaker een startkwalificatie. Voorts is de uitkeringsduur van de bijstandspopulatie aanzienlijk langer. Daarnaast beschikt de WW-

populatie over relatief recente werkervaring. Dit alles maakt dat de kans op uitstroom naar werk voor de WW-populatie aanzienlijk groter is dan voor de bijstandspopulatie.

Uitstroom vanuit de WW naar werk

Op basis van CBS-bestanden is onderzocht hoe groot de uitstroom in de arbeidsmark regio Rijnmond vanuit de WW naar werk was gedurende de eerste negen maanden van 2014. Voor de uitstromers is nagegaan welke kenmerken zij hadden en op welke banen zij terecht zijn gekomen.

In totaal blijkt het te gaan om bijna 14.700 uitstromers naar werk. Daarmee ligt de uitstroom vanuit de WW naar werk, gemeten over dezelfde periode, tien keer hoger dan de uitstroom naar werk vanuit de bijstand. Van de uitstromers behoorden er ruim 3.000 tot de 50-plussers, hiervan was twee derde man en één derde vrouw. Gerelateerd aan de WW-populatie van 1 oktober 2014 komt het uitstroompercentage voor 50-minners uit op 49 procent, voor 50-plussers is dat 41 procent. Ter vergelijking; bij de bijstand komen deze percentages uit op respectievelijk 3 en 1 procent. Verder blijkt dat mannen, zowel bij de 50-minners als bij de 50-plussers een hoger uitstroompercentage kennen dan vrouwen. Van de 50-plus mannen komt het uitstroompercentage uit op 46 procent, voor 50-plus vrouwen is dat 35 procent. Voor de uitstromers is tot slot gekeken naar de herkomstgroepering. Hieruit blijkt dat autochtonen zowel bij de 50-minners als bij de 50-plussers het hoogste uitstroompercentage kennen.

Vervolgens is bezien op welke banen de uitstromers terecht komen. Hieruit blijkt dat ruim de helft voltijds aan de slag gaat. Bij ruim 10 procent gaat het om een deeltijdbaan van minder dan 12 uur per week. Ter vergelijking; van de uitstromers uit de bijstand naar werk komt ruim 40 procent terecht op een voltijdse baan en werkt bijna 15 procent minder dan 12 uur per week. Kortom, uitstromers vanuit de WW gaan wat vaker voltijds aan de slag en hebben wat minder vaak een kleine deeltijdbaan.

Een tweede baankenmerk is de aard van het dienstverband. Hieruit blijkt dat bijna de helft op een tijdelijke baan terecht komt. Nog eens bijna 30 procent gaat aan de slag als uitzendkracht. Grote verschillen tussen 50-minners en 50-plussers zijn er niet. Ter vergelijking; uitstromers uit de bijstand gaan wat vaker aan de slag als uitzendkracht (35 procent) en hebben wat minder vaak een tijdelijke baan (41 procent). Een vast baan komt bij WW-ers wat vaker voor (WW 14 procent, bijstand 8 procent).

Een volgend baankenmerk is de sector waar men aan de slag gaat. Een kleine 30 procent gaat zoals gezegd aan het werk in de uitzendbranche. Nog eens 17 procent komt in de zakelijke dienstverlening terecht en bijna 10 procent gaat aan het werk in de gezondheids- en welzijnssector. Ter vergelijking; uitstromers uit de bijstand gaan naast de uitzendbranche wat vaker aan het werk in de zakelijke dienstverlening (22 procent).

Verder is naar het opleidingsniveau van de uitstromers gekeken. Daaruit blijkt dat het uitstroompercentage toeneemt naarmate het opleidingsniveau hoger is. Voor 50-plussers

geldt echter dat hoger opgeleiden niet vaker uitstromen dan middelbaar opgeleiden. Wel stromen middelbaar en hoger opgeleiden vaker uit dan lager opgeleiden.

