

● **De ontgroening en vergrijzing in beeld**

**RAPPORTAGE *LEEFTIJD BEWUST PERSONEELS BELEID* in de CHEMISCHE INDUSTRIE**  
Benchmark rapportage

**DOOR** : Nicole Hermans

**DATUM** : 30-06-2009

## INHOUDSOPGAVE

### **1 INLEIDING**

### **2 OVERZICHTEN HUIDIG PERSONEELSBESTAND**

2.1 Overzichten met informatie over medewerkers

### **3 OVERZICHTEN HUIDIG PERSONEELSBESTAND MET LEEFTIJD**

### **4 LEEFTIJDOPBOUW EN DIENSTTIJDOPBOUW IN 2009**

### **5 PROGNOSES ONTWIKKELING LEEFTIJDOPBOUW**

5.1 Leeftijdspiramide totaal

5.2 Leeftijdspiramide afdeling productie

5.3 Leeftijdspiramide afdeling technologie

5.4 Leeftijdspiramide afdeling R&D

5.5 Leeftijdspiramide afdeling laboratorium

5.6 Leeftijdspiramide afdeling onderhoud

### **6 PROGNOSES UITSTROOM**

### **7 PROGNOSES BESCHIKBARE ARBEIDSTIJD**

### **8 GEGEGEVENS OVER BEDRIJVEN IN DE BENCHMARK**

8.1 Grootte van deelnemende bedrijven

8.2 Leeftijdspiramides

8.2.1 Totaal

8.2.2 Per bedrijfsgrootte

8.2.3 Per bedrijf

## 9 GEGEVENS OVER DE WERKNEMERS IN DE BENCHMARK

### 9.1 Verdeling geslacht

- 9.1.1 Totaal
- 9.1.2 Per bedrijfsgrootte
- 9.1.3 Per bedrijf

### 9.2 Verdeling type ploegendienst

- 9.2.1 Totaal
- 9.2.2 Per bedrijfsgrootte
- 9.2.3 Per bedrijf

### 9.3 Verdeling opleidingsniveau

- 9.3.1 Totaal
- 9.3.2 Per bedrijfsgrootte
- 9.3.3 Per bedrijf

## 10 STAND VAN ZAKEN MET BETREKKING TOT LBPB BINNEN DE DEELNEMENDE BEDRIJVEN

### 10.1 Hebben medewerkers recht op seniorendagen

- 10.1.1 Totaal
- 10.1.2 Per bedrijfsgrootte
- 10.1.3 Per bedrijf

### 10.2 Wat is de gehanteerde pensioenleeftijd

- 10.2.1 Totaal
- 10.2.2 Per bedrijfsgrootte
- 10.2.3 Per bedrijf

### 10.3 Is men actief bezig met Leeftijd Bewust Personeels Beleid

- 10.3.1 Totaal
- 10.3.2 Per bedrijfsgrootte
- 10.3.3 Per bedrijf

### 10.4 Is er een beleidsplan op het gebied van Leeftijd Bewust Personeels Beleid

- 10.4.1 Totaal
- 10.4.2 Per bedrijfsgrootte
- 10.4.3 Per bedrijf

10.5 Is er een Task Force aanwezig die zich met Leeftijd Bewust Personeels Beleid bezig houdt

10.5.1 Totaal

10.5.2 Per bedrijfsgrootte

10.5.3 Per bedrijf

10.6 Is Leeftijd Bewust Personeels Beleid een vast overlegpunt tussen OR en directie

10.6.1 Totaal

10.6.2 Per bedrijfsgrootte

10.6.3 Per bedrijf

10.7 Is er een belevingsonderzoek gehouden gericht op Leeftijd Bewust Personeels Beleid

10.7.1 Totaal

10.7.2 Per bedrijfsgrootte

10.7.3 Per bedrijf

10.8 Is Leeftijd Bewust Personeels Beleid een vast gespreksonderwerp binnen de functioneringscyclus

10.8.1 Totaal

10.8.2 Per bedrijfsgrootte

10.8.3 Per bedrijf

## **11 BEVINDINGEN**

## 1 INLEIDING

Voor u ligt de benchmarkrapportage **Leeftijd Bewust Personeel Beleid: de ontgroening en vergrijzing in beeld**.

Deze benchmarkrapportage geeft de resultaten weer van de personeelsanalyses die bij 19 bedrijven binnen de Chemische Industrie zijn uitgevoerd in het kader van de *Roadmap Human Capital Chemie*. Als onderdeel van deze Roadmap heeft u meegewerkt aan het project *Employability in de Chemie*. Doel van dit project was om enerzijds een beter inzicht te krijgen in de personeelssamenstelling van individuele bedrijven in de Chemische Industrie en anderzijds om een totaalbeeld te krijgen van wat er leeft en speelt op het gebied van Employability en Leeftijd Bewust Personeel Beleid binnen de totale sector.

Ieder bedrijf heeft data aangeleverd en *In Process*, een product van *VAPRO-OVP*, heeft de aangereikte data verzameld en geïnventariseerd. Vervolgens zijn de gegevens, in samenwerking met *MagnaView* ([www.magnaview.com](http://www.magnaview.com)), geanalyseerd en gevisualiseerd. Middels een terugkoppeling per bedrijf hebben de deelnemende bedrijven reeds inzicht in de huidige opbouw en samenstelling van hun personeelsbestand en weten ze waar mogelijk op termijn knelpunten te verwachten zijn op het gebied van **vervanging, inzetbaarheid of kennisoverdracht**.

Vervolgens is de data van alle deelnemende bedrijven (geanonimiseerd) samengevoegd. Deze dataset is gebruikt voor het benchmarkonderzoek en het opstellen van deze benchmarkrapportage.

Om bedrijven in een aantal opzichten met elkaar te kunnen vergelijken, was het nodig om bepaalde delen van de aangeleverde data te normaliseren. Zo zijn er een 11-tal (hoofd)afdelingen gedefinieerd en zijn alle individuele medewerkers uit de dataset bij een van die afdelingen ondergebracht.

### ***Inhoud van dit rapport***

In het eerste deel van de rapportage (hoofdstuk 2 t/m hoofdstuk 5) treft u de gegevens van het **huidige personeelsbestand** aan. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de **uitstroomgegevens** onder de loep genomen. Daarna wordt in hoofdstuk 7 gekeken naar de **beschikbare arbeidstijd** en de invloeden daarvan op de productiviteit. In hoofdstuk 8 wordt gekeken naar de **bedrijven** die deelgenomen hebben in de benchmark om vervolgens in hoofdstuk 9 te kijken naar gegevens over de **werknemers** die in de benchmark zaten. In hoofdstuk 10 wordt gekeken naar de stand van zaken bij **individuele bedrijven** met betrekking tot **Leeftijd Bewust Personeel Beleid**. De rapportage wordt in hoofdstuk 11 afgesloten met enkele **bevindingen**.

In de bijeenkomsten die dit najaar op diverse plaatsen in Nederland gehouden zullen worden, zullen deze (en andere) benchmarkresultaten uitgebreid belicht worden.

