

# EVALUATIE MAATWERKREGELING DUURZAME INZETBAARHEID & EERDER UITTREDEN (MDIEU)

---

## Eindrapportage

Mark den Hartog

Arie Gelderblom

Yvonne Prince

Luke van der Stelt



# COLOFON

---

**DIT IS EEN UITGAVE VAN**

**SEOR BV**

**© SEOR BV / ROTTERDAM, APRIL 2026**

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

# INHOUDSOPGAVE

---

<b>SAMENVATTING EN CONCLUSIES</b>		<b>I</b>
<b>1</b>	<b>DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK</b>	<b>1</b>
1.1	Achtergrond	1
1.2	Korte schets van de regeling	1
1.3	Overgang naar akkoord “Gezond naar het pensioen”	3
1.4	Beleidstheorie en onderzoeksvragen	4
1.5	Opzet eindevaluatie MDIEU-regeling	6
1.6	Leeswijzer	7
<b>2</b>	<b>PROCES</b>	<b>8</b>
2.1	Inleiding	8
2.2	Bekendheid, aanvraagproces en beoordelingsproces	8
2.3	Uitvoering en verantwoordingsproces	12
<b>3</b>	<b>GEBRUIK VAN DE REGELING</b>	<b>15</b>
3.1	Inleiding	15
3.2	Bereik sectoranalyses	15
3.3	Bereik activiteitenplannen sectoren	16
3.4	Bereik activiteitenplannen bedrijven	18
3.5	Verhouding duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	20
<b>4</b>	<b>ALGEMENE ONTWIKKELINGEN DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN</b>	<b>22</b>
4.1	Inleiding	23
4.2	Ontwikkelingen DI-indicatoren werknemers	23
4.3	Knelpunten om gezond pensioen te bereiken	28
4.4	Factoren die helpen om gezond pensioen te halen	30
4.5	Ontwikkeling pensioenleeftijd	30
4.6	Ontwikkeling CAO-afspraken	32
<b>5</b>	<b>DUURZAME INZETBAARHEID: BEREIK</b>	<b>33</b>

5.1	Inleiding	34
5.2	Typen activiteiten sectoren	34
5.3	Bereik sectoractiviteiten per interventie	35
5.4	Deelnemende bedrijven	37
5.5	Netto bereik: kenmerken van de deelnemende werknemers	39
5.6	Deelname aan vervolgactiviteiten	41
<b>6</b>	<b>DUURZAME INZETBAARHEID: EFFECTEN</b>	<b>44</b>
6.1	Inleiding	45
6.2	Additionaliteit DI-Activiteiten	45
6.3	Oordelen over mate van succes	47
6.4	Sectoren	48
6.5	Bedrijven	51
6.6	Succes- en faalfactoren	54
6.7	Individueen	61
<b>7</b>	<b>ONDERDEEL EERDER UITTREDEN: BEREIK</b>	<b>65</b>
7.1	Inleiding	65
7.2	Aanbod- en deelnamegraad	66
7.3	Informatievoorziening richting deelnemers RVU en rol werkgever	66
7.4	Wordt de gewenste doelgroep bereikt? (netto bereik)	67
<b>8</b>	<b>ONDERDEEL EERDER UITTREDEN: EFFECTEN</b>	<b>73</b>
8.1	Inleiding	74
8.2	Additionaliteit	74
8.3	Effecten eerder uittreden	79
<b>9</b>	<b>VERVOLG DI- EN EU-ACTIVITEITEN</b>	<b>88</b>
9.1	Vervolg DI-activiteiten binnen en na MDIEU	88
9.2	Beleid rondom eerder uittreden na MDIEU-project(en)	96
9.3	Bronaanpak	98
<b>I</b>	<b>ONDERZOEKSVERANTWOORDING</b>	<b>102</b>
<b>II</b>	<b>TABELLENBIJLAGE</b>	<b>109</b>

# SAMENVATTING EN CONCLUSIES

---

## *Achtergrond*

Het kabinet bereikte op 5 juni 2019 een akkoord met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Een van de (overgangs)maatregelen die hieruit voortvloeide, was de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). De MDIEU was van kracht in de periode 2021-2025. Het hoofddoel van deze regeling was dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken.

De MDIEU was een subsidieregeling die bestond uit twee onderdelen. Het onderdeel duurzame inzetbaarheid (DI) had tot doel om een impuls te geven aan het duurzame inzetbaarheidsbeleid, zodat duurzame inzetbaarheid een vanzelfsprekend onderdeel wordt van personeelsbeleid en werkenden eigen regie (kunnen) gaan voeren. Tegelijkertijd is niet iedereen in de gelegenheid geweest om zich voor te bereiden op de hogere AOW-leeftijd. Daarom bood het onderdeel eerder uittreden (EU) tijdelijke financiële ondersteuning aan sectoren en bedrijven om een regeling voor vervroegde uitreding (hierna: RVU) aan te bieden aan een groep oudere werknemers die moeite hebben om gezond werkend hun pensioen te bereiken.

Om deze doelen te bereiken, moet een aantal stappen in een beleidsketen succesvol worden doorlopen. Het resultaat van de ene schakel in de keten is bepalend voor het resultaat van de volgende schakels. Om voldoende sectoren, werkgevers en werkenden te bereiken (bruto bereik) is het bijvoorbeeld van belang dat het uitvoeringsproces (denk aan de voorlichting en het aanvraagproces) goed verloopt. Cruciaal voor de impact van de regeling is dat de werkgevers en werkenden zijn bereikt die dit het meeste nodig hebben (netto bereik), anders niet bereikt zouden worden met beleid op dit terrein (additionaliteit), en dat de gesubsidieerde activiteiten effectief zijn in het behalen van de doelen (effectiviteit). De MDIEU is gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd vanuit deze beleidsketen. De voorliggende eindrapportage is de laatste in een reeks van 5 eerder verschenen publicaties.

## *Bevindingen*

### *In welke mate is de regeling gebruikt?*

De regeling had een budget van 964 miljoen euro voor vijf jaar. Er waren vijf tijdvakken voor sectorale samenwerkingsverbanden en drie tijdvakken voor individuele arbeidsorganisaties (hierna: bedrijven). Sectoren konden subsidie aanvragen voor een sectoranalyse. In totaal is voor 529 miljoen euro subsidie verleend aan 107 sectorale projecten. Deze 107 projecten zijn uitgevoerd in 60 “unieke” sectoren. Met de openstelling van de regeling voor individuele bedrijven werd 289 miljoen euro subsidie verleend aan 727 individuele bedrijven. Er was veel animo voor de bedrijventijdvakken en het budget werd sterk overvraagd.

De sectorale opzet van de regeling, met een belangrijke rol voor de sociale partners, heeft er mede voor gezorgd dat grote delen van de arbeidsmarkt werden bereikt. Een grove inschatting is dat meer dan de helft van de werknemers onder een sector met een sectoraal MDIEU-project viel (de feitelijke deelname aan activiteiten is uiteraard lager). De keerzijde was dat sectoren met een lage organisatiegraad en weinig sociale infrastructuur op sectorniveau (hierdoor) minder werden bereikt. Bedrijven die buiten de sectorale structuren vielen, werden eveneens niet of moeilijk bereikt. Ook de reikwijdte van de bedrijventijdvakken was vrij hoog. Naar schatting viel ongeveer 16% van alle werknemers in Nederland onder een bedrijfsproject. Dit is deels overlappend met de werknemers die via sectorale projecten zijn bereikt en mag daardoor niet worden opgeteld.

### *Hoe verliep het uitvoeringsproces?*

De procesevaluatie wijst uit dat de uitvoering en informatievoorziening van het aanvraag- en beoordelingsproces over het algemeen positief werden beoordeeld door sectoren en bedrijven. Minder tevreden was men over de (lange) duur van de procedure en de (hoge) administratieve lasten. Het leerproces en de complexiteit en veelomvattendheid van de regeling speelde hierin zeker een rol. In de bedrijventijdvakken bemoeilijkte de onervarenheid van aanvragers en een (te) brede invulling door de aanvragers van het begrip duurzame inzetbaarheid het beoordelingsproces. Doordat de regeling maatwerk bood kwam de beoordeling van aanvragen bij grote volumes bovendien onder grote druk te staan. Ook het verantwoordingsproces is over het algemeen als positief beoordeeld, met uitzondering van de administratieve lasten hiervan. Zeker in het licht van de complexiteit en veelomvattendheid van de regeling is het positief dat sectoren en bedrijven in grote mate positief waren over het contact en de dienstverlening vanuit UVB/SZW, evenals de informatievoorziening.

### *Duurzame inzetbaarheid*

#### *Wat voor type DI-interventies werden ingezet en hoeveel werknemers werden daarmee bereikt?*

Alle 107 sectorale projecten en 727 bedrijfsprojecten ontvingen subsidie voor DI-activiteiten. Veel voorkomende activiteiten zijn workshops/trainingen, advies en coaching, onderzoek, gezondheids- en inzetbaarheidschecks, webinars/e-learning en communicatie/voorlichting. Op basis van een ruwe schatting (op grond van een aantal einddeclaraties van sectorale projecten) ligt de gemiddelde deelname per project bij individuele interventies het hoogste bij gezondheids-/inzetbaarheidschecks en workshops/trainingen. Bij workshops en trainingen ligt dit op ongeveer 3% van de werkgelegenheid in de geselecteerde sectoren en voor de gezondheids- en inzetbaarheidschecks nog iets hoger. De deelname aan advies/coaching ligt op ongeveer 2%. Daarnaast worden in een aantal sectoren op uitgebreide schaal websites, apps en nieuwsbrieven benut, die een hoog bereik hebben.

#### *Werden de sectoren en mensen bereikt die dit het hardste nodig hebben?*

Een belangrijk onderdeel van de MDIEU is dat vooral bedrijven en werknemers deelnemen die dit het meeste nodig hebben, en die anders niet waren bereikt met beleid op dit terrein. Een eerste stap hierin is dat sectoren en bedrijven waar de problematiek relatief groot is gebruik maken van de regeling. Bij de deelnemende sectoren zijn de knelpunten rond duurzame inzetbaarheid per saldo inderdaad iets groter, al zijn de verschillen met het landelijke gemiddelde relatief klein. In het verlengde hiervan geldt dat tenminste een deel van de niet-deelnemende sectoren, ook duidelijk te maken heeft met problemen op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Positief is dat met het openstellen van de bedrijventijdvakken ook enkele sectoren werden bereikt waar het bereik tot dat moment beperkt was.

Een tweede stap is dat DI-activiteiten *binnen* sectoren en bedrijven worden gericht op groepen die dit het meest nodig hebben. Want hoewel duurzame inzetbaarheid voor iedereen van belang is, zijn sommige groepen kwetsbaarder, zoals lager opgeleiden, mensen met fysiek of geestelijk zwaar werk, mensen met een zwakkere gezondheid, flexwerkers en ouderen. Het is daarom belangrijk dat deze groepen minimaal evenredig, of beter nog meer dan evenredig, worden bereikt. Positief is dat er relatief veel ouderen zijn onder de deelnemers aan DI-activiteiten. Aan de andere kant zijn flexwerkers sterk ondervertegenwoordigd. Ook bedrijven in het MKB doen relatief weinig mee aan DI-activiteiten in de sector, en lopen in de deelname in de bedrijventijdvakken nog verder achter. Andere kwetsbaardere groepen, zoals degenen die niet hoogopgeleid zijn en mensen met een lager ingeschatte eigen gezondheid, zijn ongeveer evenredig vertegenwoordigd. In vergelijking met RVU-deelnemers in dezelfde sectoren, verrichten de DI-deelnemers bovendien veel minder vaak fysiek zwaar werk. Dit laat zien dat het slechts ten dele zo is dat DI-maatregelen dezelfde typen groepen bereiken als die nu gebruik

maken van de RVU.<sup>1</sup> Sommige kwetsbaardere groepen werden dus beter bereikt (zoals ouderen) dan andere (zoals flexwerkers en degenen met fysiek zwaar werk).

### *In hoeverre zijn de gesubsidieerde activiteiten additioneel door de subsidie?*

Het is van belang dat sectoren en bedrijven door de MDIEU een daadwerkelijke impuls hebben gegeven aan hun DI-beleid, en dit anders niet of in mindere mate hadden gedaan. Bij zowel de gesubsidieerde projecten van sectoren als bedrijven geven projectleiders aan dat de subsidie deels is gebruikt voor het subsidiëren van reeds geplande activiteiten, maar dat zeker ook sprake is van additionaliteit omdat de subsidie is benut voor het intensiveren van activiteiten en het ontwikkelen van nieuwe activiteiten.

### *Wat zijn de effecten van deelname aan gesubsidieerde activiteiten?*

Belangrijk in de beleidsketen is dat de instrumenten effectief zijn. Projectleiders van zowel sectoren als bedrijven zijn positief over de effecten van de MDIEU. Zij geven de projecten een ruime voldoende wat betreft de mate van succes. De effecten worden vooral aan het begin van de effectketen hoger ingeschat, zoals bij bewustwording en bereidheid tot actie. Over bijvoorbeeld de invloed op arbeidsmobiliteit of de afname van zwaar werk is men veel voorzichtiger. Tevens benadrukt men dat duurzame inzetbaarheid een lange adem vereist.

Ook deelnemende werknemers en deelnemende werkgevers in sectoractiviteiten zijn positief over de DI-activiteiten en geven de activiteiten een ruime voldoende als rapportcijfer. Een redelijk deel van de deelnemende werknemers geeft aan dat de activiteiten bijdragen aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. De effecten verderop in de effectketen lijken echter beperkt. Voor werknemers die deelnamen aan een (nieuwe) DI-activiteit, en waar wij DI-indicatoren voor en na de activiteit konden vergelijken, worden weinig effecten gevonden. Er zijn weinig aanwijzingen dat zij bijvoorbeeld beter kunnen voldoen aan de fysieke en/of psychische eisen van hun werk, of beter presteren in hun werk.

### *Wat zijn mogelijke succes- en faalfactoren van de projecten?*

Projectleiders benadrukken het belang van het afstemmen van communicatiemiddelen en activiteiten op de doelgroep, goed projectmanagement, vooraf een goede inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden, het doorlopend evalueren en bijsturen van het project, en een laagdrempelige aanpak, zoals een persoonlijke aanpak richting bedrijven en aanwezigheid op de werkvloer. Een belangrijke faalfactor is een gebrek aan tijd, zowel bij werkgevers als werknemers. Ook een complexe term als “duurzame inzetbaarheid” wordt soms gezien als een belemmering. Het belang hiervan is ook lastig over te brengen. Het gaat toch veel over anticiperen op de toekomst, terwijl er vaak pas aandacht voor is als het een acuut probleem wordt.

Er zijn weinig aanwijzingen dat de ene interventie positiever wordt beoordeeld dan de andere. Verschillende interventies kennen ieder weer eigen voor- en nadelen. Projectleiders en werknemers beoordelen verschillende typen activiteiten op vergelijkbare (en positieve) wijze. Het blijkt vooral van belang dat de activiteit voldoende aansluit bij de behoeften van de werknemers en werkgevers. Het maatwerk-karakter van de regeling bood hier ruimte voor. Met de MDIEU-regeling hebben sectoren en bedrijven kunnen leren van de opzet van DI-activiteiten. Succesvolle activiteiten worden voortgezet en/of uitgebreid, minder succesvolle activiteiten afgebouwd.

### *Wat is de impact van de gesubsidieerde activiteiten (meer lange termijn)?*

Heeft dit er uiteindelijk toe geleid dat meer werkenden gemotiveerd, gezond en productief de AOW-leeftijd halen? Alles samengenomen zijn er weinig aanwijzingen dat de activiteiten leiden tot een hogere

---

<sup>1</sup> Hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat bij de DI-deelnemers niet verwacht hoeft te worden dat ze vergelijkbaar zijn met RVU-deelnemers, omdat het bij de RVU om afgebakende selectieve groepen gaat, terwijl duurzame inzetbaarheid voor alle groepen van belang is. Het is echter wel belangrijk dat het profiel van RVU-deelnemers voldoende terug te vinden is bij de DI-deelnemers omdat de RVU bij uitstek bedoeld is om kwetsbare groepen te bereiken.

(of lagere) uittreedleeftijd. Zo stijgt na deelname aan een DI-activiteit de leeftijd tot wanneer men verwacht door te kunnen en willen werken maar beperkt. Dit spoort met een directe vraag aan DI-deelnemers, waaruit blijkt dat zij door deelname niet verwachten langer door te werken. Ook allerlei algemene indicatoren over (knelpunten rond) duurzame inzetbaarheid zijn niet sterk veranderd in de periode dat de MDIEU van kracht was. Dit geldt zowel voor indicatoren op macroniveau, maar ook binnen de sectoren die van MDIEU gebruik hebben gemaakt en bij deelnemers aan interventies.

Een ander doel van de MDIEU is dat de in gang gezette veranderingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid vanzelfsprekend worden en blijvend verankerd raken. In dat licht is het positief dat de MDIEU volgens projectleiders een bijdrage heeft geleverd aan cultuurverandering in de sector, en nog sterker in de bedrijven van het bedrijventijdvak. Ook positief is dat werknemers die aan DI-activiteiten deelnamen vaak nog hebben deelgenomen aan latere interventies. Dit wijst erop dat de deelname aan de DI-activiteiten meer dan een eenmalige exercitie was.

Tegelijkertijd wordt ook door sectoren en bedrijven aangegeven dat men er nog niet is. Sectoren en bedrijven geven in grote mate aan dat het ook na 2025 in veel beroepen lastig is om de AOW-leeftijd te halen. Technologische innovaties hebben zeker een rol te spelen in het verminderen van zwaar werk in de sectoren, maar lossen het probleem (op de korte termijn) niet op. Positief is dan ook dat veel DI-activiteiten in sectoren en bedrijven ook na MDIEU worden voortgezet. Daarbij is sprake van een mix van continuering en aanpassingen. Een belangrijk aandachtspunt is dat continuering en aandacht voor DI-beleid na MDIEU in sectoren sterk afhangt van financiële kaders die er (wel of niet) zijn om middelen hiervoor te reserveren. Een deel van de sectoren die door de MDIEU een impuls hebben kunnen geven aan hun duurzame inzetbaarheidsbeleid verwacht financiële knelpunten.

## *Eerder uittreden*

### *Hoeveel sectoren en bedrijven maakten gebruik van subsidie voor een RVU?*

Het onderdeel Eerder Uittreden (de RVU-regelingen) had een minstens zo belangrijk aandeel in de MDIEU-projecten. Sectoren – en bedrijven binnen sectoren – hadden hiermee de mogelijkheid om aan een bepaalde groep werknemers de optie voor vervroegd uittreden aan te bieden. Ongeveer de helft van de sectorale projecten maakte gebruik van de subsidie voor een RVU. In deze sectoren is de RVU soms ook bepalend voor de inspanningen op duurzame inzetbaarheid: zij nemen de RVU-subsidie als uitgangspunt en berekenen vervolgens hoeveel de minimale subsidie voor DI moet zijn. Als gekozen werd voor een RVU ging het vaak om een aandeel in het totale subsidiebedrag hoger dan 70% (het RVU-deel was gemaximeerd op 75%). Bedrijven maakten minder gebruik van de subsidiëring van een RVU; 93 van de 727 projecten deden dit. Het aandeel in de subsidie bedroeg dan vaak minder dan 50%.

### *Hoeveel werknemers maakten er (naar verwachting) gebruik van de RVU?*

Hoeveel werknemers gebruikmaakten van de RVU werd (mede) bepaald door hoe ruim de criteria voor deelname werden geformuleerd. Zo werd bij de aanvragen verwacht dat er gedurende de looptijd van MDIEU (2021-2025) in totaal ongeveer 100.000 werknemers in aanmerking kwamen voor een sector-RVU, op een totaal van ruim 250.000 werknemers die tijdens de projectduur de minimumleeftijd voor een RVU bereikt(e) of al bereikt hadden. Deze “aanbodgraad” bedraagt ongeveer 40%. Sectoren verwachtten dat ongeveer 25% van de groep die in aanmerking kwam, naar schatting 25.000 werknemers, ook gebruik zou maken van de RVU. De eerste einddeclaraties met daarin gerealiseerde aantallen RVU-deelnemers wijzen op een lagere deelname dan vooraf werd verwacht.

### *Zijn de gewenste doelgroepen bereikt?*

Cruciaal is dat met de gesubsidieerde RVU-regelingen degenen worden bereikt die de meeste moeite hebben om gezond hun pensioen te bereiken, en in het verlengde daarvan dus werknemers met fysiek of geestelijk zware beroepen. Idealiter worden werknemers bereikt die zonder RVU hun pensioen niet op een gezonde manier weten te bereiken; mensen die met een verslechterde gezondheid zouden (moeten) doorwerken tot hun pensioen, of ziek uitvallen. Deelname aan de RVU wordt in eerste instantie bepaald door de afbakening van de doelgroep. Vervolgens was in de praktijk het initiatief aan

de werknemer om gebruik te maken van de regeling (de werkgever speelt in deze keuze een bescheiden rol).

Positief is dat zwaarte van het werk en de gezondheid een duidelijke rol spelen bij de keuze om aan de RVU deel te nemen. Toch is dat niet voor iedereen het geval. Een belangrijk deel van de deelnemers maakt gebruik van de regeling vanuit een positievere reden: om van het pensioen te kunnen gaan genieten, nu het nog kan, of omdat men al lang genoeg heeft gewerkt.

Verder zijn deelnemers (in vergelijking met niet-deelnemers) relatief vaak werkzaam in een baan met een modaal uurloon, op een voltijddienstverband. Deelnemers zijn relatief vaak terug te vinden in het midden van de inkomensverdeling. Belangrijke reden hiervoor is dat beter betaalde functies via de RVU-criteria in veel sectoren zijn uitgesloten van deelname. Tegelijkertijd zijn werknemers uit de lagere inkomensgroepen terughoudender om deel te nemen vanwege de financiële situatie. Het hebben van een (afbetaald) koophuis speelt een belangrijke rol in dit financiële plaatje. Verder zijn deelnemers relatief vaak man en samenwonend, en relatief weinig hoger opgeleid. Deelnemers zijn tevens relatief weinig werkzaam bij kleine bedrijven.

#### *In hoeverre waren de gesubsidieerde RVU-regelingen additioneel?*

Doel van de MDIEU was om financiële knelpunten bij sectoren en bedrijven te adresseren zodat werknemers eerder konden stoppen, waar dit anders niet het geval zou zijn geweest. Belangrijk in de beoordeling van de subsidiëring van de RVU-regelingen is dan ook dat vooral werknemers bereikt zijn die zonder de regeling niet eerder waren gestopt (weinig *deadweight loss*).

De eerste vraag die daarachter ligt is of er door de MDIEU meer en/of ruimere RVU-regelingen zijn opgezet, dan zonder de MDIEU het geval zou zijn geweest. Meerdere bronnen wijzen in de richting dat RVU-regelingen in veel sectoren ook zonder de MDIEU tot stand waren gekomen. Wel bestaat de verwachting dat er zonder de MDIEU minder werknemers zouden kunnen deelnemen.

#### *In hoeverre traden werknemers door de RVU eerder uit?*

Een tweede vraag is of mensen door de RVU eerder uittreden in vergelijking met de situatie zonder RVU. De RVU lijkt wel meer additioneel te zijn op dit individuele niveau, met name in termen van het moment van uittreden. Zowel op basis van zelfrapportage als een vergelijking met een ouder leeftijdscohort – met een sterk vergelijkbaar profiel aan de RVU-deelnemers maar zonder RVU – blijkt de lengte van het vroegpensioen langer dan zonder de RVU-regeling het geval zou zijn geweest. Lang niet iedereen zou hebben doorgewerkt tot de AOW-leeftijd, maar gemiddeld treedt men wel eerder uit. Tegelijkertijd worden er geen aanwijzingen gevonden dat RVU-deelnemers zonder RVU in grote mate zouden uitstromen naar een uitkering, of dat zij via alternatieve routes, zoals deeltijdwerken, geleidelijk zouden afbouwen richting pensioen. Al met al lijken de door de MDIEU gesubsidieerde sectorale RVU-regelingen de gemiddelde uittreedleeftijd op macroniveau met ongeveer 1 maand te hebben teruggebracht.

#### *Wat zijn de effecten van deelname aan de RVU op gezondheid en inkomen?*

Voor de effectiviteit is van belang dat RVU-deelnemers *door de regeling* gezond de AOW-leeftijd bereiken (terwijl ze dat anders niet of in mindere mate hadden gedaan). Dit betekent dat deelnemers een betere (of minder slechte) gezondheid hebben dankzij de uittreding in vergelijking met de situatie dat ze hadden blijven werken. Hier zijn sterke aanwijzingen voor.

Deelnemers beoordelen de effecten van de RVU op hun gezondheid duidelijk als positief. Zij geven aan dat ze *door het stoppen met werken* minder problemen hebben op fysiek vlak, maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger; minder psychische klachten; minder vaak zorgen). Dit beeld verandert niet op de wat langere termijn (1 tot 2 jaar later). Specifiek voor RVU-deelnemers met gezondheidsklachten geldt dat zij een grote verbetering zien in hun gezondheid nadat zij langer zijn gestopt met werken en dat hun (zelf-gerapporteerde) gezondheid niet langer achterblijft bij de gemiddelde RVU-deelnemer. Ook geven RVU-deelnemers met gezondheidsklachten (en ook met zwaar werk) in grote mate aan dat

de RVU hen heeft gebracht wat zij ervan verwachtten. Er worden ook positieve effecten gevonden van RVU-deelname op de zorgkosten (voor zorg binnen de basisverzekering). Het effect op zorgkosten treedt direct in het jaar van de RVU op, en is ook nog zichtbaar in de jaren daarop. Het effect op de totale zorgkosten is voor een groot deel toe te schrijven aan het effect op de kosten die worden gemaakt aan ziekenhuisbezoeken.

De impact van eerder uittreden met de RVU op de situatie van rondkomen is voor de meesten beperkt. Voor het gros van de deelnemers is de situatie van rondkomen voor en na de start ongewijzigd en (voldoende) goed. Een deel van de RVU-deelnemers ging er weliswaar op achteruit, echter konden maar weinigen (zeer) moeilijk rondkomen en bovendien geven zij in grote mate aan dat zij de financiële consequenties vonden meevallen. De pijn lijkt vooral te zitten bij een beperkt deel van de RVU-deelnemers die na de RVU een (zeer) moeilijke situatie van rondkomen hadden. Dit zijn relatief gezien vaker mensen met een mindere gezondheid. Deze RVU-deelnemers vonden de financiële consequenties van de RVU vaak ook niet meevallen. Positief is dat de situatie voor een groot deel van hen 1-2 jaar na de start van de RVU wel is verbeterd. Al typeert vrijwel niemand van hen de nieuwe situatie als (zeer) makkelijk, maar meestal als “niet moeilijk en niet makkelijk”.

### *Hoe is de doorwerking van de gesubsidieerde RVU-regelingen na 2025?*

Naar verwachting kent een groot deel van de sectoren met een gesubsidieerde RVU-regeling ook na afloop van de MDIEU een sectorale RVU-regeling. Er worden waarschijnlijk wel aanpassingen gepleegd aan de RVU-regelingen. Naar verwachting zal dit er per saldo toe leiden dat er evenveel of minder werkenden in aanmerking komen voor een RVU. Van een (groot) deel van de gesubsidieerde bedrijfs-RVU's wordt verwacht dat deze na de MDIEU ophouden te bestaan. Voor deze bedrijven geldt in grote mate dat zij actief zijn in sectoren die na de MDIEU een sector-RVU hebben. Dit wijst erop dat een deel van de werknemers van deze bedrijven (waarschijnlijk) van deze sector-RVU's gebruik kan maken.

### *Algemene leerpunten uit de regeling*

Als slot volgen enkele aandachtspunten vanuit de ervaringen die met de regeling zijn opgedaan:

- De sectorale opzet van de regeling heeft gezorgd voor een groot bereik. Veel sectoren zijn (goed) bereikt. Een voorwaarde is echter wel een bepaalde sectorale infrastructuur, wat in sommige sectoren minder aanwezig is. Ook het vervolg van DI-activiteiten bij sectoren die aan de MDIEU hebben deelgenomen hangt voor een belangrijk deel af van de mate waarin sociale partners samenwerken en tot nieuwe afspraken komen en nieuwe financiering beschikbaar komt.
- Het maatwerkidee van de regeling gaf veel ruimte om in te spelen op de behoeften van werknemers en werkgevers, wat als een belangrijke voorwaarde voor succes van maatregelen wordt gezien. De keerzijde is dat dit leidt tot een veelomvattende en complexe regeling in de uitvoering, zeker in het geval van de bedrijventijdvakken, waar een groot aantal bedrijven aanvragen heeft ingediend.
- Flexwerkers (en zzp'ers) zijn sterk ondervertegenwoordigd in de deelname aan DI-activiteiten, maar vormen juist een groot en kwetsbaar onderdeel van de arbeidsmarkt (op DI-terrein). Werkgevers voelen hier minder directe verantwoordelijkheid voor.
- Zowel bij DI-activiteiten als de RVU is het lastig om dergelijke maatregelen zodanig in te richten dat met name de meest kwetsbare groepen worden bereikt. Het is daarom belangrijk dat ook bij toekomstige maatregelen dit voortdurend wordt gemonitord.
- De MDIEU heeft zeker geholpen om het onderwerp verder op de kaart te zetten (bewustwording en kennis), en acties te ontwikkelen, maar vergaande doorwerking en aanpassing in gedrag en cultuur vraagt veel. De effecten zijn veel meer beperkt in termen van vermindering van zware werkomstandigheden, en de leeftijd tot wanneer men verwacht te kunnen en willen doorwerken. De problematiek rondom DI vereist dus ook na MDIEU veel aandacht en is een zaak van lange adem.
- Een specifieke meerwaarde van de MDIEU was de directe koppeling van eerder uittreden met preventief beleid. Bij toekomstige regelingen rond eerder uittreden is het belangrijk om deze koppeling vast te houden.

# 1 DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

---

## 1.1 ACHTERGROND

Het kabinet bereikte op 5 juni 2019 een akkoord met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Een van de maatregelen die hieruit voortvloeide was de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Het doel van deze regeling was dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. Sociale partners in sectoren konden vanaf 2021 tot en met 2024 in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen om een impuls te geven aan beleid en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang van werkend leven naar pensioen. Ook individuele arbeidsorganisaties zoals bedrijven en stichtingen (hierna genoemd bedrijven) konden hiervoor sinds 2023 (en tot en met 2024) een subsidieaanvraag indienen.

De maatwerkregeling bestond uit twee onderdelen. Het onderdeel duurzame inzetbaarheid (DI) had tot doel om duurzame inzetbaarheid te stimuleren en er op die manier voor te zorgen dat meer mensen gezond werkend de AOW-leeftijd halen. Maar niet iedereen is in de gelegenheid geweest om zich voor te bereiden op de hogere AOW-leeftijd. Daarom ondersteunde het onderdeel eerder uittreden (EU) van de regeling sectoren en bedrijven om een regeling voor vervroegde uitreding aan te bieden aan de groep oudere werknemers die moeite hebben om gezond werkend hun pensioen te bereiken.

## 1.2 KORTE SCHETS VAN DE REGELING

### *Maatwerkregeling met 964 miljoen budget, verdeeld over acht tijdvakken in vijf jaar*

De regeling had een budget van € 964 miljoen voor een periode van vijf jaar en had betrekking op de periode 2021 tot en met 2025.<sup>2</sup> Er waren in totaal acht aanvraagtijdvakken voor een subsidie voor activiteitenplannen: vijf tijdvakken voor sectorale samenwerkingsverbanden en drie tijdvakken voor bedrijven. Daarnaast konden sectoren vijf keer subsidie aanvragen voor een (update van de) sectoranalyse. Voor bedrijven gold dat zij hun subsidie voor de bedrijfsanalyse aanvroegen op het moment dat zij ook de subsidie voor hun activiteitenplan aanvroegen. Bij sectoren verliep dit gescheiden van elkaar.

### *Aanvragers dienden een activiteitenplan in gebaseerd op een probleemanalyse*

Sectorale samenwerkingsverbanden en bedrijven stelden een activiteitenplan op, gebaseerd op een analyse van de problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector of het bedrijf. Er bestonden vijf subsidiabele thema's, waarin de activiteiten moesten passen:

- A. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- B. Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- C. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden

---

<sup>2</sup> Van het beschikbare budget van 1 miljard euro uit het pensioenakkoord is 36 miljoen euro gereserveerd voor subsidiëring van relevante initiatieven met een boven-sectoraal karakter. Deze boven-sectorale initiatieven vallen buiten de reikwijdte van de evaluatie.

- D. Het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan
- E. Het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden (RVU's)

Thema's A tot en met D vallen onder duurzame inzetbaarheid. Er was een [menukaart MDIEU](#) beschikbaar voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid met voorbeelden van activiteiten die voor subsidie in aanmerking konden komen.

Thema E heeft betrekking op eerder uittreden. Sectoren en bedrijven konden subsidie ontvangen voor een RVU-regeling die aansloot bij de wettelijke voorwaarden die werden gesteld aan de vrijstelling van de RVU-heffing.<sup>3</sup> Zo kwamen alleen regelingen binnen de drie jaar voor AOW-leeftijd voor subsidie in aanmerking. Op een aantal vlakken waren de voorwaarden voor de subsidie strenger dan die voor de vrijstelling van de RVU-heffing. Zo mochten de RVU-regelingen niet generiek voor alle oudere werknemers openstaan. Samenwerkingsverbanden en bedrijven dienden de keuze voor een specifieke groep oudere werknemers in hun sector die in aanmerking komt voor de RVU te onderbouwen met een analyse. Voorts gold dat er alleen subsidie mogelijk was als deze op de drempelvrijstelling was geijkt.<sup>4</sup>

#### *Bedrijfsaanvragen in sectoren met een sectoraal MDIEU-project*

Met de openstelling van de regeling voor individuele bedrijven ontstond er de mogelijkheid dat bedrijven actief in sectoren met een sectoraal MDIEU-project óók een individuele aanvraag indienden. Om overlap te voorkomen moesten de (DI-)activiteiten die het bedrijf voorstelde aanvullend zijn op de activiteiten die reeds met het sectorale project werden gesubsidieerd. Het bedrijf kon ook subsidie voor een RVU aanvragen. Uitvoering Van Beleid (hierna: UVB) toetste dan of voor de RVU-deelnemer geen dubbele subsidie werd gegeven (voor zowel het bedrijf als de sector).

#### *Aanvragers konden niet enkel subsidie ontvangen voor een RVU-regeling; DI-activiteiten verplicht*

Activiteitenplannen die enkel gericht zijn op eerder uittreden kwamen niet voor subsidie in aanmerking; activiteitenplannen die enkel gericht zijn op duurzame inzetbaarheid wel. Per project is maximaal 75% beschikbaar voor maatregelen gericht op het wegnemen van financiële knelpunten bij het aanbieden van een RVU-uitkering om eerder uit te treden (EU) en minimaal 25% voor investeringen in duurzame inzetbaarheid (DI). Overige criteria zijn terug te vinden in onderstaande kader.

---

<sup>3</sup> Het ging specifiek om een tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) zoals geregeld met de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

<sup>4</sup> Voor de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing was een drempelvrijstelling bepaald. Concreet betekende dit dat over een RVU-uitkering tot een bepaald bedrag per maand (de drempelvrijstelling) en in de periode tot drie jaar voorafgaand aan de AOW geen pseudo-eindheffing verschuldigd was. In het geval de RVU-uitkering hoger was dan de drempelvrijstelling of eerder inging dan drie jaar voor de AOW, dan was over het meerdere wel 52% pseudo-eindheffing verschuldigd. De drempelvrijstelling bedroeg in 2021 €1.847 bruto per maand en werd over de periode 2021-2025 jaarlijks geïndexeerd. Dit bedrag is netto even hoog als een netto AOW-uitkering.

## Kader 1.1 Belangrijke criteria voor deelname

- Er kon subsidie aangevraagd worden door sectorale samenwerkingsverbanden en individuele arbeidsorganisaties. Een samenwerkingsverband bestaat uit ten minste één werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie. Andere organisaties in een sector, zoals O&O-fondsen en brancheorganisaties, konden zich ook aansluiten bij een samenwerkingsverband.
- De plannen uit het activiteitenplan moesten gebaseerd zijn op de uitkomsten van een sector- of bedrijfsanalyse.
- Minimaal 25% van het aan te vragen subsidiebedrag moest betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid.
- De aangevraagde subsidie moest minimaal € 75.000 bedragen.<sup>5</sup>
- De subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid mocht maximaal 50% van de subsidiabele kosten bedragen (er werd van aanvragers een eigen bijdrage van minimaal 50% gevraagd).
- De subsidie voor het onderdeel eerder uittreden mocht maximaal 25% van de subsidiabele kosten bedragen (er werd van aanvragers een eigen bijdrage van minimaal 75% gevraagd).

## 1.3 OVERGANG NAAR AKKOORD “GEZOND NAAR HET PENSOEN”

De MDIEU en vrijstelling van de RVU-heffing liepen eind 2025 af. Deze maatregelen hadden een tijdelijk karakter en waren bedoeld als overgangsmaatregelen. Op 18 oktober 2024 bereikten het kabinet en sociale partners een akkoord over het vervolg op de tijdelijke afspraken uit het Pensioenakkoord rond gezond doorwerken tot het pensioen.

Een belangrijk onderdeel van het akkoord “Gezond naar het pensioen” is dat de RVU-drempelvrijstelling structureel wordt gemaakt. Daarbij is afgesproken dat RVU-regelingen gericht moeten worden ingezet voor werknemers met belastende functies of werkzaamheden. Cao-partijen dienen de doelgroep van de regeling te onderbouwen met objectieve criteria en de regeling te koppelen aan beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Tevens wordt de fiscale ruimte voor RVU-uitkeringen verruimd met een aanvullend vrijgesteld bedrag van €300 per maand bovenop het bestaande drempelbedrag. Dit is bedoeld voor knellende gevallen. Zowel de drempelvrijstelling, als het aanvullend bedrag, worden jaarlijks geïndexeerd.

Naast deze afspraken over eerder uittreden hebben kabinet en sociale partners afgesproken om gezamenlijk te werken aan een bredere agenda voor duurzame inzetbaarheid. Deze agenda richt zich onder meer op, zwaar werk minder zwaar maken (bronaanpak), het verminderen van de (langdurige) belasting door zwaar werk en het bevorderen van tijdelijke mobiliteit naar lichtere functies. Er zal daarbij specifieke aandacht komen voor werkgevers in het MKB. Ook worden de mogelijkheden en belemmeringen onderzocht die een geleidelijke overgang van werk naar pensioen ondersteunen, zoals verlofsparen of vitaliteitspacten.

Tot slot is afgesproken dat de inzet van RVU-regelingen en maatregelen rond duurzame inzetbaarheid wordt gemonitord. Jaarlijks wordt hierover gerapporteerd en elke drie jaar vindt een ijkmoment plaats, waarbij kabinet en sociale partners gezamenlijk beoordelen of de afspraken nog doelmatig en gericht worden ingezet. Er wordt onder meer gemonitord op het totale gebruik van de RVU, het profiel van de deelnemers en de gerichtheid van de RVU-regelingen. Bij een signaalwaarde van 15.000 jaarlijkse nieuwe RVU-deelnemers gaan kabinet en sociale partners gezamenlijk in gesprek over de oorzaken, de gerichtheid en bijsturen. Het eerste ijkmoment staat gepland voor 2028.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Het drempelbedrag voor sectoren is tussentijds aangepast, en bedroeg in de eerste drie tijdvakken nog € 125.000.

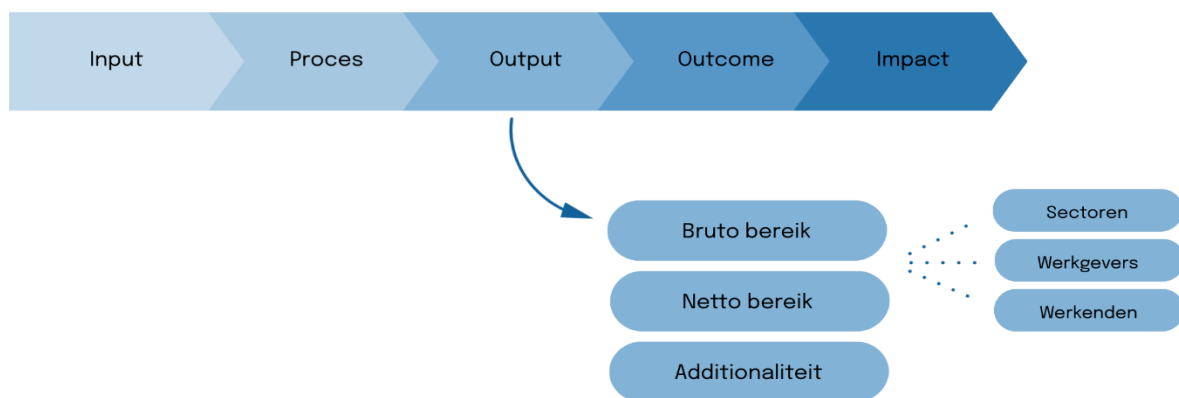
<sup>6</sup> Voor meer informatie wordt verwezen naar: [Onderhandelaarsakkoord “Gezond naar het pensioen” \(2024\)](#).

## 1.4 BELEIDSTHEORIE EN ONDERZOEKSVRAGEN

### 1.4.1 Beleidstheorie

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

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



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

Voor beide onderdelen van de MDIEU geldt dat voor het bereiken van de subdoelen bovenstaande beleidsketen worden doorlopen. Daarom wordt ook aandacht besteed aan specifieke aandachtspunten in de beleidsketen voor beide onderdelen.

#### *Beleidstheorie duurzame inzetbaarheid*

Met het onderdeel duurzame inzetbaarheid werd beoogd een impuls te geven aan het beleid gericht op dit thema. Dit moet leiden tot een cultuuromslag, zodat er structureel aandacht is voor het thema en in de toekomst meer werkenden de AOW-leeftijd gezond en werkend bereiken. Voor de beleidstheorie worden de bovenstaande schakels nader toegelicht:

- De keten begint met activiteiten die door de regeling worden ondersteund. Dit varieert van voorlichting en communicatie, kortdurende trainingen, het opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, concrete instrumenten, tot monitoring en evaluatie.
- De volgende stap is dat bedrijven en werknemers deelnemen die dit het meeste nodig hebben, en zonder de regeling niet waren bereikt met beleid op dit terrein (netto bereik en additionaliteit).
- Bij deze groep dienen de bewustwording en kennis vergroot te worden over gezond leven en werken en vaardigheden verder ontwikkeld te worden om hier op in te spelen (outcome).

- Dit dient zich in een volgende stap concreet te vertalen in gedrag, zoals een meer ontwikkeld personeelsbeleid en betere werkomstandigheden (bedrijven), of toename van mobiliteit en scholing en gezonder leven en werken (werknemers) (impact). Belangrijk is dat deze veranderingen in gedrag vanzelfsprekend worden en blijvend verankerd raken (cultuuromslag).
- Het uiteindelijke doel is dat door deze gedragsveranderingen meer werkenden gemotiveerd, gezond en productief de AOW-leeftijd halen.

Cruciaal in deze keten is dus dat:

1. Personen en werkgevers bereikt worden die dit het meeste nodig hebben en anders niet of veel minder bereikt zouden zijn met beleid op dit terrein.
2. De gekozen beleidsinstrumenten daadwerkelijk bewustwording, kennis en gedrag beïnvloeden. Met andere woorden: dat de instrumenten effectief zijn.

### *Beleids Theorie eerder uittreden*

Het onderdeel eerder uittreden richt zich op het wegnemen van knelpunten bij werkgevers om werknemers eerder te laten uittreden die daar vanwege hun gezondheid behoefte aan hebben.

De beleidstheorie van dit onderdeel start met de aard van de maatregel en de invulling hiervan in sectoren en bedrijven. De tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing had als doel de werknemers die zich niet voldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, de mogelijkheid te bieden vervroegd uit te treden. Niet voor alle werkgevers is het financieel haalbaar om alle werknemers die hier behoefte aan hebben een RVU aan te bieden. Zeker in sectoren waar zwaar werk veel voorkomt of veel kleinere bedrijven zijn, kunnen financiële knelpunten optreden. In dit knelpunt voorziet de subsidie.

Ook bij dit onderdeel is de volgende stap in de keten cruciaal. Voor een goed netto bereik en een lage *deadweight loss* dienen alleen werkenden die niet op een gezonde manier de AOW-leeftijd halen en zonder de regeling niet eerder hadden kunnen stoppen, bereikt te worden met de RVU. Het is dus van belang dat deelnemers:

1. Zonder de regeling niet waren uitgetreden.
2. Werkend niet gezond de AOW-leeftijd zouden hebben bereikt.

Deze randvoorwaarden zullen zeker niet altijd opgaan:

- Voor een deel van degenen die via de RVU uittreden geldt dat zij zelf eerder (gedeeltelijk) kunnen uittreden, bijvoorbeeld door gebruik te maken van deeltijdpensioen, een generatiepact of door pensioen eerder in te laten gaan. Ook had een deel van degenen die via de RVU uittreden dit naar verwachting via andere routes gedaan, zoals de WW, ziektewet en WIA. Voor hen is bovendien denkbaar dat uittreding via de RVU door betrokkenen wel als prettiger wordt ervaren ("vertrek door de voordeur", geen controle door instanties), maar dit is niet zeker en zal ook afhangen van de financiële condities (randvoorwaarde 1).
- Of mensen de AOW-leeftijd niet gezond zullen bereiken is drie jaar van tevoren niet helemaal in te schatten, waardoor moeilijk te vermijden is dat personen deelnemen die zonder deelname gezond de AOW-leeftijd bereiken (randvoorwaarde 2).

De volgende stap in de beleidstheorie is dat de deelnemers dankzij de regeling gezond de AOW-leeftijd bereiken (terwijl ze dat anders niet of in mindere mate hadden gedaan). Dit betekent dat voor de effectiviteit van belang is dat deelnemers een betere (of minder slechte) gezondheid hebben dankzij de uittreding in vergelijking met de situatie dat ze hadden blijven werken.

## 1.4.2 Onderzoeksvragen

Op basis van bovenstaande beleidstheorie zijn de onderstaande onderzoeksvragen, die verband houden met de schakels, geformuleerd:

1. Hoe verloopt het uitvoeringsproces? (procesevaluatie)
  - a. Hoe verloopt het aanvraag- en beoordelingsproces voor subsidieaanvragers?
  - b. Hoe vindbaar en bereikbaar was de subsidie en was de ondersteuning van SZW voldoende?
2. Wat is het bruto bereik van de regeling?
  - a. Welke sectoren nemen wel en niet deel?
  - b. Hoeveel werkgevers en werkenden worden naar verwachting bereikt?
  - c. Wat voor typen interventies en thema's worden ingezet?
3. Wat is het netto bereik van de regeling?
  - a. Hoe groot is de problematiek in deelnemende sectoren?
  - b. Zijn er sectoren waar de problematiek groot is, maar die (nog) niet worden bereikt?
  - c. Worden met de activiteiten vooral mensen bereikt die tot de doelgroep van MDIEU behoren, of ook mensen die niet tot deze doelgroep behoren?
4. In hoeverre zijn de gesubsidieerde activiteiten additioneel door de subsidie? (additionaliteit)
5. Wat zijn de effecten (outcome) van deelname aan gesubsidieerde activiteiten?
  - a. Wat zijn effecten van deelname aan DI-activiteiten op kennis en bewustzijn t.a.v. DI en het gedrag van werknemers en werkgevers?
  - b. Wat zijn succes- en faalfactoren bij de toepassing van DI-activiteiten?
  - c. Wat zijn de effecten van deelname aan een RVU op gezondheid en welzijn?
6. Wat is de impact van de gesubsidieerde activiteiten (meer lange termijn)?

## 1.5 OPZET EINDEVALUATIE MDIEU-REGELING

De MDIEU-regeling is gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. Naast verantwoording van de regeling is een belangrijk aspect van de monitoring en evaluatie het lerend vermogen geweest. Tot dusver heeft dit onderzoek geresulteerd in de volgende rapportages:

- Een beleidstheorie: [Gelderblom e.a. \(2020\)](#).<sup>7</sup>
- Een eerste voortgangsrapportage: [De Vleeschouwer e.a. \(2022\)](#). Deze rapportage richtte zich met name op proces en eerste verkenning bereik.
- Een onderzoek naar de redenen van (niet-)deelname aan de RVU: [Gelderblom e.a. \(2022\)](#). Een kwalitatief verdiepend onderzoek naar het keuzeprocess van RVU-deelname.
- Een tweede voortgangsrapportage: [De Vleeschouwer e.a. \(2024\)](#). Deze rapportage bood de (eerste) inzichten in het netto bereik, additionaliteit en de eerste effecten van de regeling.
- Een derde voortgangsrapportage: [Den Hartog e.a. \(2025\)](#). Deze rapportage bood verdieping op het bruto bereik, netto bereik en effectiviteit van de regeling. Nieuw daarin waren de inzichten vanuit het eerste bedrijventijdvak.

Tussen de derde voortgangsrapportage en deze eindrapportage hebben nieuwe onderzoeksactiviteiten plaatsgevonden. Enerzijds is nieuw materiaal verzameld terwijl anderzijds een update is gegeven van (kwantitatieve) gegevens. Veel van de onderzoeksactiviteiten hadden deze keer bovendien een

---

<sup>7</sup> Het opstellen van de beleidstheorie vormde technisch gezien geen onderdeel van de monitoring en evaluatie van de MDIEU-regeling, maar heeft wel als basis gediend voor de opzet ervan.

terugblikkend karakter op de regeling en projecten. De onderzoeksactiviteiten die in de afgelopen periode zijn uitgevoerd zijn:

- Analyse van bestaande informatie vanuit SZW/UVB over het aantal aanvragen en toekenningen in de verschillende sector- en bedrijventijdvakken
- Een vergelijking van einddeclaraties (en voortgangsrapportages) met de aanvragen
- Een analyse van geaggregeerde DI-indicatoren voorafgaand en na de start van MDIEU
- Een analyse van CAO-afspraken rondom het thema duurzame inzetbaarheid
- Een tweede enquête onder projectleiders van sectortijdvakken 1 en 2
- Een tweede enquête onder projectleiders van bedrijventijdvakken 1 en 2
- Een tweede (herhaal)enquête onder DI-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2
- Een tweede (herhaal)enquête onder RVU-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2
- Interviews met werkgevers die aan DI-activiteiten deelnamen
- Interviews met SZW en sociale partners
- Interviews met projectleiders en sociale partners in 5 sectoren (casestudies)
- Een nieuwe analyse naar het netto-bereik van RVU-deelnemers op basis van CBS-microdata
- Een vergelijking van het zorggebruik van RVU-deelnemers met een eerder leeftijdscohort (controlegroep) voor MDIEU op basis van CBS-microdata

Voor een volledig overzicht van alle ondernomen onderzoeksactiviteiten gedurende de looptijd van het onderzoek wordt verwezen naar bijlage I.

### *Relatie met vorige voortgangsrapportage(s)*

In deze eindrapportage wordt antwoord gegeven op alle eerdergenoemde onderzoeksvragen. Omdat op een deel van de onderzoeksvragen al in eerdere voortgangsrapportages antwoord is gegeven worden ook de conclusies van deze voortgangsrapportages benut. Deze bevindingen en conclusies zijn samengevat en in deze eindrapportage verwerkt. Waar dit is gedaan wordt terugverwezen naar de eerdere voortgangsrapportages. Het resultaat is dat deze eindrapportage een zelfstandig leesbaar rapport betreft.

## **1.6 LEESWIJZER**

In het volgende hoofdstuk 2 gaan we in op het proces van de regeling. Daarna gaan we in hoofdstuk 3 in op het gebruik van de regeling. Hierbij besteden we onder aandacht aan de aantallen projecten van sectoren en bedrijven en daarmee gemoeide middelen, en de verhouding hierbij tussen DI en EU. Voor de deelnemende sectoren en bedrijven gaan we vervolgens ook in op de vraag welke deel van de werkgelegenheid dit betreft in sectoren en voor Nederland als geheel. In hoofdstuk 4 schetsen we vervolgens de meer algemene ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Hierbij kijken we of de periode van MDIEU een trendbeuk laat zien en wat de stand van zaken is aan het einde van de MDIEU-periode. In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op het (bruto en netto) bereik van het onderdeel duurzame inzetbaarheid. In hoofdstuk 6 besteden we aandacht aan de effecten hiervan. Hierbij komen ook additionaliteit van de activiteiten en succes- en faalfactoren aan de orde. In hoofdstuk 7 gaan we in op het bereik van het onderdeel eerder uittreden, waarbij de vraag aan de orde komt of de gewenste doelgroep wordt bereikt (netto bereik). Bij de effecten van eerder uittreden, besteden we onder meer aandacht aan de additionaliteit hiervan en de effecten op gezondheid (hoofdstuk 8). Tenslotte gaan we in op het verwachte vervolg van beleid op dit terrein door sectoren en bedrijven nadat zij aan MDIEU hebben deelgenomen (hoofdstuk 9).

## 2 PROCES

---

*In dit hoofdstuk evalueren we hoe het uitvoeringsproces van de MDIEU-regeling is verlopen.*

*Vanuit het ministerie en UVB is een breed scala aan instrumenten en kanalen ingezet om MDIEU onder de aandacht te brengen en informatie te verspreiden. Voor sectoren bleken SZW/UVB, sociale partners en subsidieadviseurs de belangrijkste informatiekanaalen. Voor bedrijven in de bedrijventijdvakken speelden sociale partners en SZW een bescheiden rol als informatiekanaal. Bedrijven kennen MDIEU vooral via subsidieadviseurs. Sociale partners en sectororganisaties speelden voor bedrijven meestal ook geen rol bij (de keuze voor) het indienen van de subsidieaanvraag.*

*De uitvoering en informatievoorziening van het aanvraag- en beoordelingsproces werd over het algemeen positief beoordeeld door sectoren en bedrijven. Minder tevreden was men over de duur van de procedure en de administratieve lasten. Het leerproces en de complexiteit en veelomvattendheid van de regeling speelde hierin zeker een rol. In de bedrijventijdvakken bemoeilijkte de onervarenheid van aanvragers en een (te) brede invulling door de aanvragers van het begrip duurzame inzetbaarheid het beoordelingsproces. Doordat de regeling maatwerk bood kwam de beoordeling van aanvragen bij grote volumes bovendien onder grote druk te staan. Ondanks de complexiteit en veelomvattendheid waren sectoren en bedrijven wel in grote mate positief over het contact en de dienstverlening vanuit UVB/SZW, evenals de informatievoorziening. Ook het verantwoordingsproces is over het algemeen als positief beoordeeld, met uitzondering van de administratieve lasten hiervan, en minder door bedrijven.*

*Een aandachtspunt is ook dat er signalen zijn dat sectoren niet deelnamen aan de MDIEU-regeling (onder andere) vanwege de hoge administratieve lasten, met name als men minder ervaring had met subsidieaanvragen. Zij zagen op tegen de administratieve belasting waarmee een aanvraag (en in een later stadium de verantwoording) gepaard ging.*

### 2.1 INLEIDING

Om voldoende sectoren, werkgevers en werkenden te bereiken was het van belang dat het uitvoeringsproces (denk aan de voorlichting, het aanvraagproces) goed verliep. Bovendien kan het uitvoeringsproces invloed hebben gehad op de kwaliteit, en daarmee de uiteindelijke resultaten, van de gesubsidieerde projecten. In eerdere tussenrapportages zijn deze vragen (uitgebreid) aan bod gekomen en hier zullen de belangrijkste bevindingen van worden teruggehaald. Er is in het bijzonder aandacht voor de uitvoeringsprocessen rondom de bedrijfsaanvragen, omdat dit vanwege een groter volume en een lagere ervaring met dergelijke aanvragen tot meer complexiteit heeft geleid. Verder worden nieuwe bevindingen gedeeld rondom de proceskant van de einddeclaraties en afronden van de projecten, en informatie over de kwaliteit van de aanvragen.

### 2.2 BEKENDHEID, AANVRAAGPROCES EN BEOORDELINGSPROCES

#### 2.2.1 Informatievoorziening

##### *Breed scala aan instrumenten om MDIEU onder de aandacht te brengen en informatie te verspreiden*

Vanuit het ministerie en UVB werd een breed scala aan instrumenten ingezet om bekendheid van de regeling te vergroten en voorlichting te geven over de inhoud van de regeling:

- Groepsgesprekken met vertegenwoordigers van O&O fondsen,
- informele (voor)gesprekken met potentiële aanvragers,
- webinars met thematische toelichting (DI, RVU, administratie),
- eigen kanalen van de beleidsafdeling (o.a. ministerbrief en internetconsultatie van de regeling),
- nieuwsbrieven en mailshots vanuit de beleidsafdeling.

Het ministerie nam zelf veel initiatief in de informatievoorziening vanuit de gedachte dat de beleidsafdeling niet overspoeld zou worden met vragen. De beleidsafdeling is ondersteund door de vakbonden en de werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid, met name voor contactlegging met sectoren. Ook SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid) heeft grote betrokkenheid bij de MDIEU-regeling gehad, deze organisatie heeft veel sectoren ondersteund bij het ontwikkelen van de sectoranalyses.

### *SZW/UVB, sociale partners en subsidieadviseur belangrijke informatiekkanalen voor sectoren, bedrijven kennen MDIEU vooral via subsidieadviseur<sup>8</sup>*

De regeling werd via veel verschillende kanalen onder de aandacht gebracht. Sectoren raakten vooral bekend met de regeling via nieuwsbrieven en directe communicatie van SZW/UVB en via sociale partners en brancheorganisaties. Ook de website van SZW/UVB en subsidieadviseurs speelden een belangrijke rol. Reguliere media en sociale media hadden hierin nauwelijks een rol. Bedrijven bleken vooral via subsidieadviseurs op het spoor te zijn gebracht van de MDIEU-regeling. De informatiekkanalen van sociale partners en SZW speelden bij de bedrijven een bescheiden rol. Sociale partners en sectororganisaties speelden meestal ook geen rol bij (de keuze voor) het indienen van de subsidieaanvraag.

### *Informatievoorziening wordt over het algemeen als positief beoordeeld<sup>9</sup>*

De verschillende manieren om informatie te verstrekken zijn door de meeste sectoren als positief beoordeeld. Vooral de informele gesprekken zijn vaak als (zeer) goed beoordeeld. Ook deelnemers aan het bedrijventijdvak beoordelen de informatievoorziening als goed. Zij hebben voordeel gehad aan de webinars, nieuwsbrief en de flyer voor de subsidieaanvraag.

De meeste projectleiders van sectoren vinden de verschillende aspecten van de MDIEU-regeling bovendien duidelijk. Een aandachtspunt betrof de benodigde informatie en documenten die moesten worden aangeleverd en de subsidiabele kosten voor het onderdeel DI. Dit werd door een deel van de sectoren (ongeveer 20%) als onduidelijk ervaren. Ook voor de meeste bedrijven was het aanleveren van de gegevens voor MDIEU duidelijk. Toch waren er ook signalen vanuit UVB en SZW dat er met name voor bedrijven onduidelijkheid bestond over de subsidiabele activiteiten voor het onderdeel DI (waarover meer in paragraaf 2.2.3). Bedrijven gaven zelf aan dat er voor de RVU meer onduidelijkheid bestond dan voor DI.

## **2.2.2 Sector- en bedrijfsanalyses**

De eerste – noodzakelijke – stap (voor sectoren) om voor een MDIEU-subsidie in aanmerking te komen is het uitvoeren van een sectoranalyse. De sectoranalyses worden door betrokkenen gematigd positief beoordeeld.<sup>10</sup> Enerzijds wordt regelmatig naar voren gebracht dat veel uitkomsten voorspelbaar waren,

---

<sup>8</sup> Dit is een weergave van de belangrijkste bevindingen uit de eerdere tussenrapportages. Bronnen: de Vleeschouwer e.a. (2022;2024) en den Hartog e.a. (2025).

<sup>9</sup> Zie voorgaande voetnoot.

<sup>10</sup> Dit beeld komt tot stand op basis van de casestudies, sectoren met sectoranalyse maar nog zonder activiteitenplan, en centrale interviews. Zie ook de Vleeschouwer e.a. (2022).

anderzijds waardeert men de systematische weergave en zijn er op onderdelen toch onverwachte aandachtspunten. In gesprekken met SZW werd nog als voordeel genoemd er door deze vrijblijvende investeringen goodwill werd gekweekt voorafgaande aan het project. Ook konden plannen via de sectoranalyses betere worden doordacht en partijen worden geactiveerd. Voor bedrijven gold dat zij hun subsidie voor de bedrijfsanalyse aanvroegen op het moment dat zij ook de subsidie voor hun activiteitenplan aanvroegen.

### 2.2.3 Aanvraag- en beoordelingsproces

#### *De beoordelingsprocedure*

Formeel is UVB gemandateerd om beslissingen te nemen en beschikkingen te maken. Echter, in het beoordelingsproces zijn tussen de beleidsafdeling en UVB onderlinge afspraken gemaakt en had de beleidsafdeling een adviserende rol, met name op de inhoudelijke beoordeling. Hierbij werd gewerkt met een vooraf opgesteld toetsingskader.<sup>11</sup> Als na de beoordeling van het activiteitenplan bleek dat het nog niet volledig voldeed aan de gestelde voorwaarden, contacteerde UVB de aanvrager via een vragenbrief. Het kwam ook geregeld voor dat vóór dit moment al (informeel) overleg plaatsvond tussen UVB en de aanvrager. In de vragenbrief werden vooral vragen gesteld rondom het onderscheid tussen bestaande en nieuwe activiteiten, naar een gedetailleerdere specificatie van de activiteiten en begroting en naar enkele wettelijke kwesties.<sup>12</sup> Het kwam veelvuldig voor dat de aanvrager het (initiële) activiteitenplan in lijn bracht met de gestelde voorwaarden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat naar alle 40 aanvragers in het tweede sectorale tijdvak een vragenbrief is verzonden, wat volgens UVB zelf niet verrassend is gezien de omvattendheid van de regeling.

#### *Proces van activiteitenplan in lijn brengen met subsidievoorwaarden over het algemeen als duidelijk beoordeeld, meer onduidelijkheden voor bedrijven*

De meerderheid van sectoren beoordeelden de gevraagde aanpassingen en toelichtingen op de eerste versie van het activiteitenplan in de vragenbrief over het algemeen als duidelijk.<sup>13</sup> Bovendien is een meerderheid van de sectoren positief over het contact met SZW en UVB, wat (grotendeels) betrekking zal hebben gehad op het aanvraag- en beoordelingsproces (meer hierover in de volgende paragrafen). Een directe vergelijking tussen sectoren en bedrijven is op dit punt niet mogelijk omdat bedrijven niet zijn bevraagd over hoe zij dit specifieke aspect van het proces hebben ervaren.

Vanuit UVB weten we wel dat het beoordelingsproces in de bedrijventijdvakken soms bemoeilijkt werd doordat het begrip duurzame inzetbaarheid (te) breed werd ingevuld door aanvragers (zoals bijvoorbeeld sportabonnementen, of meer reguliere HR-taken). Het beeld bestaat dat bedrijven gemiddeld genomen minder ervaring hebben met dit type aanvragen dan de sectoren, wat tot meer werk heeft geleid in het beoordelingsproces. Hierover is verder aangegeven dat het proces al zoveel mogelijk is vereenvoudigd doordat voorafgaande aan een vragenbrief vaak al veel contact is geweest.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Tussen het eerste en het tweede tijdvak is het toetsingskader op basis van de ervaringen aangescherpt en versimpeld. Beide afdelingen beoordelen de aanvragen vanuit hun eigen expertisegebied, waarbij het vier ogen principe wordt toegepast.