Tot slot is naar de duurzaamheid van de uitstroom gekeken. Als peildatum van de uitstroom is 1 oktober 2014 genomen en vervolgens is gekeken of men een jaar later, dus op 1 oktober 2015 nog werk had. Gebleken is dat ruim 80 procent van de 50-plussers een jaar later werk had, voor 50-minners ligt dat met bijna 90 procent wat hoger. Ter vergelijking; van de uitstromers uit de bijstand had 60 procent een jaar later werk. Dit ligt voor 50-minners wat hoger (62 procent) en voor 50-plussers wat lager (54 procent). De conclusie luidt dat de uitstroom uit de WW aanzienlijk duurzamer is dan de uitstroom uit de bijstand. Verder geldt zowel voor de bijstand als de WW dat de uitstroom naar werk van 50-minners wat duurzamer is dan de uitstroom van 50-plussers.

4 Arbeidsongeschikten

Voor personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WAO, Wajong en WAZ) is de volumeontwikkeling in kaart gebracht voor de periode 2010-2015. Hierbij geldt dat er geen gegevens beschikbaar waren voor de arbeidsmarktregio Rijnmond. In plaats daarvan gaat het om het COROP-gebied Groot-Rijnmond. Dit wijkt marginaal af van de arbeidsmarktregio Rijnmond. Het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de regio Rijnmond komt eind 2015 uit op ruim 55.000. Voor 55-plussers komt het volume uit op 20.000. Vergeleken met 2010 is dat een daling van 13 procent. Dat is gelijk aan de landelijke ontwikkeling. In Rotterdam, waar het aantal uitkeringen van 55-plussers eind 2015 uitkomt op ruim 9.200, is de daling met 8 procent aanzienlijk kleiner. De daling onder 55-plussers komt voor een belangrijk deel voort uit de afschaffing van de WAO en de introductie van de (strengere) WIA op 1 januari 2006. Sindsdien worden geen nieuwe gevallen meer toegelaten tot de WAO en zien we dus een daling van het WAO-volume. Gedurende de periode 2010-2015 neemt het WAO-volume onder 55-plussers in de regio Rijnmond af met 37 procent. Landelijk én in Rotterdam zien we een vergelijkbare ontwikkeling.

Als we de gegevens uitsplitsen naar geslacht blijkt dat er met name onder mannen van 55 jaar of ouder sprake is van een aanzienlijke afname van het aantal arbeidsongeschikten. Deze afname komt in de regio Rijnmond uit op ruim 20 procent. Bij 55-plus vrouwen is dat een min van 2 procent.

Hoewel het eigenlijk buiten het bestek van dit onderzoek valt, laten we niet onvermeld dat onder 25-34-jarigen in de onderzochte periode sprake is van een enorme toename van het aantal arbeidsongeschikten. In de regio Rijnmond komt de volumetoename uit op 56 procent. Dit ligt ook nog eens fors boven het landelijk gemiddelde van 40 procent. In Rotterdam stijgt het arbeidsongeschiktheidsvolume van 25-34-jarigen met maar liefst 67 procent! De belangrijkste verklaring is een toename van het aantal Wajonguitkeringen. Dit lijkt verband te houden met de komst van de Participatiewet op 1 januari 2015, waardoor

de Wajong beperkt werd tot volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jongeren tot 35 jaar. Dit lijkt te hebben geleid tot een aanzuigende werking van de Wajong 'oude stijl'.

Samenstelling AO-populatie

Op basis van CBS-bestanden is onderzocht welke kenmerken de AO-populatie heeft, de peildatum is 1 oktober 2014, de gegevens hebben betrekking op de arbeidsmarktregio Rijnmond. Evenals voor de bijstand en de WW is ten eerste de uitkeringsdichtheid in kaart gebracht. Met uitkeringsdichtheid is hier gedefinieerd als het deel van de relevante bevolkingsgroep dat is aangewezen op een AO-uitkering. Gebleken is dat AO-uitkeringen vooral worden verstrekt aan 50-64-jarigen. Circa 10 procent van de 50-64-jarigen heeft een dergelijke uitkering. Onder 50-minners is dat 4 procent en onder 65-74-jarigen ruim 1 procent. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn nagenoeg afwezig. Verder is gekeken naar de herkomstgroepering van de AO-populatie. Hieruit komt naar voren dat personen afkomstig uit Turkije, Marokko en overige niet-westerse landen bovengemiddeld vaak een AO-uitkering hebben. Dat geldt voor 50-minners en 50-plussers, de verschillen blijven beperkt tot enkele procentpunten.