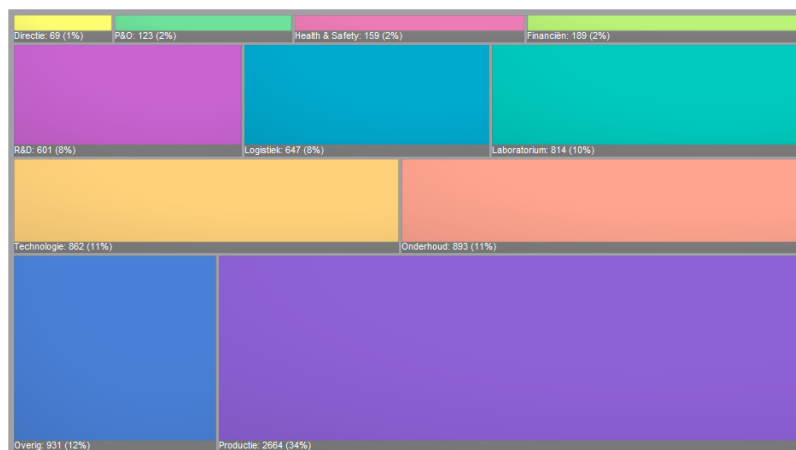
## 2 OVERZICHTEN HUIDIG PERSONEELSBESTAND

In dit hoofdstuk wordt het totale personeelbestand in beeld gebracht. Het totaal aantal werknemers in deze benchmarkrapportage is **7953**.

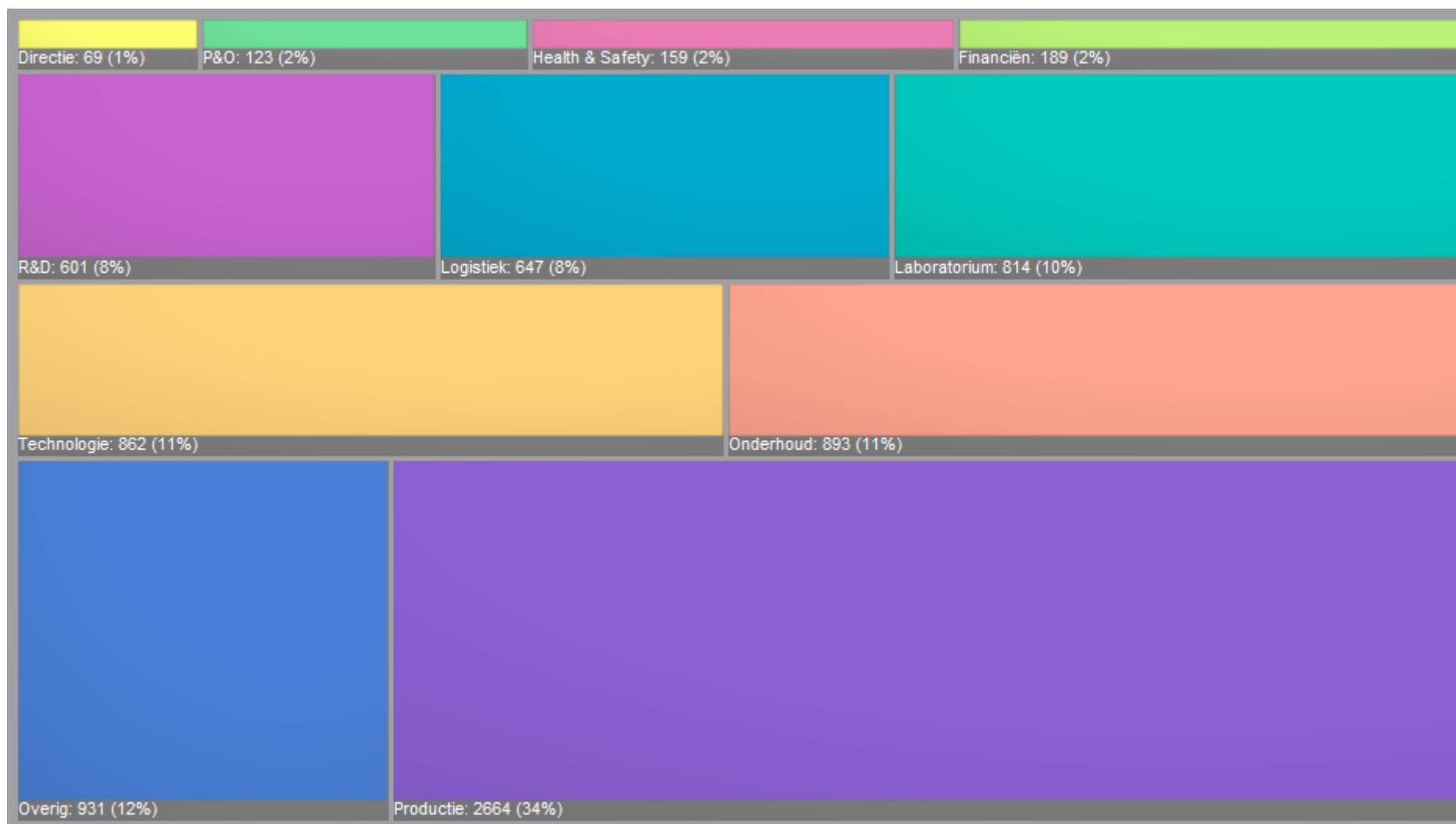
### 2.1 Overzichten met informatie over medewerkers

In Figuur 2 t/m Figuur 5 worden alle medewerkers gepresenteerd naar de eigenschappen *afdeling*, *geslacht*, *type ploegendienst* en *opleidingsniveau*.