<sup>12</sup> De procedure is gebaseerd op het principe van hoor en wederhoor. Na de vragenbrief wordt de aanvraag nogmaals in zijn geheel beoordeeld en is eventueel nog ruimte voor een extra ronde van hoor en wederhoor. Het uitgangspunt is dat (mits de aanvraag aan de eisen vanuit de regelgeving voldoet en binnen het beschikbare budget past) elke aanvraag gehonoreerd wordt, en er is dan ook ruimte voor overleg met de aanvrager.

<sup>13</sup> Dit is gebaseerd op de resultaten van twee enquêtes onder 45 projectleiders uit de eerste twee sectortijdvakken. 26 van de 45 sectoren (58%) waren het (helemaal) eens met de stelling dat de gevraagde aanpassingen en toelichtingen helder waren, 13 sectoren antwoorden neutraal (29%), terwijl 6 sectoren het hier (helemaal) mee oneens waren (13%). Bron: de Vleeschouwer e.a. (2022; 2024).

<sup>14</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

Bedrijven geven zelf ook vaker dan sectoren aan dat het voor hen niet duidelijk was welke aanvullende informatie nodig was en waarop de aanvraag precies beoordeeld werd.<sup>15</sup>

Statistieken over de uitkomsten van de aanvragen in de verschillende sector- en bedrijventijdvakken lijken het beeld te bevestigen dat het aanvraag- en beoordelingsproces ingewikkelder/onduidelijker bleek voor bedrijven. Zo zijn de ingediende activiteitenplannen in de bedrijventijdvakken relatief minder vaak volledig verleend, en vaker gecorrigeerd of ingetrokken. Ook het bedrag dat wordt bijgesteld (het verschil tussen het uiteindelijk verleende bedrag en het aangevraagde bedrag op de eerste aanvraag) is relatief groter voor aanvragen in de bedrijventijdvakken (zie tabel I.2.1 in bijlage II). Dit duidt er in ieder geval op dat onder bedrijven een groter deel van de opgevoerde activiteiten in het oorspronkelijke activiteitenplan niet subsidiabel bleken. Dat dit de beoordelingsprocedure voor bedrijven ingewikkelder (en langer) heeft gemaakt, en dit bedrijven negatief heeft beïnvloed in hun ervaringen, ligt dan ook voor de hand.

### *Bedrijven en sectoren minder positief over duur beoordelingsprocedure*

Over de duur van de beoordelingsprocedure zijn zowel sectoren als bedrijven een stuk minder positief. Ongeveer een derde van de sectoren in het tweede tijdvak vond deze duur niet redelijk.<sup>16</sup> Er was wel sprake van een verbetering ten opzichte van het eerste tijdvak, toen bijna de helft van de respondenten de doorlooptijd niet redelijk vond.<sup>17</sup> Bedrijven waren minder positief. Meer dan de helft van de bedrijven was het (helemaal) oneens met de stelling dat er snel een beslissing werd genomen over de subsidieaanvraag. De lange doorlooptijd had onder meer te maken met de aanpassingen die gedaan dienden te worden aan de activiteitenplannen, en de communicatie daarover tussen aanvragers en UVB. Ook speelde bij de bedrijventijdvakken mee dat er erg veel aanvragen werden ingediend per tijdvak.<sup>18</sup>

### *Sectoren en bedrijven beoordelen communicatie met SZW/UVB als positief<sup>19</sup>*

Een meerderheid van de sectoren is positief over het contact dat zij hadden met SZW en UVB, zowel inhoudelijk als qua bereikbaarheid. De bereikbaarheid via mail wordt positiever beoordeeld dan de telefonische bereikbaarheid. De respondenten beschrijven de medewerkers van SZW als vriendelijk, welwillend en (meestal) op de hoogte. Bedrijven zijn eveneens positief over de vriendelijkheid van de medewerkers en de verzorgdheid en vriendelijke toon van de brieven. Wel vindt een groot aandeel van de bedrijven over zowel telefonisch als schriftelijk contact dat ze geen snelle reactie kregen. Het verschil in aantal aanvragen per sector- en bedrijventijdvak zal hier ongetwijfeld een rol in hebben gespeeld. Ook over de website en het subsidieportaal zijn bedrijven over het algemeen zeer tevreden, al geeft 10% een onvoldoende aan de gebruiksvriendelijkheid. Sectoren zijn eveneens in meerderheid positief over de gebruiksvriendelijkheid van het subsidieportaal.

---

<sup>15</sup> Een kwart van de bedrijven in de I&O-peiling gaf dit aan. Dit lijkt daarmee een wat grotere groep (bedrijven) te betreffen dan de 13% van de sectoren die het (helemaal) oneens waren met de stelling dat het duidelijk was welke aanvullende informatie benodigd was (zie voorgaande voetnoot). Bron: den Hartog e.a. (2025).

<sup>16</sup> In de enquête is aan sectoren (en later bedrijven) gevraagd of zij de “duur van de beoordelingsprocedure redelijk vonden”. Door deze algemene formulering is niet goed te onderscheiden of aanvragers de gestelde termijn niet redelijk vonden, of dat er bijvoorbeeld overschrijdingen van deze termijn plaatsvonden. We duiden deze bevindingen dan ook vooral als onvrede over de duur van de procedure in algemene zin. Voor 1 aanvrager kon op basis van de toelichting worden afgeleid dat de onvrede samenhangt met een overschrijding van de gestelde termijn.

<sup>17</sup> Bron: de Vleeschouwer e.a. (2022).

<sup>18</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

<sup>19</sup> Bron: de Vleeschouwer e.a. (2024) en den Hartog e.a. (2025).

### *Administratieve lasten worden als veel ervaren door sectoren en (met name) bedrijven*

Vanuit zowel sectoren als bedrijven zijn meer kritische geluiden te horen over de administratieve lasten rondom de aanvraag. Van alle beoordeelde aspecten zijn sectoren het minst positief over de administratieve lasten van de aanvraag: 12 van de 32 (38%) respondenten zijn het (helemaal) oneens met de stelling “de administratieve lasten waren redelijk”, tegenover 16 respondenten die het wel (helemaal) eens zijn met deze stelling (50%).<sup>20</sup> Bedrijven gaven in nog grotere mate aan (zeer) veel administratieve lasten te ervaren bij de subsidieaanvraag (62%).<sup>21</sup> Ook voor de sectoren die niet deelnamen aan de regeling bleek dit een knelpunt te zijn. Met name de respondenten die minder ervaring hebben met subsidieaanvragen zagen op tegen de administratieve belasting waarmee een aanvraag (en in een later stadium de verantwoording) gepaard ging.<sup>22</sup> Dat er meer administratieve lasten / complexiteit werd ervaren voor MDIEU, dan voor een soortgelijke subsidieregeling als de ESF-regeling, bevestigt het beeld dat de administratieve lasten van de MDIEU-regeling relatief veel waren.<sup>23</sup>

### *Dienstverlening van SZW/UVB wordt over het algemeen positief beoordeeld door zowel sectoren als bedrijven*

Via verschillende kanalen zijn projectleiders van sectoren en bedrijven gevraagd om de dienstverlening van SZW/UVB in zijn algemeenheid te beoordelen met een rapportcijfer. Hieruit komt het beeld dat de dienstverlening over het algemeen positief is beoordeeld. Rapportcijfers variëren tussen de 7,2 en 7,4 voor bedrijven en sectoren.<sup>24</sup> Bovendien zijn er nagenoeg geen onvoldoendes gegeven door sectoren en bedrijven. Verschillende aspecten van het aanvraag- en beoordelingsproces zijn, in lijn met de hiervoor genoemde bevindingen, echter wel wisselend beoordeeld.

## 2.3 UITVOERING EN VERANTWOORDINGSPROCES<sup>25</sup>

### *Projectleiders sectoren beoordelen de administratieve afhandeling en ondersteuning positief*

De projectleiders van de sectorale projecten geven een overwegend positief oordeel over de administratieve en inhoudelijke ondersteuning bij de projecten (zie figuur 2.1). De formats en termijnen voor de eindverantwoording zijn door de grote meerderheid als duidelijk en redelijk ervaren. Ook de inhoudelijke steun vanuit UvB of SZW en de bereikbaarheid via de mail en telefoon worden gewaardeerd. Relatief het minst positief is men over de administratieve lasten van de verantwoording van het project. Hoewel de meerderheid ze redelijk vond, heeft toch bijna een vijfde deze niet als redelijk ervaren. Een paar respondenten lichten daarbij toe dat de afhandeling van het MDIEU-project

---

<sup>20</sup> Bron: de Vleeschouwer e.a. (2024).

<sup>21</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

<sup>22</sup> Bron: de Vleeschouwer e.a. (2022).

<sup>23</sup> Deze vergelijking werd onder meer gemaakt in de casestudies onder sectoren, en in een vergelijking tussen tevredenheidsonderzoeken van ESF- en MDIEU-gebruikers uitgevoerd door I&O Research in opdracht van UVB.

<sup>24</sup> Sectoren beoordelen de dienstverlening met een 7,4 (sectoren eerste tijdvak) en 7,2 (sectoren tweede tijdvak). Terwijl bedrijven een gemiddeld rapportcijfer van een 7,3. Een I&O-peiling in opdracht van UVB kwam tot een gemiddeld rapportcijfer van een 7,2. Bron: de Vleeschouwer e.a. (2022;2024) en den Hartog e.a. (2025).

<sup>25</sup> Gedurende 2025 zijn twee enquêtes uitgezet onder projectleiders van sectoren (eerste twee sectortijdvakken) en bedrijven (eerste twee bedrijventijdvakken). In deze enquêtes is onder andere gevraagd naar de tevredenheid met verschillende facetten van de uitvoering en verantwoording van de projecten. De bevindingen zijn in deze paragraaf uiteengezet.

inhoudelijk steeds beter verloopt naarmate de ervaring groeit. Toch blijven de administratieve processen belastend en vragen om meer duidelijkheid, consistentie en realistische termijnen.<sup>26</sup>

Over het algemeen wordt de dienstverlening vrij gunstig beoordeeld (gemiddeld met een 7,6). Geen enkele respondent geeft een onvoldoende.

### *Bedrijven zijn redelijk tevreden over de verantwoording, maar beduidend minder positief dan sectoren*

Bedrijven die hebben deelgenomen aan de MDIEU-regeling zijn beduidend minder tevreden over de administratieve lasten, inhoudelijke steun en ondersteuning vanuit UvB, dan sectoren. Vooral de administratieve lasten worden relatief vaker als zwaar ervaren. Zo vindt de helft van de bedrijven de administratieve lasten (helemaal) niet redelijk, terwijl dit onder sectoren ongeveer 20% bedroeg. Ook vindt slechts 30% van de bedrijven de administratieve lasten redelijk (tegenover 60% van de sectoren).<sup>27</sup>

Op de andere onderdelen zijn bedrijven een stuk positiever. Ongeveer 10-25% van de bedrijven is het (helemaal) oneens met de stellingen dat de inhoudelijke steun van UvB of SZW goed is, dat UVB goed bereikbaar is via de de mail of telefoon, en dat UVB duidelijke antwoorden geeft. De meerderheid van de bedrijven is op zijn minst neutraal ten aanzien van deze stellingen. De bedrijven rapporteren wel een mindere tevredenheid op deze facetten dan de sectoren. Ter vergelijking: van de sectoren zijn 0-10% het (helemaal) oneens eens met deze stellingen, en een groter aandeel is het er (helemaal) eens.

Uit de toelichtingsmogelijkheid, waar door bijna 1 op de 3 bedrijven gebruik van is gemaakt in de enquête, kwamen verschillende onderwerpen naar voren. Het meest terugkerende onderwerp waren de administratieve lasten. Een deel van de bedrijven vond het (redelijk) te doen, of gaf aan de lasten hoog te vinden maar tegelijkertijd de noodzaak ervan in te zien. Het overgrote deel gaf echter aan de administratieve lasten te hoog te vinden. Dit werd vaak in algemene zin opgeschreven. Drie specifieke punten die een aantal keer aan bod kwamen zijn de vereisten aan de accountantscontrole, de urenregistratie, en de grote mate van detail waar om wordt gevraagd. Er werd ook meermaals aangegeven dat er gebruik is gemaakt van externe adviseurs, wat deze last enigszins heeft beperkt.

Over de informatievoorziening bestaat een gemengd beeld onder bedrijven. Een aantal bedrijven gaf aan dat de website en webinars verhelderd waren, maar een groter aantal respondenten gaf aan dat de informatie op de website onoverzichtelijk en moeilijk te vinden was. In het verlengde hiervan gaven ook een redelijk aantal bedrijven aan het onduidelijk te vinden waar en wat voor informatie moest worden aangeleverd. Het beschikbaar stellen van templates en formats kwam een aantal keer terug als aanbeveling. Goed om te benoemen is dat er formats beschikbaar waren voor de informatie die moest worden aangeleverd (bij aanvraag, tussentijds verslag en einddeclaratie). Het feit dat bedrijven deze aanbeveling doen wijst erop dat deze formats niet door iedereen gevonden werden.

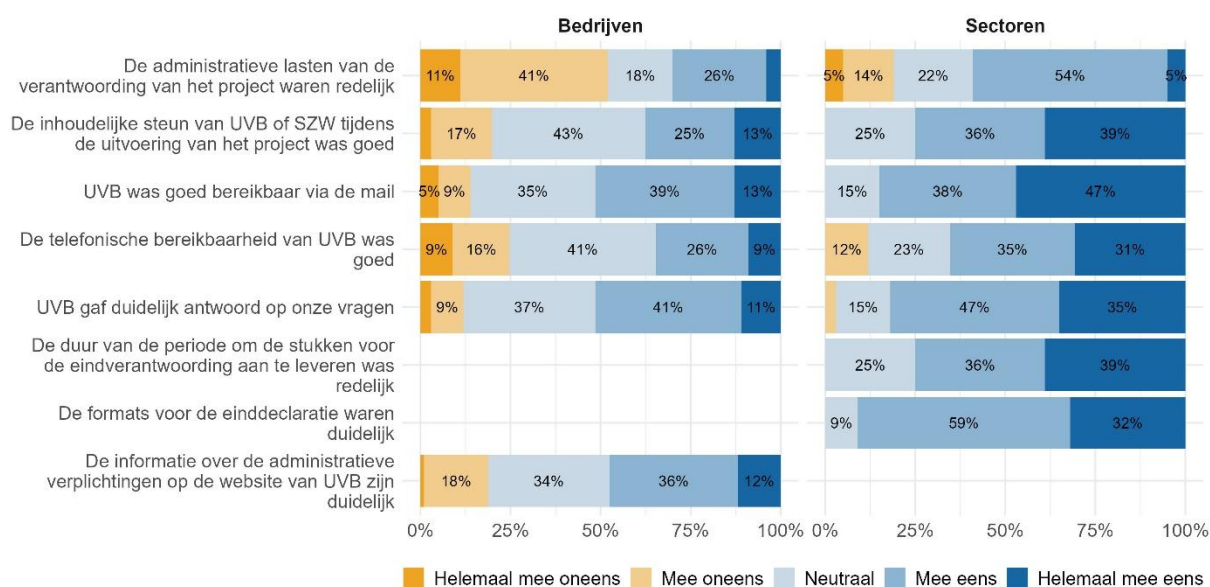
Over het algemeen is men positief over de inhoudelijke ondersteuning en de bereikbaarheid per mail. De telefonische bereikbaarheid werd door een redelijk aantal bedrijven als onvoldoende ervaren.

---

<sup>26</sup> Enkele respondenten lichten toe dat er sprake was van een samenwerking met een gespecialiseerd bureau voor administratieve ondersteuning voor o.a. begeleiding bij en rond de einddeclaratie. Doordat bepaalde afstemmingen en protocollen langs het gespecialiseerde bureau moesten gaan voor goedkeuringen, gaven vaak dezelfde respondenten aan dat dit proces extra tijd kostte en daarmee toch ook weer extra belasting gaf.

<sup>27</sup> Sectoren zijn positiever over de administratieve lasten van de verantwoording dan rondom de aanvraag. Hier speelt mee dat de sectoren die de tweede projectleidersenquête hebben ingevuld verschillen van de sectoren die de eerste enquête invulden. Een vergelijking van de ervaren administratieve lasten van de aanvraag en verantwoording onder dezelfde sectoren wijst uit dat er nagenoeg geen verschil is. Deze sectoren zijn het in 54% van de gevallen (helemaal) eens met de stelling dat de administratieve lasten van de aanvraag dan wel verantwoording redelijk is.

**Figuur 2.1 Beoordeling van verschillende facetten van de verantwoording door projectleiders van sectoren (eerste twee sectortijdvakken) en bedrijven (eerste twee bedrijfstijdvakken)**



Bron: Enquête projectleiders sectoren (2025), N = 38; Enquête projectleiders bedrijven (2025), N = 150.

Noot: respondenten die aangaven “geen mening” te hebben over een stelling zijn niet meegenomen. De laatste 3 stellingen zijn alleen ingevuld door sectoren of bedrijven, terwijl de eerste 5 stellingen door zowel sectoren als bedrijven zijn ingevuld.

**Verantwoordingsproces over het algemeen als positief beoordeeld, met uitzondering van de administratieve lasten, en minder door bedrijven**

In algemene zin verandert dit niet veel aan de conclusie over het aanvraag- en beoordelingsproces. Een meerderheid van de sectoren en bedrijven ervaart het proces rondom de einddeclaratie, en de ondersteuning daarbij vanuit UVB/SZW als positief, maar over de administratieve lasten rond de verantwoording is men minder positief. Dit beeld bestaat voor sectoren, en in sterkere mate voor bedrijven.

## 3 GEBRUIK VAN DE REGELING

*In dit hoofdstuk gaan we na hoeveel en welke sectoren gebruik maakten van de MDIEU-regeling en geven we een indicatie van het aandeel van de totale werkgelegenheid dat werd bereikt. In totaal is over vijf tijdvakken bijna € 530 miljoen subsidie verleend, aan 107 activiteitenplannen voor sectorale projecten. Ongeveer 60% van de werknemers in Nederland viel onder een sector met een MDIEU-project. In de landbouw, industrie en zorg viel een groot deel van de werkenden onder één van deze projecten. Het bereik van de regeling was echter beperkt in de sectoren horeca, financiële instellingen, ICT, onderwijs, handel en cultuur en overige dienstverlening – terwijl veel van deze sectoren wel te maken hebben met problemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De sectorale opzet van de regeling, met een belangrijke rol voor de sociale partners, heeft er mede voor gezorgd dat grote delen van de arbeidsmarkt werden bereikt. De keerzijde was dat sectoren met een lage organisatiegraad en weinig sociale infrastructuur op sectorniveau (hierdoor) minder werden bereikt. Bedrijven die buiten de sectorale structuren vielen, werden eveneens niet of moeilijk bereikt.*

*Om de toegankelijkheid van de regeling te vergroten, werd deze vanaf september 2023 ook opengesteld voor bedrijven. Het animo onder bedrijven was groot en het budget werd sterk overvraagd. Er is bijna 290 miljoen euro subsidie verleend aan ruim 700 bedrijven, goed voor ongeveer 16% van alle werknemers in Nederland (deels overlappend met de werknemers die via sectorale projecten zijn bereikt). Een deel van de aanvragen is afkomstig uit sectoren waar het bereik van de sectorale projecten beperkt was, zoals de handel, financiële en overige dienstverlening. De horeca, ICT en het onderwijs blijven ook hier achter. Vanuit de zorg en industrie – beide sectoren waar al veel gebruik gemaakt werd van de regeling – hebben ook veel bedrijven subsidie aangevraagd. Bedrijven in sectoren met een sectorale regeling wilden hun werknemers vooral maatwerk bieden via het MDIEU-project.*

*Ongeveer de helft van de sectoren maakt gebruik van de subsidie voor een RVU. In deze sectoren is de RVU soms ook bepalend voor de inspanningen op duurzame inzetbaarheid: zij nemen de RVU-subsidie als uitgangspunt en berekenen vervolgens hoeveel de minimale subsidie voor DI moet zijn. Bedrijven vragen minder vaak subsidie aan voor een RVU dan sectoren; dit doet slechts één op de tien aanvragers. De redenen om geen RVU aan te vragen zijn vergelijkbaar tussen bedrijven en sectoren: de RVU heeft weinig aansluiting bij de problematiek in deze sectoren en bedrijven en ook de krappe arbeidsmarkt speelt een belangrijke rol om geen gebruik te maken van de RVU.*

### 3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op het gebruik van de regeling. We bekijken welk deel van de totale werkgelegenheid werd bereikt met de regeling en in welke sectoren de dekkingsgraad achterbleef. Ook geven we het aantal toegekende sectoranalyses en projectaanvragen en de daarbij verleende subsidie. We maken hierbij gebruik van een database met gegevens uit de activiteitenplannen, die door het ministerie ter beschikking is gesteld. Het betreft toegekende projecten aan zowel sectorale samenwerkingsverbanden als bedrijven. Deze database omvat onder meer gegevens over aantallen werknemers binnen samenwerkingsverbanden en bedrijven, en de verstrekte subsidie aan DI en EU.

### 3.2 BEREIK SECTORANALYSES

Samenwerkingsverbanden konden subsidie aanvragen voor het opstellen van een sectoranalyse. Het hebben van zo'n sectoranalyse was een voorwaarde voor het indienen van een activiteitenplan, al

hoefde deze niet te zijn gesubsidieerd vanuit de MDIEU-regeling. In totaal waren er vijf aanvraagtijdvakken voor subsidie voor een sectoranalyse of een (optionele) update van de sectoranalyse. Voor bedrijven gold dat zij hun subsidie voor de bedrijfsanalyse aanvroegen op het moment dat zij ook de subsidie voor hun activiteitenplan aanvroegen. Bij sectoren verliep dit gescheiden van elkaar.

Vanaf 2021 is er in totaal € 2,61 miljoen subsidie voor sectoranalyses toegekend, voor 142 projecten. Er werden in totaal 146 aanvragen ingediend: één aanvraag werd ingetrokken, drie aanvragen voor een sectoranalyse werden niet toegekend.<sup>28</sup> Er werden tijdens de looptijd van de MDIEU-regeling relatief weinig gesubsidieerde sectoranalyses uitgevoerd in financiële instellingen, horeca, en advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening.<sup>29</sup>

### 3.3 BEREIK ACTIVITEITENPLANNEN SECTOREN

#### *In totaal is over vijf tijdvakken bijna € 530 miljoen subsidie verleend, aan 107 activiteitenplannen*

In totaal werden er tijdens de looptijd van MDIEU 107 activiteitenplannen toegekend: 13 in het eerste tijdvak, 40 in het tweede tijdvak, 8 in het derde tijdvak, 19 in het vierde tijdvak en 27 in het vijfde tijdvak. Eén samenwerkingsverband stopte tussentijds met het project en ontving dus geen subsidie. In totaal werd er over 5 sectortijdvakken € 529 miljoen subsidie verleend aan de activiteitenplannen van ruim 100 sectorale projecten van samenwerkingsverbanden.

#### *De laatste 3 tijdvakken bestonden grotendeels uit vervolgaanvragen op eerdere MDIEU-projecten*

Een belangrijke kanttekening bij het aantal toekenningen is dat er in totaal 47 vervolgaanvragen werden goedgekeurd, waarvan 46 in de laatste drie sectortijdvakken. Dit betekent dat er vanaf het derde tijdvak nog maar acht nieuwe sectoren een MDIEU-subsidie kregen toegekend. In totaal geldt dat er 60 “unieke” sectoren een MDIEU-project toegekend kregen.

**Tabel 3.1** Aanvragen en toekenningen per tijdvak

	Aanvragen	Toekenningen	Verleende subsidie
Tijdvak 2021	14	13	€ 118 miljoen
Tijdvak 2022	40	40*	€ 133 miljoen
Tijdvak 2023 Q1	11	8	€ 48 miljoen
Tijdvak 2023 Q3	20	19	€ 177 miljoen
Tijdvak 2024	27	27	€ 53 miljoen
<b>Totaal</b>	<b>112</b>	<b>107*</b>	<b>€ 529 miljoen*</b>

\* Eén project is tussentijds gestopt en ontvangt dus geen subsidie. Het totale subsidiebedrag excl. dit project is € 526 miljoen.  
Bron: Projectendatabase SZW (2025).

#### *Meer dan de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sector met een MDIEU-project*

Om een inschatting te maken van de omvang van de MDIEU-regeling is gekeken naar het aantal werknemers dat in een sector werkt dat onder de reikwijdte viel van een MDIEU-project. Via de sectoren werden er met de MDIEU-regeling 4,5 miljoen werknemers bereikt.<sup>30</sup> Ter vergelijking: in Nederland waren er in 2023 ongeveer 7,9 miljoen werknemers (in de leeftijdscategorie 15-65). Dit betekent dat

<sup>28</sup> Het betreft projecten die geen sectorale insteek hebben

<sup>29</sup> Dit bleek al uit de eerste tussenrapportage dat betrekking had op de eerste twee tijdvakken, zie Vleeschouwer e.a. (2022). In de laatste drie tijdvakken zijn er daarna geen aanvragen bijgekomen vanuit deze sectoren, zie Den Hartog e.a. (2025).

<sup>30</sup> Omdat het aantal werknemers voor een eerste en vervolproject kan verschillen, en we deze projecten maar één keer meetellen, nemen we voor deze samenwerkingsverbanden het gemiddelde aantal werknemers van de verschillende activiteitenplannen.

meer dan de helft (bijna 60%) van de werknemers onder de reikwijdte viel van de verschillende sectorale MDIEU-projecten in de periode 2021-2025. Uiteraard nam maar een deel van de werknemers in deelnemende sectoren ook daadwerkelijk deel aan interventies.

### *De dekkingsgraad verschilde aanzienlijk tussen sectoren*

De verschillen naar dekkingsgraad per sector waren echter groot. De dekkingsgraad was hoog in de landbouw, openbaar bestuur, zorg en industrie. De dekkingsgraad was zeer laag in horeca, ICT, financiële dienstverlening. Ook in het onderwijs, handel (en dan met name de groothandel) en cultuur en overige dienstverlening is de dekkingsgraad laag.<sup>31</sup>

### *Per saldo (iets) meer problemen in sectoren met hoge deelname, maar ook in sectoren met lage dekkingsgraad komen problemen voor met duurzame inzetbaarheid*

Het is niet zo dat er in deze sectoren geen of veel minder problemen zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In de sectoren handel en horeca is bijvoorbeeld vaker sprake van fysieke belasting ten opzichte van het landelijk gemiddelde. En hoewel er in het onderwijs minder sprake is van fysieke belasting, zien we hier juist vaker emotioneel veeleisend werk en burn-out klachten. Alleen de financiële instellingen scoren relatief gunstig op een breed spectrum van DI-indicatoren.<sup>32</sup>

Een meer systematische vertaling van de deelnamegraad van sectoren aan MDIEU en een aantal DI-indicatoren van die sectoren, laat zien dat per saldo MDIEU iets vaker sectoren bereikt waar duurzame inzetbaarheid minder gunstig is, al zijn de verschillen met het landelijke gemiddelde relatief klein.<sup>33</sup> Dit komt met name omdat MDIEU een hoge dekkingsgraad heeft bij de landbouw, industrie, transport en zorg, waar de fysieke belasting relatief hoog is. Bij de zorg is ook de emotionele belasting (zeer) hoog.

### *Verskillende redenen achter niet-deelname van sectoren<sup>34</sup>*

Wat maakte dan dat de ene sector wel deelnam aan de regeling en de andere sector niet? Dit had deels te maken met de organisatiegraad in een sector. In sommige sectoren bleek het lastig om een samenwerkingsverband te vormen, bijvoorbeeld in sectoren met veel bedrijfs-cao's. Ook als de verhoudingen verstoord waren of als er eenvoudigweg geen traditie is van samenwerkingsverbanden, werkte dit belemmerend. In andere sectoren is er wel al samenwerking, maar is de capaciteit van het samenwerkingsverband beperkt. In theorie was het mogelijk voor sectoren of bedrijven die niet onder een samenwerkingsverband vielen dat een aanvraag had gedaan, zich aan te sluiten bij de aanvraag van een andere sector. In de praktijk bleek het lastig om van deze mogelijkheid gebruik te maken en kwam het zelden voor. Er zijn onvoldoende raakvlakken met andere sectoren, het delen van financiële verplichtingen wordt te complex en risicovol geacht of er zijn geen contacten.

Zeker voor kleinere sectoren vormde de hoogte van de drempelwaarde ook een knelpunt voor deelname. Sectoren vonden het lastig om een project van deze omvang te ontwikkelen of hebben onvoldoende middelen voor de cofinanciering. Ook het organiseren van de cofinanciering vormde voor

---

<sup>31</sup> Hiertoe zijn de aantallen werknemers in activiteitenplannen verdeeld naar specifieke sectoren. Vervolgens zijn deze "gedekte werknemers" gedeeld door het totaal aantal werknemers in deze sector. Zie ook de Vleeschouwer e.a. (2022).

<sup>32</sup> Voor meer informatie wordt verwezen naar de Vleeschouwer e.a. (2022). Hierin wordt nagegaan of MDIEU relatief vaker sectoren bereikt met meer problemen op het terrein van DI, waarvoor meerdere indicatoren uit de NEA worden gehanteerd. Deze deelname van sectoren is gebaseerd op de eerste twee tijdvakken. Omdat dit deelnamepatroon sindsdien weinig is veranderd doordat het overgrote deel van de latere aanvragen bestonden uit vervolgaanvragen, geeft deze analyse nog steeds een goed beeld.

<sup>33</sup> Zie ook De Vleeschouwer e.a. (2022).

<sup>34</sup> De redenen voor niet-deelname zijn gebaseerd op interviews met niet-deelnemende sectoren en informatie over belemmerende factoren rondom de aanvraag onder projectleiders van (deelnemende) sectoren. Zie de Vleeschouwer e.a. (2022; 2024).

een deel van de sectoren een belemmering. Dit gold zeker als er nog geen sociaal fonds bestond in de sector. Ook de complexiteit en veelomvattendheid van de aanvraagprocedure is van invloed geweest op de deelname van sectoren. Uit interviews met niet-deelnemende sectoren kwam duidelijk terug dat men zoekende was naar een concrete invulling van het activiteitenplannen, dat de regeling complex was en dat men aanliep tegen de (administratieve) vereisten. Zeker respondenten met minder ervaring zagen op tegen de administratieve belasting.

#### *Opzet regeling zorgde onbedoeld voor zekere selectiviteit in het bereik*

Deelname bleek dus niet voor alle sectoren even eenvoudig. Een andere, meer overkoepelende oorzaak hiervan is de opzet van de regeling. De sectorale opzet, met een belangrijke rol voor de sociale partners, heeft als groot voordeel gehad dat er gebruik kon worden gemaakt van de kennis en netwerken van deze partijen, wat de bekendheid en het bereik van grote delen van de arbeidsmarkt bevorderde. Een keerzijde van deze opzet is dat sectoren waar weinig samenwerking was en de sociale partners minder invloed hadden, minder werd bereikt. Bedrijven die buiten de sectorale structuren vielen, werden eveneens niet of moeilijk bereikt. Hier werd door het ministerie in voorzien door de MDIEU-regeling open te stellen voor bedrijven. Dit heeft ervoor gezorgd dat enkele sectoren die achterbleven in de sectorale regeling meer zijn bereikt (meer hierover in de volgende paragraaf).

Ook de voorwaarden om subsidie aan te vragen – waaronder het drempelbedrag en de administratieve vereisten – leidden ertoe dat sectoren met weinig sociale infrastructuur op sectorniveau en weinig ervaring met subsidies sneller buiten de boot vielen. Dit waren juist de sectoren waar beleid omtrent duurzame inzetbaarheid vaak nog in de kinderschoenen staat.

### **3.4 BEREIK ACTIVITEITENPLANNEN BEDRIJVEN**

#### *Ruim 300 miljoen euro subsidie verleend aan 727 verschillende bedrijven*

Vanaf 2023 werd de MDIEU-regeling ook opengesteld voor bedrijven, om de toegankelijkheid van de regeling verder te vergroten. Het eerste tijdvak voor bedrijven werd in september 2023 geopend en liep tot en met november 2023. In april 2024 en september 2024 volgden er nog twee tijdvakken. Verdeeld over deze drie tijdvakken is er ruim 300 miljoen euro aan subsidie verleend, aan 727 verschillende bedrijven.

#### *Veel animo voor bedrijventijdvakken: ruim 1200 aanvragen en een sterk overvraagd budget*

Er was veel animo onder bedrijven zo bleek uit het hoge aantal aanvragen. Het aantal aanmeldingen in de drie tijdvakken voor bedrijven nam bovendien toe: 248 in het eerste tijdvak, 404 in het tweede en 613 in het derde (zie onderstaande tabel). In het eerste tijdvak werd er nog onderscheid gemaakt tussen kleine (75k – 300k) en grote (>= 3 ton) projecten,<sup>35</sup> maar dit onderscheid is losgelaten bij de volgende tijdvakken omdat in het eerste tijdvak bij de grotere projecten niet alle gereserveerde middelen waren besteed. De laatste twee bedrijventijdvakken hadden ook duidelijk te maken met een grote overvraging van het budget: er werd respectievelijk ruim €190 miljoen en €215 miljoen aangevraagd.<sup>36</sup>

De belangstelling vanuit bedrijven wordt ook geïllustreerd door het feit dat de aanvragen al heel snel binnenkwamen na openstelling van de bedrijventijdvakken. Dit gold zeker voor het tweede en derde tijdvak. De aanvragen werden geselecteerd op basis van het “first come first served principe”. Op een

---

<sup>35</sup> Van het subsidieplafond van €92 miljoen werd er € 17 miljoen beschikbaar gesteld voor aanvragen tot € 300.000 subsidie en € 75 miljoen voor aanvragen van € 300.000 subsidie en meer.

<sup>36</sup> Dit terwijl het subsidieplafond in beide tijdvakken €100 miljoen bedroeg.

bepaald moment werden berichten geplaatst op de website waarin werd aangegeven dat de kans op succes minimaal was gezien de hoeveelheid aanmeldingen op de dag van de opening van het tijdvak.

**Tabel 3.2** Aanvragen en toekenningen per tijdvak

	Aanvragen	Toekenningen	Verleende subsidie
Tijdvak 2023	248	212	€ 89 miljoen
Tijdvak 2024 Q2	404	238	€ 100 miljoen
Tijdvak 2024 Q3	613	277	€ 100 miljoen
<b>Totaal</b>	<b>1265</b>	<b>727</b>	<b>€ 289 miljoen</b>

Bron: Projectendatabase SZW (2025).

### *Ongeveer 16% van de werknemers in Nederland werkt in een bedrijf met een MDIEU-project*

Om een inschatting te maken van de omvang van de drie bedrijventijdvakken is gekeken naar het aantal werknemers in de activiteitenplannen van de bedrijven. In totaal zijn er ruim 1,3 miljoen werknemers werkzaam bij de 727 bedrijven die een subsidie toegekend hebben gekregen. Ter vergelijking: in Nederland waren er in 2023 ongeveer 7,9 miljoen werknemers (in de leeftijdscategorie 15-65). Dit betekent dus dat ongeveer 16% van de werknemers in een bedrijf werkzaam is met een MDIEU-project.

### *Met openstellen MDIEU voor bedrijven enkele sectoren bereikt die achterbleven in de sectorale regeling*

De sector met de meeste bedrijfsaanvragen betrof de zorg (22% van het aantal aanvragen was afkomstig uit de zorg). Daarna volgden de sectoren industrie (16%) en handel (10%). Bovendien leverde het openstellen van de MDIEU-regeling voor individuele bedrijven een bijdrage aan de dekkingsgraad van enkele sectoren die qua bereik achterbleven in de sectorale regeling. Zo hadden de sectoren handel en financiële dienstverlening een vrij hoge dekkingsgraad (zie tabel 3.3), terwijl het bereik van deze sectoren laag was bij de sectorale regeling. Horeca, ICT en onderwijs blijven ook in het bedrijventijdvak achter.

### *Overlap binnen sectoren, bedrijven in sectoren met sectorale regeling vooral op zoek naar maatwerk*

Met de bedrijventijdvakken werden ook sectoren bereikt waar een sectoraal MDIEU-project bestond. Voor een deel van de ruim 1,3 miljoen werknemers bestond er dus een zekere mate van overlap. Dit betekent dat het niet correct is om het bereik van beide regelingen bij elkaar op te tellen (zonder hiervoor te corrigeren). Bedrijven in sectoren met een sectorale regeling is gevraagd naar hun beweegredenen om een individuele aanvraag in te dienen. De belangrijkste reden om naast een project op sectorniveau, ook een eigen aanvraag als bedrijf in te dienen, is de behoefte aan maatwerk.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

**Tabel 3.3** Aantal toegekende aanvragen en dekkinggraad bedrijfsaanvragen

	Aantal aanvragen	% van het aantal aanvragen	% werknemers bij bedrijven in totaal aantal werknemers
Totaal	875	100%	16%
<i>Per sector*</i>			
Landbouw, bosbouw en visserij	7	1%	9%
Winning van delfstoffen	1	0%	2%
Industrie	137	16%	15%
Energievoorziening	4	0%	29%
Waterbedrijven en afvalbeheer	2	0%	5%
Bouwnijverheid	40	5%	9%
Handel	85	10%	23%
Vervoer en opslag	31	4%	28%
Horeca	12	1%	9%
Informatie en communicatie	47	5%	11%
Financiële dienstverlening	38	4%	42%
Verhuur en handel van onroerend goed	6	1%	10%
Specialistische zakelijke diensten	73	8%	10%
Verhuur en overige zakelijke diensten	49	6%	9%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	25	3%	8%
Onderwijs	38	4%	12%
Gezondheids- en welzijnszorg	194	22%	35%
Cultuur, sport en recreatie	14	2%	12%
Overige dienstverlening**	72	8%	107%

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

\*\*SBI-categorie Overige dienstverlening lijkt voor een deel van de bedrijven te zijn gebruikt als een restcategorie. Dit heeft als gevolg dat de dekkinggraad zeer hoog is, en zelfs boven de 100% uitkomt.

Bron: Projectendatabase SZW (2025) en CBS Statline – Arbeidsvolume voor totaal aantal werknemers in een sector.

### 3.5 VERHOUDING DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

#### Ongeveer de helft van de sectorale projecten heeft ook een RVU

Sectoren en bedrijven konden naast een subsidie voor hun DI-activiteiten ook een subsidie aanvragen voor een RVU-regeling. Ongeveer de helft van de sectorale projecten had een subsidie voor een RVU. In deze sectoren is de RVU soms ook bepalend voor de inspanningen op duurzame inzetbaarheid: zij nemen de RVU-subsidie als uitgangspunt en berekenen vervolgens hoeveel de minimale subsidie voor DI moet zijn. Als gekozen werd voor een RVU, ging het in 27 van de 50 projecten om een aandeel<sup>38</sup> hoger dan 70%. Voor de sectorale projecten gold dat de RVU ongeveer 60% van het totale subsidiebedrag omvat. Voor sectoren waar in eerste instantie geen RVU in het MDIEU-project was opgenomen gold dat er geen vervolgprojecten kwamen waarin alsnog een RVU werd opgenomen. Tegelijkertijd werd een groot deel van de RVU's verlengd met de vervolgaanvragen.

<sup>38</sup> Dit betreft het aandeel van de RVU-subsidie in het totaal van de subsidie voor DI en RVU. Sectoren kunnen een toeslag krijgen voor overheadkosten en subsidie voor de kosten van de accountantsverklaring. Deze worden niet meegenomen in de berekening van het aandeel.

### Verhouding RVU en DI ligt bij bedrijven een stuk lager dan bij sectoren

Ook voor bedrijven was het mogelijk subsidie aan te vragen voor het onderdeel eerder uittreden. Iets meer dan 10% van de bedrijven deed dit. Het betrof met name bedrijven in de industrie en de zorg. Het aandeel aanvragen met een RVU lag bij bedrijven relatief laag in vergelijking met de sectoren.

**Tabel 3.4 Kenmerken verhouding DI/ RVU bij sectoren**

Tijdvak	Totaal aantal projecten	Aantal projecten met RVU	0% RVU	0-50% RVU	50-70% RVU	>70% RVU
<b>Sectorale tijdvakken</b>						
Tijdvak 2021	13	8	5	2	3	3
Tijdvak 2022*	39	18	21	1	5	12
Tijdvak 2023 Q1	8	3	5	1	1	1
Tijdvak 2023 Q3	19	12	7	1	5	6
Tijdvak 2024	27	9	18	2	2	5
<b>Totaal</b>	<b>106</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>27</b>
<b>Bedrijventijdvakken</b>						
Tijdvak 2023	212	45	167	33	9	3
Tijdvak 2024 Q2	238	23	215	21	1	1
Tijdvak 2024 Q3	277	25	252	19	5	1
<b>Totaal</b>	<b>727</b>	<b>93</b>	<b>634</b>	<b>73</b>	<b>15</b>	<b>5</b>

*Noot: Het RVU-aandeel is berekend door het bedrag aan de RVU te delen door het totale bedrag aan DI en RVU. Het gaat om de begrote bedragen zoals opgenomen in de projectaanvragen. Sectoren kunnen ook een toeslag krijgen voor overheadkosten en subsidie voor de kosten van de accountantsverklaring. Deze worden niet meegenomen in de berekening van het aandeel.*

*\* Eén project is tussentijds gestopt en ontvangt dus geen subsidie. Dit project is niet meegenomen.*

*Bron: Projectendatabase SZW (2025).*

### Weinig aansluiting bij problematiek sectoren/bedrijf en krappe arbeidsmarkt hoofdredenen voor sectoren en bedrijven om geen gebruik te maken van de RVU

Sectoren die geen gebruik maakten van de subsidie voor eerder uittreden hadden hier verschillende redenen voor. De belangrijkste redenen waren dat dit onderdeel niet aansloot bij de sectorproblematiek en de krappe arbeidsmarkt in de sector. Andere redenen die (in mindere mate) werden genoemd waren dat de cao-onderhandelingen over een mogelijke RVU-regeling nog liepen of dat er al alternatieve regelingen bestonden voor zwaar werk. Bij een klein aantal sectoren bleek sprake van een gebrek aan financiële middelen om RVU's aan te bieden.<sup>39</sup>

De redenen om geen RVU te nemen verschilden echter niet veel tussen bedrijven en sectoren. De belangrijkste redenen voor bedrijven om geen subsidie voor RVU aan te vragen zijn een krappe arbeidsmarkt en het onvoldoende aansluiten op de behoeften van het bedrijf. Vanuit UVB wordt nog aanvullend genoemd dat het uitvoeren van een RVU-regeling specifieke administratieve lasten met zich meebrengt, wat eenvoudiger te organiseren is binnen sectoren door hun samenwerkingsstructuren. DI-activiteiten zijn eenvoudiger en sneller op te zetten dan een volledig RVU-project.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Zie ook de Vleeschouwer e.a. (2024).

<sup>40</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

## 4 ALGEMENE ONTWIKKELINGEN DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

---

*In dit hoofdstuk geven we als context van de MDIEU-maatregel een schets van meer algemene ontwikkelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij kijken we ook of zich sinds MDIEU (vanaf 2021) nog belangrijke veranderingen hebben voorgedaan.*

*Het overgrote deel van de werknemers geeft aan te kunnen voldoen aan fysieke en psychische eisen van het werk. Tegelijkertijd heeft een aanzienlijk deel te maken met werkomstandigheden die op termijn hierin een risico kunnen vormen, bijvoorbeeld omdat ze regelmatig veel kracht moeten zetten (20%), kampen met psychische vermoeidheid door het werk (15%), of vinden dat ze heel veel werk doen (40%).*

*Het gemiddelde beeld in Nederland is dat de fysieke en psychische belasting op het werk over de periode 2014-2024 licht afnam. Daarop zijn ook weer enkele uitzonderingen, met name kracht zetten en psychische vermoeidheid door werk. Ook een indicator van gezondheid via eigen percepties van werknemers wijst niet op verbetering.*

*In deze meer algemene trends is niet zozeer een trendbreuk terug te vinden doordat vanaf 2021 de MDIEU-regeling geldt. Dit wordt bevestigd door een globale vergelijking van de ontwikkelingen in sectoren waarin MDIEU een grote of kleine rol speelt. Hierin komen weinig systematische verschillen terug. Een conclusie die hiermee spoort is dat bij enquête-onderzoek onder eerdere deelnemers aan DI-maatregelen weinig veranderingen zijn te zien in de mate waarin ze te maken hebben met zware werkomstandigheden.*

*Het gaat hierbij echter om meer globale toetsen van trends waarin allerlei factoren kunnen meespelen die veel dominanter kunnen zijn dan de directe doorwerking van een maatregel als MDIEU. In hoofdstukken 6 (en 8) kijken we veel fijnmaziger naar de effecten doordat we ons daarbij nog meer concentreren op de deelnemers.*

*Respondenten op een enquête onder deelnemers aan gesubsidieerde DI-activiteiten noemen vaak meerdere knelpunten om gezond hun pensioen te halen. Werkdruk wordt het meeste genoemd. Bij lager opgeleiden wordt fysieke belasting relatief veel genoemd. Bepaalde onderwerpen komen veel terug bij suggesties voor helpende factoren: mogelijkheid van minder werken, regelmaat en maatwerk in werktijden, werkcultuur, minder werkdruk, meer sportfaciliteiten en scholing.*

*De gemiddelde feitelijke uittreedleeftijd is nog iets sneller gestegen dan de stijging van de AOW-leeftijd. Voor de gemiddelde leeftijd dat men denkt te kunnen en willen doorwerken geldt ook een stijging in de periode 2014 – 2024, maar deze is iets kleiner dan de stijging van de AOW-leeftijd in die periode.*

*In de jaarlijkse ontwikkelingen van een aantal indicatoren over CAO-afspraken met kwalitatieve afspraken over scholing, mobiliteit, en vitaliteit, is niet direct een impuls terug te vinden van de MDIEU-regeling. Ook hier geldt dat dit een meer globaal beeld schetst en we met name in het hoofdstuk over effecten (additionaliteit) en in het laatste hoofdstuk (vervolgacties) meer specifiek ingaan bij deelnemende sectoren op wat de rol van de regeling is bij (vervolg)afspraken en interventies.*

## 4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk geven we een algemene schets van de situatie rondom duurzame inzetbaarheid. In paragraaf 4.1 aan de hand van bestaande gegevens geven we in paragraaf 4.2 **een situatieschets voor een meer algemeen beeld rondom duurzame inzetbaarheid aan het einde van de regeling**. Hierbij verkennen we via verschillende indicatoren uit meerdere bronnen hoe duurzame inzetbaarheid zich in de tijd heeft ontwikkeld tot en met zo actueel mogelijke scores. Met dit laatste hebben we dan direct een overzicht van de situatie aan het einde van de MDIEU-regeling. Tevens bekijken we de ontwikkeling tijdens de periode dat de MDIEU-regeling heeft gelopen. Hierbij kijken we of sinds 2021 nog een **belangrijke trendbreuk** is te zien. Uiteraard gaat het hier slechts om een indicatie, omdat allerlei andere factoren ook van invloed zijn op de ontwikkelingen van de indicatoren. In het hoofdstuk effectiviteit (6) gaan we nader in op de rol van MDIEU.

Qua indicatoren gaat het om (een eigen inschatting van) gezondheid, fysieke en geestelijke belasting op het werk, percepties op duurzame inzetbaarheid. Veel van deze indicatoren zijn nog verder verbijzonderd naar sectoren in aparte tabellen in bijlage II.4. Bron voor veel van deze indicatoren is de NEA.<sup>41</sup>

In paragraaf 4.3 en 4.4 benutten we de enquête onder DI-deelnemers om dieper in te gaan op knelpunten en mogelijke oplossingen in de huidige situatie nog.

In paragraaf 4.5 concentreren we ons op ontwikkelingen in de uittreedleeftijd van werknemers. Hierbij schetsen we trends in wat werknemers zien als gewenste en (fysiek en geestelijk) haalbare pensioenleeftijd en de feitelijke pensioenleeftijd van werknemers. De ontwikkelingen van deze indicatoren worden afgezet tegen de verschuiving in de AOW-leeftijd.

Tenslotte kijken we in paragraaf 4.6 in hoeverre in meer algemene overzichten over ontwikkelingen in CAO's, of in de loop van de tijd thema's die gerelateerd zijn aan duurzame inzetbaarheid meer expliciete aandacht hebben gekregen en of dit in het bijzonder het geval is in de meer recente jaren als MDIEU van toepassing is.

## 4.2 ONTWIKKELINGEN DI-INDICATOREN WERKNEMERS

### 4.2.1 Algemene trends

*Er is een licht dalende trend in fysiek zwaar werk, maar de periode van MDIEU vormt hierin geen specifieke trendbreuk*

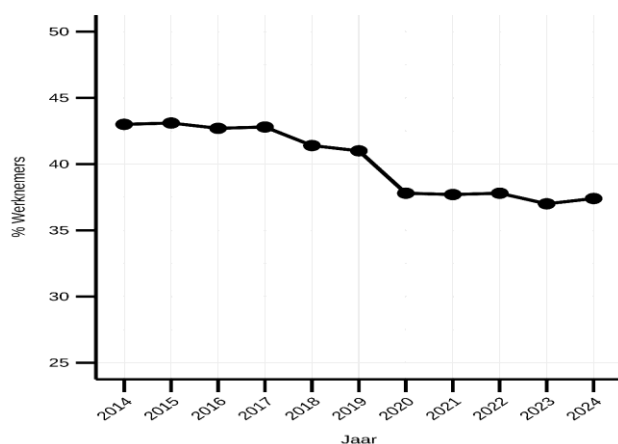
Wat betreft indicatoren voor fysieke belasting in het werk kiezen we als eerste, meer overkoepelende indicator, het aandeel werknemers dat aangeeft dat hun werk fysiek belastend is.<sup>42</sup> Deze indicator van fysiek belastend werk kent een licht dalende trend. In de jaren dat MDIEU van toepassing is, is de score een aantal procentpunten lager dan de periode daarvoor. Deze trendbreuk treedt wel iets eerder op dan de start van MDIEU, namelijk vooral tussen jaar 2019 en 2020. Mogelijk speelt Covid een rol voor deze specifieke trendbreuk.

---

<sup>41</sup> Het zou ook interessant zijn om periodieke metingen te volgen van bedrijfsbeleid rondom duurzame inzetbaarheid. De WEA is een enquête onder werkgevers waarin bedrijfsbeleid op diverse terreinen aan de orde komt. De vraagstelling bij een aantal relevante vragen bij de metingen van 2019, 2021 en 2024 is echter niet geheel vergelijkbaar. Hierdoor is deze bron mindere geschikt om trends in de periode rondom MDIEU in bedrijfsbeleid vast te stellen. Daarom concentreren we ons meer op metingen aan werknemerskant via de NEA.

<sup>42</sup> Dit is een geconstrueerde variabele uit de NEA waarbij een werknemer heeft aangegeven dat tenminste één van een set van mogelijke zware fysieke werkaspecten regelmatig van toepassing is.

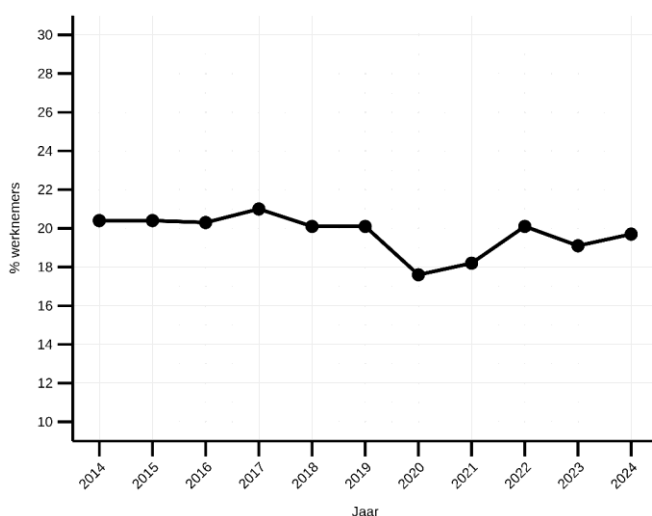
**Figuur 4.1 Aandeel werknemers met fysiek belastend werk, 2014 - 2024**



*Bron: NEA (CBS/TNO). Noot: Fysiek belastend werk betekent dat men minimaal 1 keer "ja, regelmatig" heeft ingevuld op een van de volgende werkaspecten: Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?*

Overigens geldt niet voor alle onderliggende werkaspecten dat sprake is van een trendmatige daling. Voor regelmatig "veel kracht zetten" is het aandeel werknemers over de periode 2014 – 2024 al met al vrij stabiel. Het aandeel schommelt rond een vijfde van de werknemers (figuur 4.2).

**Figuur 4.2 Aandeel werknemers dat in werk regelmatig veel kracht zet, 2014 - 2024**

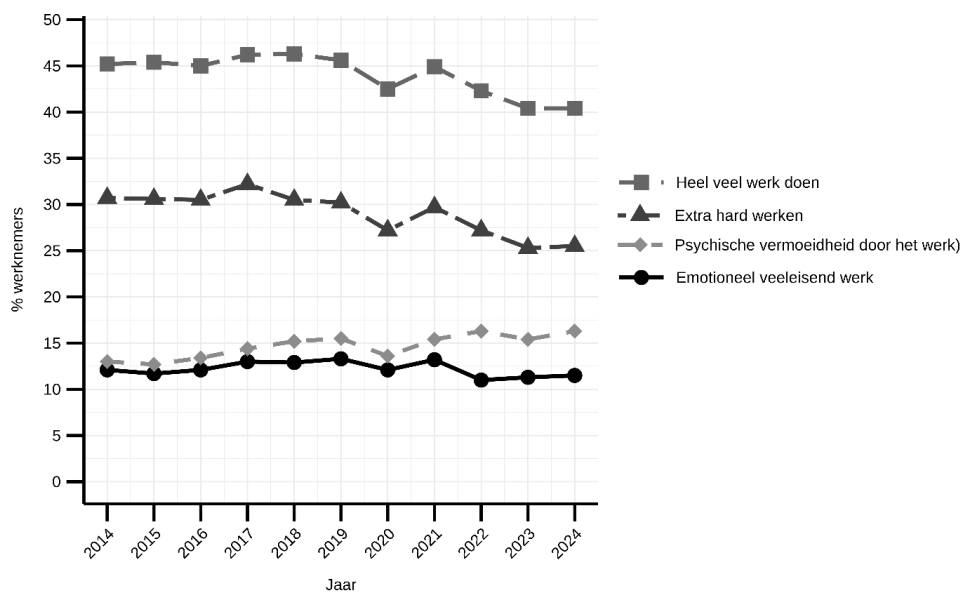


*Bron: NEA (CBS/TNO).*

*Ook in de meeste indicatoren voor psychosociale belasting treedt een licht verbetering op, maar laat de periode van MDIEU geen specifieke trendbreuk zien*

In de onderstaande figuur staan een aantal indicatoren voor de meer psychosociale arbeidsbelasting. Meer dan 40% vindt dat men heel veel werk moet doen. Voor de meeste van deze indicatoren geldt een licht dalende trend. Uitzondering op deze patronen is echter de variabele voor psychische vermoeidheid door het werk. Deze heeft over de gehele periode een licht stijgende trend. Al deze trends zetten zich min of meer voort in de periode van MDIEU. Van een trendbreuk lijkt geen sprake.

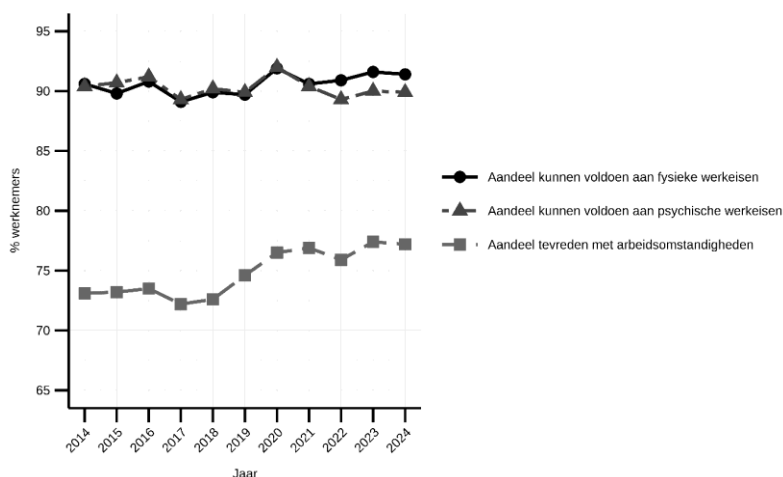
**Figuur 4.3 Aandeel werknemers dat “altijd” of “vaak” te maken heeft met enkele werkaspecten die te maken hebben met psychosociale arbeidsbelasting, 2014 - 2024**



Bron: NEA (CBS/TNO). Noot: werknemers konden per werkaspect kiezen tussen “altijd”, “vaak”, “soms” of “nooit”.

In de onderstaande figuur staan enkele ontwikkelingen die de resultante kunnen zijn van deze veranderingen in werkaspecten. Het overgrote deel van de werknemers kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. Voor de psychische eisen is dit iets lager. Ongeveer driekwart is tevreden met de werkomstandigheden. Over het algemeen treedt over de gehele periode 2014 – 2024 een kleine verbetering op, maar dit geldt met name voor de periode tot 2020. Na 2020 is meer sprake van een stabilisatie.

**Figuur 4.4 Aandeel werknemers dat gemakkelijk kan voldoen aan psychische en fysieke werkeisen en tevreden is over de werkomstandigheden, 2014 - 2024**



Bron: NEA (CBS/TNO). Noot: de percentages betreffen het aandeel werknemers dat “eens” of “helemaal eens” antwoordt op stellingen: “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”. Tevens is de score weergegeven van degenen die “tevreden” of “zeer tevreden” antwoordt op de vraag: In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?

Voor de 55-64 jarigen geldt dat een iets kleiner aandeel aangeeft dat men kan voldoen aan de fysieke eisen (86,4% versus 91,4% voor het totaal in 2024). Bij de psychische eisen zijn deze verschillen nog aanzienlijk kleiner (88,4% versus 89,9% voor het totaal in 2024). Bij de psychische eisen zijn de

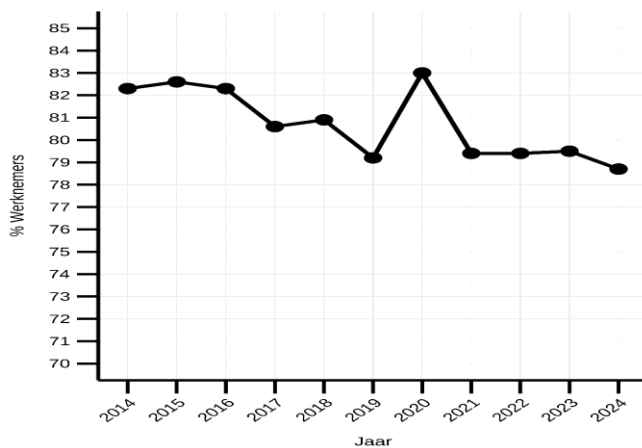
verschillen in de loop van de beschouwde periode ook nog iets kleiner geworden. Bij de fysieke eisen zijn de verschillen vrij constant.

Het overgrote deel van de werknemers geeft dus aan te kunnen voldoen aan fysieke en psychische eisen van het werk. Dit is echter geen reden om de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid te relativiseren. Uit het bovenstaande komt eveneens naar voren dat een aanzienlijk deel van de werknemers te maken heeft met werkomstandigheden die op termijn hierin een risico kunnen vormen, bijvoorbeeld omdat ze regelmatig veel kracht moeten zetten (20%), kampen met psychische vermoeidheid door het werk (15%), of vinden dat ze heel veel werk doen (40%). Een deel van degenen die eerder problemen hadden zijn naar verwachting ook reeds uitgestroomd van de arbeidsmarkt en vallen ook buiten deze metingen die alleen op werkenden betrekking hebben.

### *Bij ervaren gezondheid is eerder sprake van een daling dan stijging*

Een andere variabele die men min of meer als resultante kan zien van duurzame inzetbaarheid, is gezondheid. Ongeveer vier van de vijf werknemers geeft aan dat men een (zeer) goede algemene gezondheid heeft. In de periode 2014-2024 is dit eerder iets gedaald, dan gestegen. Een vreemd piekjaar is 2020, maar mogelijk heeft dit te maken met Covid.

**Figuur 4.5 Aandeel werknemers dat aangeeft over het algemeen een (zeer) goede gezondheid te hebben, 2014 - 2024**



Bron: NEA (CBS/TNO). Het gaat hierbij om het aandeel werknemers dat “goed” of “zeer goed” invult bij de vraag Hoe is over het algemeen uw gezondheid?

Oudere werknemers (55-64) scoren iets lager op gezondheid, maar de verschillen zijn niet heel groot. 72,5% beschouwt de eigen gezondheid als (zeer) goed, tegenover 78,7% voor de hele groep. Een klein deel van deze oudere leeftijdsgroep (3,6%) beschouwt de gezondheid als (zeer) slecht, terwijl dit 2,9% is voor alle werknemers.

### **Conclusie**

Hierboven zijn meer algemene trends over de periode 2014 – 2024 aan de orde gekomen voor diverse indicatoren. Het beeld hierin is wisselend. Er zijn diverse indicatoren die wijzen op een lichte afname van zware werkomstandigheden, en verbetering van duurzame inzetbaarheid, zowel fysiek als psychisch. Maar voor enkele indicatoren gaat dit patroon niet op. Dit geldt zeker voor de indicator voor gezondheid die eerder verslechtert dan verbetert. Het komt niet duidelijk naar voren dat de periode met MDIEU een trendbreuk vormt. Soms treedt een trendbreuk bijvoorbeeld net iets eerder op, namelijk rond het jaar 2020. Alleen bij enkele indicatoren rondom psychische belasting is vanaf 2021 soms een afname te zien.

## 4.2.2 Enige verbijzondering voor MDIEU

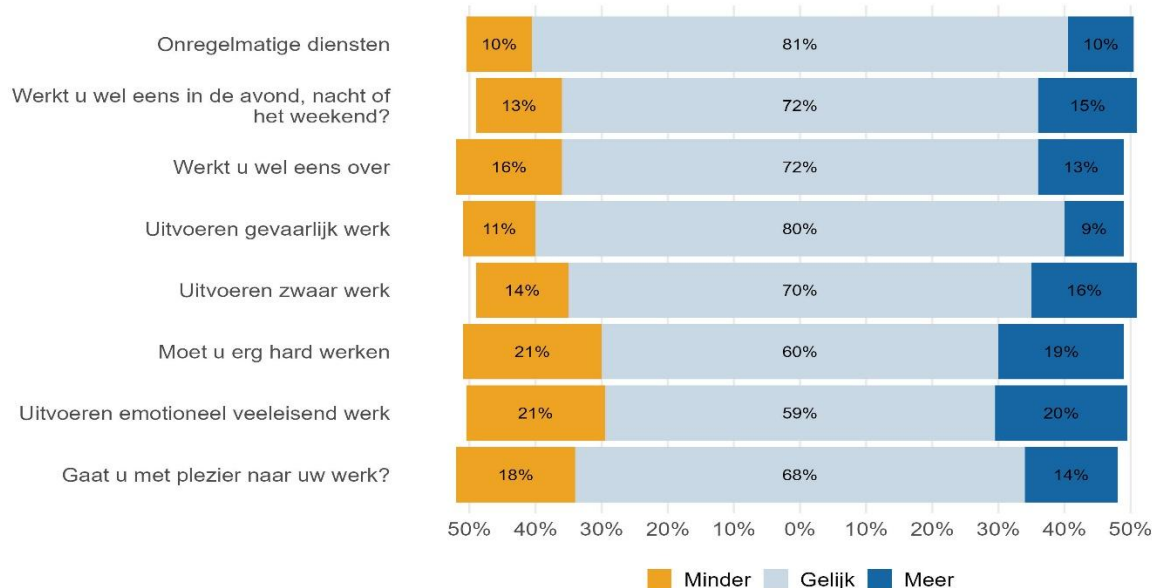
*Vanuit meer globale trends zijn geen aanwijzingen te ontlenen dat de ontwikkelingen rondom zwaar werk anders verlopen voor deelnemende sectoren en deelnemende werknemers aan de MDIEU-regeling*

Als MDIEU doorwerkt in dit soort indicatoren, zou dit wellicht iets duidelijker terug kunnen komen in de ontwikkelingen naar sector. Sommige sectoren maken immers meer gebruik van MDIEU dan andere. We hebben hiertoe geen diepgaand statistische toets uitgevoerd, maar de tabellen die in de bijlage II.4 zijn opgenomen van enkele indicatoren naar sector, laten niet direct zien dat sectoren waar MDIEU minder of meer wordt toegepast onderling een afwijkende trend hebben. Dit blijkt bijvoorbeeld als we kijken naar de trends van sectoren als handel, horeca, onderwijs, financiële dienstverlening, reclame/design/overige diensten, research, waar MDIEU relatief minder vaak is toegepast en dit vergelijken met de algemene trends.