Verder is gezien of het opleidingsniveau differentieert per leeftijdscategorie. Hieruit komt naar voren dat het verschil in opleidingsniveau tussen 50-minners en 50-plussers marginaal is. Voor de totale AO-populatie geldt dat 56 procent laag is opgeleid. Ter vergelijking; bij de bijstand is dat met ruim 60 procent wat hoger, maar bij de WW is dat met ruim 30 procent aanzienlijk lager. In aansluiting hierop is nagegaan in welke mate men beschikt over een startkwalificatie. Van de gehele AO-populatie blijkt 56 procent geen startkwalificatie te hebben. Ter vergelijking; voor de bijstand is dat ruim 60 procent en voor de WW ruim 30 procent. Voor de AO-populatie geldt dat er geen noemenswaardige verschillen zijn tussen leeftijdscategorieën in de mate waarin men over een startkwalificatie beschikt.

Het volgende onderwerp betreft de uitkeringsduur. Hieruit komt naar voren dat 80 procent van de totale AO-populatie drie jaar of langer een uitkering heeft. Onder 50-minners is dat 72 procent, onder 50-64-jarigen 85 procent. Alleen al op basis van deze indicator mag worden verwacht dat de uitstroom naar werk vanuit een AO-uitkering gering is.

Tot slot is gekeken naar het arbeidsongeschiktheidspercentage, uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. Voor de gehele AO-populatie geldt dat bijna 80 procent volledig arbeidsongeschikt is. Dit percentage is het hoogst voor 50-minners (83 procent) en neemt af naarmate leeftijd stijgt. Van de 50-64-jarigen is 75 procent volledig arbeidsongeschikt.

Alles overziend concluderen we dat 80 procent van de AO-populatie volledig arbeidsongeschikt is en dat eenzelfde percentage drie jaar of langer een uitkering heeft. Dit betekent dat van uitstroom naar werk nauwelijks sprake zal zijn. Verder is vastgesteld dat van de totale bevolking in de regio Rijnmond (15-75 jaar) ruim vijf procent een AO-uitkering heeft. Onder 50-64 jarigen ligt dit percentage met 10 procent bijna twee maal zo hoog.