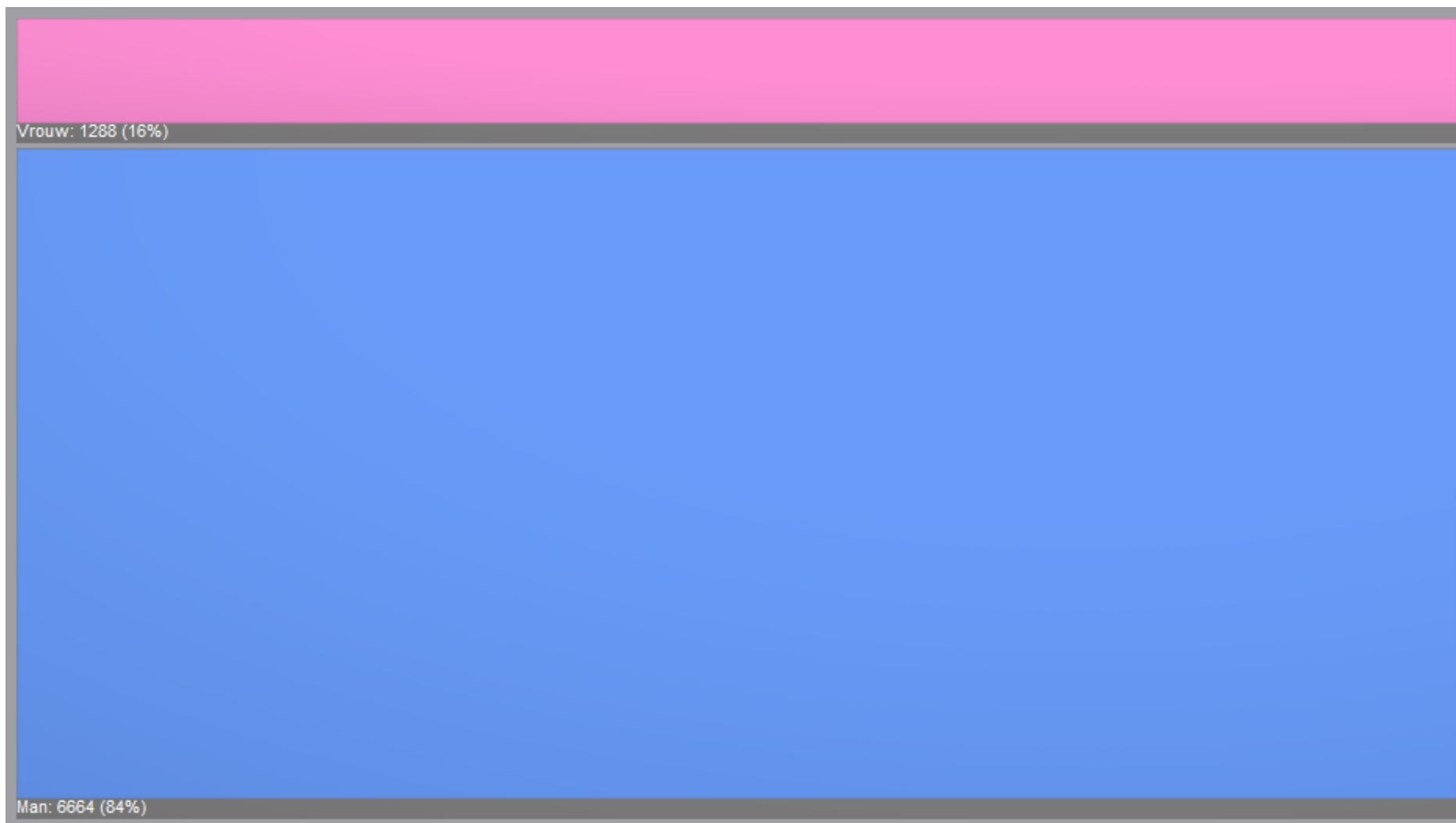
Er wordt een figuur gepresenteerd die groepen medewerkers laat zien. Hoe méér medewerkers bij een groep horen, hoe groter de groep wordt weergegeven.