*Bij deelnemers aan DI-interventies hebben na afloop weinig veranderingen in (zware) werkomstandigheden plaatsgevonden*

De herhaalmeting onder MDIEU-deelnemers<sup>43</sup> maakt het mogelijk om voor een specifieke groep deelnemers aan DI-interventies na te gaan in hoeverre werkaspecten, bijvoorbeeld uitvoeren van zwaar werk, na deelname veranderd zijn. Hierboven zagen we dat algemene metingen van de NEA laten zien dat enkele indicatoren voor geestelijk en fysiek zwaar werk vrij stabiel zijn in de tijd, inclusief de periode van de MDIEU-regeling. De onderstaande figuur bevestigt dat ook voor eerdere deelnemers aan DI-interventies per saldo weinig veranderingen in werkomstandigheden hebben plaatsgevonden. Blijkbaar heeft deelname aan de DI-interventies weinig aanleiding gegeven tot (latere) veranderingen. Opvallend is dat bij “zwaar werk” de groep die aangeeft dat dit iets meer geworden is, zelfs nog iets groter is dan de groep voor wie dit minder geworden is. De verschillen naar leeftijdsgroepen zijn over het algemeen beperkt. Alleen bij overwerk is bij oudere werknemers relatief vaker sprake van afname.

**Figuur 4.6** Veranderingen<sup>\*)</sup> in werkaspecten bij herhaalmeting deelnemers



Bron: Herhaalmeting deelnemers DI (2025) vergeleken met hun score bij de eerste meting (2023). N = 516.

\*) Respondenten konden in beide enquêtes kiezen uit de antwoorden nooit, soms, vaak, altijd. De figuur hierboven geeft aan in hoeverre een verschuiving is opgetreden. Wanneer bijvoorbeeld een verschuiving van “soms” naar “vaak” is opgetreden, wordt dit gecategoriseerd als “meer”.

<sup>43</sup> Aan eerdere respondenten van een enquête onder deelnemers van DI interventies (2023/2024), is in 2025 een herhaal enquête gestuurd.

## 4.3 KNELPUNTEN OM GEZOND PENSIOEN TE BEREIKEN

### *Vooral werkdruk is een knelpunt om gezond pensioen te halen*

Om meer gevoel te krijgen hoe zwaar al dit soort werkomstandigheden doorwegen om gezond het pensioen te halen, en daar meer een concreet beeld bij te krijgen, maken we gebruik van enkele vragen hierover uit de herhaalenquête onder deelnemers. De respondenten uit de herhaalenquête konden bij een aantal punten aangeven in hoeverre dit een knelpunt is om gezond werkend hun pensioen te bereiken. Er is een brede spreiding van factoren die als belangrijke knelpunten hiervoor worden gezien (zie onderstaande tabel). Werkdruk is het meest genoemd (43%). Maar ook werksfeer (33%), fysieke belasting (31%), emotionele belasting (31%) en beperkte waardering leidinggevende (31%) worden regelmatig genoemd.

### *Fysieke belasting vooral knelpunt bij lager opgeleiden*

De mate waarin de knelpunten worden genoemd nemen af met leeftijd, maar dit komt voort uit de vraagstelling, omdat deze betrekking heeft op gezond werkend het pensioen bereiken. Oudere werknemers hebben hiervoor nog korter te gaan en kijken hierdoor wellicht hier wat optimistischer tegenaan. De verschillen in knelpunten tussen opleidingscategorieën zijn vrij beperkt. Bij fysieke belasting nemen de knelpunten af, naarmate het opleidingsniveau hoger is. Bij degenen met opleidingsniveau vmbo of lager, is dit het meest genoemde knelpunt (40%). Ook bij mbo-ers wordt het relatief vaak genoemd (38%).

### *Veel knelpunten hoger in sector voertuigtechniek*

Opvallend zijn de verschillen naar sector. Voertuigtechniek en de zorg springen er daarbij uit. Bij voertuigtechniek worden sommige knelpunten duidelijk meer dan gemiddeld genoemd: werkdruk (53%), beperkte waardering leidinggevende (50%), werksfeer (44%), en emotionele belasting (39%). Bij de zorg springen met name de werkdruk (55%) en de emotionele belasting (41%) er sterk uit.

**Tabel 4.1 Aandeel (zeer) belangrijk knelpunt per deelgroep**

	Beperkte waardering leidinggevende	Werksfeer	Weinig afwisselend	Weinig deeltijd	Fysieke belasting	Emotionele belasting	Werkdruk
<b>Leeftijd</b>							
Jonger dan 45 (N=51)	49%	57%	57%	47%	41%	47%	63%
45-54 (N=124)	35%	43%	33%	31%	35%	39%	50%
55 of ouder (N=329)	26%	26%	24%	18%	27%	25%	38%
Totaal (N=504)	31%	33%	28%	24%	31%	31%	43%
<b>Opleidingsniveau</b>							
Vmbo of lager (N=84)	31%	31%	25%	24%	40%	25%	37%
Havo/vwo (N=32)	22%	22%	16%	16%	28%	34%	44%
Mbo (N=203)	31%	36%	28%	28%	38%	33%	49%
Hbo (bachelor) (N=125)	36%	36%	32%	24%	16%	34%	45%
Wo (Master) (N=49)	27%	27%	29%	24%	20%	27%	31%
Totaal (incl. anders) (N=504)	31%	33%	28%	25%	30%	31%	43%
<b>Sector</b>							
Bouw en infra/ platte en hellende daken (N=193)	23%	30%	22%	21%	30%	24%	34%
Voertuigtechniek (N=36)	50%	44%	25%	25%	36%	39%	53%
Politie (N=83)	34%	35%	31%	23%	20%	30%	39%
Zorg (N=137)	33%	32%	31%	25%	36%	41%	55%
Totaal (incl. overig) (N=507)	30%	33%	27%	24%	30%	31%	43%

Bron: Herhaalmeting deelnemers DI (2025).

De respondenten hadden ook de mogelijkheid om hun antwoorden toe te lichten. Deze toelichtingen geven meer een beeld van de context waarin deze knelpunten worden benoemd. Hieronder zijn daarvan wat voorbeelden.

***“De werkdruk wordt alleen maar hoger, wanneer je vrij bent wordt er vaak een appje gestuurd of je nog iets kan betekenen. Je hebt te maken met zware cliënten, maar omdat je alleen bent op de woning moet je het toch alleen doen.”***

(werknemer VVT)

***“Alles moet steeds sneller klaar; strakke planningen en meer regels en steeds meer bijhouden in computer enz.. Allemaal dingen er bij die volgens mij niet veel bijdragen aan het werk en het eindproduct.”***

(werknemer in bouw en infra)

***“ik heb twee leidinggevenden en ze zeggen beiden dat de ander verantwoordelijk is voor mij, dat ik zelf maar moet zorgen dat ik voldoende leuke klussen heb etc, maar het komt erop neer dat ik niet het gevoel heb echt wat bij te dragen. Verder is er veel verloop bij mijn collega's waardoor ik geen teamgevoel heb.”***

(werknemer bij politie)

***“ik zou graag minder uren willen werken en dat wordt, gezien de bezuinigingen ook gestimuleerd, maar ik doe het niet omdat ik dan in minder uren hetzelfde werk moet gaan doen. Hierdoor wordt de werkdruk en emotionele belasting alleen maar groter. Minder werken zou er toe moeten leiden dat je het vol kunt houden tot aan het pensioen. Zo werkt dat helaas in onze organisatie niet zo.”***

(werknemer bij politie)

***“i.v.m. "zoveelste" reorganisatie ben ik uitgevallen en daarom heb ik deze vraag negatief ingevuld dat je het vol kunt houden tot aan het pensioen. Zo werkt dat helaas in onze organisatie niet zo.”***

(werknemer in ziekenhuis)

***“Hele dagen staan en rare houdingen i.v.m. werkzaamheden met belasting voor het hele lichaam. Hoeveel monteurs werken er in de werkplaats tot 67?”***

(werknemer in voertuigtechniek)

***“Ze blijven werk erbij doen, want er moet bezuinigd worden, dus moeten de bestaande collega's het er maar bij doen. Nu weer een overname geweest, dus vacaturestop.”***

(werknemer in transportsector)

***“Ik moet veel naar Amsterdam om te timmeren. Dan gaat de wekker om 5 uur en vaak heb je terug ook files waardoor je pas om 17 u of als je pech hebt nog later thuis. Ik ben nu 61 en dan vind ik dat best zwaar worden. Het liefst zou ik 3 dagen werken, maar dat kost je best veel pensioenopbouw.”***

(werknemer in bouw en infra)

Dit punt van reistijd stond niet expliciet als knelpunt genoemd bij de items, maar komt bij de toelichtingen een aantal keren terug, evenals bij de mogelijkheid die men had om opmerkingen te maken bij het einde van de vragenlijst. Overigens is de ruimte voor toelichting bij de vraag naar knelpunten ook gebruikt om juist positieve punten te benadrukken. Enkele voorbeelden hiervan staan hieronder.

*“In de thuiszorg werk je op veel verschillende plekken en alleen. Dat is fysiek soms heel zwaar omdat je in een late dienst soms op 20 adressen moet zijn. Dit aandachtspunt heb ik onlangs besproken met mijn leidinggevende. Er worden stappen gezet om dat aantal in een late dienst te verminderen. Het is fijn dat er geluisterd wordt en meegedacht wordt in mogelijkheden.”*

(werknemer in VVT)

*“Momenteel is er een zeer goede sfeer onderling met mijn directe collega. Als dit zo blijft is dit in ieder geval geen probleem om zo mijn pensioen te halen. Waardering van mijn leidinggevende is er voldoende. Werkdruk is wisselend maar kan een probleem worden.”*

(werknemer in ziekenhuis)

*“Ik vind alles in mijn werk ontzettend leuk, dit is voor mij mijn droombaan. En daarnaast heb ik leuke collega's en is het een fijn bedrijf waar ik werk. Alles is dus gewoon top. Ik kan alles bespreken met mijn leidinggevende.”*

(werknemer in bouw en infra)

*“Zolang je plezier hebt om naar je werk te gaan, zijn genoemde knelpunten bijzaak .”*

(werknemer in bouw en infra)

#### 4.4 Factoren die helpen om gezond pensioen te halen

*Bepaalde onderwerpen komen veel terug bij suggesties helpende factoren: mogelijkheid minder werken, regelmaat en maatwerk in werktijden, werkcultuur, minder werkdruk, meer sportfaciliteiten en scholing*

Via een open vraag konden respondenten aan de herhaalenquête aangeven welke factoren zij zelf zien om gezond hun pensioen te bereiken. Daarin komen bepaalde clusters van antwoorden regelmatig terug:

- Minder werken: van 5 naar 4 dagen per week (of zelfs 3), meer vakantiedagen, generatiepact.
- Meer regelmaat en maatwerk in werktijden: vaste roosters, minder overwerk, later beginnen, vrij krijgen wanneer je zelf wilt, meer mogelijkheden om thuis te werken, zorgverlof.
- Prettige werkcultuur: betere leidinggevendenden, waardering van het werk, betere communicatie, vrijheid in werk, “nu heerst er angstcultuur”.
- Werkdruk verminderen, bijvoorbeeld via uitbreiding personeelsbestand (meer collega's), maar ook via minder regelgeving (“molensteen regelgeving wegnemen”), pauzes kunnen nemen.
- Meer sportfaciliteiten.
- Opleiding, scholing en mogelijkheden voor ontwikkeling, meer begeleiding bij nieuwe software.

Regelmatig wordt benadrukt dat het geen eenvoudige opgave is om gezond werkend het pensioen te bereiken. Sommigen geven aan reeds diverse fysieke klachten te hebben, terwijl ze in een zwaar beroep werken.

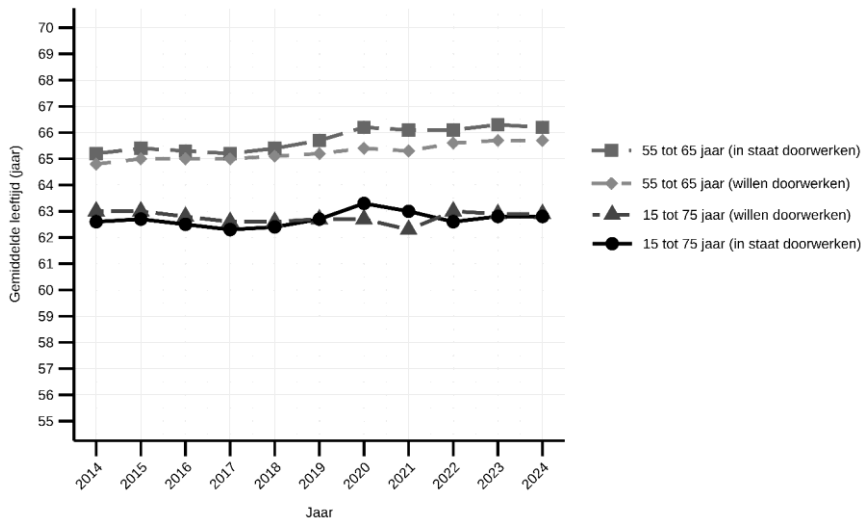
#### 4.5 ONTWIKKELING PENSIOENLEEFTIJD

*Lichte trendmatige stijging in leeftijd kunnen en willen doorwerken; kleiner dan stijging AOW-leeftijd*

In de NEA is gevraagd tot welke leeftijd men kan en wil doorgaan met werken. De onderstaande figuur geeft een schets hiervan voor de periode 2014-2024. Voor alle werknemers is dit in deze periode vrij stabiel. Voor de groep waar dit toch het meeste aan de orde is, namelijk de oudere leeftijdsgroep van 55-64 jaar is dit over deze periode wel wat naar boven verschoven met ongeveer een leeftijdjsjaar. Deze

stijging is iets kleiner dan de stijging van de AOW-leeftijd in die periode: deze stijging was bijna 2 jaar, van 65 jaar en 2 maanden naar 67 jaar.

**Figuur 4.7 Gemiddelde leeftijd tot wanneer men kan en wil doorwerken, alle werknemers en leeftijdsgroep 55-64 jaar, 2014 - 2024**

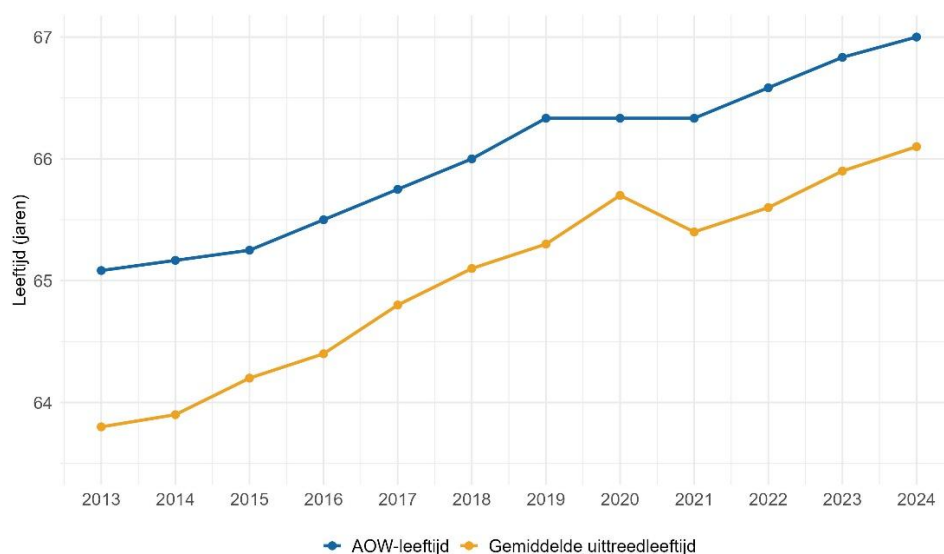


Bron: NEA (CBS/TNO). Noot: Het gaat hierbij om de vragen: Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? Tot welke leeftijd denkt u –lichamelijk en geestelijk– in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?

#### Feitelijk uittreedleeftijd nog iets sneller gestegen dan AOW

De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd van werknemers is in de periode 2012 tot 2024 met ongeveer 2,5 leeftijdsjaar gestegen. Dit is nog iets sterker dan de stijging van de AOW-leeftijd in die periode. Wel is te zien in onderstaande figuur dat de ontwikkeling in de AOW-leeftijd leidend is in deze stijging. Zo was de AOW-leeftijd stabiel tussen 2019 en 2021 en is dit ook terug te zien in een geringe stijging van de pensioenleeftijd in die periode. Vanaf 2021 is weer een stijging te zien die ongeveer gelijke tred houdt met de stijging van de AOW-leeftijd. Hieruit komt dus geen grote neerwaartse invloed op de feitelijke pensioenleeftijd naar voren door de RVU.

**Figuur 4.8 Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers en AOW-leeftijd, 2012 – 2024**



Bron gemiddelde uittreedleeftijd: CBS

Noot: Voor de jaren 2023 en 2024 heeft het CBS voorlopige cijfers over de gemiddelde uittreedleeftijd. De gemiddelde uittreedleeftijd wordt berekend over een periode van november-november. De gemiddelde uittreedleeftijd voor 2013 is bijvoorbeeld berekend over de periode november 2012-november 2013.

## 4.6 ONTWIKKELING CAO-AFSPRAKEN

### *Er zijn weinig aanwijzingen dat MDIEU heeft geleid tot meer (kwalitatieve) afspraken*

In de bijlage is een tabel opgenomen (tabel II.4.7) die de ontwikkeling geeft in een aantal indicatoren van cao-afspraken over loopbaanbeleid, mobiliteit en scholing. De percentages geven het aandeel werknemers waarbij er in hun cao een afspraak over een aspect rondom deze thema's is gemaakt. Deze indicatoren zijn tussen 2020 en 2022 vrij stabiel. Sommige indicatoren stijgen wat en andere dalen. Een stijging komt nog het meest naar voren bij de inzetbaarheidsscan en stimulering van mobiliteit. Bij een loopbaanscan is echter weer sprake van een daling. Rondom scholing zijn de percentages van 2020 en 2022 sterk vergelijkbaar. Dit alles wijst er dus niet op dat MDIEU in de begintijd van de regeling tot grote veranderingen in CAO-afspraken heeft geleid.

Ook de AWWN houdt de ontwikkeling van afspraken bij in CAO's. In jaarlijkse tussenrapportages wordt een overzicht gegeven van het aandeel cao's met bepaalde kwalitatieve afspraken. Hierin komt naar voren dat van 2023 naar 2024 een stijging plaatsvindt van het aandeel cao's waarin afspraken worden gemaakt over vitaliteit en over levenlang ontwikkelen. Van 2024 naar 2025 vindt vervolgens weer een daling plaats.<sup>44</sup> Dit wijst dus niet op grote veranderingen in cao-afspraken over vitaliteit en leven lang ontwikkelen onder invloed van MDIEU. Wel neemt in beide jaren het aandeel CAO's met afspraken over werk en prive/werktijden/werkplaats toe.

---

<sup>44</sup> AWWN (2024). Tussenevaluatie cao-jaar 2024; AWWN (2025). Tussenevaluatie cao-jaar 2025.

## 5 DUURZAME INZETBAARHEID: BEREIK

### Typen activiteiten, vervolgactiviteiten, kenmerken deelnemers

---

*Dit hoofdstuk richt zich op het bereik van het onderdeel duurzame inzetbaarheid (DI). Om wat voor type activiteiten gaat het en wie worden hiermee bereikt?*

*In het kader van deze projecten wordt een breed scala aan activiteiten ingezet; workshops/trainingen, advies/coaching en gezondheidschecks zijn daarbinnen belangrijk. Op basis van een ruwe schatting op grond van een aantal einddeclaraties van sectorale projecten ligt de gemiddelde deelname per project bij individuele interventies het hoogste bij gezondheids-/inzetbaarheidschecks en workshops/trainingen (respectievelijk 5% en 3% van de totale werkgelegenheid in de betreffende sectoren). De deelname aan advies/coaching ligt op ongeveer 2%. Daarnaast worden in een aantal sectoren op uitgebreide schaal websites, apps en nieuwsbrieven benut, die een hoog bereik hebben.*

*Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen belangrijk. Sommige groepen zijn op dit vlak echter kwetsbaarder. Het gaat dan bijvoorbeeld om lager opgeleiden, mensen met fysiek of geestelijk zwaar werk, mensen met een zwakkere gezondheid, flexwerkers en ouderen. Het is daarom belangrijk dat deze groepen minimaal evenredig, of beter nog meer dan evenredig, worden bereikt bij de activiteiten die gericht zijn op de versterking van duurzame inzetbaarheid. Via een enquête onder DI-deelnemers is een schatting gemaakt in hoeverre bepaalde groepen onder- of oververtegenwoordigd zijn. Voor sommige van de genoemde groepen geldt dat deze minimaal evenredig worden bereikt in vergelijking met de samenstelling van de totale werkzame bevolking in Nederland en de betreffende sectoren. Er zijn relatief veel ouderen onder de deelnemers aan DI-activiteiten voor werknemers die de enquête hebben ingevuld. Maar op andere kenmerken zijn er minder aanwijzingen dat kwetsbare groepen binnen de sectoren vaker bereikt worden. Degenen die niet hoogopgeleid zijn, zijn ongeveer evenredig vertegenwoordigd met de samenstelling van de betreffende sectoren. Ook op gezondheid zijn de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers beperkt. Flexwerkers zijn juist sterk ondervertegenwoordigd. Wat betreft bedrijven geldt bij zowel de sectoractiviteiten als in nog sterkere mate bij de bedrijventijdvakken dat de deelname van kleine bedrijven achterblijft.*

*Voor wat betreft fysiek zwaar werk ontbreken goede vergelijkbare openbare gegevens voor een vergelijking tussen DI-deelnemers en de totale werkzame bevolking. In dit geval gebruiken we de enquête onder RVU-deelnemers als vergelijkingsmateriaal omdat daar over arbeidsomstandigheden vergelijkbare vragen zijn gesteld. Hierbij geldt dat bij de DI-deelnemers zeker niet verwacht hoeft te worden dat ze vergelijkbaar zijn met RVU-deelnemers, omdat het bij de RVU om afgebakende selectieve groepen gaat, terwijl duurzame inzetbaarheid voor alle groepen van belang is. Wel is van belang dat de groepen die sterk vergelijkbaar zijn met RVU-deelnemers goed vertegenwoordigd zijn bij de DI-deelnemers. Voor deze groep geldt immers in nog sterkere mate dat preventieve maatregelen en acties van belang zijn om problemen op latere leeftijd te voorkomen. In vergelijking met RVU-deelnemers in dezelfde sectoren, verrichten de DI-deelnemers echter veel minder vaak fysiek zwaar werk. Het is dus zeker maar ten dele zo dat DI-maatregelen dezelfde typen groepen bereiken als die nu gebruik maken van de RVU.*

*Uit de herhaalenquête onder DI-deelnemers blijkt dat zij ook na het eerdere MDIEU-project vaak deelgenomen hebben aan latere interventies die een verdere bijdrage kunnen leveren aan hun inzetbaarheid. Deels kan dit zijn doordat men heeft deelgenomen aan activiteiten van een vervolgaanvraag van de sector, maar dit kan ook los hiervan staan. Deze uitkomst wijst erop dat de interventies van het eerste MDIEU-project meer dan een eenmalige exercitie waren, en dat men ook daarna aan interventies heeft deelgenomen gericht op verdere versterking van duurzame inzetbaarheid. De deelname van oudere werknemers blijft bij deze vervolgactiviteiten wat achter.*

## 5.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk concentreert zich op het bereik van de regeling. Het gaat daarbij zowel om het type activiteiten, het aantal deelnemers (bruto deelname) en het bereik van verschillende groepen om daarmee meer te toetsen in hoeverre meer kwetsbare groepen op het terrein van duurzame inzetbaarheid (extra) bereikt worden. Paragraaf 5.2 schetst een beeld van het type activiteiten en thema's hiervan in de sectorale projecten. Paragraaf 5.3 geeft een ruwe schets van de omvang van de deelname aan dit soort activiteiten. In paragraaf 5.4 geven we meer aandacht aan de verdeling van de activiteiten over bedrijven. Hierbij gaat het zowel om de deelname van bedrijven aan sectorale activiteiten als deelname aan bedrijventijdvakken. Hierbij besteden we in het bijzonder aandacht aan deelname van MKB-bedrijven. In paragraaf 5.5 gaan we bij de individuele deelnemers in op de kenmerken hiervan en de onder- en oververtegenwoordiging van bepaalde groepen. Tenslotte gaan we in op de verdere deelname aan interventies nadat men in een eerder MDIEU-project al aan een interventie heeft meegedaan (paragraaf 5.6).

## 5.2 TYPEN ACTIVITEITEN SECTOREN

*Veel voorkomende activiteiten zijn workshops/training, advies en coaching, onderzoek en communicatie/voorlichting*

Om een beter inzicht te krijgen in de aard van de activiteiten zijn alle activiteiten uit 24 einddeclaraties uit de eerste 2 tijdvakken gecategoriseerd naar type activiteit en onderwerp.<sup>45</sup> In totaal gaat het om 353 individuele activiteiten die op deze wijze zijn ingedeeld. Veel voorkomende activiteiten zijn workshops/training, advies en coaching, onderzoek en communicatie/voorlichting. De onderwerpen zijn gevarieerd.

In tabel 5.1 staat de verdeling van activiteiten naar typen onderwerp voor de meest voorkomende typen activiteiten. Als een onderwerp binnen een activiteit vaak voorkomt (meer dan 15%), is de betreffende cel gearceerd. Opvallende uitschieters hierbij zijn goed leidinggeven bij workshop/training (27%), geldzaken bij adviesgesprekken (35%), loopbaan bij adviestrajecten (28%). Een brede thematiek komt terug bij communicatie, websites/apps en congressen.

---

<sup>45</sup> Het gaat bij deze onderwerpen om een meer verfijnde indeling dan de vier thema's die in de regeling zijn benoemd. Een meer volledige analyse is terug te vinden in Den Hartog e.a. (2025).

**Tabel 5.1 Typen activiteiten en onderwerpen**

	Workshop/ training	Advies/ coaching (gesprek)	Advies/ coaching (traject)	(overige) Communi- catie/ voorlichting	Onderzoek	Congres/ Thema- dag	Online platform/ website/ app
<i>Onderwerpen</i>							
DI-breed	13%	20%	7%	44%	20%	86%	52%
Gezond en veilig werken	17%	5%	13%	19%	20%		7%
Werkdruk, werkstress, PSA	5%		4%	6%	5%		
Werkplezier / motivatie	1%					7%	
Gezonde leefstijl (bijvoorbeeld voeding of bewegen)	12%	10%	17%	4%			11%
Vaardigheden, mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	13%	5%	15%	4%	20%		15%
Loopbaan (eigen regie en mobiliteit)	2%	10%	28%	4%	17%		4%
Goed leidinggeven/organisatiecultuur	27%	10%	15%	4%	10%	7%	7%
Pensioen, eerder stoppen, of langer doorwerken	0%	5%		4%			
Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld agressie of seksuele intimidatie)	2%			8%			
Geldzaken	3%	35%	2%		2%		
Toekomst van werk	1%			2%	7%		4%
Anders	2%			2%			
Totaal (N)	100% (N=92)	100% (N=20)	100% (N=46)	100% (N=52)	100% (N=41)	100% (N=14)	100% (N=27)

Bron: Analyse activiteiten einddeclaraties (uit tijdvakken 1 en 2). Den Hartog e.a. (2025)

### 5.3 BEREIK SECTORACTIVITEITEN PER INTERVENTIE

*Op basis van een ruwe schatting op grond van een aantal einddeclaraties ligt de deelname bij individuele interventies het hoogste bij gezondheid-/inzetbaarheidschecks en workshops/trainingen (respectievelijk 5% en 3% van de totale werkgelegenheid)*

Bij de analyse van de einddeclaraties is de informatie over deelname ook benut. Om een indicatie te krijgen van de deelname aan de interventies, zijn deze aantallen deelnemers per interventie opgeteld en vervolgens gedeeld door de totale werkgelegenheid van de geanalyseerde sectoren. Het gaat hierbij om ruwe schattingen:

- Gezondheid-/inzetbaarheidscheck: 5%
- Workshop/training: 3%
- Advies/coaching: 2%
- Webinar/e-learning: 0,3%

Verder worden grote aantallen deelnames genoemd bij algemene communicatie en on-line platforms/websites/apps. Maar hier gaat het vaak om digitale “clicks” en bijvoorbeeld de oplage van nieuwsbrieven. Bij elkaar gaat het dan om een aantal van meer dan een half miljoen op een werkgelegenheid van ruwweg een miljoen.<sup>46</sup> Tegelijkertijd dient opgemerkt te worden dat deze hoge aantallen zich vooral concentreren bij een beperkt aantal sectoren en dat in deze sectoren de aantallen de werkgelegenheid ver overstijgen, doordat men meerdere kanalen benut en/of dezelfde personen vaker hiervan gebruik kunnen maken. Deze hoge aantallen geven wel aan dat in ieder geval in deze sectoren de communicatie en verspreiding via deze media breed is ingezet.

De genoemde percentages hebben betrekking op de gemiddelde deelname in een sectoraal project. Deze duren veelal twee jaar, waardoor de jaarlijkse deelname ongeveer de helft bedraagt van bovenstaande percentages. Daar staat tegenover dat veel sectoren ook een vervolgproject hebben uitgevoerd, waardoor ook in de twee jaren daarna vergelijkbare deelnames kunnen zijn behaald.

Bij deze tellingen passen wel enkele kanttekeningen die onderstrepen dat het hier om indicaties gaat:

- Bij de sectoren is de uitzendbranche niet meegeteld. Het gaat hierbij om een sector met hoge werkgelegenheid, maar met een relatief kleine deelname aan de interventies. Dit verstoort het gemiddelde beeld bij de andere sectoren.
- Bij deze einddeclaraties gaat het slechts om een deel van de deelnemende sectoren. Hierdoor wordt de deelname aan sommige interventies wellicht onder- of overschat. Een voorbeeld is de deelname aan de gezondheidscheck, die een grote impuls krijgt doordat de bouw is meegenomen in de geanalyseerde einddeclaraties.<sup>47</sup> De hierboven genoemde 5% deelname voor gezondheids- en inzetbaarheidschecks is daardoor wellicht een overschatting.
- De deelnames kunnen deels dubbelstellingen bevatten omdat personen kunnen meedoen aan meerdere interventies. Maar ook binnen interventies zijn dubbelingen mogelijk als men bijvoorbeeld deelnames aan bijeenkomsten heeft geteld, terwijl binnen een interventies meerdere bijeenkomsten mogelijk zijn. Dit geeft dus een overschatting van de deelname.
- Daar staat tegenover dat sommige informatie over deelnames alleen in termen van aantallen bedrijven is geformuleerd, zonder informatie over individuele deelnemers. Dit geeft dus een onderschatting van de deelname.
- Bij sommige einddeclaraties zijn de deelnemersaantallen niet voor alle interventies beschikbaar.

Workshop/training en advies/coaching komen ook in de enquête onder DI-deelnemers veel terug. Dit geldt iets minder voor de gezondheids- en inzetbaarheidschecks.<sup>48</sup> De belangrijkste onderwerpen van de interventies bij respondenten in de enquête zijn arbeidsomstandigheden, met een nadruk op gezond en veilig werken (38%) en werkdruk/werkstress (25%). Daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan een gezonde leefstijl (25%). Andere significante onderwerpen zijn ontwikkeling en loopbaan, waaronder vaardigheden (17%) en loopbaanstappen (13%), evenals geldzaken (14%). Dit zijn alle onderwerpen die ook bij de verdeling van activiteiten naar onderwerpen in de einddeclaraties terugkomen (tabel 5.1).

---

<sup>46</sup> Deze 1 miljoen spoort met de totale werkgelegenheid in de geanalyseerde einddeclaraties (exclusief uitzendbranche).

<sup>47</sup> Dat deze interventie niet is opgenomen meegenomen in tabel 5.1 heeft een soortgelijke achtergrond. Tabel 5.1 geeft alleen de meest voorkomende activiteiten weer. De gezondheids-/inzetbaarheidscheck komt minder vaak terug in de activiteitenplannen, maar als deze wordt ingezet gaat het al snel om forse aantallen.

<sup>48</sup> Een plausibele verklaring is dat sommige respondenten met een gezondheids- of inzetbaarheidscheck gekozen hebben om dit (ook) te categoriseren als advies of coaching/begeleiding, omdat dit element vaak ook verbonden is aan een gezondheids- of inzetbaarheidscheck. Tevens dient opgemerkt te worden dat de enquête is verspreid via de sectoren en daarmee dus geen verplichting bestond om de enquête evenredig uit te zetten over interventies.

### Box 5.1 Voorbeeld van bedrijf dat deelname aan DIA stimuleert

De sector bouw en infra is een sector met veel praktisch opgeleide werknemers. Hier is de DIA – een periodiek medisch onderzoek met daaraan gekoppeld eventuele (loopbaan)adviezen – een centraal instrument om een belangrijk deel van de werknemers te bereiken. De deelnamecijfers liggen hier wat lager dan de oorspronkelijke doelstellingen. In een interview met een bouwbedrijf wordt een suggestie gedaan om de deelname te vergroten. In dit bedrijf kunnen werknemers onder werktijd deelnemen aan de DIA en worden doorbetaald. Hiervoor is maximaal een dagdeel (4 uur) beschikbaar. De enige investering die van de werknemer wordt gevraagd, is het invullen van vragenlijsten en het reizen naar de keuringslocatie. Aangegeven wordt dat in sommige andere bedrijven werknemers vrije tijd moeten opnemen om deel te nemen en dat dit een belangrijke belemmering is.<sup>49</sup>

## 5.4 DEELNEMENDE BEDRIJVEN

### 5.4.1 Sectoractiviteiten

#### *Bedrijven meekrijgen in de interventies is essentieel, maar blijft een uitdaging*

Het bereik van werkgevers in de sector voor de uitvoering van de activiteiten is essentieel. Sommige activiteiten zijn sowieso gericht op de werkgevers en degenen die verantwoordelijk zijn voor het HR-beleid. Daarnaast zijn bedrijven ook essentieel om de interventies voor werknemers onder de aandacht te brengen.

In de gesprekken bij de case-studies komt naar voren dat het vaak lastig is om bedrijven tot medewerking te bewegen. Illustratief is dat een sector een belronde gebruikte om werkgevers tot deelname te bewegen, maar dat deze heel moeizaam verliep: de juiste personen waren lastig te bereiken, terugbellen gebeurde niet, het onderwerp DI sprak niet aan of speelde niet. Ook zijn werkgevers bang dat het veel tijd kost. Tevens zijn bedrijven sterk verstrikt in de dagelijkse operationele gang van zaken, dat het moeilijk blijkt om tijd te vinden voor deelname en organisatie van DI-activiteiten.

#### *Kleinere bedrijven zijn ondervetegenwoordigd; bepaalde risico's komen wel terug*

In het kader van beleid is het belangrijk om werkgevers te bereiken met relatief veel kwetsbare groepen als personeel met (fysiek en geestelijk) zwaar werk, ouderen en degenen met gezondheidsklachten. Tevens is het belangrijk om kleinere bedrijven te bereiken omdat ze vaker een wat minder ontwikkeld HR-beleid hebben.

Ongeveer 58% van de respondenten op een werkgeversenquête van deelnemende bedrijven aan sectoractiviteiten geeft aan dat het bedrijf minder dan 50 werknemers in dienst heeft (kleinbedrijf).<sup>50</sup> Dit terwijl van alle bedrijven in Nederland dit ongeveer 96% is.<sup>51</sup> Kleine bedrijven zijn dus duidelijk ondervetegenwoordigd bij de DI-deelnemers.

<sup>49</sup> Eigenlijk ligt dit meer genuanceerd zo blijkt uit de gesprekken op sectorniveau. Elke werknemer heeft een vast aantal extra vrije dagen voor jubilea, bezoeken aan artsen etc. Juist omdat dit om een vast potje gaat, kan feitelijk gebruik – bijvoorbeeld voor een DIA - echter wel ervaren worden als “vrije tijd” die hiervoor benut wordt.

<sup>50</sup> Den Hartog e.a. (2025).

<sup>51</sup> CBS Statline (bedrijven; bedrijfsgrootte; 2024, tweede kwartaal). Het gaat hierbij om het aandeel, exclusief bedrijven met 1 werkzame persoon.

Dat MKB-bedrijven moeilijker te bereiken zijn voor DI-beleid en interventies uit de sector wordt bevestigd in de gesprekken met enkele kleinere en middelgrote bedrijven. De contactpersonen uit deze bedrijven onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid. Aan de andere kant wijzen zij op de grote regeldruk voor hun bedrijven, ook rond dit thema, zoals RI&E-regelgeving. In die zin staan enkele respondenten ook wat dubbel tegenover bepaalde niet verplichte (maar wel redelijk gangbare) kwaliteitscertificaten, waarin ook elementen van bijvoorbeeld goed werkgeverschap en veilig werken<sup>52</sup> zijn opgenomen. Deze geven extra impulsen voor duurzame inzetbaarheid, maar kosten ook weer veel extra inspanningen in het kader van bijvoorbeeld audits en dergelijke, die binnen de drukke dagelijkse gang van zaken weer lastig in te passen zijn. Deze houding geeft ook een beeld van hoe dergelijke bedrijven staan ten opzichte van het aanbod van interventies zoals deze ook vanuit de sector en MDIEU beschikbaar zijn. Wat meeweegt om toch open te staan tegenover bepaalde interventies en meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid is ziekteverzuim. Opvallend is dat in vrijwel alle interviews met bedrijven die deelnemen aan interventies van sectoren, ziekteverzuim als een probleem wordt benoemd. Dit terugbrengen legt dan voldoende gewicht in de schaal om mee te doen: “zieke mensen kosten meer” aldus een respondent. Een andere respondent op sectorniveau geeft aan dat het O&O-fonds nog zou kunnen helpen met het maken van een business-case van HR-instrumenten voor instellingen, waarin dit soort baten worden verdisconteerd, want dat ontbreekt nog.

## 5.4.2 Bedrijven in bedrijventijdvakken

### *In de bedrijventijdvakken zijn grote bedrijven sterk oververtegenwoordigd*

Bij de bedrijventijdvakken geldt nog sterker dan bij de deelnemende bedrijven aan sectoractiviteiten dat kleine bedrijven ondervertegenwoordigd zijn. Slechts 6% van de deelnemende bedrijven heeft minder 50 werknemers. En slechts 25% heeft minder dan 200 werknemers. Het gemiddelde aantal werknemers bij de deelnemende bedrijven is 1800.<sup>53</sup>

### *Weinig focus op (een) specifieke doelgroep(en)*

In de enquête onder projectleiders van het eerste bedrijventijdvak (N=111) geeft 58% aan dat de DI-activiteiten gericht zijn op alle werknemers binnen hun bedrijf, 35% geeft aan dat de DI-activiteiten gericht zijn op alle werkenden, en slechts 7% geeft aan vooral te focussen op (een) specifieke doelgroep(en).<sup>54</sup> Via een open vraag is projectleiders gevraagd wat zij doen om werkenden die dit het meeste nodig hebben te bereiken. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat dit hoofdzakelijk gebeurt via communicatie uitingen. Hierbij worden alle kanalen ingezet: mails en folders, individuele gesprekken, bijeenkomsten, en in een enkel geval online platformen binnen het bedrijf. Een deel (ongeveer 10%) van de projectleiders geeft aan naar verschillende doelgroepen te kijken, en op basis van deze doelgroepen verschillende strategieën toe te passen.

### *Deelname was voor de meeste groepen zoals verwacht*

Projectleiders van de bedrijventijdvakken geven aan dat voor veel groepen de deelname ongeveer was zoals vooraf verwacht. Uitzondering hierop zijn zzp-ers waarvoor de deelname veel lager ligt. Tevens geldt dat bepaalde doelgroepen als werknemers met fysiek en geestelijk zwaar werk en leidinggevende per saldo iets meer bereikt zijn. Ook voor deze groepen geldt echter dat de meerderheid aangeeft dat deelname ongeveer zoals verwacht was.

---

<sup>52</sup> Een voorbeeld is het certificaat Veiligheidsladder, ook bekend als Safety Culture Ladder. Dit is een certificeringssysteem dat bedrijven helpt om hun veiligheidsbewustzijn en -cultuur te verbeteren. Het is ontwikkeld om organisaties te stimuleren om het veiligheidsniveau binnen hun bedrijf te verhogen door middel van bewustwording en gedragsverandering.

<sup>53</sup> Bron: Projectendatabase SZW (2025).

<sup>54</sup> Den Hartog e.a. (2025).

## 5.5 NETTO BEREIK: KENMERKEN VAN DE DEELNEMENDE WERKNEMERS

*DI-deelnemers wijken qua kenmerken op diverse punten niet heel sterk af van de gehele Nederlandse werkzame bevolking; wel zijn ouderen oververtegenwoordigd en degenen met flexibele contracten ondervertegenwoordigd*

In deze paragraaf gaan we in op het netto bereik van de DI-deelnemers in tijdvak 1 en 2. We beantwoorden de vraag welke groepen via DI worden bereikt. Op voorhand geldt dat duurzame inzetbaarheid over de volle breedte van de medewerkers van belang is. Iedereen heeft immers nog een toekomstige loopbaan voor zich, die men graag productief, plezierig en gezond vervult. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid betekent dat men via activiteiten en de invulling van het werk – met steun van de werkgever – hierop zo goed mogelijk anticipeert.

Het is dus niet zo dat deelname aan DI-activiteiten voor bepaalde groepen niet nodig is. Wel zijn er een aantal groepen die zich wat betreft duurzame inzetbaarheid in een meer kwetsbare positie bevinden, bijvoorbeeld doordat ze minder gunstige perspectieven op de arbeidsmarkt hebben bij verlies van hun baan, of omdat ze meer te maken hebben met zwaar werk, waar ze problemen mee kunnen ondervinden, wat mogelijk verergert als ze ouder worden. Ook degenen die reeds problemen hebben met hun gezondheid hebben, zijn extra kwetsbaar. Van belang is daarom dat deze groepen goed vertegenwoordigd zijn bij de deelnemers aan de DI-activiteiten. Het ligt voor de hand dat de meer kwetsbare groepen minimaal evenredig, maar bij voorkeur oververtegenwoordigd zijn bij de deelname. Het gaat dan bijvoorbeeld om oudere werknemers, lager opgeleiden, mensen die fysiek of psychisch zwaar werk verrichten en mensen die al problemen hebben met hun gezondheid. Tevens is van belang in hoeverre werknemers in kleinere organisaties worden bereikt, omdat in deze bedrijven het HR-beleid vaak minder ver ontwikkeld is. Flexwerkers zijn zeker meer op zichzelf aangewezen.

Om antwoord te geven op de vraag naar het netto bereik kijken we naar de kenmerken van de (responderende) deelnemers en vergelijken we dit met meer algemene gegevens over de verdeling van de werkgelegenheid naar deze kenmerken. Zo wordt duidelijk of bepaalde groepen zijn over- of ondervertegenwoordigd bij de interventies. Tevens benutten we vergelijkingen met de deelnemers aan de RVU. Deze laatste vergelijking heeft als voordeel dat daarmee direct getoetst wordt in hoeverre de DI-maatregelen groepen bereiken met een vergelijkbaar profiel als de RVU-deelnemers. De RVU is immers bedoeld om juist ook kwetsbare groepen te bereiken die problemen hebben om hun pensioen gezond te bereiken. De DI-maatregelen dienen in een eerder stadium bij te dragen aan het voorkomen van dergelijke problemen. Daarom is het belangrijk dat het profiel van RVU-deelnemers (meer dan) voldoende terug te vinden is bij DI-deelnemers.

Voor sommige van de genoemde kwetsbare groepen geldt dat deze minimaal evenredig worden bereikt in vergelijking met de samenstelling van de totale werkzame bevolking in Nederland en de betreffende sectoren (tabel 5.2). Er zijn relatief veel ouderen onder de deelnemers aan DI-activiteiten voor werknemers die de enquête hebben ingevuld. Maar op andere kenmerken zijn er minder aanwijzingen dat kwetsbare groepen binnen de sectoren vaker bereikt worden. Degenen die niet hoogopgeleid zijn, zijn weliswaar relatief iets beter vertegenwoordigd in vergelijking met de totale Nederlandse werkzame bevolking maar wel ongeveer evenredig met de samenstelling van de betreffende sectoren. Ook op gezondheid zijn de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers beperkt. Flexwerkers zijn juist sterk ondervertegenwoordigd.

**Tabel 5.2** Onder- en oververtegenwoordiging van groepen werknemers in deelname MDIEU

Oververtegenwoordigd (+), ondervvertegenwoordigd (-), vergelijkbaar (0)	
Oudere werknemers	+
Hoger opgeleiden	0
Werknemers verdeeld naar gezondheid	0
<b>Functie</b>	
Technisch	+
Management	+
Zorg	+
Administratief	-
<b>Contractvorm</b>	
Tijdelijk/flexwerk	-
Zzp-er	-

Bron: Afgeleid uit Den Hartog e.a. (2025). Achterliggend: enquêtes deelnemers DI-activiteiten (2023 en 2024); CBS-gegevens over werkzame bevolking naar kenmerken. Gezondheid: vergelijking scores met NEA (TNO/CBS).

### *Deelnemers aan DI-maatregelen hebben minder vaak te maken met moeilijke en zware werkomstandigheden dan RVU-deelnemers in hun werk voor uittreding*

RVU-deelnemers geven vaker dan DI-deelnemers aan dat ze fysiek zwaar werk moesten doen in hun werk voor uittreding (58%) en geven over het algemeen aan dat ze hard moesten werken (60%), zoals vermeld in tabel 5.3. Zowel RVU (28%) als DI-deelnemers (24%) geven aan vaker emotioneel veeleisend werk te verrichten ten opzichte van Nederland als geheel (11%; bron: NEA<sup>55</sup>). Ook als we binnen sectoren kijken zijn er nog grote verschillen tussen RVU en DI-deelnemers. Het percentage deelnemers dat aangeeft fysiek zwaar werk te verrichten is in alle sectoren aanzienlijk hoger onder de RVU-deelnemers dan onder de DI-deelnemers. Bijvoorbeeld, in de bouw geeft 72% van de RVU-deelnemers aan fysiek zwaar werk te hebben verricht ten opzichte van 25% van de DI-deelnemers. Dit betekent dat de RVU-maatregelen daadwerkelijk die werknemers bereikt in de (fysiek) zwaardere beroepen en dat dit voor DI dus in veel mindere mate het geval is.

<sup>55</sup> Voor de genoemde arbeidsomstandigheden hebben we vooral een vergelijking met de RVU-gemaakt, omdat de vraagstelling in de NEA bij verschillende aspecten afwijkt, waardoor de vergelijkbaarheid van uitkomsten minder is. Bij emotioneel veeleisend werk is de vraagstelling wel vergelijkbaar met de NEA.

**Tabel 5.3 Arbeidsomstandigheden DI- en RVU-deelnemers, % vaak of altijd\***

Arbeidsomstandigheid	DI-deelnemers	RVU-deelnemers
Emotioneel veeleisend	24%	28%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	22%	58%
Gevaarlijk werk	7%	12%
Hard werken	37%	60%
N	3.823	2.635

\* Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd. Iedere arbeidsomstandigheid is apart beantwoord. Een respondent kan daardoor bijvoorbeeld aangeven dat het werk zowel fysiek zwaar is, als emotioneel veeleisend.

Bron: Den Hartog e.a. (2025), gebaseerd op enquêtes onder deelnemers DI-interventies (2023 en 2024) en RVU (2023 en 2024).

De deelnemers aan de DI-maatregelen hebben dus aanzienlijk minder vaak te maken met moeilijke werkomstandigheden in vergelijking met de RVU-deelnemers. Dit is niet geheel terug te voeren op het feit dat bij de DI-deelnemers het opleidingsniveau gemiddeld hoger ligt. Wanneer we alleen DI-deelnemers selecteren die als hoogste opleiding vmbo/mavo hebben, dan geldt ook binnen deze groep van lager opgeleide deelnemers dat fysiek zwaar werk niet heel vaak voorkomt. Bij de bouw, transport, en zorg nog het meest (45%, 40% en 37%, respectievelijk). Dit is een aanwijzing dat het waarschijnlijk lastig is om een relatief hoge deelname aan DI-maatregelen te bewerkstelligen bij degenen in de zwaarste werkomstandigheden.

## 5.6 DEELNAME AAN VERVOLGACTIVITEITEN

### *Ook na het eerdere MDIEU-project heeft men vaak deelgenomen aan interventies die een verdere bijdrage kunnen leveren aan de inzetbaarheid van deelnemers*

Deelname aan een DI-interventie in het kader van MDIEU betreft een momentopname. Op een later moment kunnen deze deelnemers wederom deelnemen aan interventies. Deels kan dit doordat een nieuw MDIEU-project in de sector loopt en deels doordat los van MDIEU bepaalde interventies in de sector plaatsvinden, eventueel ook door de werkgever. In de herhaalenquête is gevraagd naar deelname aan interventies in 2024 en 2025. Dit geeft een indicatie in hoeverre na eerdere deelname van een DI-interventie ook later nog deelname(s) aan dit soort type interventies<sup>56</sup> volgen. De eerdere interventies van MDIEU voor deze groepen zijn immers grotendeels in 2023 of begin 2024 afgerond. Dit geeft dan een indicatie of de interventies van het eerste MDIEU-project meer een eenmalige exercitie waren, of dat ook daarna interventies plaatsvinden die ten goede kunnen komen aan hun duurzame inzetbaarheid.

<sup>56</sup> De vraagstelling is vrij open geweest door te vragen naar deelname aan dit soort typen interventies. Deze interventies kunnen iets breder of anders gericht zijn dan op duurzame inzetbaarheid. De beantwoording van de vragen naar doelen en motieven (zie verder in deze paragraaf) geeft echter aan dat er vaak een duidelijke link is met duurzame inzetbaarheid.

**Tabel 5.4 Deelname aan interventies in 2024 en 2025 van eerdere DI-deelnemers, per sector leeftijdsgroep en opleidingsniveau (deelname aan meer dan 1 interventie mogelijk)**

Sector	Cursus of opleiding	Workshop of training	Webinar	Advies-gesprek	Coaching of begeleiding	PMO	Geen van deze
<b>Sector</b>							
Bouw en infra/platte en hellende daken (N=195)	70%	52%	20%	21%	24%	72%	4%
Voertuigen-techniek (N=36)	61%	56%	33%	14%	50%	22%	14%
Politie (N=84)	54%	75%	56%	20%	35%	19%	11%
Zorg (N=138)	52%	67%	42%	14%	28%	11%	13%
Overig (N=59)	63%	37%	25%	10%	24%	34%	17%
<b>Totaal (N=512)</b>	<b>61%</b>	<b>59%</b>	<b>33%</b>	<b>17%</b>	<b>28%</b>	<b>39%</b>	<b>10%</b>
<b>Leeftijd</b>							
Jonger dan 45 jaar (N=51)	73%	65%	35%	10%	51%	33%	6%
45-54 jaar (N=124)	66%	60%	42%	19%	34%	49%	5%
55 jaar of ouder (N=329)	57%	58%	30%	18%	22%	36%	12%
<b>Opleidingsniveau</b>							
Lager (N=85)	71%	35%	9%	12%	20%	49%	11%
Havo/Vwo (N=33)	58%	70%	30%	12%	27%	15%	6%
Mbo (N=205)	62%	54%	29%	18%	27%	40%	10%
Hbo (bachelor) (N=126)	56%	74%	48%	20%	33%	41%	9%
Wo (master) (N=49)	59%	73%	63%	24%	39%	31%	8%
<b>Totaal (N=512)</b>	<b>61%</b>	<b>59%</b>	<b>33%</b>	<b>17%</b>	<b>28%</b>	<b>39%</b>	<b>10%</b>

Bron: Herhaalmeting deelnemers DI (2025).

De deelname aan latere interventies is hoog (zie tabel 5.4). Slechts 10% van de responderende ex-MDIEU-deelnemers heeft in 2024 of 2025 aan geen enkele van de genoemde interventies deelgenomen. Bovendien liggen de totalen per rij ruim hoger dan 100%, wat aangeeft dat men vaak aan meerdere typen interventies heeft deelgenomen. Dit alles is een indicatie dat ook na het eerste MDIEU-project interventies hebben plaatsgevonden die een verdere bijdrage kunnen leveren aan de inzetbaarheid van deelnemers.<sup>57</sup> Hierbij heeft ongetwijfeld een rol gespeeld dat veel deelnemers in sectoren werkzaam zijn die na de eerste twee tijdvakken ook weer een vervolgproject hebben uitgevoerd. Maar daarnaast kan de deelname aan de eerdere MDIEU-activiteit er ook aan hebben

<sup>57</sup> De cijfers geven naar verwachting een overschatting voor de deelname voor de sector als geheel, omdat het om personen gaat die eerder aan de DI-interventies hebben deelgenomen, waar vaak ook een keuze-element van de betreffende deelnemer in zat. Het gaat dus naar verwachting om personen die relatief openstaan voor deelname aan interventies. Mogelijk wordt dit nog versterkt door de selectiviteit in de respons.

bijgedragen dat werknemers meer openstaan voor deelname aan dit soort interventies en de noodzaak hiervan onderschrijven.

### *Deelnamepatronen verschillen wel naar sector, leeftijd, en opleidingsniveau*

Hierbij zijn wel bepaalde patronen te herkennen:

- Sommige interventies komen vaker voor in bepaalde sectoren. Zo spring het PMO er sterk uit in de bouw en infra en platte en hellende daken. Voor het webinar geldt dit bij de politie. Coaching of begeleiding wordt veel genoemd bij de sector voertuigentechniek.
- Naar leeftijd geldt dat de oudste leeftijdsgroep vaak het minst sterk vertegenwoordigd is.
- Lager opgeleiden zijn ondervertegenwoordigd bij workshops/training, webinars, adviesgesprekken en begeleiding/coaching en (enigszins) oververtegenwoordigd bij opleiding/cursus<sup>58</sup> en PMO.<sup>59</sup>

### *Werknemers geven een brede mix van doelen en motieven aan waarbij kennis en vaardigheden op peil houden om werk goed te doen, maar ook doelen rond veilig en gezond werken en gezondheid een belangrijke rol spelen.*

De meest voorkomende doelen voor deelname aan interventies waren “mijn huidige werk beter doen” (54%), “veilig en gezond werken” (49%) en “om kunnen gaan met toekomstige veranderingen” (41%). Minder vaak genoemd worden: “gezonde leefstijl ” (27%), “omgaan met werkdruk, stress” (24%) en “voorbereiding op nieuwe baan of loopbaanstap” (13%).

Globaal komt eenzelfde beeld naar voren als naar het motief van het volgen van de interventies wordt gevraagd. Veruit het meest genoemde motief is kennis en vaardigheden op peil houden om het werk goed te blijven doen (70%). Daarnaast zijn nog vrij veel genoemd dat de werkgever het belangrijk vond (40%), gezondheidsproblemen voorkomen (30%) en eerdere positieve ervaringen met de interventie (29%).

---

<sup>58</sup> Opleidingen en cursussen waren in beginsel niet subsidiabel binnen MDIEU. Deelname aan deze activiteiten zal dus ook (groten)deels buiten MDIEU om hebben plaatsgevonden. Desalniettemin is dit een interessante categorie omdat het om een belangrijke activiteit gaat voor iemands loopbaan en toekomstige inzetbaarheid. Ook is in MDIEU-projecten aandacht besteed aan het toeleiden van werkenden naar opleidingstrajecten. In die zin kan scholingsdeelname ook worden gezien als een mogelijk resultaat van eerdere MDIEU-activiteiten. Bovendien waren workshops en trainingen op specifieke thema's, zoals veilig en gezond werken, wel subsidiabel binnen MDIEU. Denkbaar is dat een deel van de respondenten die aan dit soort workshops en trainingen deelnam, dit als een cursus of opleiding categoriseert.

<sup>59</sup> Het gaat hierbij om onder- en oververtegenwoordiging binnen de groep respondenten. Meer in algemene zin geldt dat lager opgeleiden minder vaak deelnemen (zie paragraaf 5.5). Maar als ze wel deelnemen, liggen daarbij bepaalde accenten aan welke interventies wel of niet wordt deelgenomen.

## 6 DUURZAME INZETBAARHEID: EFFECTEN

---

*De eerste stap in de analyse van effectiviteit van een regeling als MDIEU is de vraag wat er zou zijn gebeurd als de subsidieregeling niet had bestaan. Bij zowel de subsidies voor sectoren als bedrijven geven projectleiders aan dat wel DI-activiteiten zouden zijn ontwikkeld, maar in afgeslankte vorm. MDIEU geeft de kans op intensivering en het ontwikkelen van nieuwe activiteiten.*

*Vervolgens is de vraag wat de activiteiten zelf bewerkstelligen. Projectleiders geven in ieder geval een ruime voldoende als rapportcijfer voor het succes van de projecten. Ook deelnemende werknemers en bedrijven geven een ruime voldoende als rapportcijfer aan de interventies. Projectleiders zien grotere effecten aan het begin van de effectketen, zoals bij bewustwording en bereidheid tot acties. En als duidelijke verdienste van de MDIEU wordt genoemd dat eerder uittreden en preventief beleid gericht op duurzame inzetbaarheid aan elkaar gekoppeld zijn. Het is de bedoeling dat deze lijn wordt voortgezet, zoals afgesproken in het Akkoord 'Gezond naar het pensioen' (2024) tussen kabinet en sociale partners.*

*Een redelijk deel van de deelnemende werknemers geeft aan dat de activiteiten bijdragen aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. Interviews met deelnemers bevestigen dat de meesten positief terugkijken op de interventie en geven soms ook voorbeelden dat zij hun gedrag hebben aangepast, met name op het punt van leefstijl en omgang met werkdruk.*

*Zij verwachten echter niet dat ze door de activiteiten ook langer zullen blijven werken. De meesten geven in een directe vraag hierover in de enquête aan dat de activiteiten geen invloed hebben op de (verwachte) leeftijd waarop men zal stoppen. Dit wordt bevestigd in de interviews. De verwachte uittredleeftijd wordt vooral bepaald door de privé-situatie, financiële factoren en werkplezier. De gemiddelde leeftijden tot wanneer DI-deelnemers in de enquête door zouden willen en kunnen werken, zijn ook redelijk vergelijkbaar met wat meer in algemene zin in de NEA-enquête voor Nederlandse werknemers wordt aangegeven bij een vergelijkbare vraagstelling.*

*Meer recent is een tweede meting uitgevoerd onder ex-deelnemers, van wie de meesten opnieuw hebben deelgenomen aan interventies die vaak ook gericht zijn op duurzame inzetbaarheid. Ook in dit geval zien deelnemers diverse positieve effecten. Bij vergelijking van scores voor en na deze interventies in beide enquêtes blijkt de progressie in allerlei indicatoren van het functioneren in het werk en de omgang met moeilijke werkomstandigheden echter beperkt. Ook dit geeft een relativering van de omvang van de effecten van interventies.*

*Voor zover men progressie boekt, lijkt dit iets vaker het geval na deelname aan advies en coaching en begeleiding. De verschillen met andere interventies zijn echter beperkt. Dit laatste spoort met de analyse van einddeclaraties waarin niet naar voren komt dat men de ene type interventie meer succesvol vindt dan de andere. Hieruit komt meer naar voren dat ieder type activiteit voor- en nadelen heeft. Dezelfde typen activiteiten verlopen soms vrij succesvol en soms veel minder. Dit wijst erop dat niet zozeer het type activiteit bepalend is voor het succes, maar veel meer de precieze invulling en uitvoering daarvan.*

*Net als bij de algemene rapportcijfers lijkt het beeld onder deelnemende werkgevers aan sectorale projecten iets positiever. Driekwart van deze respondenten geeft aan dat de activiteiten hebben geleid tot een (geplande) verandering in de organisatie. Zij geven aan dat er ook zonder de subsidie wel veranderingen hadden plaatsgevonden, maar dan later en/of slechts deels. Een deelgroep hiervan verwacht weer dat de verandering in de organisatie uiteindelijk leidt tot meer scholingsdeelname en baantevredenheid in hun bedrijf en in iets mindere mate tot langer door kunnen werken van werknemers.*

*Dat de interventies zeker bij de meer uitgebreide meting onder werknemers (nog) niet heel zwaar doorwegen past ook bij het beeld uit de einddeclaraties en interviews dat weliswaar progressie wordt geboekt met DI, maar dat dit een lange adem vraagt. Het past ook bij hoofdstuk 4 dat allerlei macro-indicatoren van duurzame inzetbaarheid geen grote trendbreuken kennen sinds de inwerkingtreding van MDIEU-regeling. Het heeft zeker geholpen om het onderwerp verder op de kaart te zetten (bewustwording), en acties te ontwikkelen, maar vergaande doorwerking en aanpassing in gedrag en cultuur vraagt veel.*

*Via verschillende onderzoeksactiviteiten komen succes- en faalfactoren aan de orde. De grote diversiteit aan succes- en faalfactoren illustreert het belang van een zorgvuldige uitvoering van projecten. Succesfactoren die daarbij vaker terugkomen zijn het afstemmen van communicatiemiddelen en activiteiten op de doelgroep, goed projectmanagement, vooraf een goede inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden, het doorlopend evalueren en bijsturen van het project, en een laagdrempelige aanpak, zoals een persoonlijke aanpak richting bedrijven en aanwezigheid op de werkvloer. Waar sectoren met name tegenaan lopen is het feit dat bij bedrijven andere acute problemen meer aandacht vragen dan duurzame inzetbaarheid. Dit uit zich dan concreet in een gebrek aan tijd.*

## 6.1 INLEIDING

Aan de basis van de effectiviteit van een subsidieregeling als MDIEU ligt de vraag of de activiteiten ook zonder de subsidie hadden plaats gevonden. In paragraaf 6.2 gaan we op deze additionaliteit in. Vervolgens is de vraag wat deze interventies hebben toegevoegd voor de deelnemers in hun duurzame inzetbaarheid. Allereerst schetsen we enkele globale oordelen van projectleiders en deelnemers via rapportcijfers (paragraaf 6.3). Vervolgens gaan we in op de effecten bij sectoren (6.4), bedrijven (6.5) en individuele deelnemers (6.7). Hierbij geven we speciale aandacht aan succes- en faalfactoren (6.6) en de mate waarin de effecten vooral optreden aan het begin van de beoogde effectketen (bewustwording), of (ook) in latere stappen, zoals deelname aan acties en uiteindelijk ook in gedrag, tot en met een andere visie op de haalbare en beoogde pensioenleeftijd.