Geraadpleegde literatuur

- Beer, P.T. de, (2016). De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit. Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 162.
- CBS/TNO (2013), Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering, Den Haag.
- CBS (2015), Sociaaleconomische trends, Regionale verschillen in arbeidsparticipatie, werkloosheid en vacatures, 2015/10, Den Haag.
- CBS (2016), Werkloosheid daalt onder 55-plussers, persbericht, 11 augustus 2016, Den Haag.
- CBS (2016), Meer personen in de bijstand, persbericht, 30 november 2016, Den Haag.
- CBS (2017), De arbeidsmarkt in cijfers 2016, Den Haag.
- CPB (2013), Labour-market outcomes of older workers in the Netherlands: Measuring job prospects using the occupational age structure, CPB Discussion Paper 234, januari 2013, Den Haag.
- CPB (2013), Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid, achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/2 'Ouderen aan het werk', februari 2013, Den Haag.
- CPB/SCP (2015), De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, juni 2015, Den Haag.
- CPB (2015), Wacht op economisch herstel, Hervorm arbeidsmarkt ouderen, CPB Policy Brief 2015/11, Den Haag.
- Gemeente Rotterdam/OBI & SEOR (2015). Werk en werken in de Rijnmond, Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond, Rotterdam.
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2015), Langdurige werkloosheid onder ouderen: feiten, oorzaken en oplossingen, 12 november 2015.
- Managersonline (2014), Arbeidsmarkt ouderen vrijblijvend en ineffectief.
- Managersonline (2016), Werkloosheid onder ouderen: groeiend probleem.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2013), Re-integratie van oudere werklozen, 8 februari 2013, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2013), Perspectief voor oudere werklozen, 30 augustus 2013, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016), Monitor Arbeidsmarkt, april 2016, Den Haag.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016), Actieplan aanpak werkloosheid onder 50-plussers, 7 juni 2016, Den Haag.
- Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (2014), Employability and the labour market for older workers in the Netherlands, Netspar Panel Papers, november 2014, Tilburg.
- Nieuwsbericht Rijksoverheid (2016), Nieuwe aanpak werkloosheid vijftigplussers, 7 juni 2016, Den Haag.
- Open Universiteit (2011), Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! Tinka van Vuuren, Heerlen.
- Radboud Universiteit Nijmegen (e.a.) (2012), Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken, Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven, februari 2012, Groningen.
- ROA (2015), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020, Maastricht.
- Rijksuniversiteit Groningen (2015), Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek, februari 2015, Groningen.
- SEO (2016). Werkende perspectieven voor oudere werknemers, De aantrekkelijkheid van oudere werknemers volgens werkgevers; een economische en arbeidspsychologische benadering, Amsterdam.
- SEOR (2016), De arbeidsmarktpositie van ouderen, Eindrapport, Rotterdam.
- SCP (2016), Aanbod van Arbeid 2016, Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt, Den Haag.
- TNO (2011), Duurzame inzetbaarheid van ouderen: resultaten van de eerste meting van STREAM, Hoofddorp.
- TNO (2014), Duurzame inzetbaarheid in perspectief, Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau, Leiden.
- TNO (2014), Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: integrale analyses STREAM 2010-2013, 4 maart 2016, Leiden.
- TNO/CBS (2015), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015, Methodologie en globale resultaten, Leiden/Heerlen.
- TNO (2016), Monitor duurzame inzetbaarheid, resultaten 2014, Trends sinds 2010 en methodologie, april 2016, Leiden.
- Trouw (2016), Geef werkloze 60-plusser 'generaal pardon', 29 april 2016.

Unie KBO (2015), Rondetafelgesprek Ouderenwerkloosheid, Position paper Unie KBO, 19 november 2015.

UWV (2015), Flexwerk na de WW, Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid, april 2015, Amsterdam.

UWV (2015), 50-plus uitzendkrachten aan het werk, Een verkennend onderzoek naar de betekenis van uitzendwerk voor 50-plussers, september 2015, Amsterdam.

UWV (2016), Nieuwsflits Arbeidsmarkt, Drechtsteden, Gorinchem en Rijnmond, Mei 2016, Amsterdam.

UWV (2016), UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017, Amsterdam.

UWV (2016), Regio in beeld 2016, Rijnmond, Amsterdam.

UWV (2017), UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018, Amsterdam.

UWV (2017), UWV Kennisverslag 2017-2, Werkloze 50-plussers en uitzendwerk, Met uitzendwerk meer kans op een niet-uitzendbaan, maart 2017, Amsterdam.

UWV (2017), UWV Arbeidsmarktanalyse 2017, april 2017, Amsterdam.

UWV (2015-2017), Rapportage WW 50-plus, Amsterdam.

UWV (2016-2017), UWV Barometer 50-plus, Amsterdam.

UWV (2017), Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen, maart 2017, Amsterdam.

UWV (2017), Nieuwsflits Arbeidsmarkt, April 2017, Amsterdam.

Volkskrant (2015), Flink minder salaris voor werklozen die weer een baan vinden, 1 oktober 2015, Amsterdam.

Wetenschappelijk Bureau 50-plus (2016), Verslag symposium 'ouderen op de arbeidsmarkt', 23 januari 2016, Utrecht.