**Figuur 1: Voorbeeld van overzicht van groepen van medewerkers**

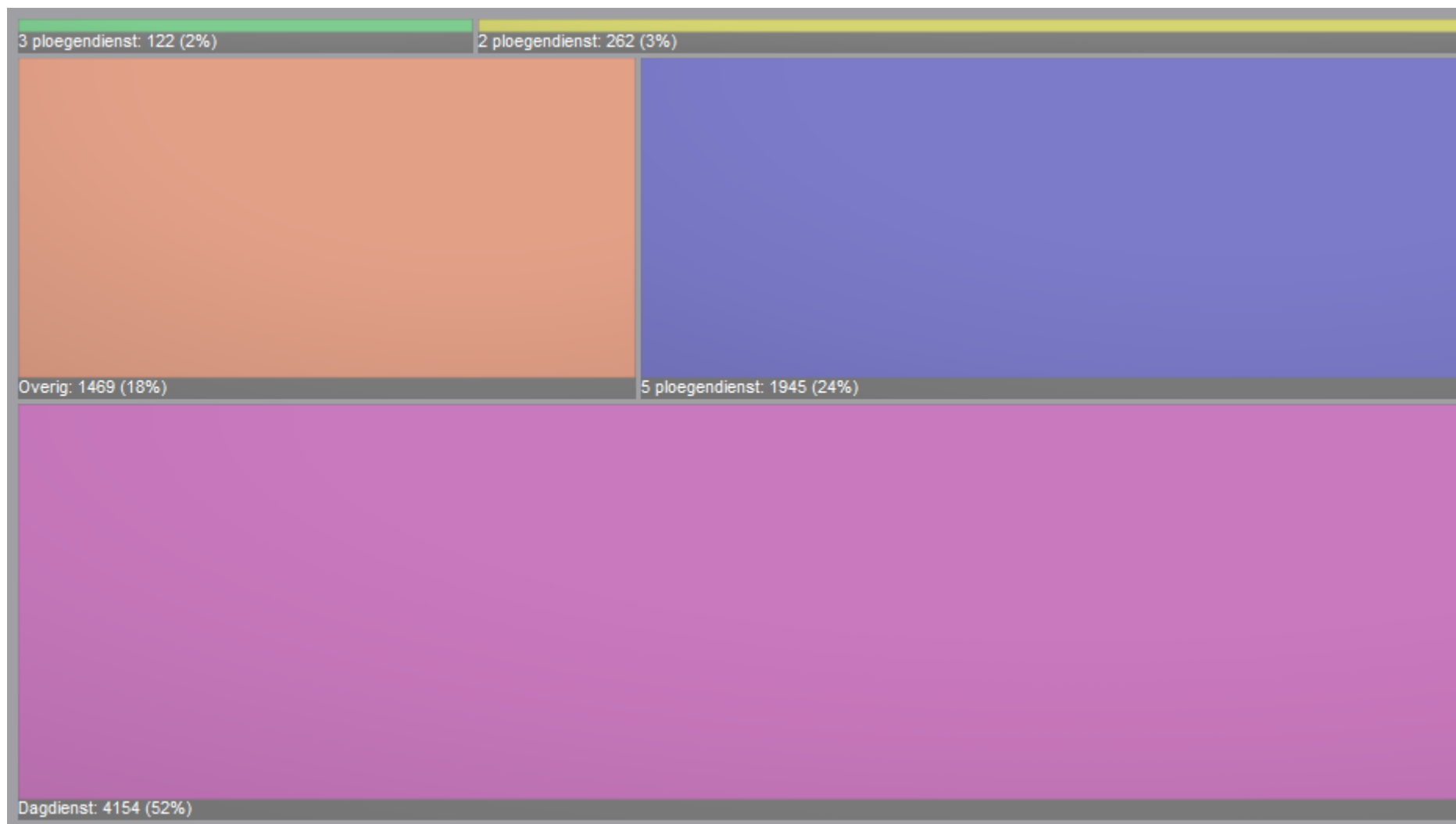


**Figuur 2: Overzicht van alle medewerkers; gegroepeerd per afdeling.**



**Figuur 3: Overzicht van alle medewerkers; gegroepeerd per geslacht.**





**Figuur 4: Overzicht van alle medewerkers; gegroepeerd per type ploegendienst.**

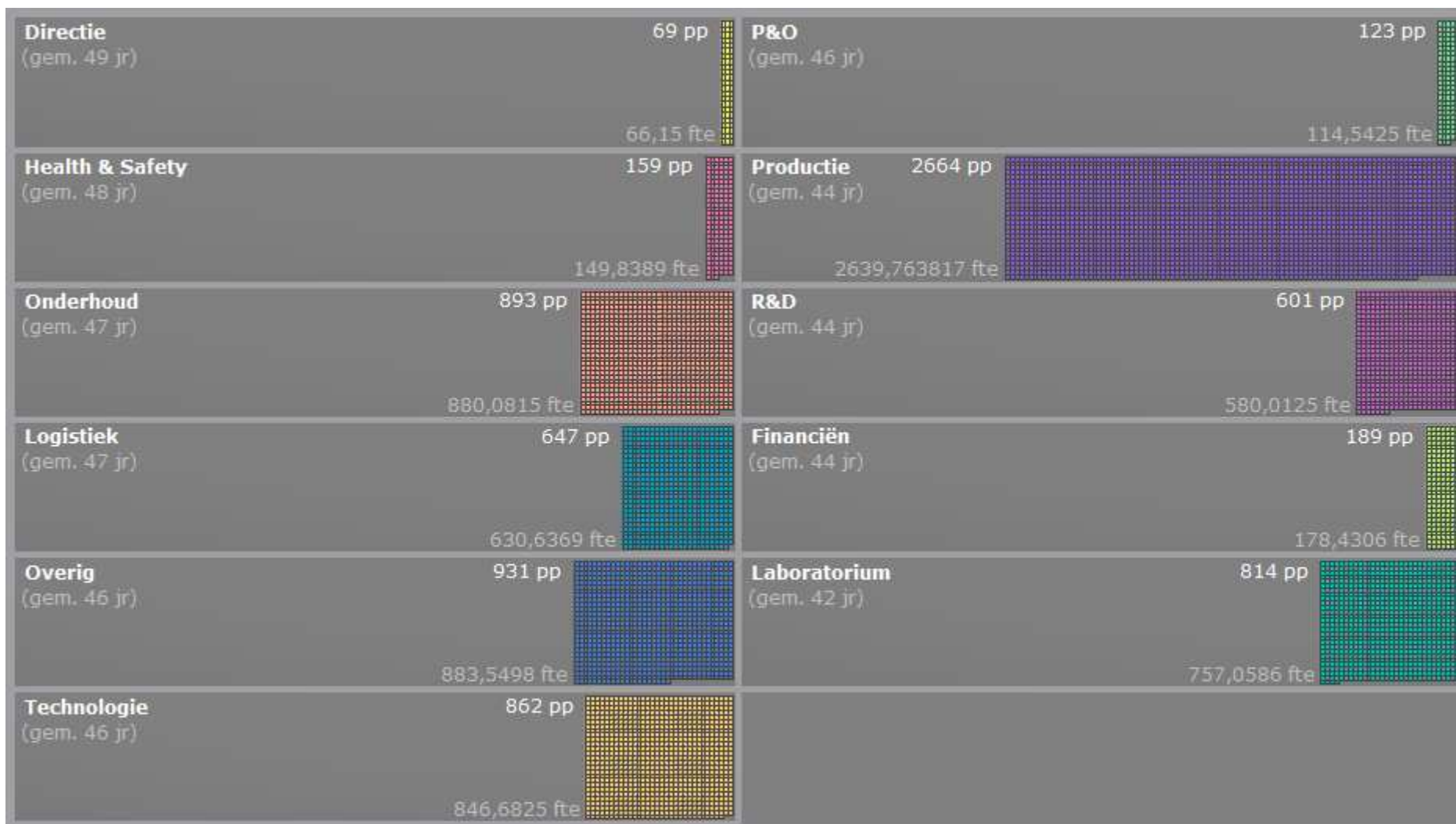