## 6.2 ADDITIONALITEIT DI-Activiteiten

### *Additionaliteit activiteiten cruciale voorwaarde voor effectiviteit*

Aan de basis van de effectiviteit van een subsidieregeling als MDIEU ligt de vraag of de activiteiten ook zonder de subsidie hadden plaats gevonden. Het kan zijn dat een sector of bedrijf de activiteiten toch al van plan was om uit te voeren en de subsidie dankbaar benut heeft om de kosten daarvan wat te beperken. Daartegenover staat de situatie dat subsidie heeft geleid tot nieuwe activiteiten, of tenminste uitbreiding of aanpassing van geplande activiteiten. Nieuwe, uitgebreide of aangepaste vormen kunnen allemaal gezien worden als additionaliteit van de regeling. Deze additionaliteit is een eerste stap in de effectiviteit. Vervolgens is de vraag of de (nieuwe of aangepaste) activiteiten zelf een toegevoegde waarde hebben gehad voor de duurzame inzetbaarheid van de deelnemers.

### *MDIEU geeft, naast continuering, de kans op intensivering en het ontwikkelen van nieuwe activiteiten*

Op basis van de enquête onder projectleiders in sectoren (eerste 2 tijdvakken) en bedrijven, kunnen we vaststellen dat er in de meeste sectoren en bedrijven ook voor deelname aan MDIEU al DI-activiteiten werden georganiseerd (zie tabel 6.1). De subsidie vanuit MDIEU wordt vooral ingezet om bestaande activiteiten te intensiveren of te verrijken, en om nieuwe activiteiten te ontplooiën (beide 83%). Ongeveer de helft van de sectoren en een derde van de bedrijven gebruikt de subsidie (ook) om bestaande activiteiten te bestendigen. Al met al betekent dit dat de subsidie deels is gebruikt voor het subsidiëren van reeds geplande activiteiten, maar dat zeker ook sprake is van additionaliteit omdat de subsidie is benut voor het intensiveren van activiteiten en het ontwikkelen van nieuwe activiteiten.

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

(projectleider casestudies)

***DI-activiteiten zouden ook zonder MDIEU zijn ontwikkeld, maar in afgeslankte vorm***

Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, zou er in het overgrote deel van de sectoren en bedrijven wel een DI-project zijn ontwikkeld, maar dan vaak in een afgeslankte vorm (rond 60% bij sectoren en bedrijven), of met andere vorm en inhoud (20% bij bedrijven). Bij sectoren is vervolgens gevraagd hoe deze activiteiten zonder MDIEU zouden zijn gefinancierd. De activiteiten zouden dan zijn gefinancierd vanuit het samenwerkingsverband zelf (86%) en/of vanuit individuele werkgevers (34%). Een kleiner deel (11%) zou gebruik maken van andere subsidiemaatregelen. De respondenten in de casestudies zien de regeling ook wel als katalysator, zowel om het gesprek over DI aan te gaan als voor het ontwikkelen en daadwerkelijk gaan uitvoeren van activiteiten. De regeling leidt volgens hen tot een versnelling, groter bereik en betere kwaliteit van de (uitvoering van) activiteiten.<sup>60</sup>

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

(werkgeversorganisatie casestudies)

---

<sup>60</sup> Zie ook De Vleeschouwer e.a. (2024).

**Tabel 6.1 Enkele kenmerken op het gebied van additionaliteit van de activiteiten bij deelnemende sectoren en deelnemende bedrijven**

Vraag	Aandeel sectoren	Aandeel bedrijven
<b>Werden er voor de MDIEU-regeling al DI-activiteiten in uw sector/bedrijf georganiseerd?</b>		
Ja	64% (ja, sectorniveau)	73%
	27% (ja, bedrijfsniveau)	
Nee, maar er bestonden wel al plannen	4%	25%
Nee, er bestonden nog geen plannen	4%	2%
Totaal	100% (N=45)	100% (N=110)
<b>Wat is de reden om alsnog deel te nemen aan de MDIEU-regeling, als uw sector/bedrijf al actief was op het gebied van DI? (meer dan 1 antwoord mogelijk)</b>		
Intensiveren of verrijken van bestaande activiteiten/ Uitbreiden bestaande activiteiten	83%	81%
Ontplooien of ontwikkelen van nieuwe activiteiten	83%	79%
Doorgaan met/bestendigen bestaande activiteiten	48%	33%
Monitoren of evalueren bestaande activiteiten	31%	-
Anders, namelijk ...	10%	11%
Totaal	100% (N=42)	100% (N=80)
<b>Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, zou dan ook het initiatief genomen zijn om een DI-project te ontwikkelen?</b>		
Ja, in dezelfde vorm	4%	6%
Ja, maar later in de tijd	9%	11%
Deels, met andere vorm en inhoud	9%	21%
Deels, in afgeslankte vorm	64%	59%
Nee	9%	2%
Anders, namelijk ...	4%	1%
Totaal	100% (N=45)	100% (N=105)

Bronnen: Projectleidersenquête sectoren tijdvak 1 en 2 (2023); projectleidersenquête bedrijven (2024).

## 6.3 OORDELEN OVER MATE VAN SUCCES

*Gemiddeld geven responderende projectleiders van zowel sectoren (7,3) als bedrijventijdvakken (7,3) en deelnemende werkgevers (7,7) de activiteiten een ruime voldoende*

Met een gemiddeld rapportcijfer van 7,3, blijkt dat de meeste respondenten van zowel de projectleiders van sectoren<sup>61</sup> als bedrijventijdvakken, de mate van succes van hun project als (ruim) voldoende ervaren. Werkgevers beoordelen de activiteiten waaraan zij vanuit de sector deelnemen gemiddeld met een 7,7.

<sup>61</sup> Belangrijk hier om op te merken is dat het om projectleiders gaat van sectoren die deelnemen aan de regeling. In zekere zin is het daarmee een selectieve beoordeling. Denkbaar is immers dat in sectoren die niet deelnemen het succes van de regeling veel kleiner zou zijn, wat een mogelijke reden is om niet deel te nemen. Hier vallen twee tegenargumenten te geven. Ten eerste is het bereik van de deelnemende sectoren vrij hoog, dus in die zin gaat het niet om een heel specifieke groep. Ten tweede zijn er allerlei meer praktische redenen waarom sectoren niet deelnemen aan de regeling, zoals beperkte organisatiegraad, lopende Cao-onderhandelingen, problemen in de cofinanciering en de complexiteit van de regeling (zie De Vleeschouwer e.a. (2022)). Het is dus niet zo dat men vooral afhaakt omdat men weinig succes van de activiteiten verwacht.

### *Werknemers beoordelen de activiteiten gemiddeld met een 7,4*

Het gemiddelde rapportcijfer dat DI-deelnemers de MDIEU-activiteiten geven, is 7,4 met een standaarddeviatie van 1,8. Slechts een minderheid geeft een onvoldoende (11%). Meer dan de helft (55%) geeft een 8 of hoger. Kanttekening is wel dat deelnemers aan interventies niet heel snel lage rapportcijfers geven. Een voorbeeld van een interventie die enigszins vergelijkbaar is, zijn ontwikkeladviestrajecten in het kader van Actieplan “Perspectief voor 50-plussers”.<sup>62</sup> Hier is het gemiddelde een 7,7, wat dus nog hoger ligt.<sup>63</sup>

Als nuancering is tevens belangrijk om te benoemen dat naarmate men meer te maken heeft met fysiek zwaar werk, het rapportcijfer ook lager ligt. Een belangrijke conclusie is dus dat het belangrijk is om het aanbod nog beter af te stemmen op deze groep, zowel voor het bereik als het ervaren nut.

De positieve beoordeling van interventies komt ook terug in latere interviews met deelnemers. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat deze groep respondenten bij de rapportcijfers reeds iets positiever waren over de interventies dan de gehele groep (7,7 versus 7,4).

### *Ervaringen bij vergelijkbare typen instrumenten wisselend; aandacht voor de concrete uitvoering essentieel*

De praktijk is dat een breed scala aan interventies wordt toegepast. De gemiddelde rapportcijfers van verschillende typen activiteiten liggen vrij dicht bij elkaar.<sup>64</sup> Ook in de einddeclaraties is het niet zo dat bepaalde interventies er duidelijk uitspringen. Dezelfde typen activiteiten worden daarin soms meer positief en soms meer negatief beoordeeld. Tevens wordt duidelijk dat bepaalde typen activiteiten ieder op zich weer bepaalde voordelen (en beperkingen) bieden. Zo bieden coaching en individuele gezondheids- en inzetbaarheidschecks de mogelijkheden voor individueel maatwerk. Tegelijkertijd is het bij instrumenten die individueel maatwerk bieden, niet eenvoudig om grote hoeveelheden deelnemers te bereiken. In het licht van het bovenstaande is het niet verwonderlijk dat een zekere variatie aan activiteiten wordt ingezet.

Tegelijkertijd wijzen de wisselende ervaringen bij dezelfde activiteiten erop dat de kwaliteit van de uitvoering essentieel is. Omdat de beoordeling van instrumenten in de einddeclaraties sterk samenhangt met het bereik, is dit een essentieel punt. Cruciaal is dat de activiteiten zodanig zijn ingericht dat de beoogde deelnemers bereikt worden. Gezien de analyses bij de deelname (hoofdstuk 5) is daarbij in het bijzonder van belang dat juist ook de meer kwetsbare groepen met de activiteiten bereikt worden.

## 6.4 SECTOREN

### *MDIEU richt zich op een keten van bewustwording tot gedrags- en cultuurverandering en tot feitelijk versterking van duurzame inzetbaarheid*

De interventies van MDIEU zijn gericht op een keten die uiteindelijk beoogt om gezondheid, welzijn en inzetbaarheid te bevorderen (kennis -> bewustzijn -> gedrag/cultuur -> DI). Deze keten start met kennis en bewustwording en aandacht voor de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid. Een volgende stap bestaat uit concrete acties. Het beoogde resultaat hiervan is een verandering in gedrag die ook breder wordt gedeeld in organisaties en door werknemers (cultuurverandering). Uiteindelijk dient dit

---

<sup>62</sup> De gesprekken die in het kader van de Ontwikkeladviestrajecten werden gevoerd, moesten in totaal minimaal vier uur duren en het eindproduct is een (ondertekend) ontwikkelplan voor de korte en de lange termijn volgens een in de regeling vastgelegd format.

<sup>63</sup> Regioplan (2020), Evaluatie Actieplan ‘Perspectief voor vijftigplussers’. Amsterdam.

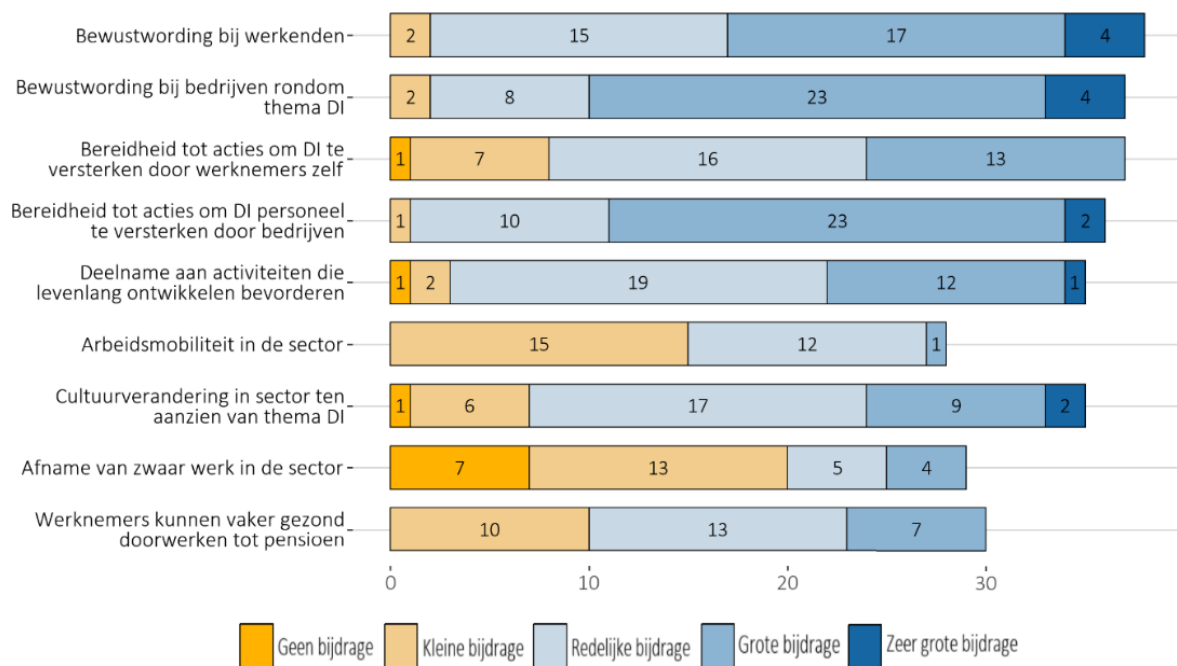
<sup>64</sup> Den Hartog e.a. (2025).

te leiden tot een versterking van duurzame inzetbaarheid, die onder meer tot uitdrukking kan komen in een verbeterd perspectief om gezond de pensioenleeftijd te halen.

### Projecten droegen met name bij aan meer bewustwording en bereidheid tot actie rondom DI

Figuur 6.1 laat zien dat de MDIEU-projecten vooral sterk hebben bijgedragen aan de bewustwording van duurzame inzetbaarheid, zowel bij werknemers als bij de werkgevers en de bereidheid tot deelname aan acties. Voor beide geldt dat dit effect groter is richting werkgevers dan werknemers. Bij arbeidsmobiliteit, cultuurverandering en afname van zwaar werk wordt ook per saldo nog wel een bijdrage gezien, maar deze is wel duidelijk meer beperkt dan bij bewustwording en bereidheid tot acties. Dit geldt zeker voor de bijdrage aan afname voor zwaar werk. Ook ziet men een bijdrage dat werknemers langer door kunnen werken. Deze bijdrage wordt nog het meeste als “redelijk” ingeschat.

**Figuur 6.1 Bijdrage MDIEU-project(en) op verschillende DI-aspecten**



Bron: Enquête projectleiders sectoren (2025). Opmerking: N = 38

Voor zover men gebruik maakt van de toelichting, geven zij hier nog wel eens aan dat MDIEU niet genoeg is om werknemers gezond en vitaal de pensioenleeftijd te laten halen. De respondenten hebben het over een blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid die moet gaan leiden tot een cultuurverandering.

De projectleiders zien over de hele linie wel een bijdrage van MDIEU, maar deze is het sterkste aan de voorkant van de keten. Dit spoort met de uitkomsten van de interviews met sociale partners en betrokkenen in de case-studies. De positieve effecten die door hen worden beschreven hebben vaak betrekking op de “voorkant” van een ontwikkeling richting duurzame inzetbaarheid: het bewustzijn van en aandacht voor de problematiek en het belang om hier wat aan te doen:

**“MDIEU heeft dingen geagendeerd en in gang gezet.”**

**“De meerwaarde van MDIEU ligt vooral bij bewustwording en aandacht voor het thema. Maar in termen van effecten en impact is de meerwaarde van MDIEU wel iets minder.”**

**“De grootste vooruitgang die is geboekt is dat de awareness van besturen/werkgevers over DI is toegenomen. En dat ze er achter zijn gekomen dat ze zelf ook best veel kunnen doen aan DI zodat medewerkers langer en gezonder bij ze blijven werken, los van de cao.”**

**“De winst bij bewustwording ligt met name ook bij leidinggevenden die de dialoog met werknemers aan moeten gaan en zich niet te zeer alleen moeten focussen op het vullen van de werkroosters.”**

**“Het MDIEU-project heeft de interesse in duurzame inzetbaarheid aangewakkerd. Het heeft het denken over DI op een hoger niveau gebracht.”**

*Een specifieke meerwaarde van MDIEU is de directe koppeling van eerder uittreden met preventief beleid*

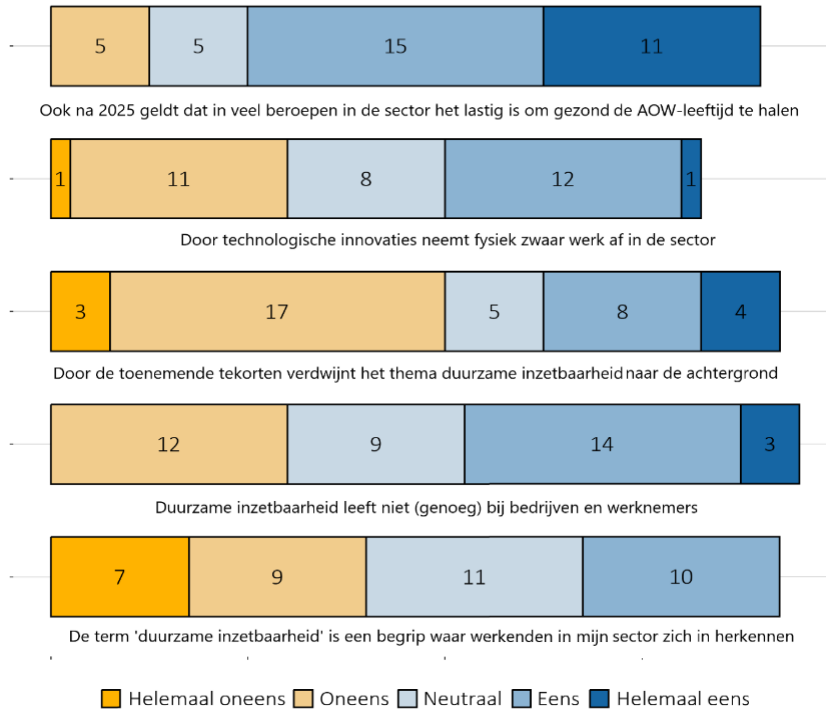
Een ander positief effect dat in een aantal interviews wordt genoemd, wat los staat van de keten, is dat MDIEU meerwaarde heeft gehad doordat eerder uittreden en preventief beleid rondom duurzame inzetbaarheid aan elkaar gekoppeld zijn. De regeling rond eerder uittreden is hiermee in een ander perspectief geplaatst: niet als een soort arbeidsvoorwaarde, of manier om werk te creëren voor jongeren, zoals dat bij de VUT het geval was. Door de koppeling met DI, is er meer aandacht gekomen om de noodzaak van dergelijke regelingen te verminderen en hier ook daadwerkelijk aan te werken.

Deze koppeling is ook meegenomen in het akkoord ‘Gezond naar pensioen’. Dit akkoord heeft ook een DI-agenda. Belangrijk hierbij is dat voor de functies die in aanmerking komen voor de RVU ook maatregelen aanwezig zijn die de belasting zoveel mogelijk voorkomen en de instroom daardoor beperken. Dit is ook bedoeld om te voorkomen dat werkgevers door de RVU minder aan preventief beleid doen, omdat er aan de achterkant een “oplossing” is. Het is bedoeld als impuls voor de sector om hiermee verder aan de slag te gaan.

*Ondanks vooruitgang, blijft DI een grote uitdaging binnen de sectoren*

Hoewel door de projecten vooruitgang wordt geboekt op het terrein van DI, is deze problematiek zeker nog steeds urgent. In figuur 6.2 is te zien dat een groot deel van de projectleiders onderschrijft dat het in veel beroepen in hun sector na 2025 lastig blijft om de AOW-leeftijd te halen. Bijna vier tiende van de projectleiders vindt dat technologie het zware werk vermindert, maar bijna een even grote groep is het daar niet mee eens. Een meerderheid (20 van 37) is het eveneens (helemaal) oneens met de stelling dat duurzame inzetbaarheid naar de achtergrond verdwijnt door arbeidsmarktkrapte. Ook de mate waarin duurzame inzetbaarheid leeft bij bedrijven en werknemers wordt divers beoordeeld. Dit wordt mogelijk ook bemoeilijkt doordat het begrip “duurzame inzetbaarheid” geen eenvoudig begrip is. Iets meer dan een kwart van de projectleiders geeft aan dat werkenden zich herkennen in de term “duurzame inzetbaarheid”, terwijl ruim vier tiende het daar niet mee eens is.

**Figuur 6.2 In welke mate bent u het eens (of oneens) met de volgende stellingen over ontwikkelingen rondom DI in uw sector**



Bron: Enquête projectleiders sectoren (2025). Opmerking: N = 38

## 6.5 BEDRIJVEN

### 6.5.1 Bedrijven die meedoen met sectoractiviteiten

#### *Deelnemende bedrijven aan sectoractiviteiten zien een rol van MDIEU in veranderingen organisatie*

Ongeveer driekwart van de respondenten van een enquête onder deelnemende bedrijven aan sectoractiviteiten, geeft aan dat de activiteiten hebben geleid tot een gerealiseerde of geplande verandering in de organisatie. Zonder de MDIEU-activiteiten zouden genoemde veranderingen veelal slechts deels of later hebben plaatsgevonden. Het gaat dan met name om veranderingen rondom arbo/veiligheid, gezonde leefstijl, beoordelingsgesprekken en mogelijkheden voor deelname aan scholing. Uiteindelijk worden vooral effecten verwacht op de deelname aan scholing en baantevredenheid van werknemers en (iets minder) op langer door kunnen werken en (veel minder) op functiewisselingen.<sup>65</sup>

In de onderstaande box staan enkele concrete voorbeelden van deelname aan sectorale interventies en hoe dit heeft doorgewerkt.

<sup>65</sup> Een meer uitgebreide bespreking van deze effecten is terug te vinden in Den Hartog e.a. (2025).

## Box 6.1 Voorbeelden van doorwerking interventies

### *Werkplekonderzoek in agrarische sector*

Om de fysieke belasting te verminderen en de algehele gezondheid te bevorderen, heeft een loonbedrijf gebruik gemaakt van het werkplekonderzoek dat de sectororganisatie Stigas heeft aangeboden met hulp van MDIEU middelen. In de praktijk betekende dit dat een arbeidsfysiotherapeut langskwam om tips te geven hoe de belasting van verschillende typen werkplekken verminderd zou kunnen worden. Hierbij is onder meer gekeken naar kantoorwerk, en werkzaamheden in een vrachtwagen en met een kraan (grondwerk).

Uiteindelijk zijn hier ook concrete adviezen uitgerold, die ook zijn uitgevoerd:

- het gebruiken van ergonomische muizen;
- verbeterde joysticks en ondersteuning van de armen via beugels om schouder- en polsbelasting bij kraanmachinisten te verminderen;
- persoonlijk adviezen om de zithouding in een cabine te verbeteren en rugklachten te voorkomen. Het betrof iemand die ernstige rugklachten had. Het bleek dat iets triviaals als een portemonnee in de achterzak toch tot een wat geforceerde houding leidde. Dit soort "ballast" wordt nu zoveel mogelijk voorkomen.

### *Coaching in een huisartsenpost*

In een huisartsenpost is gebruikgemaakt van een voucher die met steun van MDIEU beschikbaar is gesteld voor maatwerkprogramma's duurzame inzetbaarheid. Dankzij de voucher kon deelgenomen worden aan teamactiviteiten en coaching, die anders vaak te kostbaar zouden zijn voor huisartsenpraktijken. Er werd vooral gekozen voor individuele coaching, aangevuld met beperkte collectieve coaching per praktijk, waarbij gemiddeld twee medewerkers, zoals doktersassistenten, per praktijk deelnamen. De coaching richtte zich op het omgaan met werkdruk en werd rechtstreeks vergoed, waardoor er geen directe kosten voor de organisatie waren. Medewerkers kregen inzicht in persoonlijke stressfactoren en praktische handvatten, zoals korte time-outs, wat volgens de respondent heeft bijgedragen aan het voorkomen van verzuim. Daarnaast bood individuele coaching ruimte om ook privéomstandigheden te bespreken, wat als meerwaarde werd gezien ten opzichte van interne begeleiding.

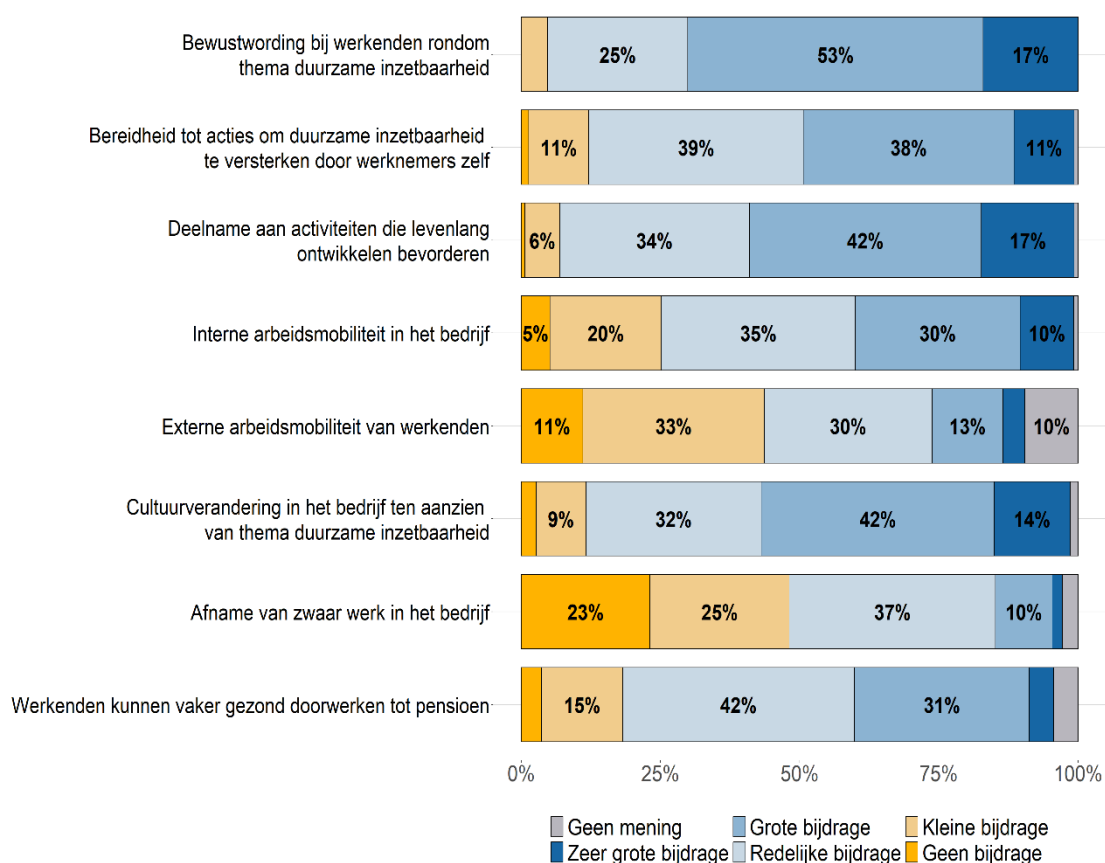
*Bron: interviews met deelnemende bedrijven aan sectorale programma's*

## 6.5.2 Bedrijven die meedoen met bedrijventijdvakken

### *Projectleiders bedrijventijdvakken zijn over het algemeen vrij positief over de bijdrage van hun project en het sterkst op het punt van bewustwording, deelname aan activiteiten, maar ook cultuurverandering*

Evenals bij de sectoren geven projectleiders van de bedrijventijdvakken aan dat de projecten de grootste bijdrage leveren aan bewustwording. Tevens is bijdrage aan deelname aan activiteiten en bereidheid tot acties vrij hoog ingeschat. Opvallend is dat de projectleiders van bedrijventijdvakken vaker dan die van de sectoren positief zijn over de bijdrage aan cultuurverandering. Evenals bij de sectoren ziet men een wat kleinere bijdrage aan mobiliteit en afname van zwaar werk. Overigens geldt bij dit laatste dat men hier nog altijd wel wat optimistischer is dan de projectleiders van de sectoren.

**Figuur 6.3 Bijdrage MDIEU-project(en) op verschillende DI-aspecten (bedrijventijdvakken)**

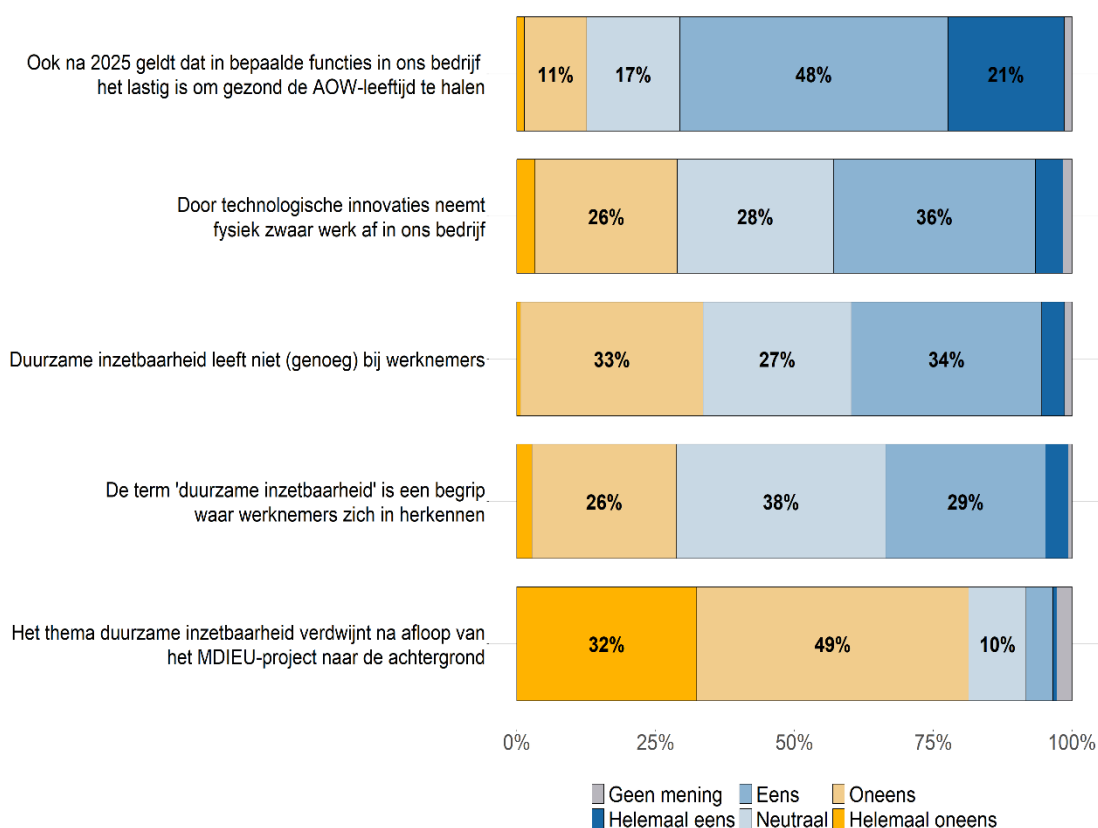


Bron: Tweede enquête projectleiders bedrijventijdvakken (2025). Opmerking: N = maximaal 148. Bij afname zwaar werk is N laagste (N=108), waarschijnlijk omdat bij deel van bedrijven zwaar werk niet of weinig van toepassing is.

### Ook projectleiders bedrijven geven aan dat DI een uitdaging blijft

Ondanks deze positieve bijdrage van het project, geven – evenals bij de sectoren - de projectleiders aan dat ook na het project, knelpunten aanwezig blijven en het thema van belang blijft. Dit komt vooral tot uitdrukking in het feit dat het overgrote deel van de projectleiders aangeeft dat ook na 2025 het in bepaalde functies lastig is om gezond de AOW-leeftijd te halen. Men is er tevens duidelijk van overtuigd dat het thema duurzame inzetbaarheid na afloop van het project niet naar de achtergrond zal verschuiven.

**Figuur 6.4** In welke mate bent u het eens (of oneens) met de volgende stellingen over ontwikkelingen rondom DI in uw bedrijf



Bron: Tweede enquête projectleiders bedrijventijdvakken (2025). Opmerking: N =146.

## 6.6 SUCCES- EN FAALFACTOREN

### 6.6.1 Succesfactoren

#### *Succesfactoren liggen vooral in in een combinatie van maatwerk, zorgvuldige uitvoering en publiciteit*

Voor het succes van een project spelen volgens projectleiders van zowel bedrijven als sectoren veel factoren tegelijkertijd een rol (zie onderstaande tabel). Opvallend is dat bepaalde succesfactoren bij beide groepen in ongeveer dezelfde mate worden genoemd. Wat sowieso bij beide groepen heel veel terugkomt is het belang van maatwerk. De grootste succesfactor is het bieden van maatwerk in interventies (71% bij beide groepen). Generieke oplossingen alleen volstaan dus niet, waardoor projecten vooral slagen wanneer de aanpak goed aansluit bij de specifieke behoeften van de deelnemers. Hier sluit de gerichte benadering van specifieke doelgroepen die ook door meer dan 60% van de proejctleiders is genoemd, direct op aan. Flexibiliteit in tijdstippen (ruim 40%) helpt de toegankelijkheid van interventies te vergroten en deelname makkelijker te maken.

Ook de uitvoering kent diverse belangrijke aspecten die als succesfactoren worden gezien. Bij bedrijven wordt commitment van de bedrijfsleiding in dit kader het meest genoemd (69%). Bij sectoren is dit het aansluiten bij bestaande activiteiten in de sector (61%). Dit benadrukt het voortbouwen op wat er al is om de slagingskans te vergroten van het project. Tevens zijn bestaande activiteiten ook een kanaal om werknemers en werkgevers met informatie en nieuwe interventies te bereiken. Ook de zorgvuldige

keuze van uitvoerders en de inbreng van bedrijven en werknemers bij de opzet van activiteiten worden regelmatig genoemd als succesfactoren.

Een derde thema wat teruggevonden kan worden in tabel 6.2 is de rol van publiciteit/media. Bij sectoren wordt hierbij het gebruik van digitale instrumenten zoals websites en apps vaker genoemd. Voor bedrijven is dit wellicht iets minder vaak nodig omdat zij hun werknemers makkelijker direct kunnen bereiken. Toch benadrukken ook zij het belang van bekendheid geven aan het project.

**Tabel 6.2 Succesfactoren van de MDIEU-project(en) om voortgang te boeken op het thema DI (Meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Succesfactoren	Aandeel projectleiders bedrijven	Aandeel projectleiders sectoren
<b>Maatwerk</b>		
Maatwerk bieden in interventies	71%	71%
Gerichte benadering van specifieke groepen	67%	61%
Flexibiliteit in tijdstippen van deelname aan activiteiten	43%	42%
<b>Uitvoering</b>		
Commitment van bedrijfsleiding	69%	
Inbreng van werknemers (en bedrijven uit de sector) in opzet activiteiten	57%	42%
Inschakelen van bedrijven uit de sector		45%
Zorgvuldige keuze van uitvoerders van activiteiten	52%	50%
Testen van activiteiten voordat deze grootschalig zijn ingevoerd	32%	13%
Aansluiten bij bestaande activiteiten in de sector		61%
Samenwerking tussen samenwerkingspartners		42%
<b>Publiciteit/media</b>		
Veel aandacht besteden aan bekendheid project/ Grootschalige publiciteit rondom het project en de activiteiten	64%	42%
De inzet van websites, apps en andere digitale instrumenten	32%	55%
De inzet van sociale media		34%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b> (N=148)	<b>100%</b> (N=38)

Bronnen: Tweede enquête projectleiders bedrijven (2025); Tweede enquête projectleiders sectoren (2025).

Veel van deze succesfactoren komen terug in de diverse ronden van gesprekken met betrokkenen in de case-studies, rondetafelgesprekken met SZW, interviews met deelnemende bedrijven van de sectorale projecten en in de analyse van einddeclaraties. Daarmee krijgen we dieper inzicht waarom deze factoren van belang zijn en hoe dit in de praktijk werkt. Hieronder geven we schets daarvan.

#### Publiciteit en media

Het belang van (goede) communicatie komt veelvuldig terug. Dit wordt op verschillende manieren uitgewerkt. Voorbeelden van succesvolle elementen in dit kader zijn:

- Gebruik van meerdere communicatiekanalen omdat daarmee de boodschap versterkt wordt en verschillende doelgroepen kunnen worden bereikt. In het verlengde hiervan wordt benadrukt dat het belangrijk is om de boodschap voortdurend te herhalen.
- Een herkenbare “look and feel” van alle materialen.
- Gebruik van diverse vormen van beeldmateriaal omdat daarmee bijvoorbeeld laaggeletterden te bereiken en degenen die Nederlands niet als moedertaal hebben.
- Gebruik van theatersessies met herkenbare situaties.
- Aansluiten bij de bestaande infrastructuur van een sector om activiteiten onder de aandacht te brengen. Genoemd worden bijvoorbeeld regionale bijeenkomsten van werkgevers, adviseurs die vanuit de branche reeds bedrijven bezoeken, benutten communicatiekanalen die reeds in de sector worden gebruikt, zoals (cao-)apps voor werknemers. In het verlengde hiervan ligt ook de suggestie om samen te werken met de brancheorganisaties en andere vertrouwde partijen die bekend zijn bij de werkgevers. Soms is dit ook bittere noodzaak omdat uitvoerders van de interventies zelf niet beschikken over adressen van werkgevers en/of werknemers. Uitwisseling van dergelijke gegevens wordt bemoeilijkt door AVG-regelgeving en privacy-regels. Hierdoor is benutting van bestaande kanalen van sociale partners vaak een logische, maar ook noodzakelijke, optie.
- Persoonlijke benadering. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan gerichte bedrijfsbezoeken om activiteiten onder de aandacht te brengen.
- Gebruik van influencers. Zo wordt in de transportsector gebruik gemaakt van een vrouwelijke chauffeur met duizenden volgers. Zij maakt een vlog over gezondheid en vitaliteit.
- Delen van goede voorbeelden.

### *Lage drempel voor deelname*

Ook het belang van een lage drempel komt op verschillende manieren naar voren:

- Lage kosten voor deelname van bedrijven (of hun medewerkers) aan een activiteit (als het kan gratis);
- Een activiteit op meerdere manieren aanbieden, bijvoorbeeld zowel fysiek als online.
- Een tijdstip kiezen dat past bij de agenda van deelnemers.
- Kortdurende trainingen vergemakkelijken deelname. In een ronde tafel gesprek wordt benadrukt dat dit juist voor praktisch opgeleiden nog meer speelt.
- Inzet en beschikbaarheid van personen op de werkvloer zelf. Voorbeelden zijn fysiotherapeuten op de werkvloer en het benutten van reeds op de werkvloer aanwezige leermeesters om het thema onder de aandacht te brengen. Een ander voorbeeld zijn laagdrempelige kantinesessies over gezond eten.
- Benutten en koppeling aan bestaande andere activiteiten. Op die manier kan je meeliften op al bestaande activiteiten waar het bereik groot is. Een voorbeeld is de hiervoor reeds behandelde DIA-gesprekken in de bouw die sterk gekoppeld zijn aan een (reeds bestaand) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Een ander voorbeeld is een jaarlijkse congres dag of nationale sportdag (bij de Politie). Daar kan je dan een DI-actie aan verbinden.
- Persoonlijke gesprekken of kleinschalige workshops hebben een lage drempel omdat deze omgeving als “veiliger” wordt beschouwd. Zo is er bijvoorbeeld bij gesprekken over geldzaken soms sprake van schaamte.
- Weten dat je data veilig zijn. Hierop komen we nog terug bij de faalfactoren.

### *Inspelen op de behoeften en herkenbare praktijksituaties*

Cruciaal is dat de activiteiten inspelen op de behoeften. Het is in de communicatie naar bedrijven bijvoorbeeld belangrijk dat duidelijk wordt gemaakt dat de activiteiten een verbinding hebben met problemen waar zij mee geconfronteerd worden en belangrijk vinden, zoals ziekteverzuim en krapte op de arbeidsmarkt. Een concreet voorbeeld dat wordt genoemd is om DI te verbinden aan kostenbesparingen door bijvoorbeeld aan te geven dat een dag verzuim veel geld kost. Als de problemen die worden benoemd raken aan de bedrijfsvoering zal de bereidheid om mee te doen aan

activiteiten groter zijn. Een aantal sectoren denkt als volgende stap om een hiervoor een handzaam rekenmodel te ontwikkelen voor bedrijven om dit beter zichtbaar te maken (“business-case”).

Diverse respondenten bij de interviews met bedrijven benadrukken dat interventies beter functioneren als hierbij herkenbare praktijksituaties aan bod komen, hiermee wordt “geoefend” en men handvatten krijgt aangereikt om geleerde principes ook na afloop toe te passen. “Anders heeft de opleiding slechts in het luchtledige plaatsgevonden”. Een respondent vindt in het verlengde hiervan webinars minder nuttig, omdat men behoefte heeft aan concrete handvatten in plaats van algemene informatie.

In sommige einddeclaraties wordt aangegeven dat gebruik gemaakt is van een klankbordgroep vanuit de sector om invulling te geven aan de keuze en uitwerking van interventies. Ook worden interventies soms getest bij potentiële gebruikers en eventueel nog aangepast. In het verlengde hiervan benadrukken diverse gesprekspartners van de vakbonden het belang dat interventies zijn ontwikkeld in samenspraak met werknemers.

Bij interventies die meer persoonlijk (1 op 1) plaatsvinden, zoals gesprekken met adviseurs en coaching, komt dit element ook sterk terug in de zin dat in zo’n persoonlijk gesprek maatwerk kan worden gegeven.

#### *Bereiken van groepen die een “multiplier”-effect kunnen bewerkstelligen*

Breed komt naar voren dat directie en leidinggevendend cruciaal zijn om duurzame inzetbaarheid op de agenda te zetten en verder vorm te geven. Zij zijn degenen die medewerkers hiervan meer bewust kunnen maken, knelpunten vroegtijdig kunnen signaleren, maar zijn ook cruciaal om medewerkers de ruimte en faciliteiten te bieden om hierop in te spelen. Een belangrijk deel van de interventies is daarom juist op leidinggevendend gericht. Een ander type interventies waarbij een dergelijke “multiplier” een rol kan spelen, is “train de trainer”. Wanneer (bedrijfs)opleiders meer bewust zijn van wat ze in een training op dit terrein kunnen aanbieden, werkt dit door op een grotere groep. De eerder genoemde leermeesters zijn een voorbeeld hiervan. In enkele interviews wordt in het verlengde hiervan nog opgemerkt dat het belangrijk is dat dit onderwerp ook in de basisopleiding voldoende aandacht krijgt, en dat hier wellicht nog mogelijkheden liggen.

#### *Goed projectmanagement en kwaliteit bij de uitvoering*

Een algemene randvoorwaarde voor succes die regelmatig terugkomt is goed projectmanagement. Hierbij hoort onder meer regelmatig evalueren en bijsturen, maar ook goede inbedding in de sector en vertegenwoordiging van betrokken partijen in de aansturing van het project. Tevens wordt aandacht gevraagd voor het belang van een goede kwaliteit van externe partijen als die betrokken zijn bij de ontwikkeling en/of uitvoering van een interventie.

Wat betreft dit laatste: in de interviews met deelnemende bedrijven in sectoren heeft men wisselende oordelen over de kwaliteit van aanbieders van interventies. Voor kwaliteit is met name de combinatie van kennis van het werk en een pakkende aanpak voor de doelgroep van interventies van belang. Sommige respondenten hebben in dit kader een minder gunstig oordeel over bepaalde interventies omdat deze “achter een bureau verzonnen zijn” of omdat men niet kan “levelen met de doelgroep”. In het laatste geval gaat het om workshops met praktisch opgeleide werknemers over duurzame inzetbaarheid. Soortgelijke kritiek wordt geventileerd op een ontwikkelde “werkdrukmeter” die veel te uitgebreid was. Een andere respondent is juist positief omdat een interventie werd uitgevoerd met veel kennis van zaken. Tevens geeft deze respondent aan dat een blik door externe mensen meerwaarde heeft.

### **6.6.2 Faalfactoren**

#### *Gebrek aan tijd is bij uitstek de grootste faalfactor voor de MDIEU-project(en)*

Bij faalfactoren is in de enquête onder projectleiders het beeld veel minder gespreid dan bij de succesfactoren (tabel 6.3). De belangrijkste faalfactor is het gebrek aan tijd. Bij de sectoren is veruit het

vaakst genoemde faalfactor het gebrek aan tijd bij bedrijven (81%, gevolgd door het gebrek aan tijd bij werknemers (43%). De projectleiders van bedrijven noemen dit laatste veruit het meeste (73%).

*Bij sectoren speelden ook communicatieproblemen en bij bedrijven praktische problemen in projectmanagement*

Andere faalfactoren worden minder genoemd, maar hierin zit wel een verschil tussen sectoren en bedrijven. Een tweede thema van faalfactoren wat nog vrij regelmatig terugkomt bij sectoren heeft te maken met de moeilijkheden rondom het goed overbrengen van het belang van DI en de term DI. Bij bedrijven hebben organisatorische en praktische problemen rond he project een zwaarder gewicht, zoals de administratieve vberantwoording, beperkte projectduur en personeelsverloop bij de aansturing van het project.

**Tabel 6.3 Faalfactoren van de MDIEU-project(en) om voortgang te boeken op het thema DI (Meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Faalfactoren	Aandeel projectleiders bedrijven	Aandeel projectleiders sectoren
<b><i>Beperkte tijd en betrokkenheid</i></b>		
Gebrek aan tijd bij bedrijven		81%
Gebrek aan tijd bij werknemers	73%	41%
Veel werknemers zijn niet gemotiveerd om deel te nemen aan activiteiten	21%	22%
Het project werd onvoldoende gedragen door de leiding van het bedrijf	10%	
Het project(en) werd onvoldoende gedragen door de sector		8%
<b><i>Communicatie- en bewustwordingsproblemen</i></b>		
Het was lastig om voldoende bekendheid aan het project te geven	15%	11%
Termen als duurzame inzetbaarheid zijn te ingewikkeld	19%	35%
Het belang van het thema duurzame inzetbaarheid is heel moeilijk over te brengen	15%	32%
Het was moeilijk om bedrijven te bereiken		27%
<b><i>Organisatorische- en praktische problemen</i></b>		
De projectduur was te kort	43%	27%
Onevenredig veel tijd ging verloren aan administratieve processen en verantwoording	41%	11%
Personeelsverloop bij aansturing van het project	40%	8%
Gebrek aan tijd voor de aansturing van het project	31%	5%
<b>Totaal</b>	100% (N=144)	100% (N=37)

Bronnen: Tweede enquête projectleiders sectoren (2025) en tweede enquête projectleiders bedrijven (2025)

Ook bij de faalfactoren komen in de gesprekken in de case-studies en deelnemende bedrijven in de sectoren en einddeclaraties een aantal clusters regelmatig terug. Deze lopen grotendeels parallel met de items uit de enquêtes onder projectleiders, maar zijn iets anders geordend.

### *Acute operationele problemen van bedrijven vragen veel aandacht*

Vaak wordt gewezen op tijdgebrek bij bedrijven. Acute operationele problemen krijgen voorrang. Door de arbeidsmarktkrapte en hoge werkdruk is het lastig om tijd vrij te maken voor deelname aan interventies. De hoge werkdruk gaat ook ten koste van een goede voorbereiding en opvolging van interventies.

### *Bereik van (kleine) bedrijven*

Het is nogal eens een probleem om de doelgroep voldoende te bereiken. De problemen concentreren zich sterker bij bepaalde doelgroepen, zoals mkb-bedrijven. Bij bedrijven is het soms ook lastig om de juiste contactpersoon te vinden.

### *Bewustwording*

Een eerste stap voor succes is bewustwording. Als dit ontbreekt is het lastig om interventies succesvol toe te passen. Een indicatie dat bewustwording niet altijd aanwezig is, is dat werknemers als motief voor deelname regelmatig aangeven dat hun werkgever dat belangrijk vindt. Deze groep heeft ook minder waardering voor de interventies.<sup>66</sup>

### *Krappe arbeidsmarkt vermindert het urgentiegevoel van werknemers*

De krappe arbeidsmarkt betekent dat werknemers een gunstige positie hebben op de arbeidsmarkt. Dit vermindert het urgentiebesef bij werknemers. Er is minder het besef dat allerlei investeringen en aanpassingen nodig zijn om ook in de toekomst een goede positie op de arbeidsmarkt te behouden. Daar staat dan wel tegenover dat de krappe arbeidsmarkt bij werkgevers het urgentiebesef kan vergroten omdat ze hierdoor meer een direct belang hebben om hun (oudere) werknemers (productief) in dienst te houden.

### *De term DI (en ander jargon) is minder bekend*

De term DI is een begrip dat men vaak minder goed kent. Bij 'duurzaam' denkt men al snel aan milieu. De vraag is dan hoe de thematiek op een krachtige manier verwoord kan worden. Ook andere termen worden soms als jargon ervaren, zoals termen als "LLO" en "eigen regie", of "skillspaspoort". Ook termen als "vitaal" en "wendbaar" kunnen als abstract worden ervaren. Daarom is het belangrijk om de boodschap te concretiseren, zoals een suggestie die wordt genoemd: 'Werk veilig, heb plezier en kijk vooruit'.

### *Toepassen interventies gaat ook over kwetsbaarheid en vertrouwelijkheid*

Diverse interventies hebben een element van reflecteren. Denk bijvoorbeeld aan het stilstaan bij de eigen leefstijl, problemen in het werk, of de toekomstige loopbaan. Dit kan confronterend zijn, omdat eigen kwetsbaarheden onder ogen moeten worden gezien en eventuele gedragsveranderingen nodig zijn. Sommige sectoren brengen in de rondetafelgesprekken naar voren dat toepassing van interventies voor deelnemers op voorhand al bedreigend kan overkomen voor de eigen arbeidspositie: "alsof je al met 1 been buiten staat".

Deze kwetsbaarheid komt ook tot uitdrukking in de deelname aan interventies die te maken hebben met gezondheidschecks, zoals PAGO's, waaraan ook met MDIEU gesubsidieerde (leefstijl- en gezondheids)adviezen gekoppeld kunnen zijn. Dergelijke interventies worden in diverse sectoren als een cruciale bouwsteen van DI-beleid gezien. Tegelijkertijd kan men terughoudend zijn om deel te nemen omdat men bang is dat deze informatie ook voor andere doeleinden gebruikt kan worden. Een respondent in de interviews van case-studies is hier vrij uitgesproken over: "Er heerst veel wantrouwen binnen de sector dat de PAGO niet als hulpmiddel wordt gebruikt, maar juist als check voor wie mag blijven werken of niet".

---

<sup>66</sup> Den Hartog e.a. (2025).

Vertrouwelijkheid is dus belangrijk. Keerzijde hiervan is dat de werkgever niet op de uitkomsten kan inspelen, tenzij de werknemer zelf beslist of hij of zij deze informatie wil delen met de werkgever. Hierdoor kunnen werknemers vrijuit en zonder zorgen deelnemen aan dergelijke analyses. Dit betekent dat de mate waarin bedrijven dit ook kunnen benutten voor versterking van duurzame inzetbaarheid, afhangt van de mate waarin de werknemer deze informatie deelt. Als er een laagdrempelige, informele cultuur van vertrouwen is, gebeurt dit eerder dan in een meer formele setting.

De genoemde kwetsbaarheid geldt overigens ook voor deelnemende bedrijven. Duurzame inzetbaarheid gaat altijd over kwetsbaarheid. Namelijk dat bepaalde zaken in het bedrijf niet goed geregeld zijn om werknemers gezond en met plezier te laten doorwerken. Dit is voor een bedrijf soms een lastig gespreksonderwerp. Daarom wordt benadrukt dat het belangrijk is om de boodschap van DI positief brengen.

### *Het realiseren van oplossingen als men vast dreigt te lopen, is complex*

Door meerdere oorzaken is het een weerbarstige materie om oplossingen te vinden als werknemers vast dreigen te lopen. Een van de eerste oorzaken is dat veel werknemers minder de neiging te hebben om hierop te anticiperen, zolang problemen (niet voldoende) voelbaar zijn. Dit wordt door een geïnterviewde in de case-studies ook wel betiteld als ontwijkgedrag: “zolang je niet ziek bent ga je niet naar een dokter.”

### **“Sommige werknemers blijven graag doen wat ze altijd doen” (geïnterviewde case-studies)**

Als werknemers graag blijven doen wat ze altijd doen, bijvoorbeeld omdat ze er goed in zijn, maakt dit bijvoorbeeld oplossingen als taakrotatie meer ingewikkeld. Loopbaanpaden creëren waarbij de mogelijkheden worden vergroot om door te stromen naar minder (of anders) belastende functies, betekent vaak ook scholing, wat voor sommigen ook een belemmering kan betekenen. Belangrijk daarbij is in ieder geval dat bij scholing dan reeds verworven competenties zo goed mogelijk worden erkend. Het signaleren van reeds verworven competenties is ook belangrijk om te signaleren waar voor de hand liggende doorstroommogelijkheden liggen. Een knelpunt hierbij is dat instrumenten hiervoor nog volop in ontwikkeling zijn, en bijvoorbeeld een instrument als een digital skills paspoort door de beoogde gebruikers als ingewikkeld wordt ervaren. Als laatste knelpunt kan worden genoemd dat in ieder geval in de eigen sector het volume van andere min of meer aanpalende functies met minder fysiek of geestelijk zwaar werk eenvoudigweg beperkt is.

### *De introductie van nieuwe interventies blijkt complexer dan gedacht*

In de praktijk blijkt de introductie van nieuwe interventies vaak meer tijd te vragen dan oorspronkelijk gedacht. Wanneer externe partijen hierbij betrokken zijn, zijn aanbestedingsprocedures ingewikkeld. Maar het is soms sowieso lastig om geschikte externe partijen te vinden (en te houden). Dit geldt zeker als er sprake is van een sterke IT-component in de interventie. De ontwikkeling zelf vraagt ook de nodige tijd, mede om dit goed af te stemmen op de doelgroep. Soms start de interventie ook met het zoeken van voorhoedebedrijven die er mee aan de slag willen gaan, wat niet altijd even makkelijk verloopt. Besluitvorming in bedrijven over toepassing van nieuwe interventies kost sowieso tijd. Nieuwe interventies betekent ook dat gewerkt moet worden aan de bekendheid hiervan; het kost tijd voordat deze “landen”.

### *De IT-component is vaak complexer dan gedacht*

Soms heeft de doelgroep ook moeite met het gebruik van een instrument; er zijn dan bijvoorbeeld problemen met een procedure van twee-weg inloggen (*two-factor authentication*). Soms wordt een digitaal instrument ook als te complex ervaren.

### *Praktische problemen in de projectuitvoering*

Dit is tot op zekere hoogte het spiegelbeeld van goed projectmanagement bij de succesfactoren. In de einddeclaraties worden verschillende praktische problemen bij de projectaansturing naar voren gebracht. Een van de factoren zijn bijvoorbeeld personeelsswisselingen bij degenen die betrokken zijn

bij de aansturing van het project. De problemen en complexiteit van procedures bij de aanbesteding bij externe partijen is hiervoor ook al benoemd. Tevens wordt soms de behoefte geuit voor een beter instrumentarium van evaluatie, zodat men beter kan bijsturen.

## 6.7 INDIVIDUEN

### 6.7.1 Eerdere resultaten over effecten bij deelnemers

#### *Deelnemers wijzen op positieve effecten van DI-interventies, maar de verwachte uittreedleeftijd lijkt weinig beïnvloed te worden*

Uit enquêtering van deelnemers na afloop van DI-activiteiten van tijdvak 1 en 2 komen diverse positieve effecten naar voren.<sup>67</sup> Bij een redelijk deel van de deelnemers dragen de activiteiten bij aan kennis, houding en gedrag, zoals hun kennis over gezond en veilig werken en initiatief nemen om zich te blijven ontwikkelen. Latere interviews met deelnemers bevestigen dat de meesten positief terugkijken op de interventie en er komen ook diverse voorbeelden naar voren dat zij hun gedrag hebben aangepast, met name op het punt van leefstijl en omgang met werkdruk.<sup>68</sup>

De respondenten verwachten echter niet dat ze door de activiteiten ook langer zullen blijven werken. De meesten geven in de enquête aan dat de activiteiten geen invloed hebben op de (verwachte) leeftijd dat men zal stoppen. In de interviews wordt dit bevestigd. De verwachte uittreedleeftijd wordt veelal bepaald door andere factoren, zoals de financiële situatie en factoren in de privé-situatie. Ook factoren in het werk spelen mee, zoals plezier in het werk. De gemiddelde verwachte uittreedleeftijd onder deelnemers is ook redelijk vergelijkbaar met niet-deelnemers, als men hiervoor NEA-gegevens benut. Al met al kan geconcludeerd worden dat er weinig aanwijzingen zijn dat de activiteiten leiden tot een hogere (of lagere) uittreedleeftijd, al moet daarbij vermeld worden dat het hier gaat om verwachtingen.

### 6.7.2 Effecten van deelname aan latere interventies

#### *Deelnemers aan latere interventies zien eveneens positieve effecten hiervan; deze zijn nog wat sterker bij adviesgesprekken en coaching/begeleiding*

Bij de eerdere deelnemers van DI-interventies is een herhaalmeting uitgevoerd. Ook deze enquête kan benut worden om na te gaan welke effecten interventies hebben. Aan hen is gevraagd of ze aan latere interventies in 2024 en 2025 hebben deelgenomen, die deels in het kader van MDIEU kunnen zijn geweest en deels daar ook los van kunnen hebben gestaan (zie hoofdstuk 5). Veel van dergelijke interventies zijn ook gericht op versterking van duurzame inzetbaarheid (zie paragraaf 5.6). Aan de respondenten in de herhaalenquête die aangegeven hebben dat ze aan latere interventies hebben deelgenomen, is gevraagd wat de effecten hiervan zijn geweest op een aantal werkaspecten (onderstaande figuur). Bij diverse aspecten bevestigt een redelijk groot deel van de respondenten dat effecten zijn opgetreden door de activiteiten. De meeste effecten treden op bij “verbetering werkprestaties” en “neem ik zelf meer initiatief om me te blijven ontwikkelen”. De minste effecten treden op bij “verbetering voldoen aan fysieke eisen die mijn werk stelt”. Ook bij “ben ik gezonder gaan leven of werken” en “kan ik beter voldoen aan de psychische eisen van mijn werk” zijn de scores lager.<sup>69</sup>

---

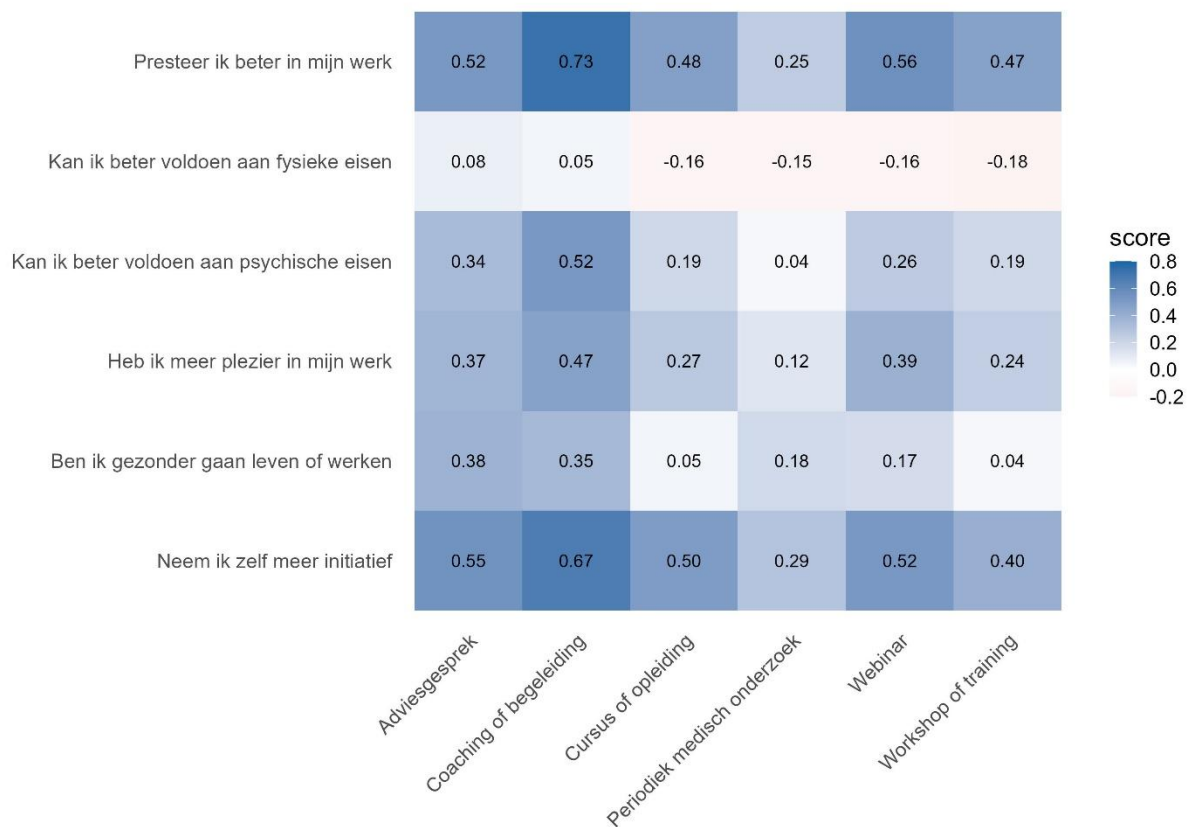
<sup>67</sup> Zie De Vleeschouwer e.a. (2024) en Den Hartog e.a. (2025).

<sup>68</sup> Zie Den Hartog e.a. (2025).

<sup>69</sup> Met name de effecten op “verbetering voldoen aan fysieke eisen van het werk” en “ben ik gezonder gaan leven en werken” zijn aanzienlijk lager dan bij een soortgelijke vraag in de eerste enquête. Een mogelijke verklaring is dat de interventies waar deze effecten uit voortkomen bij de eerste enquête geheel aan MDIEU zijn te koppelen, en bij de tweede enquête is dit slechts deels het geval (voor zover de interventie is uitgevoerd in het kader van een vervolgproject). Toch was ook hier bij een belangrijk deel van de interventies een doel om “veilig en gezond te werken” (zie paragraaf 5.6).

Voor wat betreft de effecten van de verschillende type interventies valt op coaching of begeleiding het beste scoort, gevolgd door het adviesgesprek. Ook een webinar scoort soms nog relatief goed. PMO heeft de laagste effecten.

**Figuur 6.5 Veranderingen in verschillende aspecten rondom werk door deelname aan activiteiten in 2024 en 2025**



Bron: Herhaalmeting deelnemers (2025).

Noot: De scores zijn een gemiddelde van -2 (helemaal niet mee eens), -1 (niet mee eens), 0 (niet mee oneens, niet mee eens) +1 (mee eens) +2 (helemaal mee eens). N=460.