**Figuur 5: Overzicht van alle medewerkers; gegroepeerd per opleidingsniveau.**

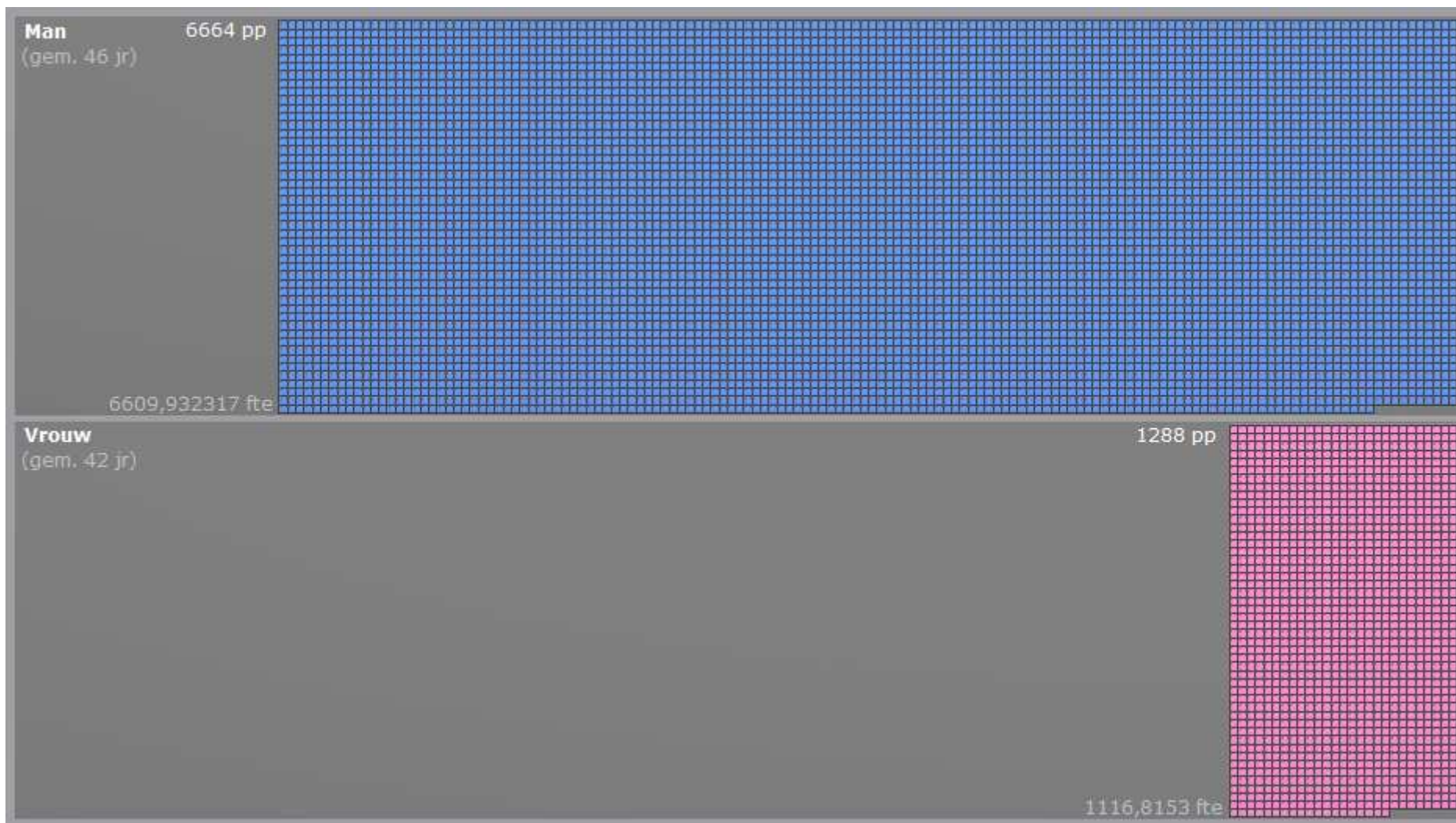
### 3 OVERZICHTEN HUIDIG PERSONEELSBESTAND MET LEEFTIJD

In dit hoofdstuk krijgt u informatie over de gemiddelde leeftijd per *afdeling, geslacht, type ploegendienst* en *opleidingsniveau*.

De eigenschap met de *hoogste* gemiddelde leeftijd vindt u altijd bovenaan in de figuur. Zo krijgt u zicht op de specifieke groepen medewerkers waar de gemiddelde leeftijd het hoogst is, en u dus eerder actie zult moeten ondernemen.



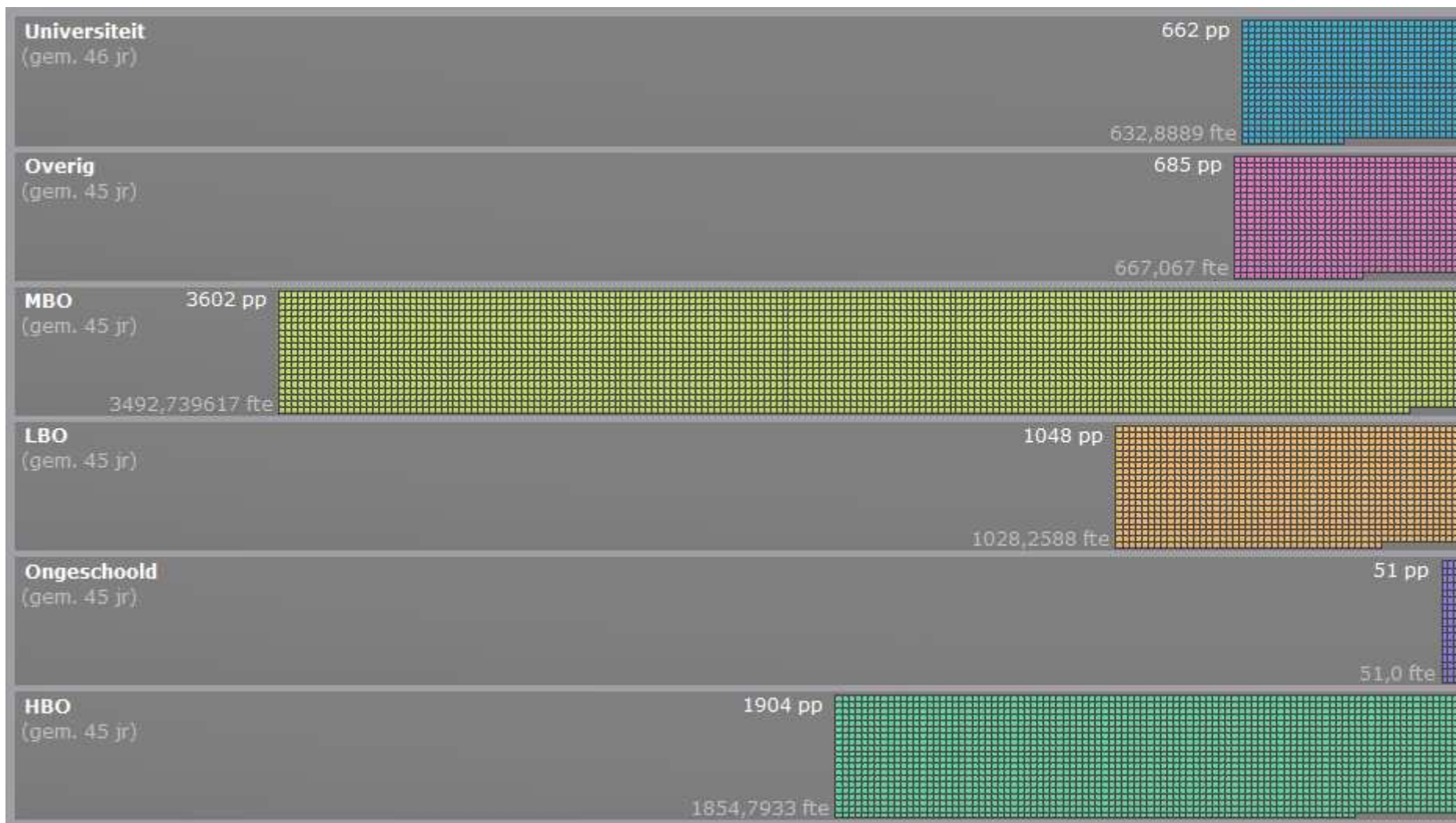
**Figuur 6: Overzicht van alle medewerkers per afdeling gesorteerd op gemiddelde leeftijd; met aantal FTE per afdeling**



**Figuur 7: Overzicht van alle medewerkers per geslacht; met gemiddelde leeftijd en aantal FTE per geslacht.**



**Figuur 8: Overzicht van alle medewerkers per type ploegendienst: met gemiddelde leeftijd en aantal FTE per type ploegendienst.**



**Figuur 9: Overzicht van alle medewerkers per opleidingsniveau; met gemiddelde leeftijd en aantal FTE per opleidingsniveau.**

## 4 LEEFTIJSOPBOUW EN DIENSTTIJDOPBOUW IN 2009

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de opbouw van *leeftijd* en *diensttijd* binnen de deelnemende bedrijven in het jaar 2009.

In een aantal verschillende figuren krijgt u inzicht in de opbouw van de leeftijd en diensttijd van het totale personeelsbestand. U krijgt hiermee nader inzicht waar binnen de sector het eerste actie ondernomen moet worden, of waar nog kansen liggen.

De vergelijking tussen de leeftijds piramides van de deelnemende bedrijven binnen de chemie in Figuur 10 en die van de totale Nederlandse bevolking in Figuur 11 laat zien of

- binnen de chemie relatief meer oudere mensen werken
- binnen de chemie relatief minder instroom van jonge medewerkers is;
- de leeftijdsopbouw binnen de chemie correspondeert met de leeftijdsopbouw binnen de samenleving.