**Wanneer effecten meer objectief worden gemeten door veranderingen in scores voor en na de interventie, zijn deze zeer beperkt; ook hier scoren de adviesgesprekken wat gunstiger**

Een andere manier om de effecten van DI-interventies te toetsen is door gebruik te maken van het feit dat er twee enquêtes zijn gehouden en daarin ook vergelijkbare vragen zijn gesteld over hun functioneren op dat moment. In de tussentijd hebben ze vaak deelgenomen aan interventies die ook op DI zijn gericht. Het verschil in de indicatoren van het functioneren tussen de twee meetpunten geeft daarmee een indicatie of de interventie heeft geleid tot een verandering op dit punt. Per saldo blijkt amper sprake te zijn van dergelijke verbeteringen (tabel 6.4). Aangezien de meeste deelnemers hebben deelgenomen aan minimaal één interventie, geven deze scores een relativering van de omvang van de effecten hiervan. Blijkbaar wegen de interventies niet zodanig zwaar door dat men zich positiever positioneert op de genoemde werkaspecten. Ook de deelname aan de eerdere DI-interventies weegt blijkbaar niet zodanig door dat hierdoor op langere termijn nog verdere verbeteringen optreden. Opvallend is bijvoorbeeld dat (iets) meer personen zijn achteruitgegaan op voldoen aan fysieke en psychische eisen, dan vooruitgegaan. Sowieso is de score voor de meeste ex-deelnemers gelijk gebleven. Dat het functioneren weinig vooruitgaat, of zelfs achteruit, kan ook niet toegeschreven worden aan de leeftijdssamenstelling van de deelnemers. Het is niet zo dat de (grote) groep oudere deelnemers vaker minder gaat functioneren dan de jongere leeftijdsgroepen.

Om preciezer de mogelijke invloed van recente interventies te bekijken zijn de veranderingen in scores ook bekeken per deelname aan afzonderlijke interventies. De samenhang met individuele interventies is over het algemeen niet groot. Uitzondering is nog wel het meeste het adviesgesprek waarvan deelname bij meerdere aspecten iets gunstiger uitpakt dan deelname aan andere activiteiten (zie tabel 6.4). Op sommige punten is de score voor de groep zonder interventie negatiever, wat erop zou kunnen wijzen dat een vorm van deelname toch een bijdrage levert om in ieder geval te voorkomen dat men achteruitgaat op deze indicatoren. Deze verschillen gelden echter zeker niet over de hele linie van indicatoren. Al met al levert dit daarom weinig ondersteuning voor een duidelijke positieve rol van de interventies voor duurzame inzetbaarheid.

**Tabel 6.4 Saldo tussen aandeel met een verbetering en een verslechtering in werkaspect “fit for job” tussen de 2 metingen\***

Veranderingen in “fit for job”	Totaal (N=512)	Waarvan: geen interventie (N=49)	Waarvan: adviesgesprek (N=89)
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysiek eisen die mijn werk stelt	-5%	+2%	-7%
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk stelt	-7%	+2%	-7%
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij mijn <b>huidige</b> werkgever	-1%	-21%	+10%
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een <b>andere</b> werkgever	-7%	-16%	-2%
Mijn kennis en vaardigheden sluiten aan op mijn huidige baan	+2%	-16%	+14%
Ik presteer goed in mijn werk	-2%	-2%	+7%
Ik heb plezier in mijn werk	-5%	-18%	+8%

Bron: Herhaalmeting deelnemers (2025) vergeleken met hun score bij de eerste meting (2023/2024).

\*) Voorbeeld: Stel dat 25% een betere score heeft bij de tweede meting in vergelijking met de eerste meting en 20% een slechtere score, dan is het saldo wat in deze tabel wordt opgenomen +5%.

### *De deelname aan eerdere interventies, maar ook nieuwe interventies hebben weinig doorwerking op de leeftijd tot wanneer men wil en denkt te kunnen doorwerken*

Ook de leeftijd tot wanneer men kan en wil doorwerken is weinig verschoven bij de respondenten in de herhaalmeting. Bij “willen doorwerken” ligt deze nu iets hoger. Blijkbaar heeft de eerdere deelname aan een DI-interventie en voor velen ook deelname aan een nieuwe interventie weinig effect op de leeftijd tot wanneer men wil en kan doorwerken.

**Tabel 6.5 Vergelijking van leeftijd willen en kunnen doorwerken bij herhaalmeting deelnemers DI met eerste meting**

Leeftijd willen of kunnen doorwerken	Gemiddelde leeftijd eerste meting na DI-interventie	Gemiddelde leeftijd tweede meting na DI-interventie
Leeftijd (fysiek en psychisch) in staat doorwerken	64,86	64,88
Leeftijd willen doorwerken	64,63	64,87

Bron: Herhaalmeting deelnemers (2025) vergeleken met hun score bij de eerste meting (2023/2024). N = 354 (kunnen doorwerken); N=380 (willen doorwerken).

In de tussentijd heeft men zoals aangegeven vaak aan nieuwe interventies deelgenomen. Hierbij zijn wel enkele verschillen zichtbaar, al zijn deze niet heel groot. Deelname aan het adviesgesprek en het periodiek medisch onderzoek hangt zowel bij kunnen als willen doorwerken per saldo wat vaker samen met een gestegen leeftijd. Bij “willen” doorwerken geldt dit ook voor coaching. Bij deelnemers aan webinars is per saldo amper sprake van een stijging, of zelfs een daling.

**Tabel 6.6 Veranderingen in leeftijd kunnen en willen doorwerken en deelname aan interventies in 2024 of 2025**

Veranderingen in leeftijd	Hogere leeftijd	Gelijk	Lagere leeftijd	Totaal
<b><i>"Kunnen" doorwerken</i></b>				
Cursus of opleiding	36%	37%	27%	100% (N=215)
Workshop of training	34%	37%	28%	100% (N=213)
Webinar	28%	37%	35%	100% (N=120)
Adviesgesprek	31%	47%	22%	100% (N=58)
Coaching of begeleiding	36%	31%	34%	100% (N=104)
Periodiek medisch onderzoek	38%	40%	23%	100% (N=151)
Geen van bovenstaande interventies	26%	52%	23%	100% (N=31)
Totaal	35%	39%	26%	100% (N=354)
<b><i>"Willen" doorwerken</i></b>				
Cursus of opleiding	34%	44%	21%	100% (N=224)
Workshop of training	32%	45%	23%	100% (N=221)
Webinar	29%	43%	28%	100% (N=127)
Adviesgesprek	36%	47%	17%	100% (N=70)
Coaching of begeleiding	39%	43%	18%	100% (N=106)
Periodiek medisch onderzoek	37%	44%	19%	100% (N=158)
Geen van bovenstaande interventies	41%	41%	18%	100% (N=39)
Totaal	34%	45%	21%	100% (N=380)

Bron: Herhaalmeting deelnemers (2025) vergeleken met hun score bij de eerste meting (2023/2024).

***Ook voor gezondheid zijn in de herhaalmeting weinig effecten merkbaar***

Ook bij gezondheid zijn er ondanks dat men vaak heeft deelgenomen aan interventies, per saldo weinig verbeteringen te zien. Opvallend is dat verslechtingen niet zozeer terug te voeren zijn op leeftijd. Juist bij de jongste groep komt per saldo vaker een verslechting voor en bij de oudste groep is de situatie vrij stabiel. Ook naar opleidingsniveau zijn er weinig duidelijke patronen te herkennen.

**Tabel 6.7 Veranderingen in gezondheid herhaalmeting vergeleken met eerste meting**

	Verbetering	Gelijk	Verslechtering	Totaal	N
<b><i>Leeftijd</i></b>					
Jonger dan 45	13%	62%	25%	100%	52
45-54	18%	69%	14%	100%	126
55 of ouder	15%	71%	15%	100%	349
Totaal	15%	69%	15%	100%	527
<b><i>Opleidingsniveau</i></b>					
Vmbo of lager	19%	60%	21%	100%	91
Havo/vwo	22%	69%	9%	100%	32
Mbo	18%	70%	12%	100%	209
Hbo (bachelor)	8%	73%	19%	100%	129
Wo (Master)	12%	73%	14%	100%	51
Totaal (incl. anders)	15%	69%	16%	100%	525

Bron: Herhaalmeting deelnemers (2025) vergeleken met hun score bij de eerste meting (2023/2024).

## 7 ONDERDEEL EERDER UITTREDEN: BEREIK

### Wordt de gewenste doelgroep bereikt?

---

*Een belangrijk onderdeel van de MDIEU-regeling is de RVU. Sectoren – en bedrijven binnen sectoren – hebben hiermee de mogelijkheid om aan een bepaalde groep werknemers een mogelijkheid voor vervroegd uittreden aan te bieden. Belangrijk is dat met dit onderdeel juist degenen worden bereikt die de meeste moeite hebben om gezond hun pensioen te bereiken en in het verlengde daarvan dus werknemers die in fysiek of geestelijk zware beroepen werkzaam zijn. Idealiter worden werknemers bereikt die zonder RVU hun pensioen niet op een gezonde manier weten te bereiken; mensen die met een verslechterde gezondheid zouden (moeten) doorwerken tot hun pensioen, of ziek uitvallen.*

*De eerste stap die sectoren zetten om dit doel te bereiken is dat de regeling niet voor alle oudere werknemers beschikbaar is, maar sectoren hiervoor criteria hanteren. In de sectoren die een RVU toepassen, valt ongeveer 40% van de relevante leeftijdsgroep binnen deze criteria. Vervolgens is in de praktijk het initiatief aan de werknemer om gebruik te maken van de regeling. Ongeveer een kwart van de groep die in aanmerking komt, maakt naar verwachting ook gebruik van de RVU (al wijzen de reeds beschikbare einddeclaraties op een lager percentage). Om te bezien of dit erin resulteert dat de gewenste doelgroepen worden bereikt is in dit hoofdstuk een vergelijking gemaakt tussen deelnemers en niet-deelnemers uit vergelijkbare leeftijdsgroepen in sectoren met een RVU op basis van CBS-microdata. Ook is een enquête onder deelnemers benut.*

*Zwaarte van het werk en de gezondheid spelen een duidelijke rol bij de deelnemers, maar dat is niet voor iedereen het geval. Een belangrijk deel van de deelnemers maakt gebruik van de regeling vanuit een positievere reden: om van het pensioen te kunnen gaan genieten, nu het nog kan, of omdat men al lang genoeg heeft gewerkt.*

*We vinden dat deelnemers relatief vaak werkzaam zijn in een baan met een modaal uurloon, op een voltijddienstverband. Belangrijke reden hiervoor is dat beter betaalde functies via de RVU-criteria in veel sectoren zijn uitgesloten van deelname. Deelnemers zijn, mede als gevolg hiervan, relatief vaak terug te vinden in het midden van de inkomensverdeling. Tegelijkertijd vinden we meer twijfel over deelname aan de RVU vanwege de financiële situatie onder werknemers uit de lagere inkomensgroepen. Het hebben van een (afbetaald) koophuis speelt een belangrijke rol in dit financiële plaatje. Verder zijn deelnemers relatief vaak man en samenwonend, en relatief weinig hoger opgeleid. Deelnemers zijn tevens relatief weinig werkzaam bij kleine bedrijven.*

### 7.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen gedeeld rondom het bereik van de RVU. Cruciaal element in dit hoofdstuk is in hoeverre via de RVU degenen bereikt worden die moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk en/of gezondheidsproblemen. Wie er uiteindelijk gebruik maken van de RVU, en of dit de gewenste doelgroep betreft, is het resultaat van een aantal stappen die achtereenvolgens aan bod komen in dit hoofdstuk.

Een eerste stap is dat sectoren een afbakening maken welke medewerkers (bijvoorbeeld op basis van functie) voor de RVU in aanmerking komen. Hiermee wordt de mogelijke toegang reeds beperkt tot een

deel van de oudere werknemers (zie paragraaf 7.2 over de aanbodgraad).<sup>70</sup> Vervolgens is de vraag of deze afbakening en de feitelijke keuze om wel of niet deel te nemen, leidt tot het bereik van degenen die het meest kwetsbaar zijn (paragraaf 7.4). Daarnaast besteden we apart aandacht aan de wijze waarop deelnemers zijn geïnformeerd over de mogelijkheid van de RVU en de rol van de werkgever (hierin) (paragraaf 7.3).

## 7.2 AANBOD- EN DEELNAMEGRAAD

### *De aanbodgraad ligt rond de 40%*

In totaal verwachtten de sectorale projecten dat er gedurende de looptijd van MDIEU (2021-2025) ongeveer 100.000 werknemers in aanmerking kwamen voor een RVU. Om een idee te krijgen hoe strikt of hoe ruim sectoren de criteria voor deelname hebben geformuleerd, berekenen we de “aanbodgraad”. Daarvoor delen we het aantal personen aan wie men verwacht een aanbod te doen door het totaal aantal werknemers dat tijdens de projectduur de minimumleeftijd voor een RVU bereikt of reeds heeft bereikt. In de meeste sectoren zijn dit werknemers in de leeftijd van 62-66 jaar. De aanbodgraad kwam daarmee uit op 42%. De aanbodgraad verschilde niet veel tussen de verschillende tijdvakken en ligt in lijn met de aanbodgraad in de eerste drie tijdvakken (38%), hetgeen impliceert dat de vervolgaanvragen in de latere tijdvakken geen sterk afwijkende aanbodgraad kenden.

### *De verwachte deelnamegraad ligt rond de 25%*

Overigens betekent het niet dat iedereen die in aanmerking kwam voor een RVU daar ook daadwerkelijk gebruik van kon maken. Er zullen werknemers zijn die gebruik konden maken van een RVU maar dit niet deden. Aan de andere kant kan er vanwege budgettaire beperkingen soms een maximum zitten aan het aantal deelnemers. Over alle projecten heen wordt verwacht dat een kwart van de doelgroep ook daadwerkelijk uittreedt met een RVU. De verwachte deelnamegraad verschilde nauwelijks tussen de verschillende sectorale tijdvakken.

### *Op basis van eerste einddeclaraties valt deelnamegraad in sectoren lager uit dan verwacht*

De deelnamegraad lijkt in werkelijkheid lager uit te vallen dan wat vooraf werd ingeschat. De einddeclaraties van 24 MDIEU-projecten geven inzicht in het aantal daadwerkelijk bereikte RVU-deelnemers. Op basis van deze einddeclaraties blijkt het gerealiseerde aantal RVU-deelnemers gemiddeld 70% te bedragen van het vooraf verwachte aantal deelnemers. Voor 16 andere sectoren was nog geen einddeclaratie beschikbaar maar gaven de tussentijdse verslagen, waarin nieuwe prognoses werden afgegeven voor het aantal RVU-deelnemers, aanwijzingen van de voortgang. Ook daaruit blijkt dat het begrote aantal RVU-deelnemers vermoedelijk lager uit gaat vallen. Deze projecten verwachten nog maar 90% van het begrote aantal RVU-deelnemers te zullen bereiken.

## 7.3 INFORMATIEVOORZIENING RICHTING DEELNEMERS RVU EN ROL WERKGEVER

In de voorgaande rapportages is de informatievoorziening richting RVU-deelnemers aan bod gekomen. De resultaten worden hier kort samengevat. Deze bevindingen zijn gebaseerd op verschillende rondes van een werkgeversenquête onder werkgevers in sectoren met een MDIEU-project<sup>71</sup>, en een kwalitatief onderzoek onder deelnemers en niet-deelnemers van een sectorale RVU.

---

<sup>70</sup> Feitelijk vindt hiervoor al een eerdere selectie plaats: welke sectoren en bedrijven hebben een MDIEU-aanvraag gedaan en daar een RVU in opgenomen? Deze “dekkingsgraad” is reeds aan bod gekomen in hoofdstuk 3.

<sup>71</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

### *De vakbond en het pensioenfonds zijn belangrijke informatiekanalen, gevolgd door de werkomgeving*

De kanalen waarlangs RVU-deelnemers erachter kwamen dat men kon stoppen met werken via een RVU zijn divers. Op basis van een enquête onder RVU-deelnemers bleek de vakbond het meest genoemde kanaal (33%), maar ook het pensioenfonds (28%), de werkgever (24%) en collega's (24%) waren relevante informatiekanalen. De verschillen tussen sectoren waren groot. Zo speelde de werkgever een erg belangrijke rol bij de politie, hadden veel werknemers in de bouw informatie ontvangen vanuit de vakbond en speelde de brancheorganisatie een grote rol in de schoonmaaksector.

### *Bijna 2 op de 3 werkgevers is (enigszins) bekend met de RVU-regeling in hun sector, een groot deel informeert haar werknemers erover, gebruik ervan wordt nauwelijks gestimuleerd*

Om als werkgever informatie te verstrekken aan potentiële RVU-deelnemers is bekendheid met de regeling een belangrijke voorwaarde. Bijna 2 op de 3 werkgevers bleek beperkt tot goed op de hoogte van de RVU-regeling in de sector. Voor de meeste sectoren geldt dat meer dan de helft op de hoogte was van de regeling. Van werkgevers die aangaven (enigszins) bekend te zijn met de RVU-regeling informeerde een groot deel (ruim 60%) van hen haar werknemers hierover.

Er werd door veel werkgevers een duidelijke grens getrokken bij het informeren van haar werknemers. Het gros van de werkgevers liet het initiatief voor gebruik aan de RVU-regeling aan de werknemer. Maar een klein deel (15%) van de werkgevers geeft aan het gebruik te stimuleren omdat het vaak beter is voor de werknemer om te stoppen. Een terugkerend element in de toelichtingen van werkgevers is bovendien dat het al dan niet stimuleren afhankelijk is van de persoonlijke situatie, en dat er op dit punt geen generiek beleid wordt gevoerd.

### *Beslissing is vooral eigen afweging met beperkte rol werkgever<sup>72</sup>*

Dat werknemers vooral hun eigen afweging hebben gemaakt kwam ook heel duidelijk naar voren in de interviews met deelnemers en met werknemers die tot de doelgroep behoren maar (nog) geen gebruik maken van de RVU. Werkgevers bleken bij de meeste interviews met deelnemers en niet-deelnemers geen grote invloed te hebben gehad op de beslissing.<sup>73</sup>

Dat de werkgever geen al te grote invloed had, heeft er zeker ook mee te maken gehad dat in deze sectoren centraal afspraken zijn gemaakt over de RVU tussen werkgevers en werknemers. Hierdoor kon een werknemer gebruik maken van de regeling als aan de voorwaarden in deze afspraken is voldaan.

## **7.4 WORDT DE GEWENSTE DOELGROEP BEREIK? (NETTO BEREIK)**

De vraag of de gewenste doelgroep wordt bereikt is zoals eerder genoemd het gevolg van een aantal stappen. De eerste stap was dat sectoren via harde criteria de mogelijke toegang beperkten tot een deel van de oudere werknemers. Vervolgens is de vraag of deze afbakening en de feitelijke keuze om wel of niet deel te nemen, leidt tot het bereik van degenen die het meest kwetsbaar zijn. Op deze vraag zal in deze paragraaf verder worden ingegaan.

---

<sup>72</sup> Bron: [Gelderblom e.a. \(2022\)](#).

<sup>73</sup> Een uitzondering bleek de schoonmaaksector, waar de (wel of niet) toekenning van een extra financiële bijdrage vanuit de werkgever bepalend is geweest voor wel of niet deelname. Het ging hier om individuele afspraken met de werkgever over een aanvulling op de RVU-uitkering, ook boven het drempelbedrag.

We baseren ons in deze paragraaf op een aantal bronnen. Op basis van CBS-microdata wordt een vergelijking gedaan tussen deelnemers<sup>74</sup> en niet-deelnemers<sup>75</sup> om vast te stellen of bepaalde groepen onder- of oververtegenwoordigd zijn. Niet-deelnemers zijn werkenden uit hetzelfde leeftijdscohort als de RVU-deelnemers en werkzaam in dezelfde sectoren. De groep niet-deelnemers bestaat zowel uit werknemers die in aanmerking kwamen voor de RVU, maar er geen gebruik van maakten, als werknemers die niet in aanmerking kwamen. Verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers zijn daarom het resultaat van zowel de RVU-criteria (sommige groepen worden uitgesloten van deelname) als van de keuze om al dan niet gebruik te maken van een RVU.

We benutten ook enquêtes onder RVU-deelnemers en vergelijken die met de samenstelling van de deelnemers op een aantal kenmerken met meer algemene gegevens over de samenstelling van de gehele werkzame bevolking of bepaalde sectoren. Ook wordt bij sommige vragen een vergelijking gemaakt met respondenten van de enquête onder DI-deelnemers.

#### 7.4.1 Persoonskenmerken

##### *Deelnemers zijn relatief vaker man dan niet-deelnemers*

Onder RVU-deelnemers bevinden zich betrekkelijk veel mannen (82%). Dit heeft te maken met het feit dat mannen oververtegenwoordigd zijn in zowel de oudere leeftijdscohorten, als in de (grote) sectoren waar een RVU wordt aangeboden voor zware beroepen. Tegelijkertijd zijn RVU-deelnemers ook relatief vaker man in vergelijking met niet-deelnemers uit een vergelijkbaar leeftijdscohort en werkzaam in vergelijkbare sectoren (82% om 73%). Zo is er binnen de toch al door mannen gedomineerde sectoren als bouw of transport en logistiek sprake van een (sterke) oververtegenwoordiging van mannen onder de RVU-deelnemers. In de sector van verzorging, verpleging en thuiszorg (VVT), sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn, is juist sprake van een (lichte) ondervertegenwoordiging van mannen. Toch biedt dit voor de totale groep weinig tegenwicht voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in andere sectoren bij de deelnemers. Zie ook tabel II.7.1.

##### *Grootste deel RVU-deelnemers is samenwonend, weinig verschil met niet-deelnemers*

Daarnaast is te zien dat RVU-deelnemers in grote meerderheid samenwonend zijn, al dan niet met inwonende kinderen (85%). Samenwonen met een partner is van invloed op de beslissing om eerder met pensioen te gaan, zowel vanuit financieel oogpunt als omdat men samen met de partner van het pensioen "wil gaan genieten".<sup>76</sup> Dit heeft er echter niet toe geleid dat samenwonenden (veel) sterker vertegenwoordigd zijn onder deelnemers dan niet-deelnemers (85% om 82%). Zie ook tabel II.7.1.

##### *Weinig hoger opgeleiden onder RVU-deelnemers*

Slechts een zeer klein deel van de RVU-deelnemers is hoger opgeleid (4%). Dit aandeel is zeer laag in vergelijking met meer algemene cijfers voor de Nederlandse werkzame bevolking tussen 55-64, waarvoor geldt dat 33% hoger opgeleid is (CBS Statline). De vertegenwoordiging van verschillende opleidingsniveaus verschilt wel per sector. Binnen de politie en in enkele zorgsectoren, en dan met

---

<sup>74</sup> De analyses met de CBS-microdata hebben betrekking op ruim 15.000 RVU-deelnemers uit 27 verschillende sectoren. Over de periode 2022-2025 zijn verschillende data-leveringen geweest vanuit individuele projecten en bedrijven met daarin de RVU-deelnemers. Deze deelnemers zijn door het CBS geanonimiseerd, en door de onderzoekers van SEOR zijn de kenmerken van deze deelnemers onderzocht binnen de CBS-microdata omgeving. RVU-deelnemers uit de bedrijventijdvakken (een zeer klein deel van het totaal) zijn toegevoegd aan de sectorale tijdvakken op basis van de SBI-codes. Voor meer informatie wordt verwezen naar bijlage I.

<sup>75</sup> Niet-deelnemers zijn alle werknemers in dezelfde sectoren die in de periode 2021-2025 hun AOW-leeftijd bereiken, 3 jaar voor hun AOW-leeftijd werkzaam zijn in loondienst, en die (nog) geen gebruikmaken van de RVU-regeling. Dit kunnen dus ook mensen zijn die niet onder de RVU-criteria in de sector vallen. Het is niet mogelijk de groep niet-deelnemers verder af te bakenen naar bijvoorbeeld de functies van de RVU-criteria.

<sup>76</sup> Bron: [Gelderblom e.a. \(2022\)](#).

name in de UMC's, is sprake van een groter aandeel hoger opgeleiden. Binnen deze sectoren is geen sprake van een ondervertegenwoordiging van hoger opgeleiden (ten opzichte van de niet-deelnemers in deze sectoren). Alle sectoren, op de schoonmaak na, vinden elkaar in het feit dat er sprake is van een (sterke) oververtegenwoordiging van middelbaar opgeleide werknemers onder RVU-deelnemers (zie ook tabel II.7.3).

#### 7.4.2 Inkomens- en vermogenspositie<sup>77</sup>

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

RVU-deelnemers beschikken over een redelijk vergelijkbare inkomenspositie ten opzichte van niet-deelnemers. Deze positie kenmerkt zich vooral door een sterke vertegenwoordiging van middeninkomens. Zo heeft ongeveer 80% een besteedbaar huishoudinkomen tussen de €25.000 en €50.000, terwijl dit voor niet-deelnemers uit hetzelfde leeftijdscohort en werkzaam in vergelijkbare sectoren op ongeveer 70% ligt. Deelnemers zijn ondervertegenwoordigd bij zowel de laagste, als de hoogste huishoudinkomens.<sup>78</sup> RVU-deelnemers behoren vaak tot de bovenste helft van de vermogens van huishoudens in Nederland. Dit is nog iets vaker het geval dan bij niet-deelnemers. Dit komt grotendeels voort uit de waarde van de (nagenoeg afbetaalde) koopwoning. Ook bezitten RVU-deelnemers relatief vaak een koopwoning.<sup>79</sup> Zie ook tabel II.7.2.

##### *Dit beeld bestaat in het gros van de sectoren*

Bovengenoemd patroon komt in nagenoeg alle sectoren voor. Zo geldt in alle sectoren, op de schoonmaaksector na, dat RVU-deelnemers ten opzichte van niet-deelnemers oververtegenwoordigd zijn bij de bovenste helft van de vermogens<sup>80</sup> en dat zij relatief vaak een koophuis bezitten. In de schoonmaaksector zijn RVU-deelnemers noch onder- noch oververtegenwoordigd bij de bovenste helft van de vermogens van huishoudens en het bezitten van een koophuis. Voor het huishoudinkomen vinden we ten opzichte van niet-deelnemers in alle sectoren een oververtegenwoordiging van deelnemers in het midden van de inkomensverdeling, behalve bij de politie. In deze sector is sprake van een oververtegenwoordiging van huishoudens die tot de hoogste inkomensgroep behoren (zie ook tabel II.7.3).

##### *Het RVU-bedrag is financieel niet aantrekkelijk onder een bepaalde inkomens- en vermogenspositie*

Dat er relatief weinig werknemers uit de laagste inkomens- en vermogensgroepen worden bereikt moet worden gezien vanuit de bevinding dat het RVU-bedrag (voor een groot deel van de deelnemers) pas interessant wordt vanaf een bepaalde inkomens- en vermogenspositie. Eerder onderzoek onder RVU-deelnemers liet zien dat de financiële situatie één van de belangrijkste voorwaarden betrof voor RVU-

---

<sup>77</sup> De inkomens- en vermogenspositie van deelnemers en niet-deelnemers is in kaart gebracht aan de hand van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen, het totale vermogen en het bezit van een koophuis. Gezamenlijk geven deze kenmerken een indruk van de mate waarin iemand een inkomensdaling en verminderd pensioen kan opvangen met ander inkomen, vermogen of doordat een (nagenoeg afbetaald) koophuis zorgt voor lagere woonlasten.

<sup>78</sup> Doordat de groep niet-deelnemers een groter aandeel personen kent met een (zeer) hoog huishoudinkomen, ligt het gemiddelde huishoudinkomen wat lager bij RVU-deelnemers, maar is de mediaan vergelijkbaar.

<sup>79</sup> Deze variabele bleek op zichzelf staand een sterke verklarende kracht te hebben voor het al dan niet deelnemen aan de RVU-regeling. Personen met een gelijke inkomens- en vermogenspositie maken significant vaker gebruik van een RVU-regeling als zij een koopwoning hebben. Het belang van het bezitten van een koopwoning kwam ook naar voren in het eerdere kwalitatieve onderzoek ([Gelderblom e.a. \(2022\)](#)). Lage woonlasten bleken een belangrijke (financiële) voorwaarde om deel te kunnen nemen aan de RVU-regeling.

<sup>80</sup> Eerst is het mediane vermogen van huishoudens in Nederland berekend. Daarna zijn deelnemers en niet-deelnemers ingedeeld in de categorieën meer of minder vermogen dan het mediane huishoudvermogen in Nederland. Het aandeel deelnemers en niet-deelnemers dat in een sector tot de bovenste helft van de vermogensverdeling in Nederland behoort, wordt vervolgens met elkaar vergeleken.

deelname: er moet financiële ruimte zijn om een inkomensdaling en verminderd pensioen op te vangen met ander inkomen, vermogen of via lagere woonlasten.<sup>81</sup>

### 7.4.3 Arbeidsmarktsituatie

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

De RVU-regeling werd met name gebruikt door werknemers met een voltijddienstverband uit het midden van de *bruto* uurloon verdeling. Dat de hoogste en laagste uurlonen relatief weinig voorkwamen onder RVU-deelnemers heeft een tweetal logische verklaringen. Enerzijds is het RVU-bedrag eerder interessant vanaf een bepaalde inkomens- en vermogenspositie en bevinden mensen met een laag uurloon zich minder vaak in deze positie. Dit beeld bestaat in alle sectoren. Anderzijds vielen beter betaalde functies, waaronder managementfuncties, vaak buiten de RVU-regeling en kwamen hogere uurlonen daardoor weinig voor onder RVU-deelnemers. Zie tabel II.7.4.

Waar deze grens tussen over- en ondervertegenwoordiging precies ligt verschilt per sector en wordt onder andere gedreven door de RVU-criteria. Zo geldt bijvoorbeeld voor de sector transport en logistiek dat RVU-deelnemers relatief vaak een uurloon hebben tussen de €15 en €20, terwijl er bij een uurloon tussen de €25 en €30 sprake is van een ondervertegenwoordiging. In de zorg sector is de oververtegenwoordiging van deelnemers bijvoorbeeld te vinden bij een uurloon van €20-€25 en €25-€30, maar een ondervertegenwoordiging van deelnemers met lagere en hogere uurlonen. Zie tabel II.7.3.

#### RVU-deelnemers zijn relatief weinig werkzaam bij kleine bedrijven (<50 werknemers)

RVU-deelnemers zijn in ongeveer vier even grote groepen verdeeld over de verschillende grootteklassen van bedrijven (<50, 50-249, 250-1999, >=2000).<sup>82</sup> In vergelijking met niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren zijn de RVU-deelnemers enigszins ondervertegenwoordigd bij de kleine bedrijven (<50 werknemers) en zeer grote bedrijven (>2000). Daarbij moet gezegd worden dat deze verschillen niet heel erg groot zijn (respectievelijk 4 en 2 procentpunt). Deelnemers zijn relatief vaak werkzaam bij bedrijven met 50-250 en 250-2000 werknemers. Zie ook tabel II.7.5.

### 7.4.4 Gezondheid en zwaarte van het werk

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

Een mogelijke beweegreden voor het gebruikmaken van de regeling is een verslechterde gezondheid.<sup>83</sup> Dit betreft vanuit de regeling gezien ook een gewenste doelgroep. RVU-deelnemers hebben echter vanuit het perspectief van zorgkosten<sup>84</sup>, een (kwantitatieve) indicator voor de gezondheidssituatie, geen mindere gezondheidssituatie. Voor deze indicator geldt dat RVU-deelnemers vergelijkbare kosten maken binnen de basisverzekering als niet-deelnemers (zie onderstaande tabel). Het gemiddelde is wat lager bij de deelnemers, maar de mediaan (iets) hoger.

---

<sup>81</sup> Zie ook [Gelderblom e.a. \(2022\)](#).

<sup>82</sup> Voor de RVU-deelnemers is daarbij gekeken naar hun laatste baan voordat zij gebruik maakten van de RVU.

<sup>83</sup> Daarbij moet opgemerkt worden dat het stoppen voordat de gezondheid verslechtert ook vaak werd benoemd.

<sup>84</sup> Het gaat hier om kosten voor zorg die verzekerd is via de basisverzekering.

**Tabel 7.1 Zorgkosten van RVU-deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kosten voor zorg die verzekerd is via de basisverzekering	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
Geen kosten	0%	0%
€1-249	23%	25%
€250-499	16%	16%
€500-999	18%	17%
€1000-1999	18%	17%
€2000-4999	15%	15%
€5000+	10%	11%
Gemiddelde	€2360	€ 2594
Mediaan	€761	€ 735

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). N = 15.178 (deelnemers); N=269.247 (niet-deelnemers).

Opmerking: Het gaat hier om de totale gedeclareerde kosten binnen de basisverzekering. De kenmerken van de RVU-deelnemers zijn gemeten in de maand dat de RVU aanving, of in december 2022 als de RVU na deze maand aanving. Voor de niet-deelnemers zijn de kenmerken drie jaar voor hun AOW-leeftijd gemeten.

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

### *Zwaarte van het werk en gezondheid spelen een duidelijke rol, maar zeker niet voor iedereen<sup>85</sup>*

Deze conclusie kan worden getrokken op basis van informatie over de arbeidsomstandigheden, de eigen gezondheid en de deelnamemotieven van RVU-deelnemers. Zo komen verschillende arbeidsomstandigheden die het werk als “zwaar” typeren veelvuldig voor bij RVU-deelnemers. Zo geeft ongeveer 60% aan dat hun werk vaak of altijd fysiek zwaar is. Ook geeft ongeveer 30% aan dat het werk (vaak) emotioneel veeleisend is, of dat zij (vaak) onregelmatige diensten draaien. De scores voor deze verschillende vormen van zwaar werk zijn bovendien aanzienlijk hoger dan bij de DI-deelnemers, een aanwijzing dat RVU-deelnemers relatief vaak te maken hebben met zwaar werk.<sup>86</sup> Zie ook tabel II.7.6.

RVU-deelnemers beoordelen hun eigen gezondheid bovendien minder gunstig dan een vergelijkbaar leeftijdscohort. Een vergelijking met een ouder leeftijdscohort (55-64 jaar) in de NEA en de enquête onder DI-deelnemers laat zien dat de RVU-deelnemers hun eigen gezondheid minder gunstig beoordelen: bijna 75% van de NEA- en DI-respondenten beoordeelt hun eigen gezondheid als (zeer) goed, tegenover 67% onder RVU-respondenten. Toch schatten RVU-deelnemers hun eigen gezondheid over het algemeen als goed in, al dient wel opgemerkt te worden dat veel respondenten de neiging hebben om “goed” te kiezen. Zie ook tabel II.7.6.

<sup>85</sup> Om in te gaan op de vraag in hoeverre de deelnemers bestaan uit beoogde doelgroepen in termen van degenen die moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, vanwege de zwaarte van het werk en gezondheidsproblemen, zijn verschillende indicatoren uit de enquêtes benut onder RVU- en DI-deelnemers en de NEA. Op basis van vragen over de arbeidsomstandigheden, de eigen gezondheid en de deelnamemotieven, werd in het derde tussenrapport een (indicatief) antwoord gegeven op de hiervoor genoemde vraag. De belangrijkste bevindingen uit die rapportage komen hier aan bod. Bron: den Hartog e.a. (2025).

<sup>86</sup> De wijze waarop het werk als “zwaar” kan worden getypeerd verschilt tussen sectoren. Zo komt fysiek zwaar werk relatief veel voor in de bouw en infra, zorg en schoonmaak. Bij de politie is daarentegen volgens een relatief groot deel van de respondenten sprake van emotioneel zwaar werk, gecombineerd met veel onregelmatige diensten. In de zorg vindt men het werk zowel fysiek als emotioneel bovengemiddeld zwaar en hebben zij ook relatief veel te maken met onregelmatig werk. Van gevaarlijk werk is voor de gemiddelde RVU-deelnemer weinig sprake, behalve bij de politie. Zie ook tabel II.7.6.

Ook de deelnamemotieven van RVU-deelnemers laten zien dat gezondheidsproblemen en zwaar werk een duidelijke rol spelen. Zo noemt ongeveer de helft van hen de zwaarte van het werk als een van de motieven en ongeveer een derde noemt als reden gezondheidsklachten. In veel gevallen worden deze twee redenen ook beide gegeven. Er is ook een duidelijke relatie met de vraag over de eigen gezondheid: bij degenen die hun gezondheid als “gaat wel” of “slecht” betitelen maakt 60% gebruik van de RVU wegens gezondheidsklachten.

Tegenover de groep die te maken heeft met zwaar werk, gezondheidsklachten en/of daardoor ook gebruik heeft gemaakt van de RVU, staat ook een groep die vanuit andere (soms meer positieve redenen) gebruik heeft gemaakt van de RVU. Zo zijn in algemene zin de meest genoemde motieven dat men nog “wil genieten van het leven (nu het nog kan)” en het gevoel dat men “lang genoeg heeft gewerkt”. De combinatie van deze twee motieven komt ook veelvuldig voor. Ook een verminderd werkplezier, of slechte relatie met de werkgever, is voor een deel van de respondenten een reden om gebruik te maken van de RVU. Zie ook tabel 7.2.

### *Er doen zich daarbij verschillen voor tussen sectoren*

Er doen zich echter ook duidelijke verschillen voor tussen sectoren in de mate waarin RVU-deelnemers moeite hebben om het werk tot het pensioen te kunnen volhouden, vanwege de zwaarte van het werk en gezondheidsproblemen. Zo spelen de fysieke zwaarte van het werk, een verminderde gezondheid en gezondheidsklachten een grotere rol in de bouw en de schoonmaak. Ondanks dat politiewerk wordt gekenmerkt door veel andere vormen van zwaar werk (emotioneel zwaar, gevaarlijk en onregelmatig), spelen de zwaarte van het werk en gezondheidsredenen een veel bescheidener rol in de redenen voor deelname. Werk in de zorg scoort hoog op emotioneel, fysiek en onregelmatig werk, maar dit vertaalt zich niet in een lagere zelf-gerapporteerde gezondheid of bovengemiddelde RVU-deelname vanwege gezondheidsklachten. De zwaarte van het werk speelt wel een belangrijke rol als motief. Zie ook tabellen 7.2 en II.7.6.

**Tabel 7.2 Redenen voor deelname aan RVU (meer dan 1 antwoord mogelijk)**

Reden	Bouw en infra	Mobiliteits- branche	Politie	Metalektro	Transport & stadsvervoer	Zorg	Schoon- maak	Totaal
Genieten van leven	58%	57%	82%	62%	52%	66%	31%	<b>57%</b>
Lang genoeg gewerkt	53%	55%	65%	60%	52%	50%	27%	<b>54%</b>
Zwaarte	59%	41%	24%	35%	42%	50%	64%	<b>48%</b>
Gezondheidsklachten	37%	33%	13%	32%	38%	30%	38%	<b>35%</b>
Minder plezier	14%	32%	20%	29%	30%	24%	20%	<b>24%</b>
Zwaarte i.c.m. gezondheidsklachten	25%	19%	5%	17%	27%	23%	27%	<b>21%</b>
Partner met pensioen	3%	9%	10%	10%	5%	20%	22%	<b>7%</b>
Plannen voor pensioen	5%	8%	15%	8%	6%	6%	0%	<b>7%</b>
Slechte relatie met werkgever	3%	10%	2%	8%	8%	1%	5%	<b>6%</b>
Andere reden	4%	9%	8%	8%	11%	14%	14%	<b>8%</b>
Totaal	100% (N=785)	100% (N=352)	100% (N=122)	100% (N=253)	100% (N=700)	100% (N=148)	100% (N=81)	<b>100% (N=2.579)</b>

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024).

## 8 ONDERDEEL EERDER UITTREDEN: EFFECTEN

### Additionaliteit en effecten

---

*In dit hoofdstuk staan de vragen centraal in hoeverre de RVU-regelingen additioneel zijn, en wat de effecten zijn van de RVU op gezondheid en de financiële situatie van deelnemers.*

*MDIEU lijkt maar in beperkte mate te hebben geleid tot additionele RVU-regelingen op sector- of bedrijfsniveau. De RVU zou in veel sectoren ook zonder MDIEU zijn ontwikkeld. Veel bedrijven met een RVU-deel in de aanvraag, zitten bovendien al in een sector die ook een RVU heeft op sectorniveau. Wel bestaat de verwachting dat er zonder MDIEU minder werknemers zouden kunnen deelnemen.*

*De RVU lijkt wel meer additioneel te zijn op het individuele niveau. Zowel op basis van zelfrapportage als een vergelijking met een ouder leeftijdscohort – met een sterk vergelijkbaar profiel aan de RVU-deelnemers maar zonder RVU – blijkt de periode van vroegpensioen langer dan zonder de RVU-regeling het geval zou zijn geweest. Lang niet iedereen zou hebben doorgewerkt tot de AOW-leeftijd, maar gemiddeld treedt men wel eerder uit. Tegelijkertijd worden er geen aanwijzingen gevonden dat RVU-deelnemers zonder RVU in grote mate zouden uitstromen naar een uitkering, of dat zij via alternatieve routes, zoals deeltijdwerken, geleidelijk zouden afbouwen richting pensioen. Al met al lijken de door de MDIEU gesubsidieerde sectorale RVU-regelingen de gemiddelde uittreedleeftijd op macroniveau met ongeveer 1 maand te hebben teruggebracht.*

*De effecten van de RVU op hun gezondheid worden overtuigend als positief beoordeeld door de deelnemers. Zij geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak, maar zeker ook op geestelijk vlak (gelukkiger; minder psychische klachten; minder vaak zorgen). Op de wat langere termijn (1 tot 2 jaar later) is dit beeld niet erg veranderd. RVU-deelnemers voelen zich bovendien over het algemeen genomen gezonder nadat zij langer zijn gestopt met werken. Er is één aspect waar de positieve en negatieve effecten elkaar ongeveer in evenwicht houden, namelijk op het vlak van sociale contacten. De negatieve invloed van stoppen met werken op iemands sociale contacten vermindert wel naarmate men langer is gestopt met werken. Specifiek voor werknemers met gezondheidsklachten geldt dat zij een grote verbetering zien in hun gezondheid nadat zij langer zijn gestopt met werken. Hun (zelf-gerapporteerde) gezondheid loopt niet langer achter bij de gemiddelde RVU-deelnemers. Positief is ook dat de RVU-deelnemers met gezondheidsklachten (en ook met zwaar werk) in grote mate aangeven dat de RVU hen heeft gebracht wat zij ervan verwachtten.*

*Naast ervaren c.q. zelf-gerapporteerde gezondheidseffecten worden er ook positieve effecten gevonden voor de RVU-deelnemers op de zorgkosten (voor zorg binnen de basisverzekering). De effecten op zorgkosten treden direct in het jaar van de RVU op, en zijn ook nog zichtbaar in de jaren daarop. Dit effect is vooral toe te schrijven aan een effect op de (lagere) kosten die worden gemaakt aan ziekenhuisbezoeken. Dit is op haar beurt weer in grote mate toe te schrijven aan een positief effect van de RVU op het (lagere) aandeel mensen met relatief hoge ziekenhuiskosten (minstens €2.000 in een jaar).*

*Voor het gros van de deelnemers is de situatie van rondkomen na start RVU ongewijzigd en (voldoende) goed. Een deel van de RVU-deelnemers ging er weliswaar op achteruit na de start van de RVU, echter konden maar weinigen (zeer) moeilijk rondkomen. Zij geven verder in grote mate aan dat zij de financiële consequenties grotendeels vonden meevallen. De pijn lijkt vooral te zitten bij een deel van de RVU-deelnemers die kort na de RVU een (zeer) moeilijke situatie van rondkomen had. Dit zijn relatief gezien vaker mensen met een mindere gezondheid. Deze RVU-deelnemers vonden de financiële consequenties van de RVU vaak ook niet meevallen. Op die iets langere termijn geeft deze groep aan dat hun situatie van rondkomen wel is verbeterd. Al typeert vrijwel niemand van hen de nieuwe situatie als (zeer) makkelijk, maar meestal als “niet moeilijk en niet makkelijk”.*

## 8.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen besproken rondom de additionaliteit en effectiviteit van de RVU. De vragen waar in dit hoofdstuk antwoord op wordt gegeven zijn in hoeverre er door MDIEU additionele RVU-regelingen zijn opgezet, dan wel zijn uitgebreid, en of mensen door een RVU-regeling eerder zijn uitgereden. De effectiviteit van de RVU wordt getoetst op basis van de (ervaren) effecten op iemands gezondheid, en in welke mate de RVU effect heeft gehad op de financiële positie van deelnemers.

## 8.2 ADDITIONALITEIT

Additionaliteit van de subsidie kan langs grofweg twee kanalen verlopen. Er worden *door de MDIEU* nieuwe RVU's ontwikkeld op sector- of bedrijfsniveau en/of meer werknemers binnen een sector krijgen toegang tot een RVU. Anderzijds is de RVU additioneel als individuele werknemers eerder met pensioen kunnen gaan vanwege de (gesubsidieerde) RVU, en zij anders niet hadden gedaan.

### 8.2.1 Zijn er meer/ruimere RVU-regelingen opgezet door MDIEU?

Omdat de RVU-drempelvrijstelling sinds 1 januari 2021 bestaat, ongeveer een half jaar voor het eerste aanvraagtijdstip van de MDIEU-regeling, was de mogelijkheid om subsidie te ontvangen voor RVU's al bekend. Dit biedt een inzicht in de additionaliteit van de MDIEU-subsidie.

**De RVU zou in veel sectoren ook zonder MDIEU zijn ontwikkeld, maar de verwachting bestaat dat er dan minder werknemers aan zouden kunnen deelnemen<sup>87</sup>**

Het beeld dat naar voren komt is dat RVU-regelingen in veel sectoren ook zonder MDIEU werden ontwikkeld. Zo bleek uit een inventarisatie naar cao-afspraken over RVU-regelingen dat er eind december 2021 bijna 350 cao-akkoorden waren met een vermelding van (het verkennen van de mogelijkheden tot) een RVU-regeling. In een groot deel van deze akkoorden betreft dit een al bestaande regeling. Dit betekent dat in ieder geval een deel van de sectoren en bedrijven – die op dat moment nog geen individuele aanvraag konden doen – ook zonder subsidie in staat was om een collectieve RVU aan te bieden.

Specifiek onder sectoren die deelnamen aan MDIEU bleek ook dat in bijna driekwart van de sectoren er al bestaande afspraken waren over een RVU, waar de RVU in het kader van de MDIEU-regeling in de meeste gevallen op voortbouwde. Bovendien gaf het gros van de projectleiders van de sectorale projecten aan dat zij gebruik maakten van de MDIEU-subsidie om bestaande RVU-afspraken te financieren. Voor sectoren waar nog geen bestaande afspraken waren, verwachtten de meeste projectleiders dat er ook zonder de subsidie alsnog initiatief tot een RVU zou zijn genomen.

Tegelijkertijd werd de MDIEU-subsidie ook ingezet om financiële belemmeringen voor werkgevers weg te nemen en/of het aantal RVU's in de sector uit te breiden. Ondanks dat de RVU in veel sectoren ook zou zijn ontwikkeld, bestaat de verwachting dat er, in ieder geval in een deel van de sectoren, minder werknemers aan zouden (kunnen) deelnemen.

**“Als er geen subsidie was geweest, was de RVU er misschien niet gekomen of was deze ‘kaler’ geweest. Bijvoorbeeld de hoogte van de uitkering of het aantal jaren waren lager geweest (...)”**  
(werknemersorganisatie casestudies)

---

<sup>87</sup> Deze bevindingen zijn gebaseerd op eerdere resultaten de Vleeschouwer e.a. (2024) en den Hartog e.a. (2025).

### Veel bedrijven met een RVU-deel in de aanvraag, zitten in een sector die ook een RVU heeft op sectorniveau

Ook de openstelling van MDIEU voor individuele bedrijven kan ertoe hebben geleid dat er RVU's zijn ontwikkeld waar dit anders niet zou zijn gebeurd. In zijn totaliteit maakte ongeveer 1 op de 8 van alle bedrijven met een MDIEU-subsidie voor het bedrijventijdvak gebruik van het onderdeel van een subsidie voor een RVU (zie ook hoofdstuk 3). Ongeveer de helft van deze bedrijven is reeds actief in een sector waar er al bestaande afspraken zijn over een RVU, met of zonder ondersteuning van een MDIEU-subsidie (zie onderstaande tabel).<sup>88</sup> Daar tegenover staat dat er aanwijzingen zijn gevonden dat, in ieder geval voor een deel van deze bedrijven, de MDIEU-subsidie werd ingezet om het onderdeel RVU breder aan te kunnen bieden (meer medewerkers<sup>89</sup>).<sup>90</sup> Deze bevinding stoelt echter wel op een laag aantal observaties waardoor er geen al te grote conclusies aan kunnen worden verbonden.

Voor de bedrijven zonder sectorale RVU, maar met een RVU-deel in de MDIEU-aanvraag bedrijven, bestaat geen eenduidig beeld over wat zij zonder MDIEU hadden gedaan. Een deel verwacht dat dan een vergelijkbare regeling was ontwikkeld binnen het bedrijf, terwijl een ander (groter) deel aangaf dat zij zonder MDIEU geen eigen regeling hadden ontwikkeld (of in een afgeslankte vorm). Dit blijkt uit de antwoorden van (slechts) 18 projectleiders van bedrijven uit de eerste twee bedrijventijdvakken (zie onderstaande tabel).

**Tabel 8.1 Weren er al bestaande afspraken over een RVU binnen uw sector (vraag gesteld aan projectleiders van individuele bedrijven in de bedrijventijdvakken 1 en 2)?**

	Aantal	%
<b>Waren er al bestaande afspraken over een RVU binnen uw sector?</b>		
Ja, er is een sectorale RVU die wordt gesubsidieerd door de MDIEU-regeling	12	27%
Ja, er is een sectorale RVU los van de MDIEU-regeling	13	30%
Nee	19	43%
Totaal	44	100%
<b>Zou zonder subsidie het initiatief zijn genomen om een uittredingsregeling te ontwikkelen?</b>		
Ja, in dezelfde vorm	2	11%
Ja, maar dan in een ruimere vorm	1	6%
Ja, maar dan in een afgeslankte vorm	3	17%
Anders, namelijk	3	17%
Nee	5	28%
Weet ik niet	4	22%
Totaal	18	100%

Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2024;2025).

<sup>88</sup> 25 van de 44 projectleiders van MDIEU-projecten in de eerste twee bedrijventijdvakken (ofwel 57%) gaven aan dat er al afspraken bestonden over een RVU binnen hun sector, zie ook tabel 8.1. In een enquête onder projectleiders van bedrijven uit het eerste bedrijventijdvak werd een sterk vergelijkbaar percentage gevonden. Zie ook den Hartog e.a. (2025).

<sup>89</sup> Een individuele bedrijfs-RVU kan ervoor zorgen dat voor meer medewerkers de RVU gesubsidieerd wordt, in het geval dat de sector-RVU een beperkt budget heeft. De criteria voor deelname worden zo niet verruimd. Bedrijven kunnen in theorie ook een bredere zwaar werk doelgroep afbakenen dan er in de sector geldt, maar dit is niet zonder meer subsidiabel. Vanuit UVB wordt aangegeven dat sowieso getoetst wordt of voor de RVU-deelnemer geen dubbele subsidie werd gegeven (voor zowel het bedrijf als de sector).

<sup>90</sup> Het gaat om kleine aantallen respondenten in een enquête onder projectleiders in het eerste bedrijventijdvak. Zie ook den Hartog e.a. (2025).

## 8.2.2 Treden (meer) mensen door de RVU eerder uit?

De RVU geeft de mogelijkheid om eerder uit te treden. De (gesubsidieerde) RVU is additioneel als werknemers eerder met pensioen gaan vanwege de RVU, en zij dit anders niet hadden gedaan. Denkbaar is echter dat een deel van de deelnemers ook zonder de RVU eerder was uitgetreden, bijvoorbeeld door hun pensioen naar voren te halen. Ook zijn alternatieven voor het eerder uittreden onderzocht: doorwerken in deeltijd tot aan het pensioen, of uitval richting een uitkering.

### *De RVU is additioneel in de zin dat men zonder deze regeling verwachtte langer door te werken*

Een eerste aanwijzing wijst in de richting dat als de regeling niet had bestaan, RVU-deelnemers langer zouden hebben doorgewerkt. Van de RVU-deelnemers schat 60% in dat zij tot de AOW-leeftijd van 67 zouden hebben doorgewerkt zonder de RVU. Dit wijst op een (behoorlijke) additionaliteit op het individuele niveau. De RVU-deelnemers verwachtten dat zij (gemiddeld) bijna 2 jaar langer door zouden hebben gewerkt als de RVU-regeling niet had bestaan. Dit wordt geconcludeerd op basis van een enquête onder RVU-deelnemers, waarin is gevraagd op welke leeftijd deelnemers denken dat ze waren uitgetreden zonder de RVU. Dit is vergeleken met hun feitelijke uittreedleeftijd. In onderstaande tabel staan enkele uitkomsten hiervan.

**Tabel 8.2 Enkele kengetallen rond verandering uittreedleeftijd door RVU**

Verwachte uittreedleeftijd zonder RVU	Aandeel
63 of lager	2%
64	4%
65	19%
66	14%
67	59%
Ouder dan 67	1%
Totaal	100%
<i>Gemiddelde uittreedleeftijd met de RVU</i>	<i>64 jaar en 5 maanden</i>
<i>Vershil in (verwachte) uittreedleeftijd door RVU</i>	<i>1,9 jaar eerder</i>

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023;2024).

### *Naar verwachting zou een deel van RVU'ers zonder de RVU met vervroegd pensioen zijn gegaan*

Naar verwachting zou een deel van de deelnemers ook zonder de RVU eerder zijn uitgetreden, bijvoorbeeld door hun pensioen naar voren te halen. Zo geeft bijvoorbeeld 40% van de RVU-deelnemers zelf aan dat zij ook zonder de RVU voor de AOW-leeftijd waren gestopt met werken. Wat hier verder op wijst is dat van een ouder leeftijdscohort, dat een sterk vergelijkbaar profiel heeft met de RVU-deelnemers en geen gebruik kon maken van een (gesubsidieerde) RVU-regeling, ongeveer een kwart met vervroegd pensioen is gegaan. Voor deze analyse is een ouder leeftijdscohort samengesteld uit mensen met een sterk vergelijkbaar profiel als de RVU-deelnemers, die werkzaam waren in één van de MDIEU-sectoren, en voor de inwerkingtreding van de MDIEU hun AOW-leeftijd bereikten. Van hen is de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd bekeken.<sup>91</sup> Daaruit komt terug dat ongeveer een kwart van hen met vervroegd pensioen is gegaan.

<sup>91</sup> We hebben daarbij gebruik gemaakt van het cohort dat hun AOW-leeftijd bereikt in de jaren 2019 en 2020. De AOW-leeftijd was in 2019 66 jaar en vier maanden. Er is verder een selectie gemaakt van de mensen die 3 jaar voor hun AOW-leeftijd in loondienst zijn bij een bedrijf uit één van de sectoren waar tussen 2021-2025 een met MDIEU gesubsidieerde RVU-regeling bestond. Voor een exacte lijst van de gebruikte sectoren wordt verwezen tabel I.2.1 in bijlage I. Voor meer informatie wordt verwezen naar den Hartog e.a. (2025).

### *RVU-deelnemers gingen op een eerder moment met pensioen dan werknemers in een eerder leeftijdscohort die met vroegpensioen gingen*

Interessant is ook dat de gemiddelde RVU-deelnemer (*in de enquête*) gemiddeld ongeveer 2,5 jaar voor de AOW-leeftijd stopte met werken, terwijl werknemers uit dit eerdere leeftijdscohort, als zij met vervroegd pensioen gingen, dit gemiddeld 13 maanden voor de AOW-leeftijd van 66 jaar en 4 maanden deden. Dit wijst er op dat RVU-deelnemers *eerder* met vroegpensioen gingen dan zonder de RVU het geval zou zijn geweest. In deze analyse is de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd bekeken van een eerder leeftijdscohort bestaande uit mensen werkzaam in dezelfde sectoren, maar die voor de MDIEU-regeling hun AOW-leeftijd bereikten.<sup>92</sup>

### *Een ruwe schatting is dat de RVU op macroniveau de gemiddelde uittreedleeftijd met ongeveer een maand heeft beperkt*

Om vanuit het onderzoek een indicatie te krijgen van het effect van de RVU op de gemiddelde uittreedleeftijd in Nederland maken we een inschatting welk aandeel van degenen die met (vroeg)pensioen gaan dit via een door MDIEU gesubsidieerde RVU-regeling doet, en hoeveel eerder deze personen door de RVU met pensioen gaan. Hiermee komen we op de volgende ruwe schatting:

$$((25.000/4)/87.500)*1,9 \text{ jaar} = 1,6 \text{ maand}$$

Hierbij is:

- 25.000: het totale verwachte aantal RVU-deelnemers in de MDIEU-periode;
- 4: het aantal jaren waarin de RVU is toegepast (omdat in 2021 deze nog maar beperkt werd toegepast, is de periode 2022-2025 genomen, dus 4 jaar);
- 87.500: een schatting van het jaarlijkse aantal werknemers dat in deze periode met pensioen gaat (gebaseerd op CBS, jaarlijkse uitstroom naar pensioen van werknemers);
- 1,9 jaar: een schatting hoeveel jaar eerder RVU-ers met pensioen gaan, op basis van hun eigen inschatting (zie tabel 8.2).

Nu moet hierbij opgemerkt worden dat op basis einddeclaraties van sectoren de feitelijke deelname lager lijkt te liggen dan vooraf verwacht (zie paragraaf 7.2), waardoor de 25.000 een overschatting is. De berekende 1,6 maand is dus naar verwachting ook een overschatting. Ruwweg een maand lijkt daarmee een meer reële inschatting.

Tenslotte is belangrijk om op te merken dat het hierbij om het effect gaat van RVU-ers via sectorale MDIEU-projecten. Daarnaast zijn er ook RVU-ers in het kader van de bedrijfstijdvakken (heel beperkt) en RVU-ers buiten MDIEU, maar die wel gebruik maken van de drempelvrijstelling.<sup>93</sup>

### *In een eerder cohort kwamen andere uitstroomrichtingen, bijvoorbeeld naar een uitkering, weinig voor*

Wat de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van dit oudere cohort ook laat zien is dat andere uitstroomrichtingen, bijvoorbeeld naar de WIA, WW of andere uitkeringen, maar weinig voorkomen. Het aandeel mensen dat een arbeidsongeschiktheid of andere uitkering ontvangt neemt toe naarmate

---

<sup>92</sup> We hebben daarbij gebruik gemaakt van het cohort dat hun AOW-leeftijd bereikt in de jaren 2019 en 2020. De AOW-leeftijd was in 2019 66 jaar en vier maanden. Er is verder een selectie gemaakt van de mensen die 3 jaar voor hun AOW-leeftijd in loondienst zijn bij een bedrijf uit één van de sectoren waar tussen 2021-2025 een met MDIEU gesubsidieerde RVU-regeling bestond. Voor een exacte lijst van de gebruikte sectoren wordt verwezen tabel I.2.1 in bijlage I.

<sup>93</sup> Volgens opgave van UVB hebben in de periode 2021-2025 in totaal 45 duizend personen gebruik gemaakt van de drempelvrijstelling voor een RVU-uitkering: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/oo-fondsen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/over-rvu>. Volgens de ruwe berekening hierboven zou dan ongeveer de helft hiervan (25 duizend of lager omdat dit wellicht een overschatting is) RVU-ers zijn in het kader van sectorale projecten.

de AOW-leeftijd nadert, maar wordt nooit groter dan 5%.<sup>94</sup> Ook het aandeel dat uitstroomt naar een situatie zonder werk en zonder inkomen is beperkt. Verreweg het grootste deel van dit eerdere leeftijdscohort – bijna 2 op de 3 werknemers - werkt door tot de AOW-leeftijd. Zie ook figuur II.8.1.

#### *Geen aanwijzingen dat RVU'ers met een gunstige deeltijdregeling in deeltijd hadden doorgewerkt*

Door de RVU zijn werkenden eerder uitgetreden dan zonder RVU het geval zou zijn geweest. Een relevante vraag is of dit ten koste is gegaan van een realistisch alternatief: in deeltijd doorwerken tot het pensioen. Er zijn geen aanwijzingen dat dit in (grote) mate is gebeurd. Een ruime meerderheid van RVU-deelnemers geeft aan dat ze bij een gunstige deeltijdregeling daar niet voor zouden hebben gekozen. Dit suggereert dat hun huidige keuze (volledig stoppen met werken) maar in beperkte mate het gevolg is van het ontbreken van een goed deeltijd-alternatief. Anders gezegd: de RVU heeft hen dus niet (in grote mate) weggetrokken uit een realistisch (in deeltijd) werkend alternatief.

Dit blijkt uit een enquête onder RVU-deelnemers waarin hen ongeveer 1-2 jaar na de start van de RVU is gevraagd om terug te kijken op hun keuze. Ongeveer 4 op de 6 deelnemers gaf aan het (helemaal) oneens te zijn met de stelling “als er een gunstige regeling was geweest om in deeltijd door te werken, had ik daarvoor gekozen”. Een op de 6 antwoordde neutraal, en iets meer dan 1 op de 6 had met een gunstige regeling wel in deeltijd door willen werken. Zie ook tabel 8.3.

#### *Geen duidelijk verband met gezondheidsklachten of zwaar werk, wel met enkele sectoren*

Of men in deeltijd had door willen werken houdt nauwelijks verband met eventuele gezondheidsklachten van deelnemers, of de mate van zwaarte van hun werk. Mensen die van de RVU gebruikmaakten vanwege gezondheidsklachten, of vanwege de zwaarte van het beroep, geven in vergelijkbare mate aan dat het hun voorkeur niet had om in deeltijd door te werken. Dit geldt overigens ook voor mensen die om meer positieve redenen gebruikmaakten van de RVU. De hoge mate van additionaliteit op het individuele niveau geldt dus voor een brede groep. De keerzijde hiervan is dat eerder uittreden dus ook additioneel is voor deelnemers die niet direct tot de groep met gezondheidsklachten behoren.

De mate waarin RVU-regelingen additioneel zijn verschilt wel (enigszins) tussen sectoren. Een voorbeeld is de transportsector, waar slechts de helft van de deelnemers aangaf (53%) ook niet door te hebben gewerkt in het geval van een gunstige deeltijdregeling, een stuk hoger dan de gemiddelde RVU-deelnemer (64%). Een gunstige deeltijdregeling had in deze sector voor relatief meer mensen een goed alternatief geweest, wat een lagere additionaliteit betekent. Aan de andere kant zijn er sectoren waar RVU-deelnemers in deeltijd doorwerken in veel mindere mate als realistisch alternatief zien. Zo is in de sectoren VVT (80%), metalekro (75%), schoonmaak (71%) en politie (70%) ruim 70% het hier oneens.

---

<sup>94</sup> Een kanttekening bij deze resultaten is wel dat ziekteverzuim met doorbetaling werkgever niet te onderscheiden valt in de data. Een deel van de groep die dus werkt is dus mogelijk wel (tijdelijk) uitgevallen door ziekte.

**Tabel 8.3 Als er een gunstige regeling was geweest om in deeltijd door te werken, had ik daarvoor gekozen**

Hoe kijkt u terug op uw beslissing om van de RVU gebruik te maken?	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet	#obs.
<b>Alle RVU-deelnemers</b>	6%	14%	16%	33%	31%	973
<b>RVU-deelnemers naar redenen voor RVU-deelname</b>						
Deelnemers die de RVU gebruikten vanwege <b>gezondheidsklachten</b>	5%	16%	18%	32%	29%	328
Deelnemers die de RVU gebruikten vanwege <b>de zwaarte van het werk</b>	5%	16%	14%	32%	33%	464
Deelnemers die de RVU gebruikten omdat zij <b>lang genoeg hadden gewerkt</b>	6%	15%	17%	31%	31%	567
Deelnemers die de RVU gebruikten om te <b>kunnen genieten van het leven</b>	5%	13%	15%	34%	32%	582
<b>RVU-deelnemers naar sector</b>						
Bouw en infra	6%	14%	15%	31%	34%	237
Metalektro	4%	11%	10%	39%	36%	110
Voertuigentechniek	2%	12%	17%	37%	30%	161
Politie	6%	13%	11%	32%	38%	47
Schoonmaak	8%	8%	13%	29%	42%	24
Transport en logistiek	8%	19%	22%	29%	23%	290
VVT	0%	7%	13%	40%	40%	30

Bron: Herhaalmeting deelnemers RVU (2025).

## 8.3 EFFECTEN EERDER UITTREDEN

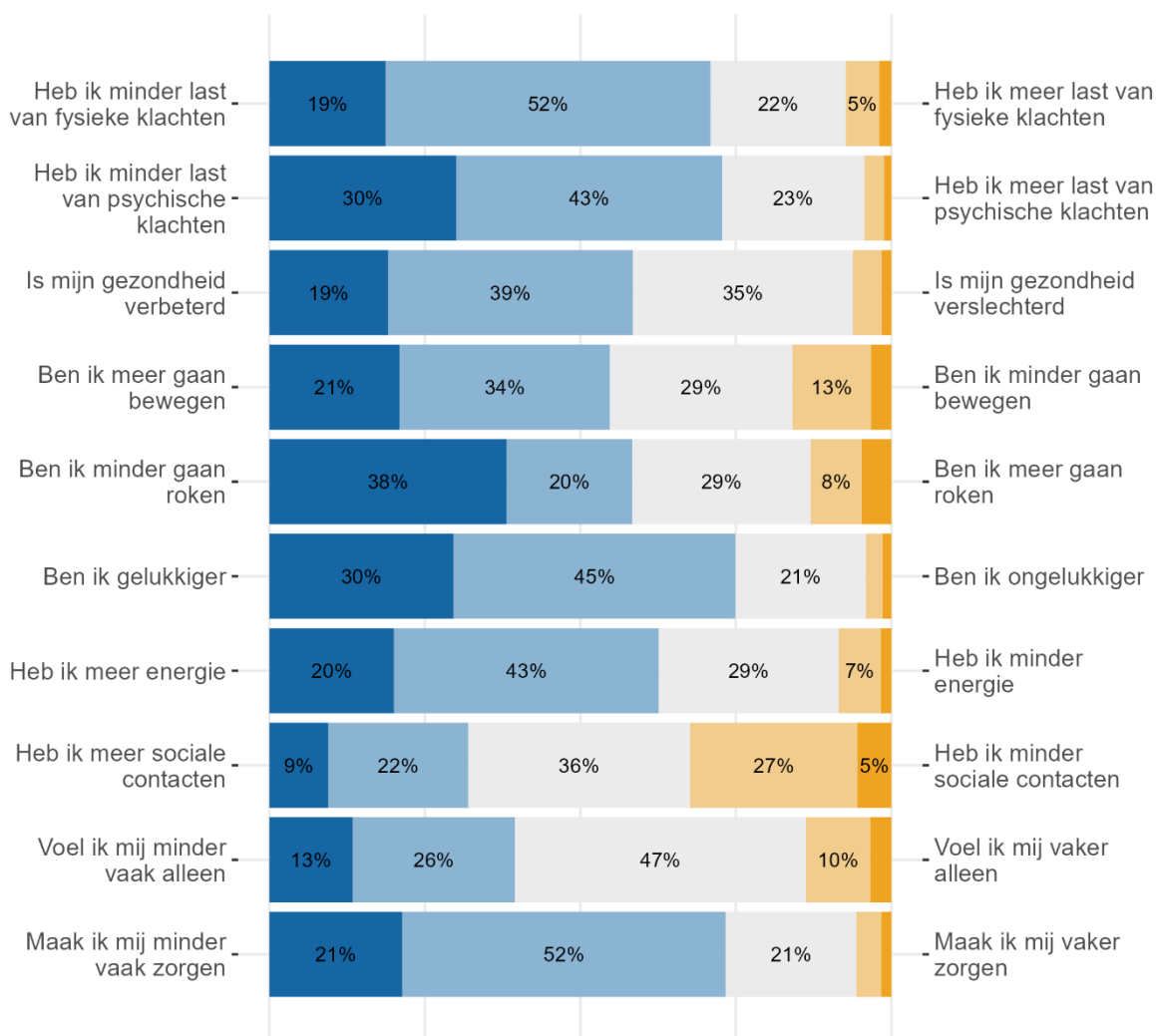
### 8.3.1 Effecten op ervaren gezondheid

Met de opzet van de regeling werd beoogd om werkenden die de AOW-leeftijd niet op een gezonde manier weten te bereiken te faciliteren met vervroegd pensioen te gaan. De gezondheidseffecten van RVU-deelname vormen dan ook een belangrijke uitkomst van de evaluatie.

#### *RVU-deelnemers ervaren veelal positieve effecten door het stoppen met werken op de korte termijn*

RVU-deelnemers geven aan dat ze door het stoppen met werken minder problemen hebben op fysiek vlak (71% van de respondenten gaf aan (veel) minder fysieke klachten te ervaren doordat zij eerder zijn gestopt met werken) en dat hun gezondheid in algemene zin is verbeterd (58%). RVU-deelname heeft zeker ook positieve effecten op geestelijk vlak. Men geeft veelal aan gelukkiger te zijn (75%), minder psychische klachten te ervaren en zich minder zorgen te maken (beide 73%). Op één aspect houden de positieve en negatieve effecten elkaar in evenwicht: het sociale contact. Hier speelt het verlies van omgang met collega's uiteraard een rol. Deze positieve effecten doen zich in redelijk gelijke mate over alle sectoren voor.

**Tabel 8.4**    **Inschatting effecten van stoppen met werken door deelnemers RVU\***



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

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023/2024).

#### Op de wat langere termijn verandert dit beeld niet erg

Het gemiddelde beeld van de RVU-deelnemer is op de wat langere termijn niet erg veranderd. RVU-deelnemers ervaren nog steeds veelal positieve effecten door het stoppen met werken. Dit blijkt uit een herhaalenquête, 1 tot 2 jaar later, onder RVU-deelnemers die de eerste enquête ook hebben ingevuld.<sup>95</sup> Tegelijkertijd geeft maar ongeveer de helft van de respondenten op de herhaalenquête eenzelfde antwoord op de vraag naar de ervaren effecten van stoppen met werken als tijdens de eerste enquête (zie onderstaande tabel). Het aantal respondenten dat een positiever of negatiever effect ervaart houdt elkaar grosso modo in evenwicht, enkele uitzonderingen daargelaten.

<sup>95</sup> De respondenten die de herhaalenquête hebben ingevuld vormen geen selectieve groep RVU-deelnemers. De respondenten die de herhaalmeting hebben ingevuld, hebben de vragen van de eerste meting op vergelijkbare wijze ingevuld als de mensen die de herhaalenquête niet hebben ingevuld.

### *RVU-deelnemers ervaren wel iets minder positieve effecten op enkele aspecten dan bij de eerste meting*

Zo geven relatief meer mensen een negatiever dan een positiever antwoord dan de eerste keer over hun algemene gezondheid, psychische klachten, bezorgdheid en hoeveelheid energie door het stoppen met werken. Ook geven RVU-deelnemers gemiddeld genomen een (significant) lagere score op deze items dan tijdens de eerste meting. Dit betekent voornamelijk dat de veelal positieve effecten die men ervoer iets minder sterk zijn geworden. Een verklaring kan zijn dat werk-gerelateerde klachten, en de negatieve effecten op iemands gezondheid, door het stoppen met werken afnamen. Dit kan óf wijzen op een tijdelijk effect van het stoppen met werken, of de perceptie van het effect neemt af naarmate er meer tijd verstrekt. Bovendien kan voor dit leeftijdscohort ook meespelen dat de leeftijd van invloed is geweest op bijvoorbeeld de algemene gezondheid en hoeveelheid energie. Dit maakt dat we enigszins terughoudend zijn in het duiden van de veranderingen.

### *Daarentegen zijn de negatieve effecten op sociale contacten door stoppen met werken minder sterk*

Kort na RVU-deelname bleek voor een relatief groot deel van de RVU-deelnemers dat zij minder positieve effecten ervoeren op hun sociale contacten. Hier speelt het verlies van omgang met collega's een rol in. Positief is dan ook dat men met name op dit aspect een positiever beeld laat zien op de wat langere termijn. Dit suggereert dat (in ieder geval een deel) van de RVU-deelnemers het verlies aan collega's en sociale omgang hebben opgevangen.

**Tabel 8.5** Verandering ervaren effecten van stoppen met werken door deelnemers RVU

	Negatiever antwoord	Hetzelfde antwoord	Positiever antwoord	Totaal	Gemiddeld verschil
Fysieke klachten	30%	45%	25%	100%	-0,07
Zorgen maken	31%	44%	25%	100%	-0,09**
Eenzaam voelen	28%	43%	29%	100%	0,00
Sociale contacten	25%	43%	32%	100%	0,10**
Hoeveelheid energie	31%	44%	25%	100%	-0,10**
Mate van geluk	30%	46%	24%	100%	-0,07
Roken	24%	53%	24%	100%	-0,01
Beweging	29%	44%	27%	100%	-0,03
Algemene gezondheid	31%	46%	23%	100%	-0,12***
Psychische klachten	32%	45%	23%	100%	-0,15***

*Noot: Deelnemers aan de eerste RVU-enquêtes zijn 1 tot 2 jaar later opnieuw gevraagd naar de ervaren effecten van het stoppen met werken. Voor een deel van de RVU-deelnemers zijn voor deze vraag twee meetpunten. Men is gevraagd op bovenstaande onderdelen aan te geven of het sinds dat men stopte met werken veel beter, beter, ongeveer gelijk, minder of veel minder ging. De antwoorden op beide momenten zijn met elkaar vergeleken.*

*Toelichting: Het gemiddelde verschil is berekend op basis van de scores per item. De vijf antwoordmogelijkheden (veel beter, beter, ongeveer gelijk, minder of veel minder) kregen de scores 5-1. Een gemiddeld verschil van -0,15 betekent dus men tijdens de tweede enquête gemiddeld genomen negatievere antwoorden gaf. Met '\*\*\*', '\*\*' en '\*' wordt aangegeven of dit verschil significant is op een respectievelijk 1%-, 5%- of 10%-significantieniveau.*

*Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024); herhaalmeting deelnemers RVU (2025).*

### *RVU-deelnemers voelen zich over het algemeen genomen gezonder naarmate zij langer zijn gestopt met werken*

Het gros van de deelnemers aan een RVU-regeling gaven kort nadat zij waren gestopt met werken aan dat hun gezondheid over het algemeen (zeer) goed is. Het gaat om 69%, zie onderstaande tabel. Slechts 3% geeft aan dat hun gezondheid (zeer) slecht is. 1 tot 2 jaar later, wanneer men ongeveer de AOW-leeftijd bereikt, is dit beeld verbeterd. 75% van de RVU-deelnemers beoordeelt hun gezondheid op dat moment als (zeer) goed. Dit wijst erop dat RVU-deelnemers zich gemiddeld genomen beter zijn gaan voelen sinds zij langer zijn gestopt met werken.

Dezelfde deelnemers hebben 1-2 jaar na de eerste enquête iets minder positief gereageerd op de vraag “doordat ik ben gestopt met werken is mijn algemene gezondheid verbeterd” (zie tabel 8.5). Dit lijkt enigszins tegenstrijdig te zijn. Het zou kunnen betekenen dat dat zij zich gezonder zijn gaan voelen, maar dit kennelijk toch in mindere mate toeschrijven aan het stoppen met werken.

### *Deelnemers aan de RVU vanwege gezondheidsklachten laten een relatief grote verbetering zien*

Voor 19% van de deelnemers geldt dat zij hun gezondheid een betere beoordeling hebben gegeven, 1 tot 2 jaar later. Er is over het algemeen weinig samenhang met de redenen dat men gebruik ging maken van de RVU, of het type werk, met uitzondering van mensen die stopten vanwege gezondheidsklachten. Voor deelnemers die gebruik hebben gemaakt van de RVU *vanwege gezondheidsklachten* beoordeelt namelijk 28% hun gezondheid positiever. Zij beoordelen hun gezondheid in 75% van de gevallen als (zeer) goed, vergelijkbaar met de gemiddelde RVU-deelnemer 1-2 jaar later.

**Tabel 8.6** Verandering zelf-gerapporteerde gezondheid

Hoe is over het algemeen uw gezondheid?	Eerste meting	Tweede meting
Zeer goed	7%	8%
Goed	62%	67%
Gaat wel	28%	22%
Slecht	3%	3%
Zeer slecht	0%	0%

*Toelichting: Deelnemers aan de eerste RVU-enquêtes zijn 1 tot 2 jaar later opnieuw gevraagd naar de ervaren effecten van het stoppen met werken. Voor een deel van de RVU-deelnemers zijn voor deze vraag twee meetpunten. De antwoorden van hen zijn op beide momenten met elkaar vergeleken.*

*Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024); herhaalmeting deelnemers RVU (2025).*

### *De RVU heeft deelnemers in grote mate gebracht wat zij ervan hadden verwacht*

Terugblikkend op hun keuze om van de RVU gebruik te maken lijkt de overgrote meerderheid van de deelnemers er geen spijt van te hebben. Zij zouden met de kennis van nu niet langer door zijn gegaan met werken (85%). Ook heeft het de verwachtingen grotendeels waargemaakt blijkt uit de 80% die aangeeft dat het hen (zeker) niet minder geluk heeft gebracht dan wat men had verwacht. Een redelijk groot deel (59%) geeft aan dat zij hun werk niet missen. RVU-deelnemers die gebruik maakten van de RVU vanwege de zwaarte van het werk of vanwege gezondheidsklachten blijken in vergelijkbare mate positief terug op het gebruik van de RVU. Positief is ook dat het RVU-deelnemers met gezondheidsklachten en zwaar werk heeft gebracht wat zij ervan verwachtten.

**Tabel 8.7** Terugblik op keuze om van de RVU gebruik te maken

Hoe kijkt u terug op uw beslissing om van de RVU gebruik te maken?	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Als ik opnieuw zou mogen kiezen, zou ik later stoppen met werken	4%	4%	7%	32%	53%
De keuze om met RVU te gaan, heeft mij minder geluk gebracht dan ik had verwacht	2%	3%	15%	39%	41%
Ik mis mijn werk nooit meer	29%	30%	24%	14%	3%

*Bron: Herhaalmeting deelnemers RVU (2025).*

## 8.3.2 Effecten op feitelijke zorgkosten

### *RVU-deelnemers laten in vergelijking met eerder cohort ook positieve effecten zien op zorgkosten*

Naast ervaren c.q. zelf-gerapporteerde gezondheidseffecten worden er ook positieve effecten gevonden voor de RVU-deelnemers op de zorgkosten (voor zorg binnen de basisverzekering). De effecten op zorgkosten treden direct in het jaar van de RVU op, en zijn ook nog zichtbaar in de jaren daarop. Het effect is vooral toe te schrijven aan een effect op de kosten die worden gemaakt aan

ziekenhuisbezoeken. Een sterke bepaler voor het effect op ziekenhuiskosten is het positieve effect van de RVU op het aandeel mensen dat in een jaar zeer hoge ziekenhuiskosten maakt (>€2000).

Deze conclusies volgen uit een analyse met CBS-microdata waarin de ontwikkeling van de kosten van het zorggebruik van RVU-deelnemers is vergeleken met de ontwikkeling in zorgkosten van een controlegroep.<sup>96</sup> We schatten het effect middels een *stacked difference-in-differences design* (meer hierover in bijlage I). Omdat de zorgkostendata tot en met 2023 beschikbaar zijn is gekozen voor een opzet waarbij we RVU-deelnemers hebben opgedeeld in drie groepen: deelnemers die we 1, 2 of 3 jaar volgen.<sup>97</sup> We krijgen hiermee een inkijk in het effect na 1 jaar, na 2 jaar en na 3 jaar, met daarbij de kanttekening dat er veel minder RVU-deelnemers zijn die we 2 en zeker 3 jaar kunnen volgen en deze resultaten daardoor onzekerder zijn. We volgen RVU-deelnemers tot na hun AOW-leeftijd, omdat eventuele gezondheidseffecten kunnen doorlopen. Of we mensen 1,2 of 3 jaar volgen vertegenwoordigt dus *niet* de duur van de RVU. We beschrijven nu hoe we tot deze conclusies zijn gekomen.

#### *Toename zorgkosten tot het jaar dat men gebruikmaakt van de RVU, vergelijkbaar met controlegroep*

Eerst is onderzocht hoe de gemiddelde zorgkosten van de RVU-deelnemers zich ontwikkelen in de jaren voor het gebruik van de RVU. Wat uit de drie onderstaande figuren valt af te lezen is dat de gemiddelde zorgkosten van de RVU-deelnemers in de vier jaar tot het jaar waarin men gebruikmaakt van de RVU (jaar -3 tot en met jaar 0 op de x-as) sterk toenemen.<sup>98</sup> Het linker figuur laat de ontwikkeling in zorgkosten zien tot en met het jaar dat iemand gebruikmaakt van de RVU (jaar 1 op de x-as), het middelste figuur laat deze ontwikkeling zien voor mensen die we tot en met 1 jaar na de RVU kunnen volgen (jaar 2 op de x-as), en het rechter figuur laat de ontwikkeling in zorgkosten zien voor mensen die we tot en met 2 jaar na de RVU kunnen volgen (jaar 3 op de x-as). De controlegroep laat in deze periode een sterk vergelijkbare ontwikkeling zien. Dit toont ook aan dat aan een belangrijke voorwaarde voor het uitvoeren van de *difference-in-differences* analyse, de parallele trend assumptie, wordt voldaan.

#### *Effect door RVU vindt plaats in het jaar dat men de RVU gebruikt, en is ook zichtbaar in de jaren daarop*

Vanaf het jaar dat men gebruik maakt van de RVU zien we dat deelnemers niet langer de trend van de controlegroep volgen. In het jaar waarin men vervroegd uittreedt stagneren de jaarlijkse zorgkosten min of meer. Het verschil tussen de RVU-deelnemers en de controlegroep na 1 jaar, ook wel het effect na 1 jaar, is statistisch significant en bedraagt ongeveer €430 (zie tabel II.8.1 in bijlage). Bovendien is dit een effect dat ook economisch relevant is: het is ruim 15% van de zorgkosten in het jaar voor de RVU. De RVU-deelnemers die we 2 of 3 jaar kunnen volgen laten vergelijkbare ontwikkelingen zien na 1 jaar, wat betekent dat het effect na 1 jaar robuust is voor verschillende typen RVU-deelnemers. De effecten zijn ook nog zichtbaar in de jaren daarop, al zijn we terughoudend met het doen van conclusies welke

---

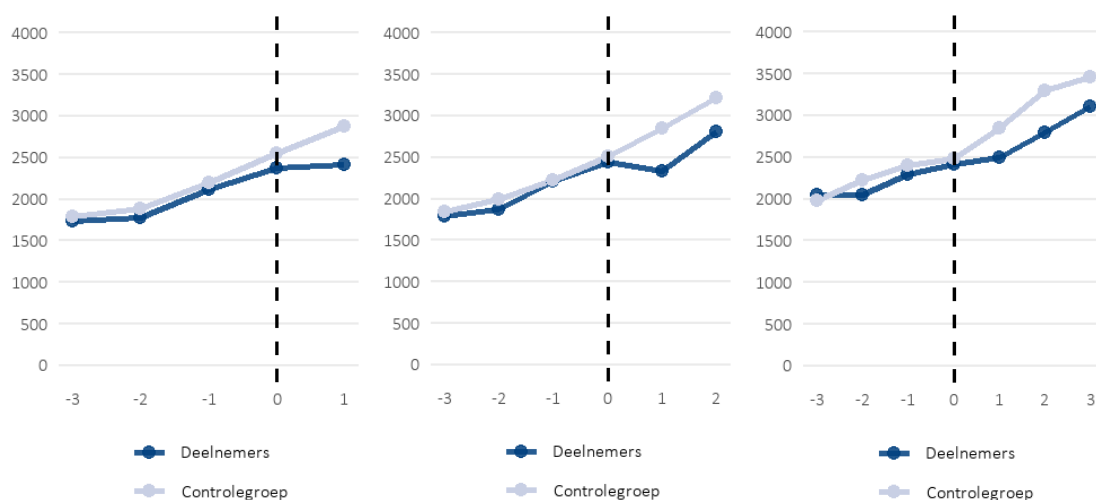
<sup>96</sup> Deze controlegroep bestaat uit een ouder cohort, werkzaam in de MDIEU-sectoren, en die hun AOW-leeftijd bereiken voor MDIEU. Voor verschillen in achtergrondkenmerken die correleren met de arbeidsmarkt- en gezondheidssituatie is gecorrigeerd middels een weging. Ook is gecorrigeerd voor de algemene ontwikkeling in zorgkosten voor 63- tot 66-jarigen over de periode 2014-2023 (o.a. de Covidpandemie). De zorgkosten zijn bovendien geïndexeerd voor inflatie. De ontwikkeling van de zorgkosten van de controlegroep vormen een goede voorspelling voor hetgeen er met de zorgkosten van de RVU-deelnemers zou zijn gebeurd, in een situatie zonder RVU.

<sup>97</sup> Deelnemers die we 3 jaar volgen zijn een specifieke groep deelnemers die in 2021 gebruik maakten van de RVU. Deelnemers die we 2 jaar volgen zijn een combinatie van mensen die in 2021 en 2022 van de RVU gebruikmaakten. Dit betekent dus dat de mensen die we 3 jaar volgen, óók in de groep zitten die we 2 jaar volgen. Deelnemers die we 1 jaar volgen maakten in 2021, 2022 of 2023 gebruik van de RVU.

<sup>98</sup> Wat goed is om te vermelden is dat dit geen aanwijzing is dat de RVU-deelnemers een gemiddeld slechte(re) gezondheid hebben, in tegendeel: hun gemiddelde zorgkosten liggen lager dan de gemiddelde zorgkosten van 63-66 jarigen in dezelfde sectoren, in de periode voor MDIEU (zie ook figuur II.8.2).

richting het effect op beweegt (of het groter of kleiner wordt). Dit komt omdat de betrouwbaarheid van de schattingen van het effect na 2 jaar en zeker na 3 jaar minder is.<sup>99</sup>

**Figuur 8.1 Ontwikkeling zorgkosten RVU-deelnemers en controlegroep**



Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

### Effect zorgkosten vooral toe te schrijven aan zorgkosten voor ziekenhuisbezoeken

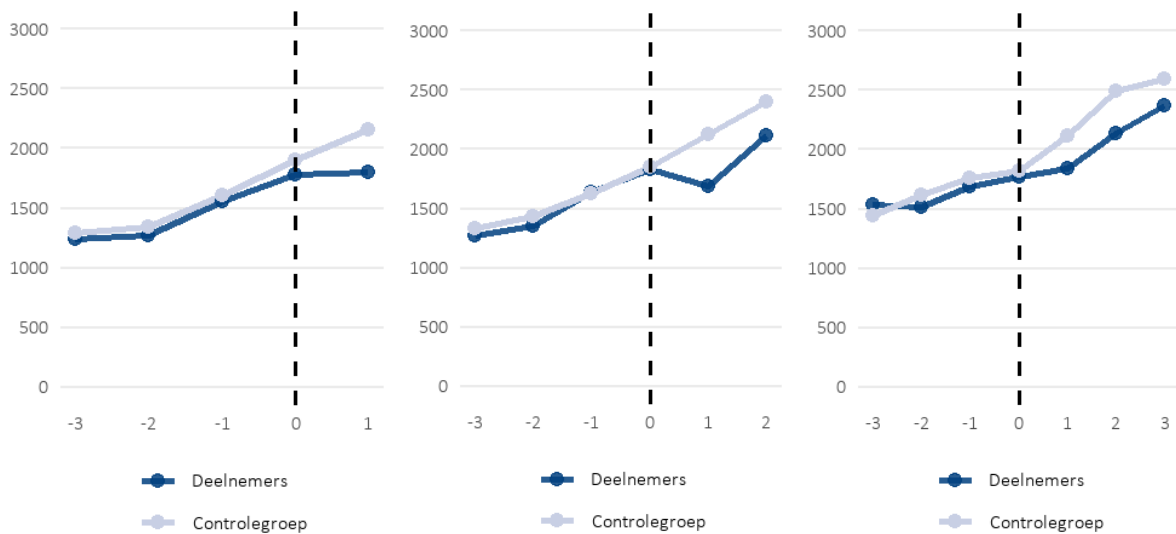
Om het effect op zorgkosten beter te duiden is ook gekeken naar de effecten op verschillende componenten van de zorgkosten. Hieruit concluderen we dat de effecten op de kosten voor ziekenhuisbezoeken significant positief zijn.<sup>100</sup> Onderstaande figuur laat een duidelijk verschil zien op de kosten voor ziekenhuisbezoeken tussen RVU-deelnemers en de controlegroep. Ze vertonen bovendien een sterk vergelijkbaar patroon met de totale kosten (bovenstaande figuur). Dit is niet verwonderlijk, omdat de kosten voor ziekenhuisbezoek voor de meeste mensen hun grootste kostenpost betreft. Het effect op ziekenhuiskosten is statistisch significant (zie tabel II.8.2 in bijlage II). Het effect van ongeveer €330 is bovendien relatief groot (ongeveer 20% van de gemiddelde ziekenhuiskosten in het jaar voordat men de RVU gebruikt). Op de zorgkostencomponent fysieke zorg wordt ook een positief effect bevonden, maar deze categorie bestaat grotendeels uit ziekenhuiskosten. Er wordt geen bewijs gevonden voor een effect van de RVU op andere zorgkostencomponenten (mentale zorg en medicijnen).<sup>101</sup>

<sup>99</sup> Ook weegt bijvoorbeeld het wel of niet toevoegen van achtergrondvariabelen mee in de gevonden effectgrootten. Ongeacht de gekozen modelvariant zien vinden we wel lagere zorgkosten voor de RVU-deelnemers na 1, 2 en 3 jaar. Het verschil na 3 jaar is vaak niet significant, door de grote standaardfouten die beide modelvarianten schatten. Het verschil na 2 jaar is wel significant, maar de omvang van het effect ligt óf in de buurt van het effect na 1 jaar, óf wordt groter. Dit maakt dat we terughoudend zijn met het zeggen dat het effect bijvoorbeeld groter wordt na 2 jaar.

<sup>100</sup> Op de zorgkostencomponent fysieke zorg wordt ook een positief effect bevonden, maar deze categorie bestaat grotendeels uit ziekenhuiskosten.

<sup>101</sup> Een kanttekening hierbij is dat de trends van de RVU-deelnemers niet volledig parallel liepen aan die van de controlegroep. We concluderen daarom dat er geen bewijs wordt gevonden voor het bestaan van effecten op deze componenten.

**Figuur 8.2** Ontwikkeling ziekenhuiskosten RVU-deelnemers en controlegroep



Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

### Ook effect op het aandeel RVU-deelnemers met (zeer) hoge ziekenhuiskosten

De verdeling van ziekenhuiskosten is scheef verdeeld: veel mensen hebben geen of lage ziekenhuiskosten, en sommige mensen hebben zeer hoge ziekenhuiskosten. Voor met name deze laatste groep houdt dit sterk verband met de (ervaren) gezondheid. Het is dan ook interessant om te zien dat het aandeel RVU-deelnemers dat ná de RVU een grote ziekenhuiskostenpost (>€2.000) heeft relatief afneemt ten opzichte van de controlegroep, met ongeveer 2 procentpunt (zie ook tabel II.8.5).

### Gevonden effecten robuust tegen uitschieters en Covid

De gevonden effecten blijken robuust. Allereerst is onderzocht in hoeverre enkele uitschieters in zorgkosten, wat veel voorkomt in zorgkostendata, de resultaten beïnvloeden. Een gebruikelijke manier om dit tegen te gaan is om de logaritme van de zorgkosten te nemen. De eerder bevonden effecten blijven ook bestaan als we de logaritme van de zorgkosten nemen, wat impliceert dat uitschieters geen grote invloed hebben gehad op de effecten. Zie tabel II.8.6.

Een ander aandachtspunt is dat de RVU-deelnemers gebruik gingen maken van de RVU in de jaren 2021-2023 en dit (gedeeltelijk) in de Covidpandemie viel. In deze periode was een dip zichtbaar in het zorggebruik (zie figuur II.8.3). We corrigeren voor deze dip in het gemiddelde zorggebruik door de gemiddelde zorgkosten van 63-66 jarigen over de periode 2014-2023 aan het model toe te voegen. De resultaten zijn robuust tegen het wel of niet meenemen van deze variabele in het model.

### 8.3.3 Effecten op rondkomen

Deelname aan de RVU betekent dat de financiële positie verandert. Om een indicatie hiervan te krijgen hebben we in de eerste enquête onder deelnemers zowel gevraagd naar de mate van rondkomen voor en na de deelname aan de RVU. We hebben in de herhaalmeting bovendien om een update van de financiële situatie gevraagd, waardoor een vergelijking op een derde moment mogelijk is.

### Voor het gros van de deelnemers is de situatie van rondkomen na start RVU ongewijzigd en (voldoende) goed

De situatie van rondkomen werd door het gros van de werknemers als (zeer) makkelijk getypeerd toen zij nog werknemer waren (76%). Een kleiner deel was hierin voorzichtiger/neutraler (22%). Nagenoeg niemand gaf aan moeite te hebben met rondkomen. Na start van de RVU werd de situatie van

rondkomen voor iets meer dan een derde (36%) minder gunstig dan die voor de RVU was.<sup>102</sup> Dit ging veelal om mensen voor wie rondkomen eerst (zeer) makkelijk was en nu makkelijk of niet makkelijk en niet moeilijk. Desondanks is de situatie van rondkomen (nog altijd) (zeer) makkelijk voor een deel van de deelnemers (49%). 43% is vrij neutraal/voorzichtig hierin (niet moeilijk/niet makkelijk). Voor een deel van de deelnemers (7%) geldt dat de nieuwe situatie wordt ingeschat als moeilijk of zeer moeilijk.

### *1-2 jaar na de start van de RVU is de financiële situatie (weer) iets verbeterd*

1-2 jaar later, als een groot deel van de RVU-deelnemers hun AOW-leeftijd inmiddels heeft bereikt, is de financiële situatie gemiddeld genomen verbeterd. Waar 50% van de RVU-deelnemers (zeer) makkelijk rondkwam na de start van de RVU, is dat 1-2 jaar later toegenomen tot 66%. Tegelijkertijd had een (klein) deel een (zeer) moeilijke financiële situatie na de start van de RVU (7%), en ook dit percentage is afgenomen, tot 3%. Bovenstaande blijkt uit een vergelijking van de situatie van rondkomen voor RVU-deelnemers die zowel de eerste als de tweede enquête hebben ingevuld.<sup>103</sup> Voor hen kan een vergelijking worden gemaakt van de situatie van rondkomen op drie momenten: toen men nog werkte, na de start van de RVU (ten tijde van de eerste enquête) en 1-2 jaar na dit moment (ten tijde van de tweede enquête).

**Tabel 8.8** Situatie van rondkomen op drie momenten rond de start van de RVU

	Zeer makkelijk	Makkelijk	Niet moeilijk en niet makkelijk	Moeilijk	Zeer moeilijk
Rondkomen toen men nog werkte	20%	56%	22%	1%	0%
Rondkomen na start van de RVU	8%	42%	43%	6%	1%
Rondkomen 1-2 jaar later *	18%	48%	35%	3%	0%

*Toelichting: Deelnemers aan de eerste RVU-enquêtes zijn 1 tot 2 jaar later opnieuw gevraagd naar de ervaren effecten van het stoppen met werken. Voor een deel van de RVU-deelnemers zijn voor deze vraag twee meetpunten. De antwoorden van hen zijn op beide momenten met elkaar vergeleken.*

*\*Voor 70% van de RVU-deelnemers die de herhaalmeting hebben ingevuld geldt dat zij inmiddels al een AOW-uitkering ontvangen.*

*Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024); herhaalmeting deelnemers RVU (2025).*

### *Een deel van de deelnemers schat de situatie na de start van de RVU in als (zeer) moeilijk, samenhang met gezondheid*

Voor een deel van de deelnemers (ongeveer 7%) geldt dat de situatie na de start van de RVU wordt ingeschat als moeilijk of zeer moeilijk. De deelnemers die minder makkelijk kunnen rondkomen na de RVU hebben vaker een minder goede gezondheid (zie tabel II.8.7). Hierbij spelen twee mechanismen:

- Degenen die zwaar werk hebben verricht hebben gemiddeld gesproken een mindere gezondheid en hadden gemiddeld ook reeds vooraf een minder gunstige inkomenspositie.<sup>104</sup>
- Bij degenen die minder goed kunnen rondkomen, speelt een mindere gezondheid een meer belangrijke rol als motief om voor de RVU te kiezen. Parallel hieraan geldt dat gezondheidsklachten als reden voor instroom in de RVU afneemt met het inkomen toen men nog werkte. Bij de laagste inkomenscategorie (tot 2.000 euro bruto) is deze reden door 39% genoemd en bij de categorie boven de 4.000 euro is dit 25%. Blijkbaar is er een groep die

<sup>102</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

<sup>103</sup> De deelnemers die de herhaalmeting hebben ingevuld zijn een licht selectie groep op dit thema.

<sup>104</sup> Van degenen die vaak of altijd fysiek zwaar werk moesten doen, kon 68% (zeer) makkelijk rondkomen toen ze nog werkten. Bij degenen die nooit of soms fysiek zwaar werk moesten doen, kon 76% goed rondkomen. Van de eerste groep verdiende 50% minder dan 3.000 euro bruto per maand en bij de tweede groep was dit 38%.

zodanige gezondheidsklachten heeft, dat ze voor de RVU kiest, ook al kunnen ze dan minder makkelijk rondkomen.

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

Degenen die moeilijk konden rondkomen na de start van de RVU hebben relatief vaak getwijfeld of ze van de RVU gebruik zouden maken (35%). Bij degenen die zeer makkelijk kunnen rondkomen is dit slechts 10% en bij degenen die makkelijk kunnen rondkomen 17%. Dat de financiële situatie een rol speelt bij twijfel komt ook expliciet terug als men gevraagd werd waarom men heeft getwijfeld. De meest genoemde reden was dat men nog plezier in het werk had (40%). Daarnaast spelen diverse financiële motieven een rol bij de twijfel: hoogte RVU-uitkering (38%); gevolgen voor pensioen (37%); financiële situatie (32%). Naarmate men moeilijker kan rondkomen, komen deze redenen vaker terug.<sup>105</sup>

### *Voor 2 op de 3 RVU-deelnemers die een (zeer) moeilijke situatie van rondkomen hadden na de start van de RVU is de situatie licht verbeterd, maar nog altijd niet (zeer) makkelijk*

Voor 29% van de RVU-deelnemers is hun situatie van rondkomen verbeterd tussen de start van de RVU en 1-2 jaar later. Voor 68% van de mensen die (zeer) moeilijk konden rondkomen na de RVU is hun situatie verbeterd. Vaak typeren zij hun situatie nu als "niet moeilijk en niet makkelijk". Zeer weinigen geven er aan dat het (zeer) makkelijk is. We vinden *geen* samenhang tussen de mensen wiens situatie van rondkomen is verbeterd, en redenen om aan de RVU deel te nemen en/of kenmerken van de zwaarte van het werk.

### *Gros van de RVU-deelnemers vond de financiële consequenties meevallen, deelnemers die na de start van de RVU (zeer) moeilijk konden rondkomen vonden het vaak tegenvallen*

De meerderheid van de RVU-deelnemers geeft, terugblikkend op de RVU, aan dat de financiële consequenties zijn meegevallen. Zo blijkt dat ongeveer 2 op de 3 deelnemers de financiële consequenties zijn meegevallen; 20% antwoord neutraal, en iets meer dan 12% vond de financiële consequenties tegenvallen (zie onderstaande tabel). Mensen die van de RVU gebruik maakten vanwege gezondheidsklachten of de zwaarte van het werk hebben de financiële situatie vergelijkbaar beoordeeld. Deelnemers die (kort) na de start van de RVU aangaven hun situatie van rondkomen (zeer) moeilijk te vinden vonden de financiële consequenties van de RVU *wel* tegenvallen. Van hen geeft iets meer dan de helft (54%) dit aan.

**Tabel 8.9 Terugblik op keuze om van de RVU gebruik te maken**

Hoe kijkt u terug op uw beslissing om van de RVU gebruik te maken?	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
De financiële consequenties van de RVU zijn mij meegevallen	20%	47%	20%	9%	3%

Bron: Herhaalmeting deelnemers RVU (2025).

<sup>105</sup> Bron: den Hartog e.a. (2025).

## 9 VERVOLG DI- EN EU-ACTIVITEITEN

*Als MDIEU ten einde loopt, is natuurlijk een belangrijke vraag hoe sectoren en bedrijven verder gaan met hun DI- en EU-beleid. Het gaat hierbij om een belangrijke stap waarbij veranderingen kunnen plaatsvinden. Een eerder moment bij sectoren waarbij ook reeds tijdens MDIEU veranderingen kunnen hebben plaatsgevonden is bij een overgang van een eerste project naar een vervolgproject.*

*De DI-activiteiten verlopen hierdoor stapsgewijs. Voor beide genoemde stappen geldt dat sectoren en bedrijven leereffecten benadrukken: succesvolle activiteiten worden voortgezet en minder succesvolle activiteiten gestopt, of men past de vorm en aanpak hiervan aan. Al met al verwachten zowel sectoren als bedrijven ook na MDIEU een vrij breed spectrum aan instrumenten in te zetten, waarbij advies en coaching van werkenden en workshops en training, faciliteiten voor persoonlijke ontwikkeling en E-learning/webinars veel genoemd worden. In de case-studies worden die adviezen (over bijvoorbeeld loopbaan) nogal eens gekoppeld aan periodiek medisch onderzoek. Uit zowel de enquête onder projectleiders als case-studies blijkt dat de infrastructuur op sectorniveau sterk bepalend is voor het vervolg van de sectorale DI-activiteiten. Het gaat dan om de vraag of er duidelijke afspraken zijn tussen sociale partners en/of structureel middelen worden vrijgemaakt op sectorniveau voor dergelijk beleid, bijvoorbeeld via een O&O-fonds. Bedrijven lijken nog wat vaker overtuigd van de continuering van de DI-activiteiten.*

*Voor sectoren met een RVU geldt dat zij in overgrote mate een vervolg gaven aan hun eerste MDIEU-project. Zij deden daarbij nauwelijks aanpassingen in de RVU-criteria. Naar verwachting kent een groot deel van deze sectoren ná 2025 ook een sectorale RVU-regeling. Deze RVU-regelingen zien er waarschijnlijk na 2025 wel wat anders uit. De veranderingen leiden er naar verwachting vooral toe dat er evenveel of minder werkenden in aanmerking komen voor een RVU. Voor de bedrijven met een RVU tijdens MDIEU is de vraag of er een sectorale RVU-regeling komt van groot belang. Voor een groot deel van de bedrijven met een eigen RVU geldt dat zij na 2025 (wederom) een sectorale RVU-regeling kennen. Maar een klein deel van hen overweegt daar een eigen RVU-regeling naast op te zetten. Dit betekent tegelijkertijd dat voor een (groot) deel van de bedrijven met een RVU deze van tijdelijke aard is geweest.*

*Zowel bedrijven als sectoren onderschrijven het grote belang van technologische en organisatorische innovaties om fysieke belasting, te verminderen. Men erkent ook dat hier nog veel mogelijkheden liggen. Tegelijkertijd gaat de praktische toepassing van dergelijke mogelijkheden maar heel geleidelijk. Deze toepassingen vragen investeringen, de traditionele manier van werken is vaak een makkelijke oplossing op korte termijn, en werknemers moeten wennen aan nieuwe toepassingen en ingeslepen gewoonten loslaten. Op dit vlak valt dus zeker nog winst te behalen.*

### 9.1 VERVOLG DI-activiteiten binnen en na MDIEU

#### 9.1.1 Eventuele deelname van sectoren aan een vervolgaanvraag binnen MDIEU

Een belangrijk moment waarop het vervolg van DI-activiteiten aan de orde is, is als projecten in de eerste tijdvakken aflopen en sectoren een vervolgaanvraag kunnen indienen. Binnen MDIEU bestond voor sectoren de mogelijkheid om na een eerdere aanvraag in een later tijdvak nog een vervolgaanvraag in te dienen. Hier is veel gebruik van gemaakt. Een illustratie hiervan is dat bijna 9 op de 10 sectoren van tijdvak 1 of 2 na afloop van het project een vervolgproject heeft uitgevoerd.

### *Een vervolgaanvraag gaf de mogelijkheid om zowel succesvolle activiteiten te continueren als nieuwe activiteiten toe te passen*

De belangrijkste reden was om de succesvolle activiteiten van het eerste MDIEU-project te continueren (26 respondenten). Daarnaast zag een groot deel van de projectleiders een kans om nieuwe activiteiten rond duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen (24). Tweederde van de projectleiders met een vervolgpriject (20) geeft als reden aan dat de problematiek rond het thema duurzame inzetbaarheid nog steeds actueel is. Hiermee wordt nog eens benadrukt dat duurzame inzetbaarheid structureel aandacht vereist. De continuering van de RVU-regeling speelde eveneens een belangrijke rol: 13 van de 15 responderende sectoren die in tijdvak 1 of 2 al een RVU hadden, geven dit als reden voor een vervolgaanvraag aan. Zie ook tabel II.9.1 in bijlage II.

De grote meerderheid van projecten met veranderingen baseerde zich hiervoor op de leerpunten uit het eerdere project. Soms speelde ook de (vernieuwde) sectoranalyse een rol. Suggesties van UvB, of bedrijven uit de sector, en goede voorbeelden uit andere sectoren speelden een veel kleinere rol. Veranderingen in de aard van de DI-problematiek speelden maar een heel beperkte rol.

### **9.1.2   Beleid rondom duurzame inzetbaarheid na MDIEU-project(en)**

Een volgende stap waarbij de vraag is wat het vervolg is van de DI-activiteiten is de (verwachte) situatie na de MDIEU-project(en). Dit is zowel aan de orde gekomen in de enquêtes van projectleiders van sectoren en bedrijven en in de case-studies.

#### *Meer dan driekwart van de sectoren heeft tijdens enquëtering van projectleiders halverwege 2025 al afspraken gemaakt of bespreekt een vervolg van DI-activiteiten na MDIEU*

De meeste sectoren zijn halverwege 2025 al bezig met een vervolg van de DI-activiteiten na MDIEU. Bij 34% van de responderende projectleiders zijn daar al afspraken over gemaakt en bij 42% wordt daar op dat moment over gesproken. Een vijfde geeft aan dat de sectorale afspraken nog niet aan de orde zijn. Zie ook tabel II.9.2 in bijlage II.

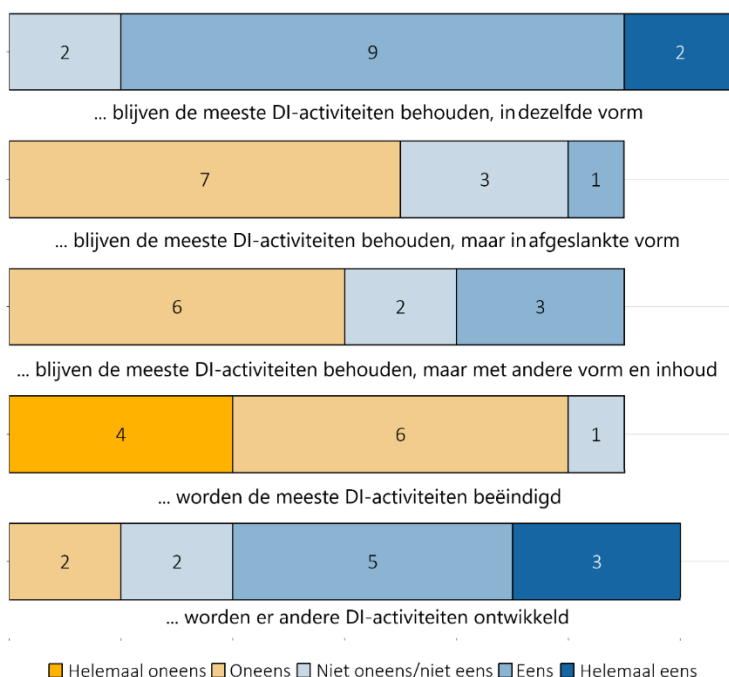
#### *Bijna 60% van de bedrijven heeft in najaar 2025 al afspraken over het vervolg na MDIEU gemaakt*

Bij 60% van de bedrijven zijn al afspraken over het vervolg na MDIEU gemaakt. Dit aandeel ligt hoger dan bij de sectoren, maar deze enquête is ook op een wat later moment afgenomen (najaar 2025). Bij nog eens bijna 30% van de bedrijven wordt daar op het moment van de enquête over gesproken.

#### *In sectoren waar reeds afspraken zijn gemaakt gaat men verder met de DI-activiteiten*

Ook na MDIEU zullen DI-activiteiten worden voortgezet bij degenen die afspraken hebben gemaakt. De meeste projectleiders van sectoren (11 van de 13) geven aan dat de DI-activiteiten in dezelfde vorm blijven behouden. Toch zijn er sommigen die daarnaast aangeven dat er wel sprake zal zijn van een andere vorm en inhoud (3 projectleiders), of van afslanking (1). In het verlengde van het bovenstaande wordt ook ontkend dat de meeste activiteiten worden beëindigd. Daarbovenop geeft bijna twee derde van deze projectleiders aan dat er ook nieuwe DI-activiteiten zullen worden ontwikkeld.

**Figuur 9.1** U geeft aan dat er al sectorale afspraken zijn gemaakt. In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over het vervolg van de DI-activiteiten? Na afloop van het MDIEU-project...

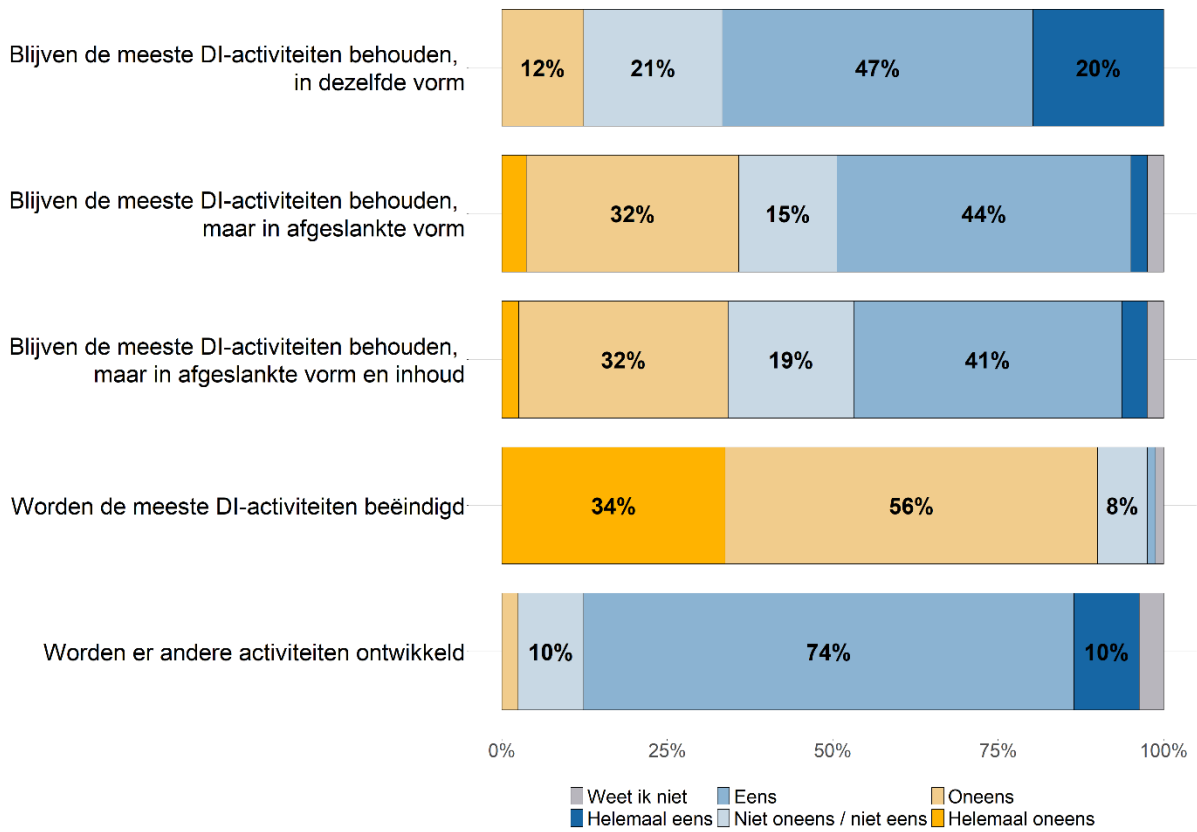


Bron: Enquête projectleiders sectoren (2025). Opmerking: deze vraag is alleen beantwoord door respondenten die hebben aangegeven dat er reeds afspraken zijn gemaakt (N = 13)

**Ook bij bedrijven die al afspraken hebben gemaakt, is er continuïteit in de DI-activiteiten**

Ook bij de bedrijven die al afspraken hebben gemaakt (een meerderheid), is een vergelijkbaar patroon te zien. Er is een duidelijke continuïteit te zien met het project. Een meerderheid verwacht dat de meeste DI-activiteiten behouden blijven en slechts een hele kleine groep verwacht dat de meeste activiteiten worden beëindigd. Wel is er een deel dat tegelijkertijd aangeeft dat men verwacht dat DI-activiteiten worden afgeslankt of een andere vorm of inhoud krijgen.

**Figuur 9.2** U geeft aan dat er al afspraken in het bedrijf zijn gemaakt. In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over het vervolg van de DI-activiteiten? Na afloop van het MDIEU-project...

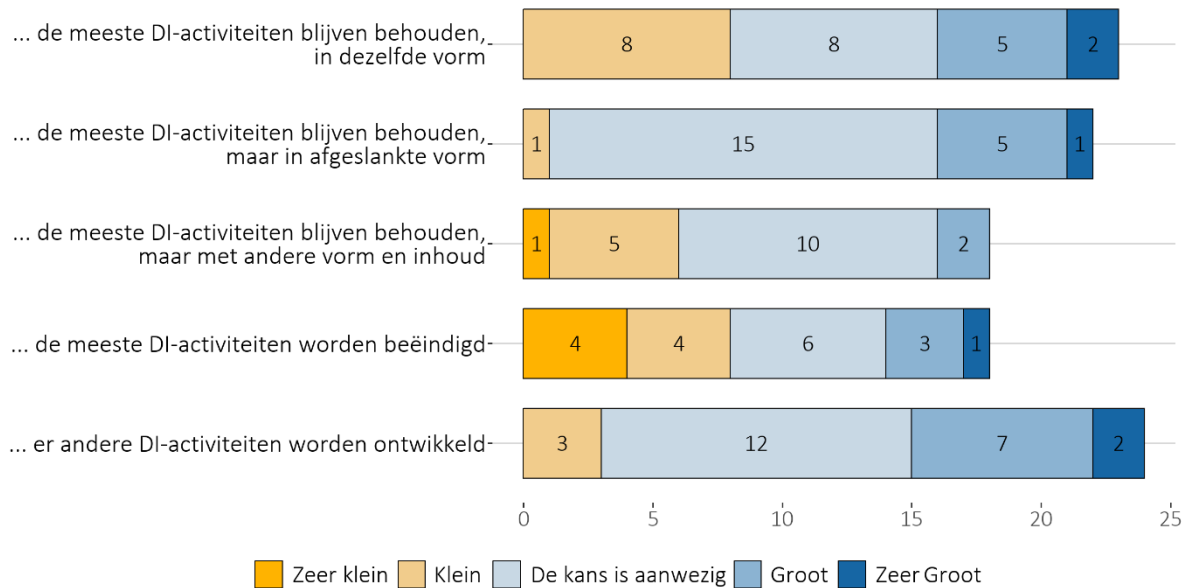


Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2025). Opmerking: deze vraag is alleen beantwoord door respondenten die hebben aangegeven dat er reeds afspraken zijn gemaakt (N = 81)

**Als er nog geen afspraken zijn gemaakt, is men onzeker over het vervolg en verwacht men vaker verandering**

Bij 24 van de 38 responderende projectleiders sectoren zijn er nog geen nieuwe afspraken. Hier verwacht men vaker verandering (figuur 9.3). Slechts een beperkt deel (7) acht de kans groot dat de DI-activiteiten in deze vorm grotendeels behouden blijven. Anderzijds zijn er ook maar weer 4 die de kans groot achten dat de meeste activiteiten worden beëindigd. Tevens zijn er 9 die verwachten dat nieuwe DI-activiteiten worden ontwikkeld.

**Figuur 9.3** U geeft aan dat er op dit moment nog geen sectorale afspraken zijn gemaakt. Zou u aan kunnen geven hoe groot u de kans inschat dat na afloop van het MDIEU-project.....



Bron: *Enquête projectleiders sectoren (2025)*. Opmerking: deze vraag is alleen beantwoord door respondenten die hebben aangegeven dat er nog geen afspraken zijn gemaakt (N = 24)

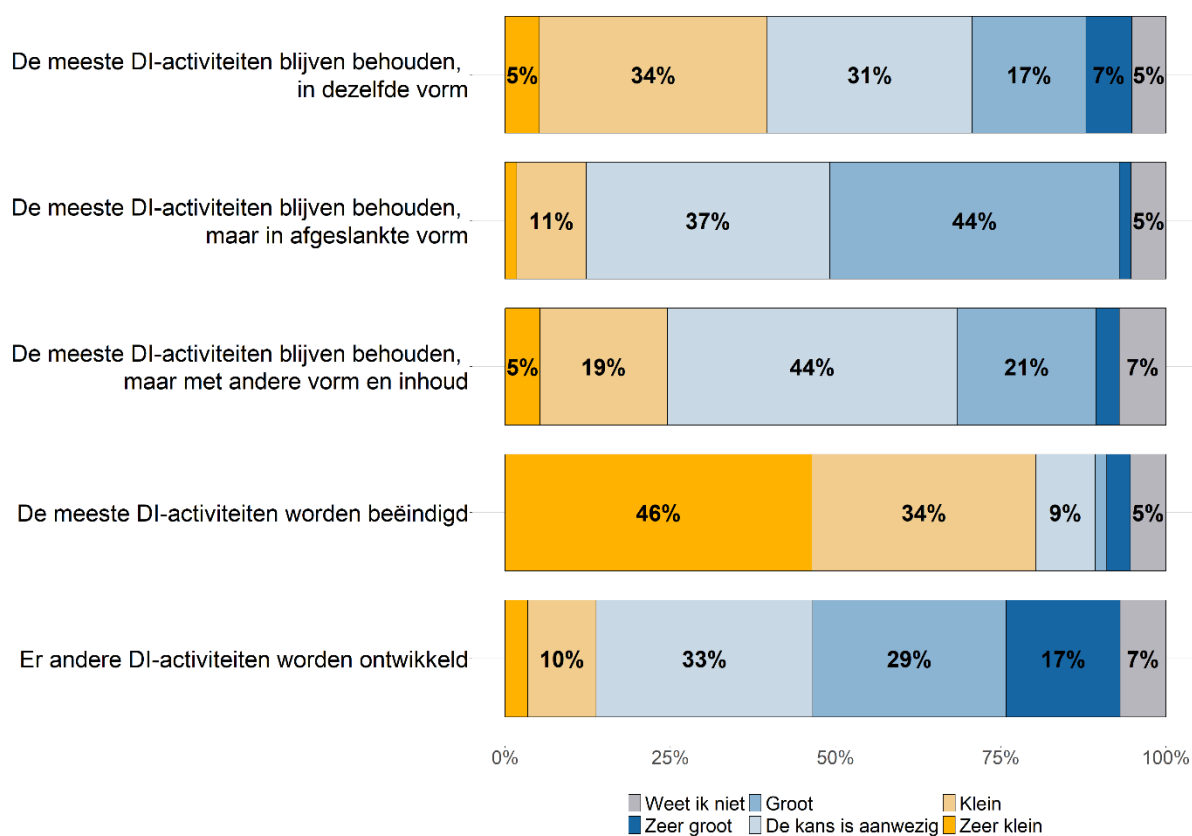
### Mix van continuering en aanpassingen komt ook terug in casestudies

Deze mix van continuering en veranderingen die hierboven veel terug te zien is, komt ook terug via diverse voorbeelden in de plannen van de sectoren in de casestudies. Zo bestaan ambities om het bereik van instrumenten te vergroten, zoals een combinatie van periodiek medisch onderzoek met adviesgesprekken over de loopbaan. Tevens wil men soms bepaalde ontwikkelde instrumenten meer gericht inzetten, zoals een meer gerichte en voorbereide benadering van bedrijven met laagdrempelige gesprekken over duurzame inzetbaarheid (“koffiegesprekken”). Tevens heeft men geleerd van ervaringen tijdens MDIEU, zoals over roostering en een digital skills paspoort, en wil men de aanpak hierop aanpassen. Daarnaast wil men verder gaan met onderwerpen waar in MDIEU een start mee is gemaakt, zoals veiligheid in de omgang met cliënten. De mate waarin dit soort plannen ten tijde van de interviews zeker zijn verschilt wel. Hierop komen we nog terug.

### In bedrijven waar nog geen plannen zijn, is de verwachting desondanks dat de DI-activiteiten zullen worden gecontinueerd

In de bedrijven waar nog geen plannen zijn gemaakt, komt, evenals bij de sectoren waar een dergelijke situatie geldt, veel onzekerheid naar voren. Slechts ongeveer een kwart is ervan overtuigd dat de meeste DI-activiteiten in dezelfde vorm blijven behouden. Daar staat tegenover dat ongeveer 80% de kans (zeer) klein acht dat de activiteiten worden beëindigd. Een behoorlijk deel gaat ervanuit dat de meeste DI-activiteiten behouden blijven, maar in afgeslankte vorm. Ook gaat bij de helft ervanuit uit dat andere DI-activiteiten worden ontwikkeld.

**Figuur 9.4** U geeft aan dat er op dit moment nog geen plannen zijn gemaakt. Zou u aan kunnen geven hoe groot u de kans inschat dat na afloop van het MDIEU-project.....



Bron: Enquête projectleiders bedrijven (2025). Opmerking: deze vraag is alleen beantwoord door respondenten die hebben aangegeven dat er nog geen plannen zijn gemaakt (N = 58)

### Conclusie

De verwachtingen over de situatie na MDIEU hangen sterk af of er al afspraken (sectoren) of plannen (bedrijven) zijn gemaakt. Wanneer dat wel het geval is, geven zowel sectoren als bedrijven aan dat de meeste DI-activiteiten blijven behouden in dezelfde vorm. Tevens worden nieuwe activiteiten ontwikkeld. Als er nog geen afspraken of plannen zijn, zijn de projectleiders een stuk meer onzeker. Ook in dit geval zijn er echter weinig projectleiders die verwachten dat de meeste DI-activiteiten worden beëindigd.

### Breed spectrum aan DI-activiteiten na MDIEU

De (verwachte) afspraken en plannen rondom DI na MDIEU richten zich zowel in deelnemende sectoren als bedrijven op een breed spectrum van interventies (tabel 9.1). Veel genoemd zijn: advies en coaching van werkenden; workshops en trainingen; faciliteiten voor persoonlijke ontwikkeling en scholing; webinars/e-learning en individuele inzetbaarheids- of loopbaanscans. Technologische en organisatorische innovaties om zwaar werk te verminderen worden minder vaak genoemd, maar dit komt wel wat vaker voor bij bedrijven dan sectoren. Bedrijfsbezoeken en bedrijfsscans – die met name op sectorniveau van belang zijn – worden ook iets minder vaak genoemd.

**Tabel 9.1** Reeds afgesproken en verwachte DI-activiteiten na afloop van het MDIEU-project in beleid rondom DI in sector of bedrijf (Meer dan 1 antwoord mogelijk)

	Afgesproken/ verwacht in sectoren	Afgesproken/ verwacht in bedrijven
Advies/coaching werkenden	82%	86%
Workshops en/of trainingen (bijvoorbeeld op terreinen veilig en gezond werken, gezonde leefstijl en/of goed leiderschap)	82%	88%
Faciliteiten voor persoonlijke ontwikkeling/scholing (ontwikkelbudget, skillspaspoort, etc.)	73%	75%
Webinar/e-learning (bijvoorbeeld op terreinen veilig en gezond werken, gezonde leefstijl en/of goed leiderschap)	61%	65%
Individuele inzetbaarheidsscan en/of loopbaanscan	55%	49%
Ondersteuning van individuele bedrijven (bijv. door middel van bedrijfsbezoeken)	36%	
Onderzoek rondom DI	27%	39%
Technologische of organisatorische innovaties om zwaar werk te verminderen	27%	45%
Bedrijfsscan	24%	-
Anders, namelijk...	3%	7%
Totaal	100% (N=33)	100% (N=146)

Bron: Enquête projectleiders sectoren (2025) en bedrijven (2025)

Het belangrijke gewicht voor coaching en advies komt in de case-studies bij diverse sectoren terug in de vorm van een combinatie van een periodiek medische onderzoek met adviesmogelijkheden over loopbaan. Soms heeft men al veel ervaring hiermee en soms wil men een dergelijk instrument verder introduceren en ontwikkelen en wordt dit steviger verankerd in de CAO.

#### *Goede ervaringen met MDIEU-interventies zijn belangrijk voor voortzetting*

De ervaringen met de MDIEU-regeling hebben een rol gespeeld bij de (verwachte) keuze van de interventies na MDIEU. Ruim driekwart van de respondenten bij zowel sectoren als bedrijven geeft aan dat interventies waarmee goede ervaringen zijn opgedaan, worden gecontinueerd. Ruim een vijfde van de respondenten geeft aan nieuwe interventies in te willen zetten die nog niet zijn toegepast in de MDIEU-projecten. Maar een kleine groep stelt dat de interventies hoe dan ook waren toegepast, los van de MDIEU-ervaringen, wat nog eens de additionaliteit van MDIEU in de verdere ontwikkeling van beleid bevestigt. Zie ook tabel II.9.3 in bijlage II.

De voorbeelden die bedrijven geven van interventies met goede ervaringen die worden gecontinueerd zijn divers, maar hebben vaak betrekking op terreinen als vitaliteitsprogramma's (ergonomietrainingen, PMO, gezondheidschecks, fitweken, etc.), coaching/begeleiding (individuele coaching, inzetbaarheidsgesprekken, mentoring, advies, buddy-systemen, psychologische begeleiding, etc.) en loopbaanontwikkeling/leren en ontwikkelen (loopbaanscans, leerlijnen, LMS, workshops, onboardingprogramma's, etc.). Enkele voorbeelden waar minder goede ervaringen mee zijn opgedaan zijn eenmalige en te algemene informatiesessies en te lange e-learning.

De antwoordcategorie "anders" gebruiken sectoren vooral om een opmerking te maken dat bewustwording over duurzame inzetbaarheid groeit, maar structurele borging en continuïteit de grootste uitdaging blijven.

### *Ervaringen worden ook benut voor de vormgeving; deze blijft vanwege goede ervaring vaak gelijk*

In de enquête onder projectleiders sectoren is ook gevraagd of de ervaringen invloed hebben op de vormgeving van verwachte DI-activiteiten na MDIEU. Dit blijkt zeker het geval. Bij goede ervaringen blijven deze grotendeels gelijk (22 projectleiders). Soms spelen de ervaringen echter een rol voor aanpassing omdat de resultaten tegenvielen (4), of omdat men mikt op een groter bereik (4).