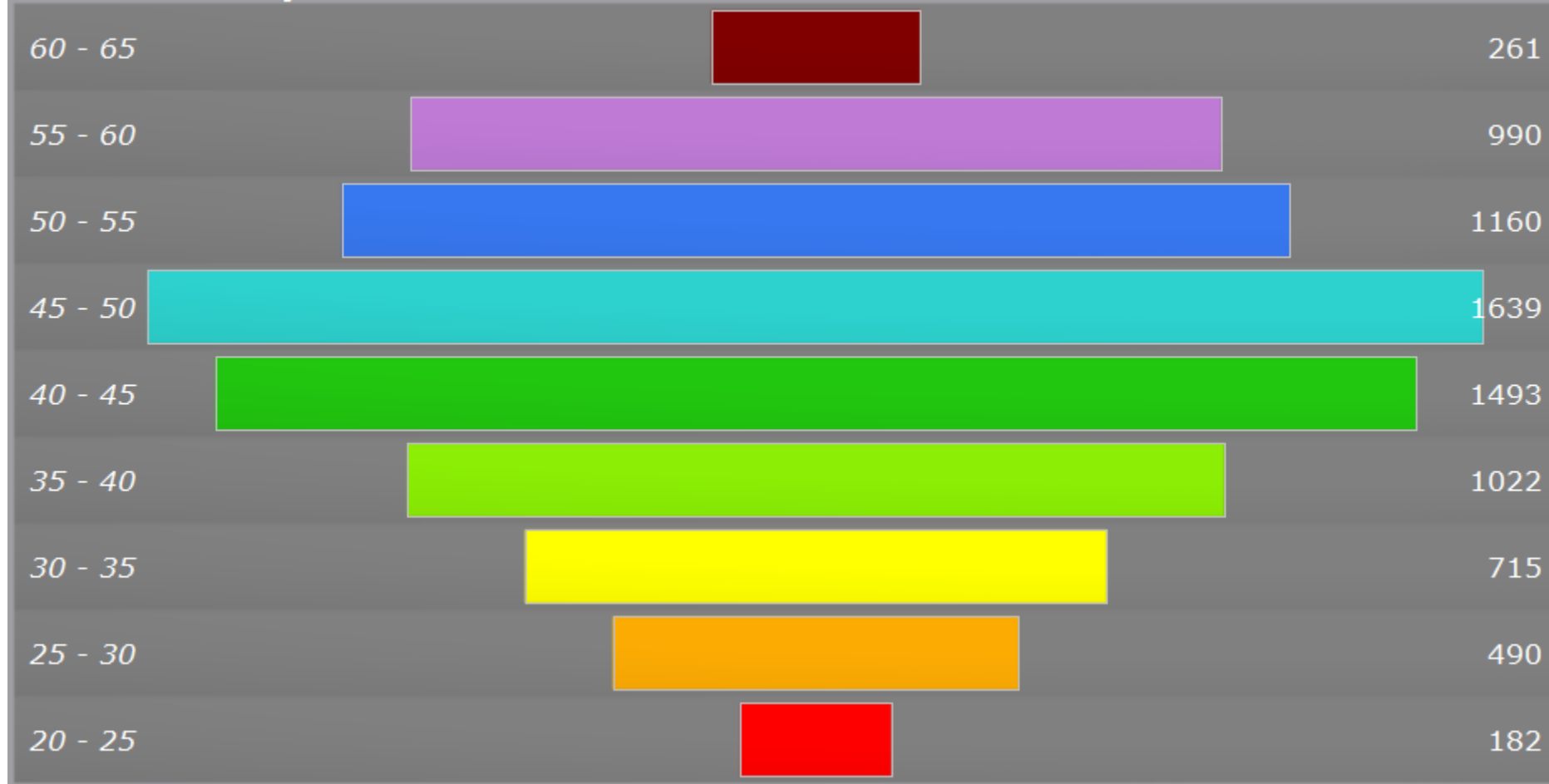
Figuur 12 t/m 16 geven de leeftijdsverdeling voor afdelingen, geslacht, type ploegendienst en opleidingsniveau weer. Behalve een grote diversiteit zien we daar ook waar we het meest kwetsbaar zijn voor vergrijzing en ontgroening.

Figuur 17, 18 en 19 geven meer inzicht in het gemiddelde dienstverband in de Chemie en laat de verhouding zien tussen dienstjaren en leeftijd.



Aantal personeelsleden: 7952 (7727 FTE)

Gemiddelde leeftijd in 2009: 45



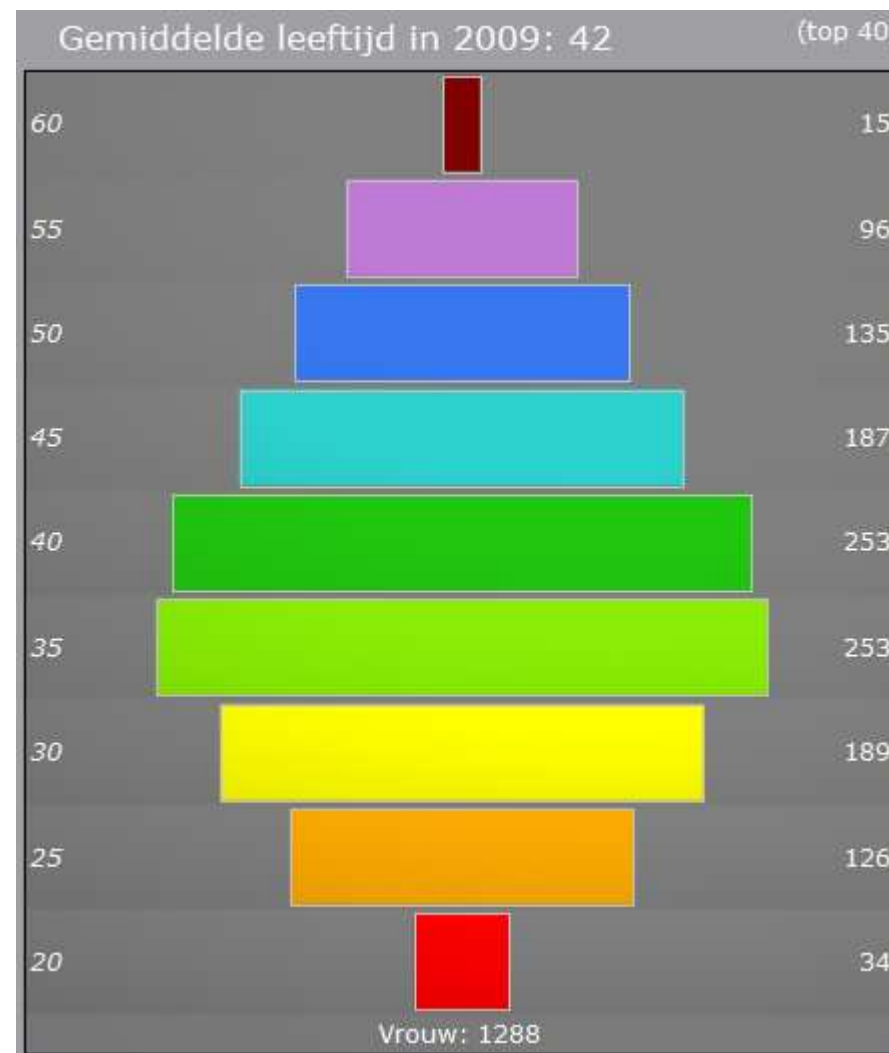
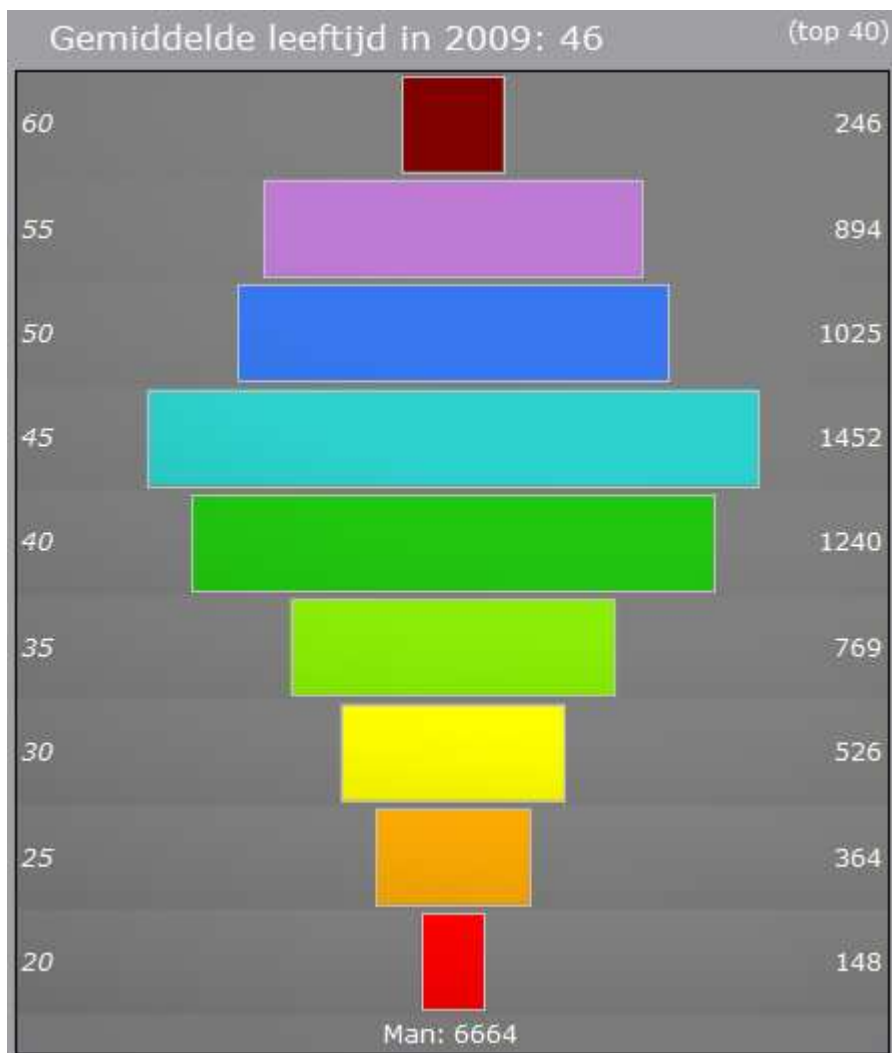
**Figuur 10: Leeftijdpiramide in 2009.**