### *DI op agenda houden vraagt aandacht op diverse fronten*

Een groot aantal randvoorwaarden zijn van belang om te zorgen dat DI na afloop van het project een belangrijk aandachtspunt op de agenda blijft (tabel 9.2): afspraken sociale partners (in geval sectoren), aandacht management (zeker cruciaal bij bedrijven), goede voorbeelden, publiciteit. Bij bedrijven benadrukt men ook dat een directe noodzaak (personeelsschaarste, hoog ziekteverzuim) ertoe bijdraagt dat DI op de agenda blijft. De bedrijven die zelfstandig aan MDIEU deelnemen noemen minder vaak het belang van activiteiten vanuit de sector; dit is wellicht ook een reden dat ze zelfstandig een aanvraag hebben ingediend. Opvallend is verder dat verplichte periodieke deelname van werkenden aan DI-instrumenten slechts door een beperkt aantal respondenten wordt genoemd. Mogelijk komt dit doordat men minder ziet in verplichte interventies. Bij bedrijven wordt het nog iets vaker genoemd.

**Tabel 9.2** Wat zijn volgens u belangrijke zaken die ervoor kunnen zorgen dat DI na afloop van het project een belangrijk aandachtspunt blijft op de agenda binnen de sector? (Meer dan één antwoord mogelijk)

	Aandeel projectleiders sectoren	Aandeel projectleiders bedrijven
Afspraken sociale partners	84%	
Goede voorbeelden	70%	70%
Aandacht management	61%	88%
Publiciteit	61%	66%
DI maatregelen blijvend evalueren	55%	
Verplichte periodiek deelname werkenden aan instrument(en) (bijvoorbeeld gesprekken rondom DI)	8%	28%
Noodzaak (bijvoorbeeld personeelstekorten of hoog ziekteverzuim)		64%
Activiteiten en ondersteuning vanuit de sector/branche		39%
Anders, namelijk ..		12%
Totaal	100% (N=38)	100% (N=145)

Bronnen: enquête projectleiders sectoren (2025); enquête projectleiders bedrijven (2025)

### *Continuering en aandacht voor DI-beleid na MDIEU in sectoren hangt sterk af van financiële kaders die er (wel of niet) zijn om middelen hiervoor te reserveren*

Wat betreft de afspraken van sociale partners komt in de case-studies sterk het belang naar voren van de financiële ruimte die op sector/cao-niveau voor dit type activiteiten wordt gereserveerd. Heeft de sector bijvoorbeeld een langere traditie om hiervoor middelen vrij te maken in een sectorfonds, dan ligt het makkelijker om dit weer een vervolg te geven, waarbij men de lessen van MDIEU weer probeert te benutten, en bijvoorbeeld een stap verder te komen in bereik of een instrument te verbeteren. Voor sommige sectoren is de financiering veel onzekerder. Met het wegvallen van MDIEU is dan bijvoorbeeld mogelijk dat men gedwongen is om te werken met een maximum aantal deelnemers aan een interventie, of een (hogere) eigen bijdrage te vragen, of is continuering sowieso onzeker. Twee voorbeelden van dit laatste zijn de volgende:

**“We vragen ons af hoe we DI levend houden als het MDIEU project eind 2025 stopt.”**  
*(geïnterviewde casestudies)*

**“Ik verwacht echter dat die aandacht na afloop van MDIEU wel in gaat zakken. Het O&O-fonds heeft zelf geen middelen om activiteiten te subsidiëren die door MDIEU gesubsidieerd werden.”**  
*(geïnterviewde casestudies)*

## 9.2 BELEID RONDON EERDER UITTREDEN NA MDIEU-PROJECT(EN)

Een belangrijke vraag is hoe sectoren verder gaan met hun RVU-regeling als MDIEU ten einde loopt. Een eerder moment waarbij ook reeds tijdens MDIEU veranderingen kunnen hebben plaatsgevonden is bij een overgang van een eerste project naar een vervolgproject. Het gaat hierbij om een eerste stap waarbij veranderingen kunnen plaatsvinden.

### 9.2.1 Eventuele deelname aan een vervolgaanvraag

#### *Grootste deel MDIEU-projecten met RVU is opgevolgd met een vervolgproject binnen MDIEU*

In totaal hebben 27 unieke sectoren een RVU aangevraagd. Voor sectoren waar in eerste instantie geen RVU in het MDIEU-project was opgenomen gold dat er binnen MDIEU geen vervolgprojecten kwamen waarin alsnog een RVU werd opgenomen. Tegelijkertijd werd een groot deel van de RVU's verlengd met de vervolgaanvragen (zie ook hoofdstuk 3). In een enquête onder projectleiders van sectorale MDIEU-projecten kwam 1 sector naar voren waar géén vervolgaanvraag werd ingediend. Deze sector gaf aan dat er geen vervolgaanvraag werd ingediend omdat personele wisselingen het indienen en de uitvoering bemoeilijkte. De grote mate waarin de RVU-regelingen werden verlengd laat zien dat het EU-beleid in sectoren zeker geen tijdelijk karakter heeft.

#### *Daarin zijn nagenoeg geen aanpassingen gedaan aan de RVU-criteria*

Sectoren blijken in de praktijk nauwelijks aanpassingen te hebben gedaan aan hun RVU-criteria bij de aanvraag van hun vervolgproject. Zo geven 14 van de 15 projectleiders van vervolgprojecten met RVU aan dat zij geen aanpassingen in de criteria hebben gepleegd. De ene sector die aanpassingen deed gaf hierover aan dat sommige criteria voor de RVU in de praktijk lastig werkbaar bleken. De nieuwe criteria hadden, naar verwachting, tot gevolg dat er minder werkenden in aanmerking kwamen.

### 9.2.2 Beleid rondom eerder uittreden na MDIEU-project(en)

#### *Sectoren met een RVU-onderdeel zetten die (waarschijnlijk) vaak voort na 2025, maar met aanpassingen in vormgeving*

Naar verwachting zal een groot deel van de sectoren met een RVU-onderdeel in het MDIEU-project hier een vervolg aan geven na 2025. Alle 13 projectleiders van de sectorale MDIEU-projecten met een RVU-onderdeel geven aan dat er (waarschijnlijk) een RVU-regeling zal komen na 2025 (zie tabel II.9.4 in tabel

II).<sup>106</sup> Dit betekent niet dat de RVU-regelingen in deze sectoren in hun huidige vormgeving zullen blijven bestaan. Slechts 1 sector geeft aan dat de vormgeving van de regeling waarschijnlijk niet verandert, terwijl hier in 5 sectoren nog niets over te zeggen valt. In (minstens) de helft van de sectoren (7 van de 13) gaan er (waarschijnlijk) aanpassingen gedaan worden in de vormgeving. Het gaat dan om verruiming van de doelgroep (2 sectoren), een verandering van de hoogte van het RVU-bedrag (2), een verandering in de informatievoorziening richting deelnemers (2) en een inperking van de doelgroep (1). Een verandering in de duur van de RVU en de invoering van een inkomensgrens worden niet genoemd.

### *Verandering in vormgeving leidt naar verwachting vaak tot evenveel of minder werkenden die in aanmerking komen*

Een verandering in de vormgeving zorgt er naar verwachting in veel gevallen niet voor dat er meer werkenden in aanmerking komen voor de RVU-regeling. Zo geven 6 van de 7 sectoren aan dat een aanpassing in de vormgeving er naar verwachting toe leidt dat er per saldo evenveel of minder werkenden in aanmerking komen. 1 sector geeft aan dat er meer werkenden in aanmerking zullen komen. Deze sector geeft hierover het volgende aan: *“De ervaringen [van het MDIEU-project] zijn meegenomen in het vervolg van de RVU-regeling. De RVU-uitkering was te laag zodat een beperkt aantal werknemers deelnam aan de regeling. In een komende regeling zal dit bedrag worden verhoogd om deelname te stimuleren”*.

### *Noodzaak van RVU-achtige regelingen is nog niet verdwenen*

Bij de bespreking van duurzame inzetbaarheid in het vorige hoofdstuk is een belangrijke conclusie dat wel progressie wordt gemaakt, maar dat duurzame inzetbaarheid een lange adem vereist en zeker in 2025 nog een uitdaging vormt. In het verlengde daarvan gaf een deel van de sectoren en geïnterviewde projectleiders aan dat ook na 2025 RVU-achtige regelingen vooralsnog nodig zijn: DI zorgt ervoor dat men langer gezond aan de slag is, maar DI is niet de oplossing om te zorgen dat iedereen, zeker in de fysiekere beroepen, productief kan zijn en blijven met de oplopende AOW-leeftijd.

**“DI aan de voorkant scheelt veel, maar je kunt niet alles oplossen.”**

(geïnterviewde projectleider)

### *Een aantal sectoren zonder RVU-onderdeel in MDIEU hebben naar verwachting een RVU na 2025, relatie met MDIEU niet eenduidig*

Interessant is ook dat een aantal van de sectoren zonder RVU-deel in het MDIEU-project aangeven dat er (waarschijnlijk) een RVU-regeling zal komen in hun sector na 2025 (4 van de 16 sectoren). Het is lastig om te duiden of deze sectoren door MDIEU een RVU-regeling opzetten. Voor één sector lijkt dit wel het geval getuige hun toelichting op de vraag welke rol MDIEU speelt:

*“Het besef dat een aantal werknemers fysiek zwaar werk heeft en de behoefte hebben om onder financieel zo goed mogelijke omstandigheden, eerder te stoppen met werken.”*

Tegelijkertijd stelt een andere sector:

*“In de sector is gekozen om binnen de MDIEU-regeling alleen te kiezen voor inzet op Duurzame Inzetbaarheid. Voor de RVU-regeling is ervoor gekozen deze geheel in de eigen sector op te richten, en is er inmiddels ook al besloten door sociale partners om deze vanaf 1 januari 2026 voort te zetten. Maar doordat de RVU-regeling “in eigen beheer” is opgezet, is er ook minder sprake van invloed van het MDIEU-project op de RVU-regeling. De RVU-regeling moet gezien worden als een van de maatregelen in het gehele beleid om de medewerkers duurzaam en gezond de eindstreep te laten halen”*.

---

<sup>106</sup> In totaal heeft ongeveer de helft van de sectorale projecten met een RVU op de enquête gereageerd.

### *Groot deel bedrijven met bedrijfs-RVU verwacht na 2025 een sectorale RVU-regeling, klein deel verwacht daarnaast een eigen RVU-regeling op te zetten<sup>107</sup>*

Voor bedrijven ligt het anders. Voor hen speelt in grote mate mee of er een sectorale RVU-regeling komt na 2025, of wat men hierover verwacht. De verwachting is dat voor een (groot) deel van de bedrijven met een RVU geldt dat er na 2025 (waarschijnlijk) een sectorale RVU-regeling bestaat. Namelijk 19 van de 22 projectleiders van bedrijven met een RVU-onderdeel geven dit aan. Ondanks dat maar een deel van de projectleiders van bedrijven met een RVU is geënquêteerd wijst dit erop dat werknemers in deze bedrijven na 2025 gebruik kunnen maken van een sectorale RVU-regeling.

Een deel van de bedrijven (30% geeft dit aan) verwacht daarnaast een eigen RVU-regeling op te zetten. Voor het ene bedrijf in de enquête dat waarschijnlijk geen sectorale RVU-regeling heeft na 2025, is er (nog) geen zicht of zij zelf een eigen RVU-regeling op zullen gaan zetten. Dit betekent ook dat een groot deel van de bedrijven met een bedrijfs-RVU na 2025 niet langer een eigen RVU-regeling heeft, en de RVU-regeling dus van tijdelijke aard is geweest.

### *Bedrijven zonder bedrijfs-RVU maar in beperkte mate geneigd een RVU aan te bieden als er geen sectorale regeling bestaat na 2025<sup>108</sup>*

Voor bedrijven zonder eigen RVU tijdens MDIEU bestaat een gemengd beeld: een deel van hen heeft na 2025 (waarschijnlijk) een sectorale RVU-regeling, een ander deel niet. Mogelijk had een deel van deze bedrijven reeds een sectorale RVU-regeling, maar dat is niet bekend. Als er na 2025 (waarschijnlijk) een sectorale RVU-regeling bestaat zijn deze bedrijven in beperkte mate geneigd daarnaast een eigen RVU-regeling op te zetten (ongeveer een kwart van hen geeft dit aan). Aan de andere kant zijn de bedrijven waar na 2025 (waarschijnlijk) geen sectorale RVU-regeling bestaat nauwelijks geneigd een eigen RVU-regeling op te zetten.

### *Bedrijven met een sectorale RVU-regeling na 2025 kiezen voor een eigen RVU-regeling vanwege (hevige) problematiek rondom zwaar werk of het willen kunnen bieden van maatwerk*

Als bedrijven na 2025 een sectorale RVU-regeling hebben en voornemens zijn een eigen RVU-regeling daarnaast op te zetten, dan geldt dat zij dit vaak doen omdat de problematiek van zwaar werk bij hun bedrijf relatief groot is of omdat zij maatwerk willen bieden (5 van de 11 bedrijven geeft dit aan).

De relatie tussen ervaringen tijdens het MDIEU-project en de verwachte keuze van (de vormgeving van) een eigen RVU-regeling na 2025 is lastig te duiden door het zeer beperkte aantal reacties op deze vraag in de enquête.

## 9.3 BRONAANPAK

### *Het belang en de mogelijkheden van bronaanpak om verdere vooruitgang te boeken wordt breed erkend*

Als sectoren en bedrijven verder gaan met DI komt bronaanpak zeker terug als belangrijk aandachtspunt en ingang om vooruitgang te boeken.<sup>109</sup> Uit de interviews met bedrijven en sectoren komen diverse

---

<sup>107</sup> Deze bevindingen zijn gebaseerd op tabellen II.9.5– II.9.7 in bijlage II.

<sup>108</sup> Idem.

<sup>109</sup> In het kader van MDIEU bestond de mogelijkheid van subsidie van onderzoek naar verdere mogelijkheden en ontwikkeling van hulpmiddelen, machines en technologieën op dit terrein. Voor de vervolgstap van concrete investeringen in de machines en technologieën gold dit niet. Het gaat bij bronaanpak echter om een zodanig belangrijke ontwikkeling voor duurzame inzetbaarheid in de toekomst, dat dit onderwerp ook los van gesubsidieerde activiteiten, in de interviews met sectoren en bedrijven in bredere zin is besproken.

voorbeelden naar voren van technologische en materiële verbeteringen die zijn doorgevoerd of mogelijk zijn om fysieke belasting bij de bron te verminderen.

- Diverse ontwikkelingen in de schoonmaak. In de schoonmaaksector zijn schoonmaakmaterialen lichter en ergonomischer geworden en zorgen microvezeldoekjes voor minder kracht, minder wringen en minder gebruik van chemicaliën. Schoonmaakrobots kunnen zwaar werk overnemen bij grote, open ruimtes zoals warehouses, maar zijn minder geschikt voor kleinere of complex ingerichte locaties. Maar in de interviews komen ook al mogelijke toekomstige bredere toepassingen van robots aan de orde, zoals voor de schoonmaak van toiletten en bureaus. Tevens is het mogelijk om sensoren te benutten om in ruimten en bij voorwerpen na te gaan hoe schoon/vuil deze zijn. Dit geeft de schoonmaker meer mogelijkheden om via “maatwerk” zich te richten op de ruimtes en voorwerpen waar schoonmaak het meest nodig is. Iets vergelijkbaars geldt bij het gebruik van “smileys” bij toiletten waarbij gebruikers een oordeel kunnen geven hoe schoon deze zijn.
- Robots in de bouw. In de bouw wordt reeds gewerkt met metselrobots. Maar er zijn ook andere toepassingen mogelijk, zoals volgrobots die schilders “als een hond” volgen met spullen, zodat ze veel minder hoeven te tillen en steeds hun handen vrij hebben.
- In een bedrijf in de groensector worden hulpmiddelen zoals zuignappen, bandentillers, boomsteekkarren en elektrische kruiwagens ingezet om tillen en transport te verlichten.
- Vervanging door modernere machines. Met de vervanging van machines wordt in een loonbedrijf nog steeds winst gehaald. Zo is de overlast van trillingen en geluid veel minder in elektrische machines en auto’s. Tevens is het in moderne kranen steeds meer mogelijk om de draaicirkel van de stoel te vergroten. Hierdoor hoeft de bestuurder veel minder een geforceerde houding op de stoel aan te nemen, maar in plaats daarvan de stoel zelf te draaien. Tevens wordt meer en meer – zeker bij vaste chauffeurs en bestuurders – de instellingen van de machine op maat gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan de afstand tot de hendels.
- In postbedrijven wordt gebruik gemaakt van zogenaamde “rolcontainer kantelaars”. Dit zijn een soort machines waarmee hele containers gekanteld kunnen worden. Dat neemt een stuk van de oorzaak van het zware werk weg. Het maakt het inladen aanzienlijk makkelijker.
- In de bloemistensector zijn er ergonomische scharen en pompscharen die de belasting op polsen verminderen.
- Exoskeletten. Opvallend is dat het gebruik van exoskeletten in diverse gesprekken terugkomt. Soms zit men hiermee in een oriënterende fase, of is men al iets verder. Dit kan bijvoorbeeld helpen bij het hanteren van “Tuckers” (telescopische stelen) voor glazenwassers, maar ook andere toepassingen in de schoonmaak zijn mogelijk waarbij kracht vereist is, repetitieve bewegingen plaatsvinden en de rug, armen en/of schouders worden belast. Ook in de bouw en groene sector worden exoskeletten genoemd als mogelijkheid om buk- en tilbelasting te verminderen.
- AI. De inzet van AI wordt in de GGZ genoemd in het kader van het indienen van zorgdeclaraties bij zorgverzekeraars.

In de voorbeelden hierboven gaat het met name om technische en IT-hulpmiddelen. In de gesprekken over bronaanpak komen ook andere vormen aan de orde. Zo wordt in de zorg aandacht gegeven aan de omgang met fysiek agressieve en onberekenbare cliënten.

### *De toepassing verloopt echter vaak maar heel geleidelijk*

Tegelijkertijd verlopen verbeteringen via bronaanpak vaak langzaam. De aanschaf van nieuwe machines en hulpmiddelen vraagt vaak forse investeringen, waardoor vervanging meestal gefaseerd gebeurt en oudere, minder ergonomische apparatuur nog lange tijd in gebruik blijft. Door (te) krappe planningen of kosten- en tijdsbesparingen wordt vaak toch gekozen voor belastende activiteiten (tillen in de zorg, handmatig stratenmaken etc.). Daarnaast moeten werknemers wennen aan nieuwe technologieën en hulpmiddelen, zoals exoskeletten, wat tijd kost en vraagt om het afleren van ingesleten werkgewoonten. In sommige sectoren is de bekendheid met ergonomische hulpmiddelen beperkt,

waardoor ze ondanks hun voordelen weinig worden gebruikt. Hierdoor blijft de daadwerkelijke vermindering van zwaar werk bij de bron een geleidelijk proces.

**“Het gaat niet alleen om investeringen, werknemers moeten hun gedrag er ook op aanpassen.”**  
***(respondent casestudies)***

Er kan bij werknemers ook weerstand ontstaan tegen de toepassing van meer digitale hulpmiddelen doordat informatie ook tegen hen kan worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld informatie via smileys hoe schoon toiletten zijn.

Enkele geïnterviewden noemen als speciaal knelpunt in dit kader dat het zware fysieke werk soms ook via inleen van zzp-ers of uitzendkrachten plaatsvindt. Bedrijven voelen zich daar minder verantwoordelijk voor.

Een geïnterviewde in de casestudies had MDIEU op dit punt nog liever breder benut. Hij vindt het jammer dat het onderzoek naar hulpmiddelen wel gefinancierd kon worden uit MDIEU, maar de investeringen in deze machines niet.



BIJLAGEN

---

# I ONDERZOEKSVERANTWOORDING

---

## I.1 OVERZICHT VAN ALLE ONDERZOEKSACTIVITEITEN

De onderzoeksactiviteiten die in de afgelopen periode zijn uitgevoerd zijn:

- Analyse van bestaande informatie vanuit SZW/UVB over het aantal aanvragen en toekenningen in de verschillende sector- en bedrijventijdvakken
- Een vergelijking van einddeclaraties (en voortgangsrapportages) met de aanvragen
- Een analyse van geaggregeerde DI-indicatoren voorafgaand en na de start van MDIEU
- Een analyse van CAO-afspraken rondom het thema duurzame inzetbaarheid
- Een tweede enquête onder projectleiders van sectortijdvakken 1 en 2
- Een tweede enquête onder projectleiders van bedrijventijdvakken 1 en 2
- Een tweede (herhaal)enquête onder DI-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2
- Een tweede (herhaal)enquête onder RVU-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2
- Interviews met werkgevers die aan DI-activiteiten deelnamen
- Interviews met SZW en sociale partners
- Interviews met projectleiders en sociale partners in 5 sectoren (casestudies)
- Een nieuwe analyse naar het netto-bereik van RVU-deelnemers op basis van CBS-microdata
- Een vergelijking van het zorggebruik van RVU-deelnemers met een eerder leeftijdscohort (controlegroep) voor MDIEU op basis van CBS-microdata

In I.2 – I.4 wordt per nieuwe onderzoeksactiviteit nog enige achtergrondinformatie gegeven. Resultaten die zijn gebaseerd op eerdere onderzoeksactiviteiten hebben in de hoofdtekst een verwijzing naar de betreffende (deel)rapportage. In de bijlagen van die rapportages is meer informatie te vinden over de betreffende onderzoeksactiviteiten. Hieronder volgt een overzicht van de onderzoeksactiviteiten die zijn uitgevoerd in het kader van eerdere deelrapportages:

De eerste voortgangsrapportage: [De Vleeschouwer e.a. \(2022\)](#):

- Analyse van sectoranalyses en activiteitenplannen
- Interviews op centraal niveau met SZW, sociale partners en (UVB)
- Interviews met niet-deelnemende sectoren en bedrijven
- Projectleidersenquête (sectoren eerste tijdvak)
- Interviews met projectleiders en sociale partners in 2 sectoren (casestudies)

De tweede voortgangsrapportage: [De Vleeschouwer e.a. \(2024\)](#).

- Analyse van sectoranalyses, activiteitenplannen en voortgangsrapportages
- Enquêtes onder:
  - Deelnemende werkgevers aan DI-activiteiten (eerste tijdvak)
  - Deelnemende werknemers aan DI-activiteiten (eerste tijdvak)
  - RVU-deelnemers (eerste tijdvak)
  - Projectleiders sectoren (tweede tijdvak)
- Een kennissessie met UVB en SZW
- Interviews met projectleiders en sociale partners in 5 sectoren (casestudies)
- Analyses met CBS-microdata (t.b.v. netto bereik en additionaliteit RVU-regelingen)

De derde voortgangsrapportage: [Den Hartog e.a. \(2025\)](#).

- Analyse van sectoranalyses, activiteitenplannen en voortgangsrapportages
- Analyse van 24 einddeclaraties van sectorale projecten
- Enquêtes onder:
  - Projectleiders bedrijven (tijdvak 1)
  - Deelnemende werknemers en werkgevers aan DI-activiteiten in sectoren (tijdvak 1 en 2)
  - RVU-deelnemers (tijdvak 1 en 2)
- Interviews met DI-deelnemers (werknemers)
- Interviews met niet-deelnemende bedrijven in sectoren casestudies
- Interviews met projectleiders en sociale partners in 5 sectoren (casestudies)
- Een interview met UVB
- Analyses met CBS-microdata (t.b.v. netto bereik en additionaliteit RVU-regelingen)

## I.2 ANALYSE NETTO BEREIK OP BASIS VAN CBS-MICRODATA

Voor de analyses met de CBS-microdata naar het netto bereik in hoofdstuk 7 zijn vanuit 27 sectorale MDIEU-projecten burgerservicenummers van de RVU-deelnemers gekoppeld met de microdatabestanden van het CBS.<sup>110</sup> Nieuw in deze analyse is dat er (beperkte aantallen) RVU-deelnemers zijn meegenomen die hebben deelgenomen aan een bedrijfs-RVU's.

In totaal ging het om 15.340 RVU-deelnemers. Deze populatie is fors toegenomen ten opzichte van eerdere rapportages. Zo is in de vorige tussenrapportages gebruikgemaakt van onderzoekspopulaties van 7.173 en 8.572 RVU-deelnemers. Er zijn voor deze eindrapportage 3 nieuwe sectoren bijgekomen en 22 sectoren hebben nieuwe BSN's aangeleverd. De RVU-deelnemers vanuit de bedrijfs-RVU's zijn voor zover mogelijk toegevoegd aan de sectoren (zie onderstaande tabel).

---

<sup>110</sup> Het CBS verleent onder bepaalde voorwaarden, en aan daartoe gemachtigde partijen, toegang tot een beveiligde omgeving waarbinnen onderzoekers gebruik mogen maken van een verzameling aan (administratieve) databronnen voor wetenschappelijke of maatschappelijke doeleinden. Het CBS pseudonimiseert de Burgerservicenummers van de RVU-deelnemers waarna de koppeling kan worden gemaakt met gegevens zoals de leeftijd en het opleidingsniveau van de RVU-deelnemers. Voor meer informatie over CBS-microdata wordt verwezen naar <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen>.

**Tabel I.2.1 Overzicht aantal RVU-deelnemers in Microdata analyses**

Sector	#RVU-deelnemers voor weede tussenrapportage	#RVU-deelnemers voor derde tussenrapportage	#RVU-deelnemers eindrapportage
Afbouw	32	32	32
Bikudak	21	21	39
Bouw en infra	2.287	2.287	3.136
Grafimedia	0*	66	130
Levensmiddelenindustrie	12	12	356
Metalektro	452	452	2.108
Meubel- en interieurbouw	19	19	67
Voertuigentechniek	452	597	937
Politie	1549	1.549	2.350
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijven	125	125	348
Schoonmaak	353	353	765
Transport en logistiek	1263	1.575	2.275
VVT	608	608	1.514
Timmerindustrie		111	154
Ziekenhuizen		6	25
UMC's		220	363
Jeugdzorg, kinderopvang en social werk (FCB)		1	17
Stadsvervoer		301	334
Hoveniers		59	76
Procesindustrie		52	52
Vleessector		99	119
Papier- en kartonfabrieken		20	21
GGZ		8	15
Cultuur		8	8
Detailhandel			44
Onderwijs			55
Procesindustrie/petrochemie			52
	7.173	8.572	15.340

\*De eerste BSN-levering vanuit de grafimedia betrof 36 BSN-nummers. Er was echter iets misgegaan met deze levering waardoor deze personen niet konden worden geïdentificeerd.

Voor de analyses naar het netto-bereik van de gesubsidieerde RVU-regelingen is ook een groep niet-deelnemers geïdentificeerd. Het gaat om een cohort werknemers die tussen 2021 en 2025 hun AOW-leeftijd bereiken. Drie jaar voordat zij hun pensioenleeftijd bereiken hebben zij (1) een loon uit een werknemersbaan als dominante inkomensbron en (2) hebben zij een baan in één van de sectoren (SBI-codes) die vallen onder de 27 MDIEU-projecten waarvan de BSN-nummers van de RVU-deelnemers zijn gekoppeld. De RVU-deelnemers zijn vervolgens uit deze groep verwijderd zodat een groep niet-deelnemers resteert. Voor de analyse is (januari) 2020 als meetmoment gekozen voor de RVU-deelnemers. Voor de niet-deelnemers is het meetmoment:

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

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

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

### I.3 EFFECTMETING GEZONDHEID OP BASIS VAN CBS-MICRODATA

#### *Opzet*

In paragraaf 8.3.2 is een effectmeting gedaan naar het effect van deelname aan een gesubsidieerde RVU-regeling op de zorgkosten. Hiervoor is met CBS-microdata een vergelijking gemaakt van de ontwikkeling van de kosten van het zorggebruik van RVU-deelnemers met de ontwikkeling in zorgkosten van een controlegroep. We schatten het effect middels een *stacked difference-in-differences design*. We lichten de stappen hieronder verder toe.

#### *Gedeclareerde zorgkosten binnen de basisverzekering*

Voor deze analyse is gebruikgemaakt van registerdata over feitelijke zorgkosten. Deze gegevens zijn afkomstig van Vektis en beschikbaar binnen de CBS-microdata omgeving. De betreffende datasets bevatten informatie over de jaarlijkse zorgkosten van alle Nederlandse ingezetenen, die zijn verzekerd via de basiszorgverzekering. Het gaat om kosten die daadwerkelijk zijn gedeclareerd én vergoed door zorgverzekeraars. De kosten zijn onderverdeeld in zorgvormen, zoals huisartsenzorg, ziekenhuiszorg of fysiotherapie. Voor meer informatie wordt verwezen naar de website van het CBS ([zvwzorgkostentab](#)).

Omdat de zorgkosten in de tijd (mede) veranderen door prijsontwikkelingen, is in de analyses een inflatiecorrectie toegepast. Hierdoor zijn zorgkosten uit verschillende jaren onderling vergelijkbaar.

#### *RVU-deelnemers*

Het is voor de analyse van belang dat RVU-deelnemers een periode voor en na RVU-deelname hebben waarin hun zorgkosten kunnen worden vergeleken. Daarom is een dataset gecreëerd met daarin de zorgkosten in de jaren  $t-3$ ,  $t-2$ ,  $t-1$ ,  $t=0$ ,  $t+1$  en  $t+2$  voor alle RVU-deelnemers. Het jaar van RVU-deelname is daarbij het nulpunt ( $t=0$ ). Om dit te kunnen bewerkstelligen diende met een aantal zaken rekening te worden gehouden.

Zo zijn de zorgkostengegevens beschikbaar tot en met 2023. RVU-deelnemers die na 2023 met vroegpensioen gaan worden daarom niet meegenomen (er ontbreekt een periode na RVU-deelname). Wat ook een rol speelt is dat de maximale observatieperiode verschilt tussen RVU-deelnemers die in 2021 met vroegpensioen gingen, of die in 2023 met vroegpensioen gingen. De deelnemersgroep valt hiermee in feite uiteen in subgroepen die 1, 2 of 3 jaar gevolgd kunnen worden.

Tegelijkertijd varieert de leeftijd waarop iemand met vroegpensioen gaat. Dit heeft als gevolg dat de leeftijd van RVU-deelnemers varieert in de jaren  $t-3$ ,  $t-2$ , ...  $t+2$ . Omdat zorgkosten toenemen met leeftijd dient hier rekening mee te worden gehouden. Ook vanuit dit perspectief valt de

deelnemersgroep dus uiteen in verschillende subgroepen: mensen die op 63-, 64-, of 65-jarige leeftijd met vroegpensioen gingen.<sup>111</sup>

De RVU-deelnemers zijn hierdoor onder te verdelen in negen subgroepen op basis van leeftijd en het jaar van uitstroom via de RVU-regeling. Het betreft de volgende combinaties:

- 63-jarigen die in 2021, 2022 of 2023 uitstromen via de RVU;
- 64-jarigen die in 2021, 2022 of 2023 uitstromen via de RVU;
- 65-jarigen die in 2021, 2022 of 2023 uitstromen via de RVU.

### *Potentiële controlegroep*

Voor het samenstellen van de controlegroep is eerst een potentiële groep aan kandidaten samengesteld. Deze groep kandidaten wordt gevormd door een ouder cohort dat voor de inwerkingtreding van de MDIEU de AOW-leeftijd bereikte. Dit oudere cohort was 3 jaar voor hun AOW-leeftijd werkzaam in één van de MDIEU-sectoren.

### *Controlegroepen voor iedere subgroep met RVU-deelnemers*

Voor ieder van de negen subgroepen van RVU-deelnemers is vervolgens een controlegroep samengesteld uit deze groep met potentiële kandidaten. Dit betekent bijvoorbeeld dat voor de deelnemers die op 63-jarige leeftijd met pensioen gingen, de 63-jarigen uit de kandidatenpool zijn geselecteerd. Voor deze personen wordt de tijdsvariabele vervolgens zo gedefinieerd dat het kalenderjaar waarin zij 63 jaar worden als  $t=0$  wordt aangemerkt. Zo worden de RVU-deelnemers (uit deze subgroep) en de mensen uit de bijbehorende controlegroep allebei 63 jaar in jaar  $t=0$ . Op deze manier wordt een vergelijkbaar tijdspad geconstrueerd rondom het moment waarop personen in de deelnemersgroep uitstromen via de RVU.

De controlegroep en deelnemers (sub)groep verschillen echter nog van elkaar. Voor verschillen in achtergrondkenmerken die correleren met de ontwikkeling van de gezondheidssituatie is gecorrigeerd middels een weging. Hiervoor is gebruikgemaakt van *entropy balancing*<sup>112</sup>, waarbij gewichten worden toegekend aan personen in de controlegroep zodat de verdeling van relevante kenmerken overeenkomt met die van de RVU-deelnemers. Er is daarbij gecorrigeerd voor: geslacht, sector, type huishouden, inkomen, type arbeidsovereenkomst, het uurloon, (de ontwikkeling van) het aantal gewerkte en (de ontwikkeling van) de arbeidsmarktpositie.

Uiteindelijk wordt voor ieder van de negen subgroepen aan RVU-deelnemers een controlegroep geconstrueerd. Deze controlegroepen zijn, na weging, sterk vergelijkbaar op een groot aantal achtergrondkenmerken. Ook ontwikkelen hun zorgkosten zich op dezelfde manier in de jaren  $t-3$ ,  $t-2$  en  $t-1$  als de subgroep aan RVU-deelnemers.

In de laatste stap worden alle subgroepen aan RVU-deelnemers, en de bijbehorende controlegroepen, samengevoegd in één databestand ("opgestapeld").

---

<sup>111</sup> Een zeer klein deel van de RVU-deelnemers maakte op 66-jarige leeftijd gebruik van de RVU. Deze groep is buiten beschouwing gelaten.

<sup>112</sup> Met entropy-balancing wordt de controlegroep nauwkeurig op meerdere kenmerken vergelijkbaar gemaakt aan de groep RVU-deelnemers. Deze methode minimaliseert daarbij een zogenoemd informatiecriterium waardoor tot de kleinst mogelijke afwijking in gewichten (ten opzichte van uniforme gewichten) wordt gekomen om een (exacte) overeenkomst in de verdeling van kenmerken te bereiken. Zie Hainmueller, J. (2012). *Entropy balancing for causal effects: A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies*. *Political analysis*, 20(1), 25-46.

### *Verschillende difference-in-differences analyses*

Met het hiervoor beschreven databestand zijn vervolgens verschillende difference-in-differences analyses uitgevoerd. Om het effect van deelname aan een gesubsidieerde RVU-regeling op zorgkosten te analyseren, is bijvoorbeeld gekeken naar verschillende typen zorguitgaven. Naast de totale zorgkosten zijn de volgende categorieën onderscheiden:

- Totale ziekenhuiskosten
- Kosten voor medicijnen
- Kosten voor mentale gezondheidszorg
- Het aandeel met hoge ziekenhuiskosten (een indicatorvariabele die de waarde 1 aanneemt wanneer een individu in een jaar 2.000 euro of meer aan ziekenhuiskosten declareert).

Ook zijn de analyses steeds apart uitgevoerd voor 3 groepen: RVU-deelnemers die drie jaar, twee jaar of één jaar gevolgd kunnen worden.

Een aandachtspunt bij deze analyses was verder nog dat we de ontwikkeling van zorgkosten tussen deelnemers en de controlegroep met elkaar vergelijken in verschillende kalenderjaren. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld beleidswijzigingen of andere schokken in zorggebruik (o.a. de Covidpandemie) de ontwikkeling in zorgkosten van beide groepen op een andere manier beïnvloeden. Om dit tegen te gaan is daarom gecorrigeerd voor de gemiddelde ontwikkeling in de zorgkosten voor 63- tot 66-jarigen over de periode 2014-2023 (o.a. de Covidpandemie).

### *Parallele trends assumptie(s)*

De belangrijkste aanname van deze difference-in-differences analyses is die van de parallele trends. Deze assumptie houdt in dat de ontwikkeling van de gezondheid van RVU-deelnemers, in het geval zij geen gebruik hadden gemaakt van de RVU, zich op eenzelfde manier hadden ontwikkeld als de uitkomsten van de controlegroep (de *counterfactual trend*). Anders gezegd, de ontwikkeling van de zorgkosten in de controlegroep representeert wat zou zijn gebeurd met de RVU-deelnemers in het geval dat zij geen RVU hadden gebruikt. Om deze aanname te toetsen is het gebruikelijk om de ontwikkeling van de zorgkosten van de RVU-deelnemers en de controlegroep vóór het moment van deelname met elkaar te vergelijken. In het geval de uitkomsten van beide groepen zich op een vergelijkbare wijze ontwikkelden vóór deelname, is het aannemelijk dat de verschillen die na RVU-deelname ontstaan, zijn toe te schrijven aan deelname aan de RVU. In hoofdstuk 8 wordt verder toegelicht dat aan deze parallele trend assumptie is voldaan.

## **I.4 ENQUÊTES**

Er zijn verschillende nieuwe enquêtes uitgevoerd voor deze eindrapportage. Het gaat om de volgende enquêtes:

1. Een tweede enquête onder projectleiders van sectortijdvakken 1 en 2. Deze enquête is, net als de eerdere meting, uitgezet onder projectleiders van sectorale MDIEU-projecten in tijdvakken 1 en 2.
2. Een tweede enquête onder projectleiders van bedrijventijdvakken 1 en 2. Deze enquête is uitgezet onder projectleiders van bedrijfsprojecten in bedrijventijdvakken 1 en 2. Het betreft een andere steekproef dan de eerdere meting, waarin enkel projectleiders uit bedrijventijdvak 1 zijn geënquêteerd.
3. Een tweede (herhaal)enquête onder DI-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2. Hiervoor zijn alle DI-deelnemers benaderd die in de eerste DI-enquête hebben aangegeven open te staan voor vervolgonderzoek en hiervoor hun e-mailadres hebben achtergelaten.
4. Een tweede (herhaal)enquête onder RVU-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2. Hiervoor zijn alle DI-deelnemers benaderd die in de eerste RVU-enquête hebben aangegeven open te staan voor vervolgonderzoek en hiervoor hun e-mailadres hebben achtergelaten.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de respons per enquête. De aantallen in de tweede kolom komen niet volledig overeen met de aantallen in de tabellen in de hoofdtekst. Dit komt doordat in de hoofdtekst het aantal respondenten per vraag wordt genoemd. Deze verschillen ontstaan doordat een deel van de respondenten de enquête niet afrondt maar een bepaalde vraag wel invult, of omdat respondenten die de enquête wel volledig invullen een bepaalde vraag overslaan.

**Tabel I.2.2 Overzichtstabel met de respons voor ieder van de vier enquêtes**

Enquête	Aantal uitnodigingen	Aantal respondenten die de vragenlijst volledig hebben ingevuld	Responspercentage
Tweede enquête onder projectleiders van sectortijdvakken 1 en 2	53	37	70%
Tweede enquête onder projectleiders van bedrijventijdvakken 1 en 2	433	146	34%
Tweede (herhaal)enquête onder DI-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2	1096	543	50%
Tweede (herhaal)enquête onder RVU-deelnemers uit sectortijdvakken 1 en 2	1421	973	68%

## II TABELLENBIJLAGE

### II.1 INLEIDING

In deze tabellenbijlage zijn de figuren en tabellen opgenomen, gesorteerd naar hoofdstuk.

### II.2 HOOFDSTUK 2 – PROCES

**Tabel II.2.1 Statistieken over beoordelingen van aanvragen in sector- en bedrijventijdvakken**

	Sectoren		Bedrijven	
<b>Beoordeling aanvragen</b>				
Volledig verleend	66	58%	274	35%
Aanvraag ingetrokken door aanvrager na indiening	4	4%	73	9%
Aanvraag bijgesteld in beoordelingsproces door aanvrager	3	3%	25	3%
Partieel verleend (gecorrigeerd door UVB)	38	34%	397	50%
Aanvraag op inhoud afgewezen	2	2%	20	3%
Totaal	113	100%	789	100%
<b>Percentage verleend bij gecorrigeerde en herziene aanvragen (ten opzichte van aangevraagd bedrag op eerste aanvraag)</b>				
0-50%	3	7%	7%	7%
50-60%	2	5%	5%	4%
60-70%	2	5%	5%	8%
70-80%	2	5%	5%	12%
80-85%	2	5%	5%	8%
85-90%	3	7%	7%	13%
90-95%	6	15%	15%	17%
95-100%	21	51%	51%	30%
Totaal	41	100%	100%	100%

*Bron: Data over beoordeelde aanvragen afkomstig van UVB (2026).*

### II.3 HOOFDSTUK 3 – GEBRUIK VAN DE REGELING

## II.4 HOOFDSTUK 4 – ALGEMENE ONTWIKKELINGEN DI EN EU

Tabel II.4.1 Werk dat regelmatig veel kracht zetten vereist (aandeel werknemers, %)

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>A-U Alle economische activiteiten</b>	20,4	20,4	20,3	21	20,1	20,1	17,6	18,2	20,1	19,1	19,7
<b>A Landbouw, bosbouw en visserij</b>	34,5	33,7	30,2	36,1	31,9	32,8	27,2	31,2	32,5	32,6	33
<b>B Delfstoffenwinning</b>	.	7,5	11,9	13,3	14,8	15	15,2	18,7	9,4	13,7	10,6
<b>C Industrie</b>	25,4	24,8	26,4	26,3	25,6	25,5	23,9	23,3	25,7	24,3	23,8
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	28,8	32,6	33,9	31	31,5	30	28,1	26,9	29,4	27,4	27,3
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	28,6	26,3	26,6	25,6	28	25,7	23	25,4	30,2	27,3	30
16-18 Hout-, papier-, grafische industr.	35,7	39,4	35,1	34,2	31,2	30	29,7	38,5	37,8	31,8	30,9
19 Aardolie-industrie	18,2	19	18,8	15,7	15,3	15,8	20	11,5	13,2	13,8	20,1
20 Chemische industrie	17,3	16,2	20,1	23,6	17,6	18,8	18,4	17,9	19,7	17,3	22,5
21 Farmaceutische industrie	15,2	9,9	14,8	16,5	10,6	15,9	13,3	17,4	13,2	11	9,2
22-23 Kunststof- en bouwmaterialaalinstr	34	32,1	35	37,6	34,2	33,1	28,2	22,3	30,7	31,4	28,5
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	29,9	27,4	29,3	29,9	33,9	31	30,5	29,5	28,6	26	30,5
26 Elektrotechnische industrie	6,4	8	8,5	7,9	5,4	8,3	6	4,7	6,3	5,2	5,1
27 Elektrische apparatenindustrie	12,7	18,8	19,2	12,3	16,5	14,4	11,7	18,9	16,2	14,8	9,4
28 Machine-industrie	20,2	17,3	22,6	19,1	16,2	15,1	19	16,2	19,8	16,4	14,2
29-30 Transportmiddelen-industrie	24,5	21,7	25,6	30,4	24,1	29,7	29,9	19,7	28,9	27,2	26
31-33 Overige industrie en reparatie	25,5	22,5	22,4	24	25	26,4	21,8	23,3	26,1	29,7	26,4
<b>D Energievoorziening</b>	3,5	4,7	5,7	6,1	6,4	5,4	2,6	4,8	4,3	7,4	7,6
35 Energiebedrijven	3,5	4,7	5,7	6,1	6,4	5,4	2,6	4,8	4,3	7,4	7,6
<b>E Waterbedrijven en afvalbeheer</b>	25	24,8	22,8	22,7	25,8	29,8	26,3	21,3	24,5	21,6	20,5
<b>F Bouwnijverheid</b>	33,6	35,5	31,7	33,7	33,8	34,3	31	29,5	33,3	30,2	33,2
<b>G Handel</b>	29,1	28,3	29,5	29,5	27,3	27,2	25,5	26,4	29,7	28,4	29,9
<b>H Vervoer en opslag</b>	26,9	27,8	28,5	27	28	27,5	24,3	25,7	28,7	26,1	27,6
<b>I Horeca</b>	26,9	27,1	28,6	26,4	24,7	24,9	17,7	21,1	24,4	23	23
<b>J Informatie en communicatie</b>	2,2	1,6	3,9	2,3	2,4	1,9	1,8	1,5	1,9	2,2	2,7
58-60 Uitgeverijen, film,radio en t.v.	6,3	4,1	13	5,1	6,8	4,6	6,1	5,1	5,3	6,7	6,2
61 Telecommunicatie	0,7	0,2	0,6	2	0,5	3,1	2,1	1	1,8	3	3,4
62-63 IT- en informatiedienstverlening	1,3	1,1	2,1	1,6	1,7	1	0,8	0,8	1,2	1,3	2,1

<b>K Financiële dienstverlening</b>	<b>1,7</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>
<b>L Verhuur en handel van onroerend goed</b>	<b>4,6</b>	<b>4,7</b>	<b>6,8</b>	<b>6</b>	<b>4,5</b>	<b>6,7</b>	<b>2,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3</b>	<b>5,5</b>	<b>4,8</b>
<b>M Specialistische zakelijke diensten</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>5,2</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	<b>4,8</b>	<b>3,9</b>	<b>4</b>
69-71 Management- en technisch advies	3,5	3,1	3,2	3,8	3,4	3,7	2,4	2,9	3,6	3	2,8
72 Research	4,2	3,7	2,4	4,6	3,3	3,8	4,1	2,5	3,8	3	3
73-75 Reclame, design, overige diensten	9,6	11,8	9,1	12,3	12,7	11,7	11,1	11,2	11,4	8,6	10,9
<b>N Verhuur en overige zakelijke diensten</b>	<b>19,9</b>	<b>20,7</b>	<b>21,5</b>	<b>23,1</b>	<b>22</b>	<b>20,7</b>	<b>17,8</b>	<b>20,9</b>	<b>20,7</b>	<b>20,6</b>	<b>22,1</b>
<b>O Openbaar bestuur en overheidsdiensten</b>	<b>6,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,3</b>	<b>6,9</b>	<b>6,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,3</b>	<b>5,4</b>	<b>5,1</b>	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>
<b>P Onderwijs</b>	<b>3,4</b>	<b>4,2</b>	<b>3,5</b>	<b>4,6</b>	<b>4</b>	<b>4,5</b>	<b>3,2</b>	<b>2,9</b>	<b>3,8</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>
<b>Q Gezondheids- en welzijnszorg</b>	<b>29</b>	<b>29,1</b>	<b>27,6</b>	<b>29,9</b>	<b>28</b>	<b>28,1</b>	<b>24</b>	<b>25,2</b>	<b>28,4</b>	<b>26,7</b>	<b>26,6</b>
86 Gezondheidszorg	21	20,9	20,1	20,2	18,7	20,3	16,8	18	19,1	17,6	17,1
87-88 Verzorging en welzijn	34,4	35	33,1	36,9	34,9	33,6	29	30,2	34,8	32,8	32,9
<b>R Cultuur, sport en recreatie</b>	<b>21,6</b>	<b>19,5</b>	<b>18,3</b>	<b>19,4</b>	<b>17,3</b>	<b>19,6</b>	<b>14,4</b>	<b>16,8</b>	<b>20,4</b>	<b>19,8</b>	<b>20</b>
<b>S Overige dienstverlening</b>	<b>12,1</b>	<b>13,1</b>	<b>11,4</b>	<b>8,6</b>	<b>11,9</b>	<b>11</b>	<b>10,4</b>	<b>9,7</b>	<b>11,4</b>	<b>11,3</b>	<b>13,6</b>
<b>T Huishoudens</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>20,1</b>	<b>31,6</b>	<b>22,5</b>	<b>29,6</b>
<b>U Extraterritoriale organisaties</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>

Bron: CBS, TNO (2025)

Opmerking: In 2021 en 2020 is deze vraag niet gesteld aan werknemers waarvan het werk op de enquêtedatum stil lag/niet mocht worden uitgevoerd vanwege coronamaatregelen. Het betreft 0,5 procent van alle werknemers in 2021 en 2,5 procent in 2020. Binnen bedrijfstakken, beroepen, leeftijdsklassen en andere kenmerken kan dit percentage hoger of lager uitvallen.

Tabel II.4.2 Emotioneel veeleisend werk\* (aandeel werknemers, %)

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>A-U Alle economische activiteiten</b>	<b>12,1</b>	<b>11,7</b>	<b>12,1</b>	<b>13</b>	<b>12,9</b>	<b>13,3</b>	<b>12,1</b>	<b>13,2</b>	<b>11</b>	<b>11,3</b>	<b>11,5</b>
<b>A Landbouw, bosbouw en visserij</b>	<b>3,1</b>	<b>4,6</b>	<b>3,8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>	<b>6,3</b>	<b>3,4</b>
<b>B Delfstoffenwinning</b>	.	<b>3,9</b>	<b>6,2</b>	<b>9,1</b>	<b>8,3</b>	<b>11,4</b>	<b>7,6</b>	<b>10</b>	<b>3,5</b>	<b>4,7</b>	<b>7,4</b>
<b>C Industrie</b>	<b>6,7</b>	<b>6,8</b>	<b>6,2</b>	<b>7,3</b>	<b>7,6</b>	<b>7,1</b>	<b>7</b>	<b>7,8</b>	<b>5,2</b>	<b>6,2</b>	<b>5,5</b>
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	6,8	5,8	6,7	3,9	7,4	7,5	6,4	8,3	7,2	5,9	7
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	5,8	9	3,4	7,5	8,1	5,3	4,7	8,8	5,1	7,3	2,8
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	5,3	6,5	7,5	7,1	7,5	6,4	3,4	6,2	3,6	4	0,6
19 Aardolie-industrie	9,2	8,9	5,9	6,3	6,1	4,1	4,2	4,2	2,7	4,4	12,6
20 Chemische industrie	6,1	3,8	5,6	5,7	5,7	10,1	6,8	8,9	3,7	5,9	5
21 Farmaceutische industrie	6,1	6,5	6,8	6,8	7,3	6	7,6	8,9	4,2	6,5	5,5
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	5,6	7,9	6,5	7,8	9,2	8,4	8,5	9,7	3,4	5,6	4
24-25 Basismetalaal, metaalprod.-industrie	5,4	5,6	4,8	8,5	6,9	7,1	7,4	6,5	3,8	4,3	2,8
26 Elektrotechnische industrie	4,9	8	3,7	9,8	4,8	7,3	9,4	7,6	5,3	4,7	6,9
27 Elektrische apparatenindustrie	6,5	6,2	5,9	10,8	5,1	6,8	8,7	4,9	5,1	6,2	2,7
28 Machine-industrie	4,4	6,9	6,3	6,5	7,8	6,5	7	7,5	4,9	8,2	7,5
29-30 Transportmiddelen-industrie	7,1	6,7	6,4	10,1	8,5	8,8	9,9	10,6	6,9	4,7	6,2
31-33 Overige industrie en reparatie	9,5	8,3	7	8,2	8,7	6,1	6,6	7,4	6	8,2	6,6
<b>D Energievoorziening</b>	<b>3,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,7</b>	<b>12,1</b>	<b>6,5</b>	<b>8,2</b>	<b>6,4</b>	<b>7,8</b>	<b>3,4</b>	<b>4,8</b>	<b>3,1</b>
35 Energiebedrijven	3,3	5,6	4,7	12,1	6,5	8,2	6,4	7,8	3,4	4,8	3,1
<b>E Waterbedrijven en afvalbeheer</b>	<b>7,1</b>	<b>4,5</b>	<b>7,6</b>	<b>4,9</b>	<b>8,5</b>	<b>8</b>	<b>7,6</b>	<b>5,9</b>	<b>4,8</b>	<b>9,6</b>	<b>2,3</b>
<b>F Bouwnijverheid</b>	<b>5,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,1</b>	<b>6</b>	<b>5,3</b>	<b>5,7</b>	<b>5,4</b>	<b>6,4</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>3,4</b>
<b>G Handel</b>	<b>6,4</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>6,1</b>	<b>6,3</b>	<b>6,4</b>	<b>5,9</b>	<b>7,2</b>	<b>5,6</b>	<b>6,2</b>	<b>5,1</b>
<b>H Vervoer en opslag</b>	<b>7</b>	<b>7,9</b>	<b>7,3</b>	<b>7,8</b>	<b>8,3</b>	<b>10</b>	<b>7,2</b>	<b>10,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,1</b>	<b>6,6</b>
<b>I Horeca</b>	<b>5,5</b>	<b>5,4</b>	<b>6,8</b>	<b>8</b>	<b>7,4</b>	<b>7,6</b>	<b>6,4</b>	<b>8,3</b>	<b>5,1</b>	<b>5,4</b>	<b>7,1</b>
<b>J Informatie en communicatie</b>	<b>8,2</b>	<b>7,6</b>	<b>6</b>	<b>8,7</b>	<b>9,1</b>	<b>8,8</b>	<b>7,9</b>	<b>8,5</b>	<b>5,7</b>	<b>8,7</b>	<b>8,1</b>
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	7,8	9,4	7,5	12,8	9,6	11,3	9,5	7,6	5,2	6,7	7,8
61 Telecommunicatie	10,6	8,3	9,3	10,1	11,7	11,3	10,2	9,3	13,2	12,6	7,4
62-63 IT- en informatiedienstverlening	7,7	7	4,8	7,4	8,5	7,8	7,2	8,5	4,9	8,7	8,2
<b>K Financiële dienstverlening</b>	<b>8,1</b>	<b>7,9</b>	<b>8,9</b>	<b>9,8</b>	<b>8,8</b>	<b>9,3</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>	<b>7,2</b>	<b>5,5</b>	<b>6,1</b>

<b>L Verhuur en handel van onroerend goed</b>	<b>11,8</b>	<b>8,9</b>	<b>9,2</b>	<b>9,3</b>	<b>8,7</b>	<b>8,7</b>	<b>10,4</b>	<b>10</b>	<b>5,1</b>	<b>6,8</b>	<b>5,2</b>
<b>M Specialistische zakelijke diensten</b>	<b>8,6</b>	<b>7,4</b>	<b>8,3</b>	<b>8,4</b>	<b>8,3</b>	<b>9,2</b>	<b>8,7</b>	<b>9,3</b>	<b>5,9</b>	<b>7,1</b>	<b>7,4</b>
69-71 Management- en technisch advies	8,4	7,3	8	8,1	8,1	8,5	8,5	8,7	4,9	6,5	7,2
72 Research	7,2	3,9	3,9	5,9	6,7	10,6	5,7	8,6	6,3	4,2	3,6
73-75 Reclame, design, overige diensten	10,2	9,6	11,7	11,3	9,7	11,9	11,6	12,5	10,4	12	10,9
<b>N Verhuur en overige zakelijke diensten</b>	<b>7,7</b>	<b>8,4</b>	<b>8,7</b>	<b>9,1</b>	<b>10,9</b>	<b>8,5</b>	<b>8</b>	<b>10,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,9</b>	<b>9,3</b>
<b>O Openbaar bestuur en overheidsdiensten</b>	<b>13,1</b>	<b>13,3</b>	<b>15,2</b>	<b>14,1</b>	<b>13,4</b>	<b>15,1</b>	<b>13,1</b>	<b>13</b>	<b>10,1</b>	<b>9,4</b>	<b>11,6</b>
<b>P Onderwijs</b>	<b>23</b>	<b>20,9</b>	<b>21,6</b>	<b>24</b>	<b>23,7</b>	<b>23,7</b>	<b>20,1</b>	<b>20,5</b>	<b>19,4</b>	<b>19,6</b>	<b>20,5</b>
<b>Q Gezondheids- en welzijnzorg</b>	<b>26,7</b>	<b>26,8</b>	<b>28,4</b>	<b>30,3</b>	<b>29</b>	<b>30,7</b>	<b>27,9</b>	<b>28,5</b>	<b>26,7</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
86 Gezondheidszorg	28,2	28	29	30,6	31,1	32,4	28,7	30,3	27,6	27,3	28,1
87-88 Verzorging en welzijn	25,6	25,9	28	30	27,5	29,5	27,4	27,3	26,1	26,7	26,3
<b>R Cultuur, sport en recreatie</b>	<b>8,6</b>	<b>6,7</b>	<b>9,4</b>	<b>8,4</b>	<b>10,2</b>	<b>10,1</b>	<b>7,4</b>	<b>7,9</b>	<b>8,6</b>	<b>9,3</b>	<b>7,6</b>
<b>S Overige dienstverlening</b>	<b>15,3</b>	<b>13,5</b>	<b>14,6</b>	<b>11,9</b>	<b>14,7</b>	<b>14,3</b>	<b>10,9</b>	<b>12</b>	<b>10,6</b>	<b>11</b>	<b>14,1</b>
<b>T Huishoudens</b>	.	.	.	.	.	.	.	<b>19,5</b>	.	.	.
<b>U Extraterritoriale organisaties</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

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

Bron: CBS, TNO (2025)

Opmerking: In 2021 en 2020 is deze vraag niet gesteld aan werknemers waarvan het werk op de enquête datum stil lag/niet mocht worden uitgevoerd vanwege coronamaatregelen. Het betreft 0,5 procent van alle werknemers in 2021 en 2,5 procent in 2020. Binnen bedrijfstakken, beroepen, leeftijdsklassen en andere kenmerken kan dit percentage hoger of lager uitvallen.

**Tabel II.4.3 Percentage werknemers dat kan voldoen aan fysieke werkeisen**

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>A-U Alle economische activiteiten</b>	90,6	89,8	90,8	89,1	89,9	89,7	91,9	90,6	90,9	91,5	91,4
<b>A Landbouw, bosbouw en visserij</b>	89,1	85,4	90	87,3	86,1	85,7	93,7	86,7	89,6	89,9	88,5
<b>B Delfstoffenwinning</b>	.	95,8	94,1	95,6	93,4	93,5	94,1	95,1	94,1	94,6	93
<b>C Industrie</b>	88,3	86,5	88	86,2	86,8	85,8	89,1	87,6	89,3	89,1	89,3
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	86,5	86,6	86,9	86,2	87,1	83,7	88,5	87	88,4	89	86,8
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	86,2	87	89,8	83,8	83,4	86,7	89,9	79,8	87,8	89,7	84,4
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	88,9	86,6	86,2	85	89,2	84,6	88,9	87,9	87,6	82,2	86,9
19 Aardolie-industrie	94,2	94,4	95,3	91,4	93,7	92,5	90,8	96,1	92,2	93,3	90,9
20 Chemische industrie	89,4	87,8	90,3	88,5	92	86,4	92,4	91,5	95,5	91,3	92,7
21 Farmaceutische industrie	93,1	91,8	86,9	92,3	91,7	89,5	93	91,2	91,1	92,4	97,2
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	89,7	86	85,9	87	80,2	82,8	85,2	89,7	86,4	86,1	86,7
24-25 Basismetalaal, metaalprod.-industrie	88,9	85,4	87,9	85,8	86,8	84,7	90,1	85,5	88	90,9	88,1
26 Elektrotechnische industrie	94,7	93,4	93,2	95,4	93,1	93,5	93,6	94,7	93,5	93,1	94,2
27 Elektrische apparatenindustrie	95,2	91	93,3	89,4	91,3	90,9	93,4	91,8	95,3	90,1	94,8
28 Machine-industrie	92,9	91,3	92,8	90	92,8	92,2	92	91,1	93,4	93,3	92,2
29-30 Transportmiddelenindustrie	88,9	90,9	91,3	84	85,5	86,6	88,2	90,6	89,4	90	93,3
31-33 Overige industrie en reparatie	84,2	81,6	84,5	82,6	82,5	83,3	86,1	83,6	85,9	85,6	87,2
<b>D Energievoorziening</b>	95	93,3	93,1	93,2	94,2	94,6	93,6	94,7	94,6	94,1	94,2
35 Energiebedrijven	95	93,3	93,1	93,2	94,2	94,6	93,6	94,7	94,6	94,1	94,2
<b>E Waterbedrijven en afvalbeheer</b>	92,2	82,7	89,6	87,3	88,7	88,1	91,7	88,9	91,2	90,6	91,5
<b>F Bouwnijverheid</b>	88,3	86	87,6	85,5	87,1	85,9	90,5	88,3	89,5	89,5	89,6
<b>G Handel</b>	90,8	89,7	90,5	89	90,1	89,6	91,5	90,1	89,9	90,5	90,1
<b>H Vervoer en opslag</b>	90,9	89,1	89,8	88,3	87,4	87,6	90,6	87,1	88,8	89,6	89,6
<b>I Horeca</b>	88,4	88,2	89,5	87,7	88,8	88,5	91,6	90,1	89,7	89,8	90,5
<b>J Informatie en communicatie</b>	96,9	95,4	97,5	96,4	95,4	96,3	96,6	95,7	95,5	96,9	96,8

58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	96,1	96,8	97,2	94,7	94,1	95,2	94,6	93	95,2	95,9	96,4
61 Telecommunicatie	97,1	96,3	95,8	96,4	94,8	94,5	96,9	95,8	96,1	96,5	96,3
62-63 IT- en informatiedienstverlening	97,1	94,9	97,9	96,9	95,9	96,9	96,9	96,2	95,5	97,1	96,9
<b>K Financiële dienstverlening</b>	<b>95,7</b>	<b>94,5</b>	<b>96,1</b>	<b>94,6</b>	<b>95,2</b>	<b>95,2</b>	<b>95,8</b>	<b>94,9</b>	<b>96,1</b>	<b>96,6</b>	<b>96,1</b>
<b>L Verhuur en handel van onroerend goed</b>	<b>94,2</b>	<b>93,8</b>	<b>96,6</b>	<b>91,2</b>	<b>93,9</b>	<b>94,6</b>	<b>95,6</b>	<b>95,2</b>	<b>97</b>	<b>94,3</b>	<b>95,5</b>
<b>M Specialistische zakelijke diensten</b>	<b>94,9</b>	<b>94,9</b>	<b>95,5</b>	<b>94,4</b>	<b>94,9</b>	<b>94,9</b>	<b>95,1</b>	<b>95,1</b>	<b>95,8</b>	<b>95,5</b>	<b>96</b>
69-71 Management- en technisch advies	95,2	94,8	95,6	94,5	95,6	95,4	95	95,2	96,1	95,5	96,4
72 Research	96,2	93,8	95,4	97,7	93,8	94,3	93,9	92,4	95,8	96,4	97,2
73-75 Reclame, design, overige diensten	92,6	95,7	95,2	92,6	91,6	93,2	96	96,1	94,5	95	93,3
<b>N Verhuur en overige zakelijke diensten</b>	<b>89,3</b>	<b>88,9</b>	<b>88,3</b>	<b>86,7</b>	<b>87,5</b>	<b>87,7</b>	<b>90</b>	<b>88,4</b>	<b>88,8</b>	<b>89,7</b>	<b>89,5</b>
<b>O Openbaar bestuur en overheidsdiensten</b>	<b>94,1</b>	<b>92,5</b>	<b>93,1</b>	<b>91,9</b>	<b>93,5</b>	<b>91,8</b>	<b>94,6</b>	<b>94,1</b>	<b>94,3</b>	<b>95</b>	<b>94,7</b>
<b>P Onderwijs</b>	<b>92,5</b>	<b>91,4</b>	<b>93,6</b>	<b>92,1</b>	<b>92,5</b>	<b>92,7</b>	<b>94,1</b>	<b>93,6</b>	<b>94,4</b>	<b>94,6</b>	<b>93,9</b>
<b>Q Gezondheids- en welzijnzorg</b>	<b>87</b>	<b>88,2</b>	<b>88,2</b>	<b>85,7</b>	<b>87,4</b>	<b>88,2</b>	<b>89,9</b>	<b>88,6</b>	<b>87,8</b>	<b>89,6</b>	<b>89,1</b>
86 Gezondheidszorg	89,7	90,3	90	89,9	90,7	91,4	93	91,5	91	93,1	93,1
87-88 Verzorging en welzijn	85,1	86,7	86,8	82,7	85	85,9	87,8	86,5	85,5	87,2	86,5
<b>R Cultuur, sport en recreatie</b>	<b>89,6</b>	<b>92,7</b>	<b>93,5</b>	<b>92,3</b>	<b>91,2</b>	<b>91,3</b>	<b>93,1</b>	<b>92</b>	<b>90,8</b>	<b>92,6</b>	<b>92,4</b>
<b>S Overige dienstverlening</b>	<b>93</b>	<b>91,1</b>	<b>93,5</b>	<b>92,9</b>	<b>92,7</b>	<b>90,7</b>	<b>93,2</b>	<b>92,4</b>	<b>91,1</b>	<b>91,9</b>	<b>90,9</b>
<b>T Huishoudens</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>87</b>	<b>88,5</b>	<b>79,9</b>	<b>87,3</b>
<b>U Extraterritoriale organisaties</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>

\* Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën "Helemaal niet mee eens", "Niet mee eens", "Mee eens" en "Helemaal mee eens". In de tabel is de score voor "Mee eens" en "Helemaal mee eens" samengevoegd.

Bron: CBS, TNO (2025).

**Tabel II.4.4 Percentage werknemers dat kan voldoen aan psychische eisen\***

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A-U Alle economische activiteiten	90,4	90,7	91,2	89,3	90,2	89,9	92	90,4	89,3	89,9	89,9
A Landbouw, bosbouw en visserij	92,6	91,5	91,6	91,4	90,4	90	94,1	90,5	92,7	91	91,3
B Delfstoffenwinning	.	95,4	95,2	90,5	92	93,4	92,7	95,7	89,6	95,8	91,7
C Industrie	89,5	89,2	90,1	88,4	88,6	88,4	90,7	88,2	88,9	89,7	89
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	90	91,2	88,4	89,8	90,4	88,5	91	87,9	88,3	90,6	88,7
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	91,1	85,7	91	85,4	86,4	88,4	91,2	82,3	91,2	92,7	88
16-18 Hout-, papier-, grafische industr.	92,8	89,9	90,6	87,4	88,5	90,4	92,9	91,9	90,8	87,6	88,3
19 Aardolie-industrie	94,7	94,1	93,3	92,8	90,6	94,8	93,5	92,3	83,7	92,9	90
20 Chemische industrie	92,8	93,3	90,1	89,6	94	85,2	94,4	90,8	90,6	90,7	87,8
21 Farmaceutische industrie	90,5	94,1	90,4	88,5	91,1	91,7	92,9	89,4	89,6	87,6	88,2
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustr	92,1	89,8	93,1	89,2	85,6	87,9	89,8	90,9	88,6	90	89,9
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	91	88,9	93,3	89,3	89,7	89,4	92,6	89,9	91,4	90,9	90,5
26 Elektrotechnische industrie	92,5	91,5	90,5	90,7	90,5	91,1	93,5	93	88	87,1	89,3
27 Elektrische apparatenindustrie	93,3	92,8	93,3	91,6	91,8	90,9	92,1	91,4	89	90,2	90,8
28 Machine-industrie	92,6	90,3	92,7	93,7	92,9	91,4	91	88,7	91,8	90,6	89,1
29-30 Transportmiddelenindustrie	89,5	91,6	92,4	84,9	86,1	90,1	87,6	86,2	88	91,3	90,9
31-33 Overige industrie en reparatie	83,1	84,5	86,1	84,4	84,1	84,9	87,5	84,4	85	87,4	87,8
D Energievoorziening	90,2	91,9	94,4	86,3	95,1	94,2	93,7	92,7	90,1	91,1	95,2
35 Energiebedrijven	90,2	91,9	94,4	86,3	95,1	94,2	93,7	92,7	90,1	91,1	95,2
<b>E Waterbedrijven en afvalbeheer</b>	<b>87,8</b>	<b>91</b>	<b>90,3</b>	<b>88</b>	<b>88,8</b>	<b>86,3</b>	<b>94,9</b>	<b>93</b>	<b>90</b>	<b>89,4</b>	<b>88,8</b>
<b>F Bouwnijverheid</b>	<b>91,1</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>89,1</b>	<b>90,3</b>	<b>90,1</b>	<b>92,5</b>	<b>90,8</b>	<b>91,6</b>	<b>90</b>	<b>91,3</b>
<b>G Handel</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92,5</b>	<b>90,7</b>	<b>91,9</b>	<b>91,2</b>	<b>92,7</b>	<b>91,2</b>	<b>90,4</b>	<b>90,3</b>	<b>90,7</b>
<b>H Vervoer en opslag</b>	<b>92,2</b>	<b>91,8</b>	<b>92,2</b>	<b>90,9</b>	<b>90,9</b>	<b>90,1</b>	<b>92,7</b>	<b>89,6</b>	<b>89,6</b>	<b>92,3</b>	<b>90,8</b>
<b>I Horeca</b>	<b>91</b>	<b>92,2</b>	<b>93,6</b>	<b>90,6</b>	<b>91,6</b>	<b>90,3</b>	<b>93,6</b>	<b>91</b>	<b>90,3</b>	<b>90,8</b>	<b>92,3</b>
<b>J Informatie en communicatie</b>	<b>93,6</b>	<b>92,1</b>	<b>93,8</b>	<b>92,5</b>	<b>92,2</b>	<b>93,1</b>	<b>94,1</b>	<b>92</b>	<b>89,9</b>	<b>90,3</b>	<b>91,7</b>

58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	94,2	89,2	92,7	90,7	91	93	94,5	89,9	86,9	88,2	92,7
61 Telecommunicatie	92,5	90,8	93,9	94	91,5	89,6	95,6	91,2	90,3	92,6	90,9
62-63 IT- en informatiedienstverlening	93,7	93,1	94,1	92,7	92,6	93,7	93,7	92,5	90,5	90,4	91,6
<b>K Financiële dienstverlening</b>	<b>91,1</b>	<b>91,9</b>	<b>92,6</b>	<b>90,1</b>	<b>91,7</b>	<b>92,4</b>	<b>94,2</b>	<b>93,2</b>	<b>91,2</b>	<b>92,5</b>	<b>93,1</b>
<b>L Verhuur en handel van onroerend goed</b>	<b>90,3</b>	<b>90,9</b>	<b>94,3</b>	<b>88,7</b>	<b>91,3</b>	<b>90,7</b>	<b>95,4</b>	<b>92,5</b>	<b>92</b>	<b>91,4</b>	<b>91</b>
<b>M Specialistische zakelijke diensten</b>	<b>90,8</b>	<b>92,6</b>	<b>92,7</b>	<b>91,9</b>	<b>91,9</b>	<b>91</b>	<b>92,2</b>	<b>91,5</b>	<b>91</b>	<b>90,1</b>	<b>90,9</b>
69-71 Management- en technisch advies	90,5	92,9	92,9	92	92,2	91,3	92,5	91,5	91,4	90,6	91
72 Research	95,5	91,5	92,3	94,8	92,3	88,4	91,4	88,9	89,8	87,7	92
73-75 Reclame, design, overige diensten	89,9	92,1	91,9	89,8	90,1	90,7	90,7	92,7	89,8	89,5	90
<b>N Verhuur en overige zakelijke diensten</b>	<b>90,2</b>	<b>90</b>	<b>90,8</b>	<b>88,3</b>	<b>88,8</b>	<b>89,7</b>	<b>90,9</b>	<b>89,4</b>	<b>87,7</b>	<b>88,9</b>	<b>88,6</b>
<b>O Openbaar bestuur en overheidsdiensten</b>	<b>91</b>	<b>92,4</b>	<b>91,1</b>	<b>90,5</b>	<b>92,6</b>	<b>90,3</b>	<b>93,1</b>	<b>92,4</b>	<b>90,4</b>	<b>91,7</b>	<b>90,7</b>
<b>P Onderwijs</b>	<b>85,4</b>	<b>87,3</b>	<b>87,7</b>	<b>85,2</b>	<b>86,5</b>	<b>86,9</b>	<b>89,1</b>	<b>88,5</b>	<b>86,4</b>	<b>85,8</b>	<b>86,3</b>
<b>Q Gezondheids- en welzijnzorg</b>	<b>89,5</b>	<b>88,9</b>	<b>89,5</b>	<b>87,1</b>	<b>88,4</b>	<b>88,7</b>	<b>90,6</b>	<b>89,5</b>	<b>87,1</b>	<b>89,3</b>	<b>88</b>
86 Gezondheidszorg	90,6	89,9	91	89,1	90,2	90,6	91,5	90,7	88,6	90,9	89,6
87-88 Verzorging en welzijn	88,7	88,2	88,5	85,7	87,1	87,4	90	88,7	86	88,3	86,9
<b>R Cultuur, sport en recreatie</b>	<b>90</b>	<b>93,2</b>	<b>91,9</b>	<b>90,8</b>	<b>91,7</b>	<b>92,1</b>	<b>96,3</b>	<b>90,1</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>92,5</b>
<b>S Overige dienstverlening</b>	<b>90,9</b>	<b>91,9</b>	<b>92,8</b>	<b>91,2</b>	<b>91,6</b>	<b>90,6</b>	<b>91,8</b>	<b>90</b>	<b>89,7</b>	<b>88,2</b>	<b>89,5</b>
<b>T Huishoudens</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>90,2</b>	<b>88,4</b>	<b>84,9</b>	<b>88,9</b>
<b>U Extraterritoriale organisaties</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>

\* Bij de oorspronkelijke vraagstelling kon men kiezen uit de antwoordcategorieën "Helemaal niet mee eens", "Niet mee eens", "Mee eens" en "Helemaal mee eens". In de tabel is de score voor "Mee eens" en "Helemaal mee eens" samengevoegd.

Bron: CBS, TNO (2025); NEA (2025).

**Tabel II.4.5 Gemiddelde leeftijd willen doorwerken werknemers**

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>A-U Alle economische activiteiten</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>62,8</b>	<b>62,6</b>	<b>62,6</b>	<b>62,7</b>	<b>62,7</b>	<b>62,3</b>	<b>63</b>	<b>62,9</b>	<b>62,9</b>
<b>A Landbouw, bosbouw en visserij</b>	<b>61,9</b>	<b>63</b>	<b>61,7</b>	<b>61,6</b>	<b>62</b>	<b>60,7</b>	<b>61,2</b>	<b>62,1</b>	<b>63,6</b>	<b>62,5</b>	<b>62,9</b>
<b>B Delfstoffenwinning</b>	<b>.</b>	<b>63,3</b>	<b>63</b>	<b>62,4</b>	<b>61,8</b>	<b>63,7</b>	<b>64,2</b>	<b>63,3</b>	<b>63,7</b>	<b>62,7</b>	<b>63,7</b>
<b>C Industrie</b>	<b>63,3</b>	<b>63,5</b>	<b>63,3</b>	<b>63,2</b>	<b>63,3</b>	<b>63,3</b>	<b>63,6</b>	<b>63,2</b>	<b>63,5</b>	<b>63,8</b>	<b>63,6</b>
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	62,6	63	62,4	62,1	62,6	62,2	63,3	62,3	62,2	63,4	63,1
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	62,1	63,5	63,6	64,6	63,3	64,7	63,4	61,6	64,5	64,9	63
16-18 Hout-, papier-, grafische industr.	63,4	63,5	63,5	64	63,3	63,9	63,5	63,4	64,5	63,6	64,4
19 Aardolie-industrie	62,4	61,8	62,6	63	61,1	62,4	62,7	63,2	58,9	62,6	60,5
20 Chemische industrie	62,9	64,2	64	63,1	63,3	63,1	62,6	62,7	63,6	64	63,5
21 Farmaceutische industrie	63,4	63,3	63	63,4	63	62,7	62,5	63,1	63,3	62,5	63,4
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	63,4	63,5	63,9	63,3	63,3	63,8	64,3	63,4	63,6	64,4	64,8
24-25 Basismetale, metaalprod.-industrie	63,4	63,4	63	63,2	63,2	63,7	63	63,1	63,7	64,1	64
26 Elektrotechnische industrie	64,4	64	62,7	63,7	63,3	64,2	63,6	62,9	63,1	62,8	63,8
27 Elektrische apparatenindustrie	63,7	63,5	63	63,9	64,6	64,2	63,3	63,5	64,2	63,6	63,4
28 Machine-industrie	63,5	63,5	63,2	63,3	62,9	63,5	64,3	63,7	63,1	63,7	62,6
29-30 Transportmiddelenindustrie	63,2	63,7	63,4	62,8	63,3	63,3	63,8	63,3	63,7	63,7	63,5
31-33 Overige industrie en reparatie	63,8	63,6	63,9	63,4	64,1	62,9	64,1	63,8	64,5	64,1	64,2
<b>D Energievoorziening</b>	<b>64,1</b>	<b>64,1</b>	<b>62,5</b>	<b>63,2</b>	<b>64,2</b>	<b>62,6</b>	<b>63,1</b>	<b>62</b>	<b>63,3</b>	<b>63</b>	<b>62,5</b>
35 Energiebedrijven	64,1	64,1	62,5	63,2	64,2	62,6	63,1	62	63,3	63	62,5
<b>E Waterbedrijven en afvalbeheer</b>	<b>62,9</b>	<b>63,6</b>	<b>63,9</b>	<b>63,5</b>	<b>63,7</b>	<b>64,3</b>	<b>63,8</b>	<b>62,7</b>	<b>63,8</b>	<b>63,9</b>	<b>64,3</b>
<b>F Bouwnijverheid</b>	<b>63</b>	<b>63,2</b>	<b>62,8</b>	<b>62,9</b>	<b>62,9</b>	<b>63,2</b>	<b>63,6</b>	<b>63,3</b>	<b>63,4</b>	<b>63,5</b>	<b>63,5</b>
<b>G Handel</b>	<b>61,2</b>	<b>60,9</b>	<b>60,9</b>	<b>60,1</b>	<b>60,6</b>	<b>60,6</b>	<b>59,8</b>	<b>59,7</b>	<b>61,2</b>	<b>60,6</b>	<b>60,7</b>
<b>H Vervoer en opslag</b>	<b>64</b>	<b>63,9</b>	<b>63,9</b>	<b>63,6</b>	<b>63,5</b>	<b>63,6</b>	<b>63,7</b>	<b>63,3</b>	<b>63,7</b>	<b>63,7</b>	<b>63,8</b>
<b>I Horeca</b>	<b>59</b>	<b>58,7</b>	<b>59,1</b>	<b>56</b>	<b>57,9</b>	<b>58,1</b>	<b>57,2</b>	<b>57,2</b>	<b>58,1</b>	<b>57,2</b>	<b>57,1</b>
<b>J Informatie en communicatie</b>	<b>63,7</b>	<b>63,9</b>	<b>63,5</b>	<b>63,6</b>	<b>63,1</b>	<b>62,7</b>	<b>62,8</b>	<b>62,2</b>	<b>62,4</b>	<b>62,6</b>	<b>62,6</b>
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	63,5	63,8	64,4	63,5	63,6	63,8	62,9	63,9	63,7	63,1	64,1
61 Telecommunicatie	62,8	63,9	63,2	63,3	63,2	63,3	62,9	61,7	62,4	62,9	63,1
62-63 IT- en informatiedienstverlening	64	63,8	63,3	63,7	63	62,3	62,7	61,9	62,1	62,4	62,3
<b>K Financiële dienstverlening</b>	<b>64,1</b>	<b>63,6</b>	<b>63,9</b>	<b>63,4</b>	<b>63,7</b>	<b>63,4</b>	<b>63,7</b>	<b>63,1</b>	<b>63,1</b>	<b>63,6</b>	<b>63,3</b>

<b>L Verhuur en handel van onroerend goed</b>	<b>64,2</b>	<b>63,5</b>	<b>63,3</b>	<b>63,8</b>	<b>63,3</b>	<b>63,4</b>	<b>63,9</b>	<b>63,1</b>	<b>63,1</b>	<b>63,1</b>	<b>63,7</b>
<b>M Specialistische zakelijke diensten</b>	<b>63,7</b>	<b>63,8</b>	<b>63,6</b>	<b>63,6</b>	<b>63,6</b>	<b>63,7</b>	<b>63,3</b>	<b>63</b>	<b>63,4</b>	<b>63,1</b>	<b>63,3</b>
69-71 Management- en technisch advies	63,8	63,8	63,6	63,7	63,6	63,9	63,2	63,2	63,5	63,4	63,6
72 Research	63,7	65	63,6	64,3	63,8	64,6	63,3	63,2	63,6	63,2	63,7
73-75 Reclame, design, overige diensten	63,1	63,3	63,1	62,2	63,3	62,3	63,7	61,4	62,7	60,7	61,8
<b>N Verhuur en overige zakelijke diensten</b>	<b>62,9</b>	<b>62,8</b>	<b>62,3</b>	<b>62,3</b>	<b>61,4</b>	<b>62,1</b>	<b>62,3</b>	<b>61,2</b>	<b>62,2</b>	<b>62,1</b>	<b>61,9</b>
<b>O Openbaar bestuur en overheidsdiensten</b>	<b>63,8</b>	<b>63,6</b>	<b>63,7</b>	<b>63,7</b>	<b>63,5</b>	<b>63,6</b>	<b>64</b>	<b>63,5</b>	<b>64,1</b>	<b>64,1</b>	<b>63,8</b>
<b>P Onderwijs</b>	<b>64,4</b>	<b>64,3</b>	<b>64</b>	<b>64,3</b>	<b>64,2</b>	<b>64,3</b>	<b>64,5</b>	<b>64,1</b>	<b>64,4</b>	<b>64,5</b>	<b>64,6</b>
<b>Q Gezondheids- en welzijnszorg</b>	<b>63,8</b>	<b>63,9</b>	<b>63,5</b>	<b>63,6</b>	<b>63,6</b>	<b>63,7</b>	<b>63,9</b>	<b>63,6</b>	<b>64,2</b>	<b>64,2</b>	<b>64,2</b>
86 Gezondheidszorg	63,8	63,9	63,7	63,8	63,9	63,7	64	63,7	64	64,2	64,6
87-88 Verzorging en welzijn	63,8	63,9	63,3	63,4	63,3	63,7	63,9	63,6	64,3	64,2	64
<b>R Cultuur, sport en recreatie</b>	<b>64,2</b>	<b>62,9</b>	<b>63,3</b>	<b>62,3</b>	<b>63,1</b>	<b>61,9</b>	<b>62,9</b>	<b>64,2</b>	<b>62,5</b>	<b>62,2</b>	<b>63</b>
<b>S Overige dienstverlening</b>	<b>63,9</b>	<b>64,3</b>	<b>64</b>	<b>63,6</b>	<b>63,4</b>	<b>63,9</b>	<b>64,5</b>	<b>64,5</b>	<b>64,1</b>	<b>63,7</b>	<b>63,7</b>
T Huishoudens	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
U Extraterritoriale organisaties	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Bron: CBS, TNO (2025)

**Tabel II.4.6 Gemiddelde leeftijd waarop werknemers denken in staat te zijn door te werken**

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>A-U Alle economische activiteiten</b>	62,6	62,7	62,5	62,3	62,4	62,7	63,3	63	62,6	62,8	62,8
<b>A Landbouw, bosbouw en visserij</b>	59,2	61	60,3	61,8	60,7	61,8	61,6	62,2	61,5	63,1	62
<b>B Delfstoffenwinning</b>	.	63,3	64,2	64,1	63,7	64,1	64,7	65,2	65,3	66	65,4
<b>C Industrie</b>	63,1	63,3	62,8	62,5	63	63,3	63,9	63,8	63,5	64,1	63,7
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	62	62,1	61,7	61,6	62,2	62,8	62,9	62,6	62	63,1	62,4
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	62,1	62,6	61,4	63	63,2	63,5	62,8	64	63,2	63,6	62,6
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie.	63	64,2	62,9	62,8	63,2	63,2	64,2	63,6	64,5	63,2	64,9
19 Aardolie-industrie	62,9	63,2	64,1	63,5	62,9	63,5	64,8	64,2	60,6	64,4	62,8
20 Chemische industrie	63,8	64,5	63,6	62,6	63,5	62,9	64,9	64,2	64,3	64,1	63,7
21 Farmaceutische industrie	63,6	63,3	63,5	63	63,9	63,9	64,1	64,9	62,6	63,6	65
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	62,8	62,5	63,2	62,2	63,2	62,8	63,8	64,2	63,9	64,9	64,2
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	63,1	62,9	63,2	62,7	62,1	63,7	63,3	64,6	63,9	64,5	63,7
26 Elektrotechnische industrie	65,4	65,6	62,8	66	65,3	64,9	65,5	65,5	64,6	65,3	65,6
27 Elektrische apparatenindustrie	63,9	63,9	65,4	64,8	65,3	64,2	66	63,4	63,3	63,7	63,7
28 Machine-industrie	63,6	64,2	63,3	63,7	63,3	64,1	64,6	64,2	63,2	64,9	64,1
29-30 Transportmiddelen-industrie	63,5	63,5	62,8	63,9	62,7	63,1	63,4	65,5	63,8	63,9	63,7
31-33 Overige industrie en reparatie	63	63,4	62,6	61,1	63	62,8	63,9	62,8	63,9	64,2	63,7
<b>D Energievoorziening</b>	.	64,2	64	62,9	65,4	64,8	64,6	64,9	65,3	64,9	64,6
35 Energiebedrijven	.	64,2	64	62,9	65,4	64,8	64,6	64,9	65,3	64,9	64,6
<b>E Waterbedrijven en afvalbeheer</b>	62,1	63	62,7	62,8	63	63,2	64,1	64	64	64,8	64,7
<b>F Bouwnijverheid</b>	62	62,1	62,3	62,1	62,4	62,3	63,4	63,5	63,2	63,5	63,4
<b>G Handel</b>	61,2	61,2	61	60,8	61,1	61,2	61,2	60,7	60,3	60,5	60,8
<b>H Vervoer en opslag</b>	63,6	63,3	63,2	63,6	63,1	63,3	64,6	63,5	63	63,6	63,6
<b>I Horeca</b>	56,5	56,5	56,4	55,3	56,2	56	57,2	55,4	53,8	54,5	54,2
<b>J Informatie en communicatie</b>	64,7	64,9	64,5	64,6	64,4	64,8	64,8	64,4	63,2	64,1	64,4
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	64,9	65	64,6	64,1	63,6	65	65,1	65,6	63	64,2	63,9
61 Telecommunicatie	63,3	63,4	63,3	63,7	64,2	63,6	64,7	62,7	65	62,7	65
62-63 IT- en informatiedienstverlening	65	65,1	64,8	64,9	64,7	64,9	64,7	64,5	63	64,3	64,4
<b>K Financiële dienstverlening</b>	65	64,8	65,1	64,9	65,2	65,5	65,9	66,1	65,3	65,8	65,2
<b>L Verhuur en handel van onroerend goed</b>	64,4	64,5	64,6	65	64	65,8	65,9	65,5	65,1	65,1	65,2

<b>M Specialistische zakelijke diensten</b>	<b>65,5</b>	<b>65,1</b>	<b>64,7</b>	<b>64,8</b>	<b>65,2</b>	<b>65,4</b>	<b>65,6</b>	<b>65,3</b>	<b>65,2</b>	<b>64,6</b>	<b>65,1</b>
69-71 Management- en technisch advies	65,7	65,2	65,1	64,9	65,4	65,6	66,1	65,8	65,4	65	65,5
72 Research	65,9	65,4	66	65,4	65,3	65	65,8	64,9	64,2	65,1	64,7
73-75 Reclame, design, overige diensten	64,3	64,1	62,1	64,1	63,7	64,6	62,8	63	64,5	62,1	62,9
<b>N Verhuur en overige zakelijke diensten</b>	<b>61,8</b>	<b>61,5</b>	<b>61,4</b>	<b>61</b>	<b>60,8</b>	<b>61,2</b>	<b>62,6</b>	<b>61,7</b>	<b>61,5</b>	<b>61,4</b>	<b>60,7</b>
<b>O-U Niet-commerciële dienstverlening</b>	<b>62,8</b>	<b>63,1</b>	<b>62,9</b>	<b>62,7</b>	<b>62,7</b>	<b>62,9</b>	<b>63,7</b>	<b>63,6</b>	<b>63,2</b>	<b>63,4</b>	<b>63,4</b>
<b>O Openbaar bestuur en overheidsdiensten</b>	<b>64,1</b>	<b>63,9</b>	<b>64</b>	<b>63,8</b>	<b>64,2</b>	<b>64,3</b>	<b>65</b>	<b>64,9</b>	<b>64,7</b>	<b>64,8</b>	<b>64,6</b>
<b>P Onderwijs</b>	<b>63,9</b>	<b>63,9</b>	<b>63,6</b>	<b>63,5</b>	<b>63,7</b>	<b>63,8</b>	<b>64,6</b>	<b>64,4</b>	<b>63,9</b>	<b>64,3</b>	<b>64,3</b>
<b>Q Gezondheids- en welzijnszorg</b>	<b>61,7</b>	<b>62,3</b>	<b>62</b>	<b>61,7</b>	<b>61,7</b>	<b>62,1</b>	<b>62,6</b>	<b>62,6</b>	<b>62,3</b>	<b>62,6</b>	<b>62,5</b>
86 Gezondheidszorg	62,7	63,3	62,8	62,6	62,5	63,1	63,6	63,4	63	63,4	63,5
87-88 Verzorging en welzijn	61	61,5	61,3	61	60,9	61,4	61,9	61,9	61,7	62	61,8
<b>R Cultuur, sport en recreatie</b>	<b>61,8</b>	<b>62,6</b>	<b>61,7</b>	<b>62,2</b>	<b>61,9</b>	<b>60,7</b>	<b>63,5</b>	<b>63,8</b>	<b>60,6</b>	<b>61,5</b>	<b>62</b>
<b>S Overige dienstverlening</b>	<b>63,4</b>	<b>63,6</b>	<b>63</b>	<b>63,7</b>	<b>62,9</b>	<b>63,5</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>63,8</b>	<b>63,1</b>	<b>63,3</b>
<b>T Huishoudens</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>
<b>U Extraterritoriale organisaties</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>

Bron: CBS, TNO (2025)

**Tabel II.4.7** Indicatoren voor loopbaanbeleid, mobiliteit en scholing in cao's (percentage werknemers met een afspraak hierover in een cao)

Aspect in cao	2016	2017	2018	2020	2022
<i>Loopbaanbeleid</i>					
Functioneringsgesprekken	62	51	55	58	58
Loopbaaninstrumenten	43	48	53	58	54
Waarvan:					
- Loopbaangesprekken			35	40	40
- Loopbaantraject			3	12	10
- Loopbaanscan			20	20	16
Inzetbaarheidsscan	7	8	9	9	12
<i>Mobiliteit</i>					
Stimulering interne mobiliteit	20	26	24	27	30
Waarvan:					
- functieverbreiding	2	1	1	1	1
- taakrotatie	2	3	3	3	3
- interne stage	7	7	5	6	2
- functiewisseling	5	3	6	5	4
- vacaturebank	6	6	2	4	5
- mobiliteitscentrum	11	11	7	3	3
Stimulering externe mobiliteit	15	21	19	21	25
<i>Scholing</i>					
Plicht tot scholing	43	50	67	63	67
Recht op scholing	33	44	27	33	33
Gelegenheid tot scholing			37	30	30
Overige scholing			19	19	19
EVC	46	34	30	28	29
Informeel leren			16	16	16
<i>Vergoeding scholingskosten</i>					
Functiegerichte scholing			31	32	33
Functiegerichte en brede scholing			23	35	35
Individueel ontwikkelbudget	37	24	27	28	27
Gemiddeld individueel ontwikkelbudget		€530	€450	€500	€450

Bron: *Leren en Ontwikkelen in cao's 2022*, Ministerie van SZW, uitgave 2023.

## II.5 HOOFDSTUK 5 – ONDERDEEL DI (BEREIK)

## II.6 HOOFDSTUK 6 – ONDERDEEL DI (EFFECTIVITEIT)

## II.7 HOOFDSTUK 7 – ONDERDEEL RVU (BEREIK)

**Tabel II.7.1 Achtergrondkenmerken deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
<b>Geslacht</b>		
Man	82%	73%
Vrouw	18%	27%
<b>Type huishouden</b>		
Eenpersoonshuishouden	13%	16%
Eenoudergezin	2%	3%
Paar zonder kinderen of andere inwonenden	65%	61%
Meerpersoonshuishouden (kinderen of andere inwonenden)	20%	21%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

Opmerking: De kenmerken van de RVU-deelnemers zijn gemeten in de maand dat de RVU aanving, of in december 2022 al de RVU na deze maand aanving. Voor de niet-deelnemers zijn de kenmerken drie jaar voor hun AOW-leeftijd gemeten.

**Tabel II.7.2 Inkomens- en vermogenspositie deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
<b>Huishoudinkomen<sup>a)</sup></b>		
< € 25.000	8%	13%
€ 25.000 - € 35.000	33%	31%
€ 35.000 - € 50.000	46%	38%
> € 50.000	13%	17%
Geen (bekend) inkomen	1%	1%
Gemiddelde	€ 38.479	€ 40.643
Mediaan	€ 37.247	€ 37.043
<b>Vermogen<sup>b)</sup></b>		
Percentiel 0-24	6%	10%
Percentiel 25-49	16%	18%
Percentiel 50-74	37%	33%
Percentiel 75-100	41%	39%
Gemiddelde	€ 300.357	€ 349.136
Mediaan	€ 264.354	€ 225.499
<b>Wel of geen koopwoning</b>		
Geen koopwoning	18%	24%
Wel een koopwoning	82%	76%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

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

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

**Tabel II.7.3 Over- ('+') en ondervertegenwoordiging ('-') van deelnemers t.o.v. niet-deelnemers in verschillende sectoren**

Kenmerk	Categorie	Totaal	Politie	Transport en Logistiek	Zorg	Schoonmaak	Bouw	Industrie	Voertuigen-techniek
Geslacht	Man	+	+	+	-		+	+	+
Opleidingsniveau	Lager	+	-		-				-
	Havo,vwo,mbo	+	+	+	+		+	+	+
	Hoger opgeleid	-		-	-	-	-	-	-
Samenstelling huishouden	Samenwonend	+	+	+	+		+		+
Arbeidsduur	Voltijd	+		+	-	+	+	-	
Uurloon	<€15	-	-	-	-	+	-	-	-
	€15-€20	+	-	+	-		-	+	+
	€20-€25	+	-		+	-	+	+	+
	€25-€30	+	+	-	+	-		-	
	>€30	-		+	-	-	-	-	-
Grootteklasse bedrijf	2-50	+			-	-	-	-	-
	50-249	+		+	-		+		+
	250-2000	-	+		-	+		+	+
	>2000	+	-	-	+		+	+	
Inkomen huishouden	<€25.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	€25.000 €50.000	+	-	+	+	+	+	+	+
	>€50.000	-	+	-			-	-	-
Vermogen	<mediaan vermogen	-	-	-	-		-	-	-
	>=mediaan vermogen	+	+	+	+		+	+	+
Koophuis	Ja	+	+	+	+		+	+	+
Ziektekosten	<€1.000	-		-	+		+		+
	€1.000-€5.000	+		+				+	
	>€5.000	-	-				-	-	

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

Toelichting: Een oververtegenwoordiging van deelnemers t.o.v. niet-deelnemers in dezelfde sector is aangeduid met een '+', een ondervertegenwoordiging met een '-' en geen significant verschil met een lege cel.

**Tabel II.7.4 De baankenmerken van RVU-deelnemers en niet-deelnemers, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
<b>Uurloon categorieën</b>		
< € 15	11%	18%
€ 15 - € 20	33%	27%
€ 20 - € 25	29%	25%
€ 25 - € 30	17%	14%
> € 30	6%	15%
Gemiddelde	€22,61	€22,62
Mediaan	€20,50	€20,15
<b>Deeltijd werken</b>		
>=0.9 (Voltijd)	65%	61%
<0.9 (Deeltijd)	34%	38%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

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

**Tabel II.7.5 Verdeling RVU-deelnemers en niet-deelnemers naar grootteklasse bedrijven, gewogen naar omvang sector**

Kenmerk	RVU-deelnemers	Niet-deelnemers uit vergelijkbare sectoren, in dezelfde leeftijdscategorie
<b>Grootteklasse bedrijf</b>		
<50	22%	26%
50-250	23%	19%
250-2.000	25%	23%
>2.000	30%	32%

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

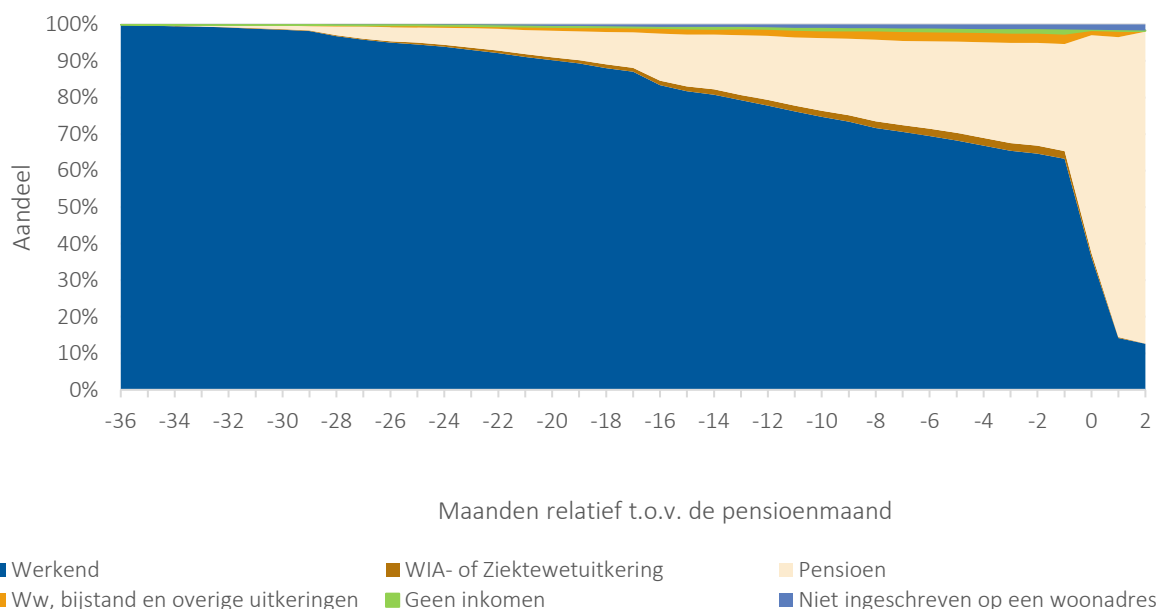
**Tabel II.7.6 Arbeidsomstandigheden en zelf-gerapporteerde inschatting gezondheid**

	Bouw en infra	Mobiliteitsbranche	Politie	Metalektro	Transport & stadsvervoer	Zorg	Schoonmaak	Totaal
<b>Arbeidsomstandigheden (% vaak / altijd)</b>								
Emotioneel veeleisend	15%	34%	60%	23%	28%	55%	30%	27%
Fysiek zwaar werk (kracht, tillen, houding)	72%	36%	26%	45%	56%	68%	66%	58%
Gevaarlijk werk doen	11%	5%	40%	9%	13%	10%	2%	12%
Onregelmatige diensten	5%	14%	67%	26%	61%	77%	32%	32%
N	805	362	123	255	714	149	87	2.635
<b>Eigen inschatting gezondheid (% goed en zeer goed)</b>								
Respondenten RVU- enquête	62%	72%	77%	68%	67%	76%	62%	67%
Respondenten DI- enquête (55-64 jaar)	68%	71%	78%	.	65%	75%	nvt	73%
Respondenten NEA- enquête (55-64 jaar)								74%

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023 en 2024); Enquête deelnemers DI (2023 en 2024); NEA (2023), Resultaten in vogelvlucht. Opmerking: Bij de oorspronkelijk vraagstelling over arbeidsomstandigheden kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “nooit”, “soms”, “vaak” en “altijd”. In de tabel is de score voor “vaak” en “altijd” samengevoegd. Bij de vraagstelling over de eigen gezondheid kon men kiezen uit de antwoordcategorieën “zeer slecht”, “slecht”, “gaat wel”, “goed”, “zeer goed”.

## II.8 HOOFDSTUK 8 - EFFECTEN EERDER UITTREDEN

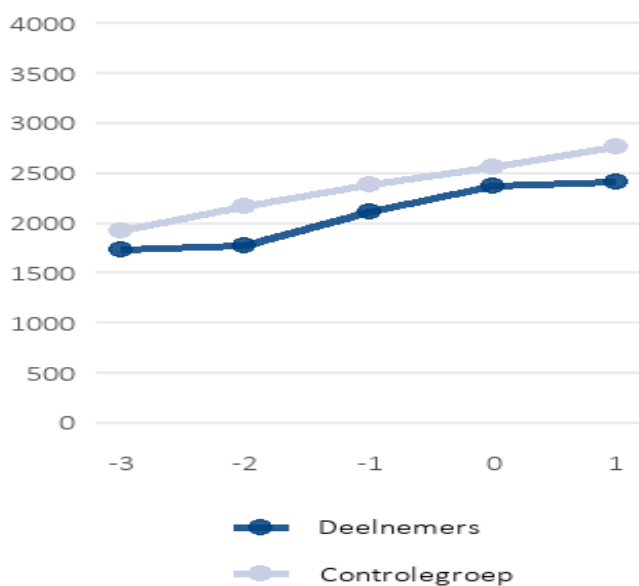
**Figuur II.8.1 De ontwikkeling van de sociaal economische positie 3 jaar voor de AOW-leeftijd van een leeftijdscohort vóór MDIEU**



Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2025), afkomstig uit Den Hartog e.a. (2025).

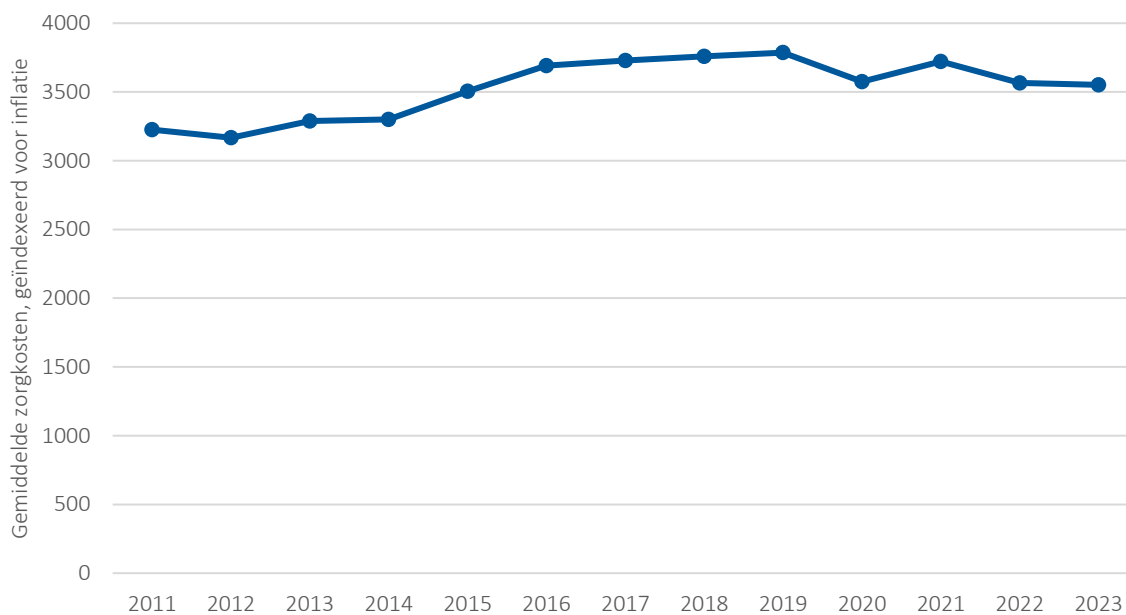
Toelichting: We volgen een cohort werknemers dat in 2019 of 2020 de AOW-leeftijd bereikt en 3 jaar daarvoor werkzaam is in één van de sectoren waarvan wij de RVU-deelnemers aan de CBS-microdata hebben kunnen koppelen. Iedere maand wordt berekend welk aandeel als belangrijkste inkomstenbron werk, pensioen,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

**Figuur II.8.2** Ontwikkeling van de zorgkosten van RVU-deelnemers en de controlegroep, ongewogen



Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

**Figuur II.8.3** Ontwikkeling van gemiddelde zorgkosten van 63-66 jarigen in de jaren 2011-2023



Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026).

**Tabel II.8.1 Effecten RVU deelname op totale zorgkosten over de tijd, DID-analyse.**

Variabele	Groep 1	Groep 2	Groep 3
<b>Onderzoeksgroep</b>			
Deelnemers	-153,327 (107,533)	-83,277 (149,980)	-113,313 (225,384)
<b>Jaren tot RVU</b>			
-4	-780,293*** (82,336)	-604,032*** (101,035)	-496,480*** (170,209)
-3	-707,435*** (73,565)	-568,939*** (90,722)	-463,336*** (155,822)
-2	-589,199*** (63,659)	-421,654*** (79,123)	-212,644 (131,980)
-1	-346,459*** (46,741)	-289,415*** (55,442)	-90,559 (85,812)
1	255,542*** (54,418)	246,849*** (61,311)	234,860** (110,351)
2		471,005*** (104,432)	453,972*** (168,614)
3			335,345 (250,668)
<b>Interactie (effecten)</b>			
Deelnemer en -4	163,833 (143,511)	20,231 (192,247)	156,254 (337,550)
Deelnemer en -3	100,365 (138,790)	-10,568 (179,569)	208,032 (301,624)
Deelnemer en -2	21,105 (116,615)	-33,953 (174,314)	-21,058 (299,563)
Deelnemer en -1	93,321 (97,683)	122,792 (135,314)	133,787 (293,980)
Deelnemer en 1	-432,800*** (122,401)	-695,121*** (168,158)	-486,696* (293,980)
Deelnemer en 2		-881,316*** (310,064)	-797,920* (413,669)
Deelnemer en 3			-531,837 (485,481)
<b>Meegenomen achtergrondvariabelen</b>			
Trends	JA	JA	JA
Geslacht	JA	JA	JA
Sector	JA	JA	JA
Type huishouden	JA	JA	JA
Inkomen	JA	JA	JA
Arbeidsmarktpositie	JA	JA	JA
Type arbeidsovereenkomst	JA	JA	JA
Uurloon	JA	JA	JA
Gewerkte uren	JA	JA	JA
<b>Observaties</b>	2.955.637	2.168.165	1.109.968
<b>Aantal RVU-deelnemers</b>	9375	4936	1311

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). Toelichting: De DiD-schatter geeft het effect van instroom van de RVU-regeling weer. Standaardfouten staan tussen haakjes. Significantieniveau is aangegeven met sterretjes: \*significant op 10%-niveau, \*\*significant op 5%-niveau, \*\*\*significant op 10%-niveau. Groep 1=RVU-deelnemers minimaal 1 jaar te volgen, groep 2= RVU-deelnemers minimaal 2 jaar te volgen, groep 3= RVU-deelnemers minimaal 3 jaar te volgen. Referentie categorieën zijn niet opgenomen in de tabel.

**Tabel II.8.2 Effecten RVU deelname op totale ziekenhuiskosten over de tijd, DID-analyse.**

Variabele	Groep 1	Groep 2	Groep 3
<b>Onderzoeksgroep</b>			
Deelnemers	-100,496 (89,491)	-7,012 (125,483)	-74,718 (208,628)
<b>Jaren tot RVU</b>			
-4	-736,818*** (79,095)	* -723,988*** (108,102)	-642,589*** (190,106)
-3	-646,557*** (67,214)	-604,987*** (88,604)	-510,983*** (156,733)
-2	-513,753*** (49,034)	-370,193*** (59,108)	-188,099* (107,867)
-1	-285,443*** (40,867)	-220,252*** (49,194)	-51,753 (80,479)
1	229,619*** (48,691)	216,644*** (54,375)	234,941** (99,258)
2		415,237*** (91,010)	465,861*** (145,076)
3			366,590* (197,556)
<b>Interactie (effecten)</b>			
Deelnemer en -4	184,935 (116,497)	172,688 (171,308)	272,693 (300,448)
Deelnemer en -3	112,357 (103,704)	60,452 (152,221)	343,61 (283,206)
Deelnemer en -2	18,279 (90,319)	-97,129 (138,448)	25,156 (281,588)
Deelnemer en -1	72,192 (87,360)	45,01 (126,039)	69,347 (309,746)
Deelnemer en 1	-336,968*** (114,457)	-580,723*** (155,294)	-251,36 (339,344)
Deelnemer en 2		-555,712** (241,505)	-351,984 (427,610)
Deelnemer en 3			-142,897 (521,636)
<b>Meegenomen achtergrondvariabelen</b>			
Trends	JA	JA	JA
Geslacht	JA	JA	JA
Sector	JA	JA	JA
Type huishouden	JA	JA	JA
Inkomen	JA	JA	JA
Arbeidsmarktpositie	JA	JA	JA
Type arbeidsovereenkomst	JA	JA	JA
Uurloon	JA	JA	JA

Gewerkte uren	JA	JA	JA
<b>Observaties</b>	2.955.619	2.168.153	1.109.962
<b>Aantal RVU-deelnemers</b>	9375	4936	1311

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). Toelichting: De DiD-schatter geeft het effect van deelname aan de RVU-regeling weer. Standaardfouten staan tussen haakjes. Significantieniveau is aangegeven met sterretjes: \*significant op 10%-niveau, \*\*significant op 5%-niveau, \*\*\*significant op 10%-niveau. Groep 1=RVU-deelnemers minimaal 1 jaar te volgen, groep 2= RVU-deelnemers minimaal 2 jaar te volgen, groep 3= RVU-deelnemers minimaal 3 jaar te volgen. Referentie categorieën zijn niet opgenomen in de tabel.

**Tabel II.8.3 Effecten RVU deelname op mentale zorgkosten over de tijd, DID-analyse.**

Variabele	Groep 1	Groep 2	Groep 3
<b>Onderzoeksgroep</b>			
Deelnemers	-52,657*** (11,938)	-37,468*** (14,272)	-32,73 (32,110)
<b>Jaren tot RVU</b>			
-4	-40,542*** (12,153)	-32,449* (19,275)	-58,600** (29,300)
-3	-36,107*** (10,970)	-34,251* (17,579)	-53,130** (25,743)
-2	-21,049* (11,601)	-10,298 (18,565)	6,676 (25,365)
-1	-21,600** (8,694)	-22,355** (10,685)	-19,863 (15,632)
1	7,321 (11,176)	8,44 (13,304)	5,748 (18,277)
2		21,182 (21,669)	1,531 (21,503)
3			32,954 (84,914)
<b>Interactie (effecten)</b>			
Deelnemer en -4	53,819*** (16,556)	24,269 (23,114)	43,359 (44,659)
Deelnemer en -3	52,101*** (17,195)	36,889 (24,680)	57,254 (46,991)
Deelnemer en -2	28,619* (15,192)	11,773 (26,735)	0,721 (45,927)
Deelnemer en -1	42,000*** (12,398)	39,513** (17,070)	87,222 (53,426)
Deelnemer en 1	-24,292* (14,580)	-45,339** (22,980)	-31,039 (36,397)
Deelnemer en 2		-168,855** (72,780)	-187,022** (86,40)
Deelnemer en 3			-230,829 (161,405)
<b>Meegenomen achtergrondvariabelen</b>			
Trends	JA	JA	JA
Geslacht	JA	JA	JA
Sector	JA	JA	JA

Type huishouden	JA	JA	JA
Inkomen	JA	JA	JA
Arbeidsmarktpositie	JA	JA	JA
Type arbeidsovereenkomst	JA	JA	JA
Uurloon	JA	JA	JA
Gewerkte uren	JA	JA	JA
<b>Observaties</b>	2.955.619	2.168.153	1.109.962
<b>Aantal RVU-deelnemers</b>	9375	4936	1311

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). Toelichting: De DiD-schatter geeft het effect van instroom van de RVU-regeling weer. Standaardfouten staan tussen haakjes. Significantieniveau is aangegeven met sterretjes: \*significant op 10%-niveau, \*\*significant op 5%-niveau, \*\*\*significant op 10%-niveau. Groep 1=RVU-deelnemers minimaal 1 jaar te volgen, groep 2= RVU-deelnemers minimaal 2 jaar te volgen, groep 3= RVU-deelnemers minimaal 3 jaar te volgen. Referentie categorieën zijn niet opgenomen in de tabel.

**Tabel II.8.4 Effecten RVU deelname op zorgkosten medicijnen over de tijd, DID-analyse.**

Variabele	Groep 1	Groep 2	Groep 3
<b>Onderzoeksgroep</b>			
Deelnemers	-2,634 (19,963)	8,438 (27,202)	34,189 (38,692)
<b>Jaren tot RVU</b>			
-4	-50,544*** (16,152)	-60,810*** (17,185)	-87,195*** (29,519)
-3	-40,569*** (14,125)	-47,602*** (14,408)	-67,076*** (22,258)
-2	-29,752** (11,714)	-27,982** (11,500)	-28,632** (11,450)
-1	-12,593** (6,285)	-7,682 (6,336)	5,09 (7,586)
1	5,766 (4,739)	5,571 (5,533)	-5,365 (9,972)
2		34,903*** (11,363)	29,860* (18,011)
3			27,281 (22,150)
<b>Interactie (effecten)</b>			
Deelnemer en -4	28,781 (33,401)	70,07 (52,194)	186,612 (169,087)
Deelnemer en -3	-0,955 (17,924)	19,073 (16,262)	15,515 (26,811)
Deelnemer en -2	-6,491 (12,590)	11,034 (15,517)	-25,72 (23,463)
Deelnemer en -1	-12,737 (8,599)	-8,224 (11,110)	-47,869 (32,435)
Deelnemer en 1	-49,484*** (15,612)	-48,865** (22,548)	-37,385 (24,071)
Deelnemer en 2		-67,927** (33,257)	-84,312* (43,546)
Deelnemer en 3			-53,969 (50,131)

**Meegenomen  
achtergrondvariabelen**

Trends	JA	JA	JA
Geslacht	JA	JA	JA
Sector	JA	JA	JA
Type huishouden	JA	JA	JA
Inkomen	JA	JA	JA
Arbeidsmarktpositie	JA	JA	JA
Type arbeidsovereenkomst	JA	JA	JA
Uurloon	JA	JA	JA
Gewerkte uren	JA	JA	JA
<b>Observaties</b>	2.955.619	2.168.153	1.109.962
<b>Aantal RVU-deelnemers</b>	9375	4936	1311

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). Toelichting: De DiD-schatter geeft het effect van instroom van de RVU-regeling weer. Standaardfouten staan tussen haakjes. Significantieniveau is aangegeven met sterretjes: \*significant op 10%-niveau, \*\*significant op 5%-niveau, \*\*\*significant op 10%-niveau. Groep 1=RVU-deelnemers minimaal 1 jaar te volgen, groep 2= RVU-deelnemers minimaal 2 jaar te volgen, groep 3= RVU-deelnemers minimaal 3 jaar te volgen. Referentie categorieën zijn niet opgenomen in de tabel.

**Tabel II.8.5 Effecten RVU deelname op ziekenhuisbezoek over de tijd, DID-analyse.**

Variabele	Groep 1	Groep 2	Groep 3
<b>Onderzoeksgroep</b>			
Deelnemers	-0,001 (0,005)	0 (0,007)	-0,001 (0,012)
<b>Jaren tot RVU</b>			
-4	-0,040*** (0,005)	-0,034*** (0,007)	-0,024** (0,012)
-3	-0,039*** (0,004)	-0,032*** (0,005)	-0,019** (0,010)
-2	-0,038*** (0,003)	-0,027*** (0,004)	-0,017** (0,007)
-1	-0,025*** (0,003)	-0,022*** (0,003)	0 (0,005)
1	0,006* (0,003)	0,005 (0,004)	0,004 (0,006)
2		0,007 (0,005)	0,004 (0,008)
3			-0,006 (0,011)
<b>Interactie (effecten)</b>			
Deelnemer en -4	0 (0,007)	-0,004 (0,010)	0,002 (0,018)
Deelnemer en -3	0 (0,006)	-0,003 (0,009)	0,001 (0,016)
Deelnemer en -2	0,001 (0,006)	0 (0,008)	0,003 (0,015)
Deelnemer en -1	0,001 (0,005)	0 (0,007)	0,001 (0,014)
Deelnemer en 1	-0,017*** (0,006)	-0,018** (0,008)	-0,02 (0,014)

Deelnemer en 2		-0,025** (0,011)	-0,016 (0,018)
Deelnemer en 3			0,008 (0,021)
<b>Meegenomen achtergrondvariabelen</b>			
Trends	JA	JA	JA
Geslacht	JA	JA	JA
Sector	JA	JA	JA
Type huishouden	JA	JA	JA
Inkomen	JA	JA	JA
Arbeidsmarktpositie	JA	JA	JA
Type arbeidsovereenkomst	JA	JA	JA
Uurloon	JA	JA	JA
Gewerkte uren	JA	JA	JA
<b>Observaties</b>	2.955.637	2.168.165	1.109.968
<b>Aantal RVU-deelnemers</b>	9375	4936	1311

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). Toelichting: De DiD-schatter geeft het effect van instroom van de RVU-regeling weer. Standaardfouten staan tussen haakjes. Significantieniveau is aangegeven met sterretjes: \*significant op 10%-niveau, \*\*significant op 5%-niveau, \*\*\*significant op 10%-niveau. Groep 1=RVU-deelnemers minimaal 1 jaar te volgen, groep 2= RVU-deelnemers minimaal 2 jaar te volgen, groep 3= RVU-deelnemers minimaal 3 jaar te volgen. Referentie categorieën zijn niet opgenomen in de tabel. Ziekenhuisbezoek = 2000 of meer aan ziekenhuiskosten in een jaar.

**Tabel II.8.6 Effecten RVU deelname op logaritme totale zorgkosten over de tijd, DID-analyse.**

Variabele	Groep 1	Groep 2	Groep 3
<b>Onderzoeksgroep</b>			
Deelnemers	0,036* (0,020)	0,024 (0,025)	0,069 (0,051)
<b>Jaren tot RVU</b>			
-4	-0,217*** (0,019)	-0,161*** (0,023)	-0,029 (0,051)
-3	-0,187*** (0,016)	-0,135*** (0,019)	-0,042 (0,040)
-2	-0,182*** (0,013)	-0,105*** (0,015)	0,003 (0,027)
-1	-0,119*** (0,009)	-0,091*** (0,011)	0,048*** (0,018)
1	0,032*** (0,010)	0,046*** (0,011)	0,073*** (0,020)
2		0,084*** (0,018)	0,109*** (0,031)
3			0,082* (0,044)
<b>Interactie (effecten)</b>			
Deelnemer en -4	-0,077*** (0,028)	-0,089*** (0,033)	-0,113 (0,074)
Deelnemer en -3	-0,090*** (0,026)	-0,093*** (0,030)	-0,125* (0,066)

Deelnemer en -2	-0,063*** (0,020)	-0,085*** (0,027)	-0,125** (0,058)
Deelnemer en -1	-0,022 (0,017)	0 (0,021)	-0,074 (0,051)
Deelnemer en 1	-0,054*** (0,020)	-0,04 (0,025)	-0,124*** (0,045)
Deelnemer en 2		-0,049 (0,038)	-0,072 (0,060)
Deelnemer en 3			0,055 (0,069)
<b>Meegenomen achtergrondvariabelen</b>			
Trends	JA	JA	JA
Geslacht	JA	JA	JA
Sector	JA	JA	JA
Type huishouden	JA	JA	JA
Inkomen	JA	JA	JA
Arbeidsmarktpositie	JA	JA	JA
Type arbeidsovereenkomst	JA	JA	JA
Uurloon	JA	JA	JA
Gewerkte uren	JA	JA	JA
<b>Observaties</b>	2.955.637	2.168.165	1.109.968
<b>Aantal RVU-deelnemers</b>	9375	4936	1311

Bron: Eigen berekeningen SEOR op CBS-microdata (2026). Toelichting: De DiD-schatter geeft het effect van instroom van de RVU-regeling weer. Standaardfouten staan tussen haakjes. Significantieniveau is aangegeven met sterretjes: \*significant op 10%-niveau, \*\*significant op 5%-niveau, \*\*\*significant op 10%-niveau. Groep 1=RVU-deelnemers minimaal 1 jaar te volgen, groep 2= RVU-deelnemers minimaal 2 jaar te volgen, groep 3= RVU-deelnemers minimaal 3 jaar te volgen. Referentie categorieën zijn niet opgenomen in de tabel.

**Tabel II.8.7 Rondkomen na RVU en situatie gezondheid**

Hoe is over het algemeen uw gezondheid?	Hoe moeilijk of makkelijk kan uw huishouden rondkomen sinds u bent gestopt met werken?				Totaal
	Zeer makkelijk	Makkelijk	Niet moeilijk en niet makkelijk	(Zeer) moeilijk	
Zeer goed	17%	6%	3%	2%	5%
Goed	58%	68%	59%	46%	62%
Gaat wel	22%	25%	34%	45%	30%
Slecht	2%	2%	3%	7%	3%
Zeer slecht	1%	0%	0%	5%	0%
Totaal	100% (N=183)	100% (N=955)	100% (N=1.122)	100% (N=148)	100% (N=2.408)

Bron: Enquête deelnemers RVU (2023/2024).

## II.9 HOOFDSTUK 9 – VERVOLG DI- EN EU-BELEID NA 2025

**Tabel II.9.1 Redenen achter vervolgaanvraag (Meer dan 1 antwoord mogelijk)**

	Aantal projectleiders
Hierdoor konden succesvolle activiteiten van het eerste project bij het onderdeel DI gecontinueerd worden	26
Een vervolgproject gaf de mogelijkheid om bij het onderdeel DI nieuwe activiteiten toe te passen	24
De problematiek rond het thema duurzame inzetbaarheid was nog steeds zeer urgent	20
Hierdoor kon de RVU worden gecontinueerd	13
De resultaten van het MDIEU-project in tijdvak 1/2 waren onvoldoende	1
Anders, namelijk...	2

Bron: *Enquête projectleiders sectoren (2025)*. Opmerking: deze vraag is alleen beantwoord door respondenten die wel een vervolgaanvraag hebben ingediend (N = 30)

**Tabel II.9.2 Zijn er al plannen over het vervolg van DI-activiteiten na afloop van het MDIEU-project**

	Aandeel projectleiders sectoren	Aandeel projectleiders bedrijven
Ja, daar zijn al afspraken over gemaakt	34%	58%
Nee, daar wordt op dit moment over gesproken	42%	29%
Nee, dat is nog niet aan de orde	21%	10%
Weet ik niet	3%	3%
Totaal	100% (N=38)	100% (N=147)

147Bronnen: *Tweede enquête projectleiders sectoren (midden 2025)*; *tweede projectleidersenquête bedrijven (najaar 2025)*.

**Figuur II.9.3 Spelen de ervaringen met de MDIEU-regeling nog een rol bij de (verwachte) keuze van deze interventies? (Meer dan één antwoord mogelijk)**

	Aandeel projectleiders sectoren	Aandeel projectleiders bedrijven
Ja, interventies waar met MDIEU goede ervaringen zijn opgedaan worden gecontinueerd, zoals...	76%	78%
Ja, interventies waar met MDIEU minder goede ervaringen zijn opgedaan worden niet gecontinueerd, zoals...	7%	15%
Ja, interventie(s) die bij MDIEU nog niet zijn toegepast worden nu ingezet om daar nieuwe ervaringen mee op te doen	21%	28%
Nee, anders hadden we ook wel dit soort activiteiten toegepast	3%	14%
Anders, namelijk...	24%	10%
Totaal	100% (N=29)	100% (N=130)

Bronnen: *enquête projectleiders sectoren (2025)*; *enquête projectleiders bedrijven (2025)*.

**Tabel I.9.4 Verwacht u dat uw sector na 2025 gebruik zal maken van een RVU-regeling, zoals deze mogelijkheid is afgesproken in het akkoord “gezond naar pensioen” tussen kabinet en sociale partners?**

	Sectoren met een RVU als onderdeel van het MDIEU-project	Sectoren zonder een RVU als onderdeel van het MDIEU-project
Ja, zeker wel	4	3
Ja, waarschijnlijk wel	9	1
Dit is nog geheel onduidelijk	0	2
Nee, waarschijnlijk niet	0	8
Nee, zeker niet	0	2
Totaal	13	16

Bron: enquête projectleiders sectoren (2025).

Opmerking: Respondenten die aangaven geen zicht te hebben op de beleidsontwikkelingen rondom de RVU zijn buiten beschouwing gelaten. Het ging om respectievelijk 3 en 6 respondenten voor projecten met en zonder RVU-onderdeel.

**Tabel I.9.5 Verwacht u dat uw sector na 2025 gebruik zal maken van een RVU-regeling?**

	Bedrijven met een RVU als onderdeel van het MDIEU-project	Bedrijven zonder een RVU als onderdeel van het MDIEU-project
Ja, zeker wel	5 (23%)	16 (20%)
Ja, waarschijnlijk wel	14 (64%)	15 (19%)
Dit is nog geheel onduidelijk	2 (9%)	21 (27%)
Nee, waarschijnlijk niet	1 (5%)	13 (16%)
Nee, zeker niet	0 (0%)	14 (18%)
Totaal	22 (100%)	79 (100%)

Bron: enquête projectleiders sectoren (2025).

Opmerking: Respondenten die aangaven geen zicht te hebben op de beleidsontwikkelingen rondom de RVU zijn buiten beschouwing gelaten. Het ging om respectievelijk 2 en 43 respondenten voor projecten met en zonder RVU-onderdeel.

**Tabel I.9.6 Voor bedrijven waar (waarschijnlijk) geen sectorale RVU-regeling komt: Verwacht u dat u als bedrijf gebruik zal maken van een eigen RVU-regeling?**

	Bedrijven met een RVU als onderdeel van het MDIEU-project	Bedrijven zonder een RVU als onderdeel van het MDIEU-project
Ja, zeker wel	0 (0%)	1 (4%)
Ja, waarschijnlijk wel	0 (29%)	1 (4%)
Dit is nog geheel onduidelijk	0 (12%)	2 (7%)
Nee, waarschijnlijk niet	0 (53%)	11 (41%)
Nee, zeker niet	0 (6%)	12 (44%)
Totaal	0 (100%)	27 (100%)

Bron: enquête projectleiders sectoren (2025).

Opmerking: Respondenten die aangaven geen zicht te hebben op de beleidsontwikkelingen rondom de RVU zijn buiten beschouwing gelaten. Het ging om respectievelijk 1 en 0 respondenten voor projecten met en zonder RVU-onderdeel.

**Tabel I.9.7 Voor bedrijven waar (waarschijnlijk) een sectorale RVU-regeling komt: Verwacht u dat u als bedrijf daarnaast gebruik zal maken van een eigen RVU-regeling?**

	Bedrijven met een RVU als onderdeel van het MDIEU-project	Bedrijven zonder een RVU als onderdeel van het MDIEU-project
Ja, zeker wel	0 (0%)	3 (10%)
Ja, waarschijnlijk wel	5 (29%)	5 (17%)
Dit is nog geheel onduidelijk	2 (12%)	9 (30%)
Nee, waarschijnlijk niet	9 (53%)	10 (33%)
Nee, zeker niet	1 (6%)	3 (10%)
Totaal	17 (100%)	30 (100%)

*Bron: enquête projectleiders sectoren (2025).*

*Opmerking: Respondenten die aangaven geen zicht te hebben op de beleidsontwikkelingen rondom de RVU zijn buiten beschouwing gelaten. Het ging om respectievelijk 2 en 2 respondenten voor projecten met en zonder RVU-onderdeel.*

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

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

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

---

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

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

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