**Figuur 11: Leeftijdspiramide Nederlandse bevolking 2008 volgens gegevens CBS.**

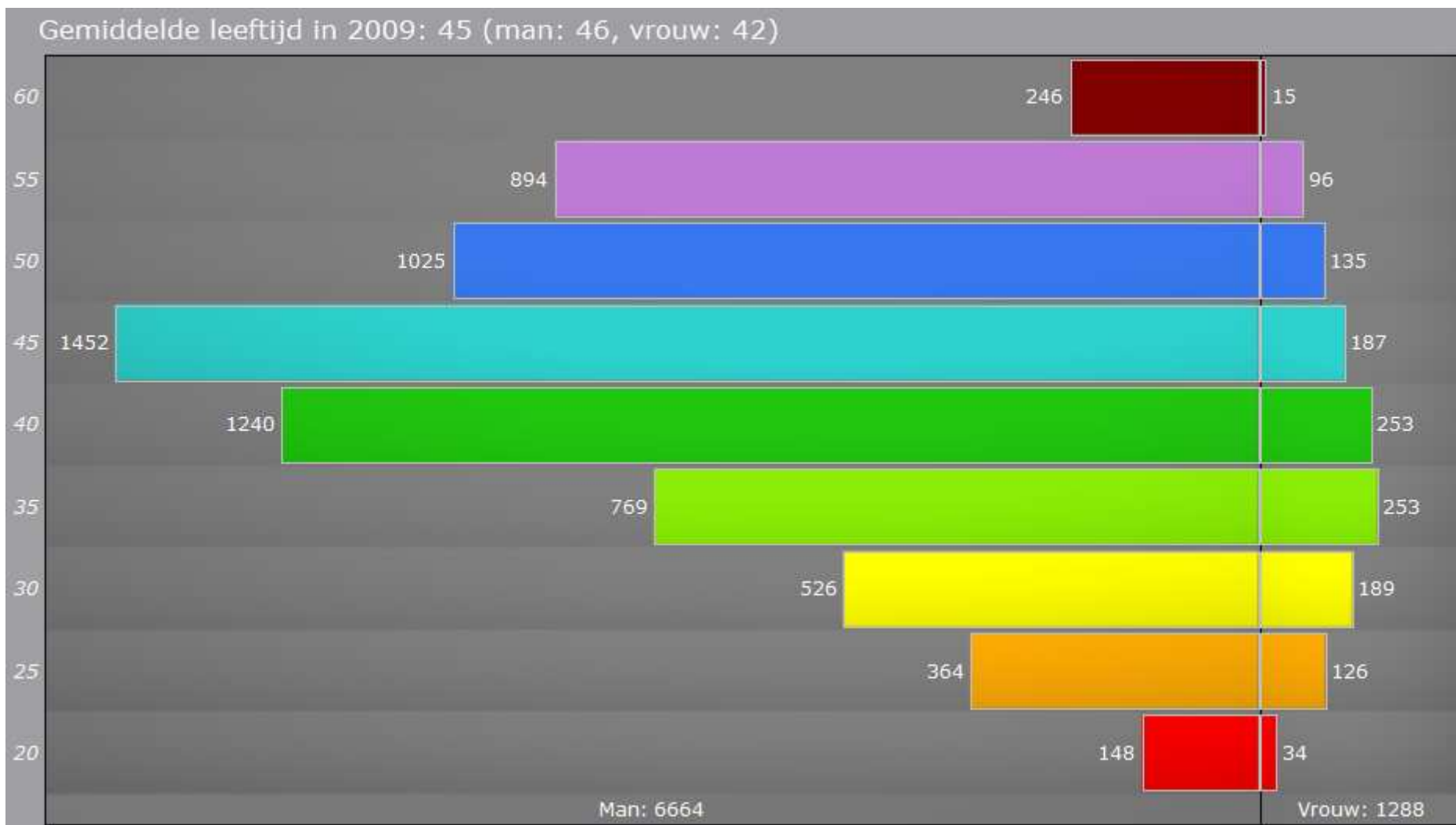


**Figuur 12: Leeftijdpiramide in 2009 per afdeling.**

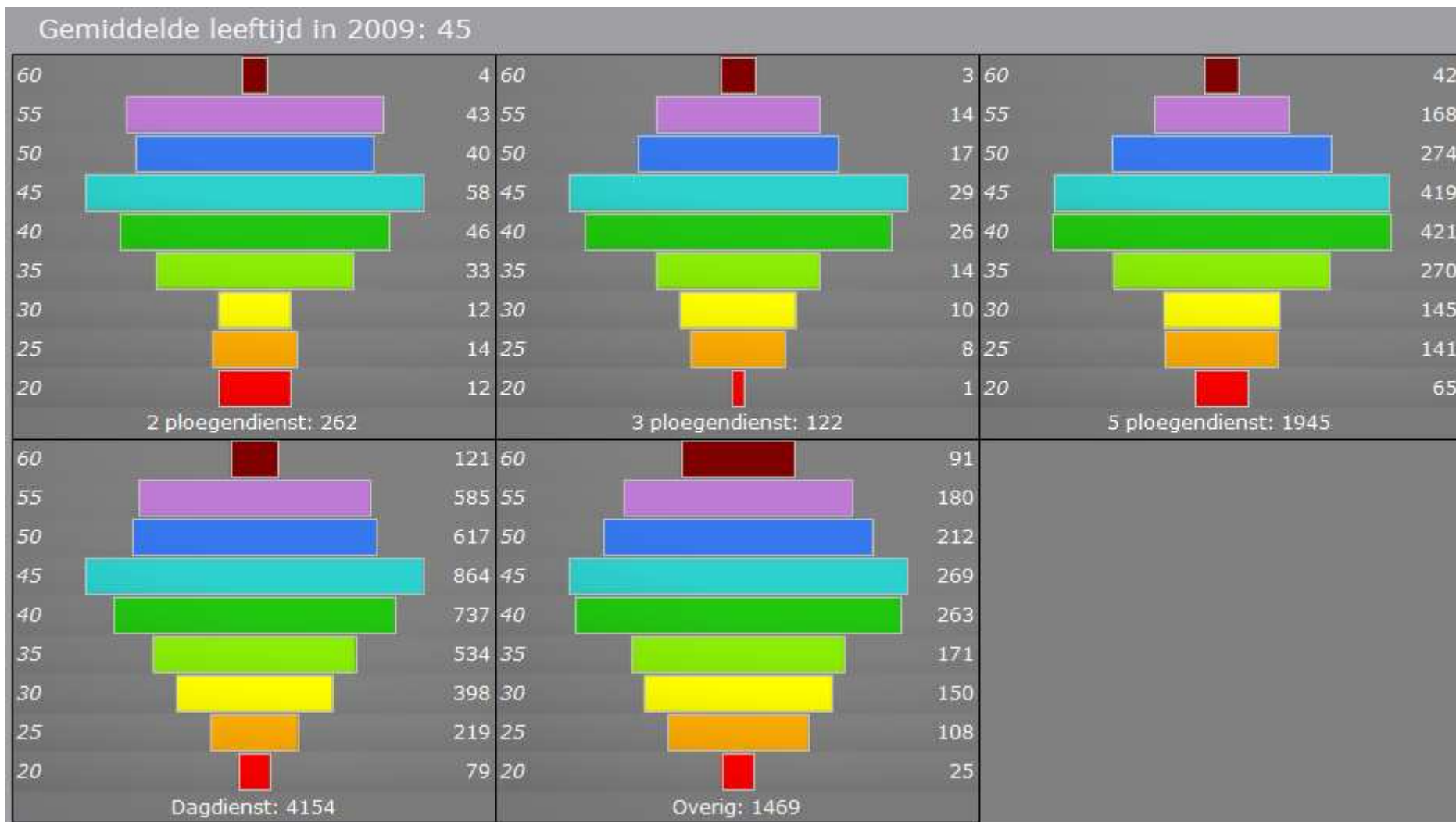


**Figuur 13a: Leeftijdpiramide in 2009 per geslacht: mannen**

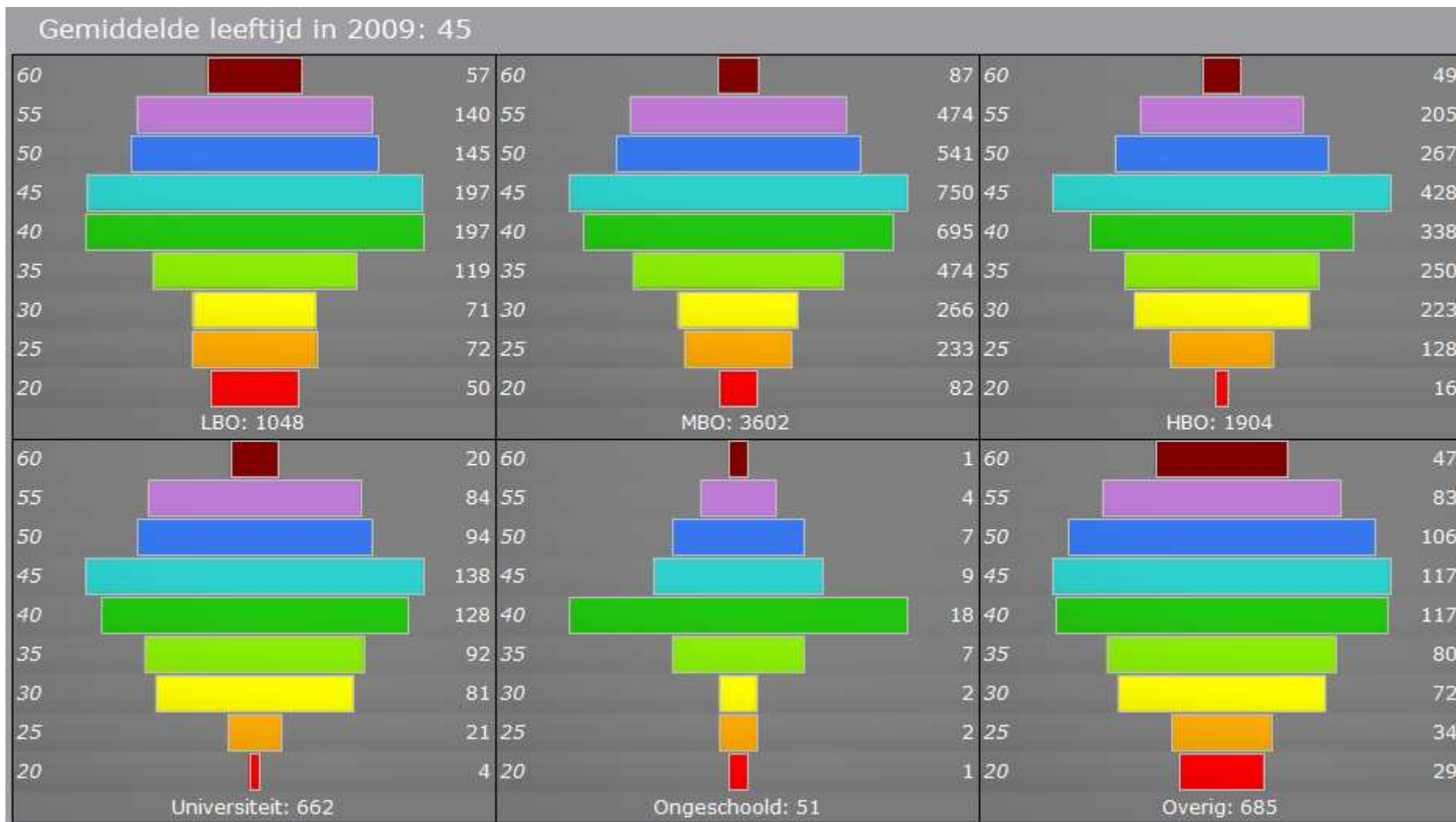
**Figuur 13b: Leeftijdpiramide in 2009 per geslacht: vrouwen**



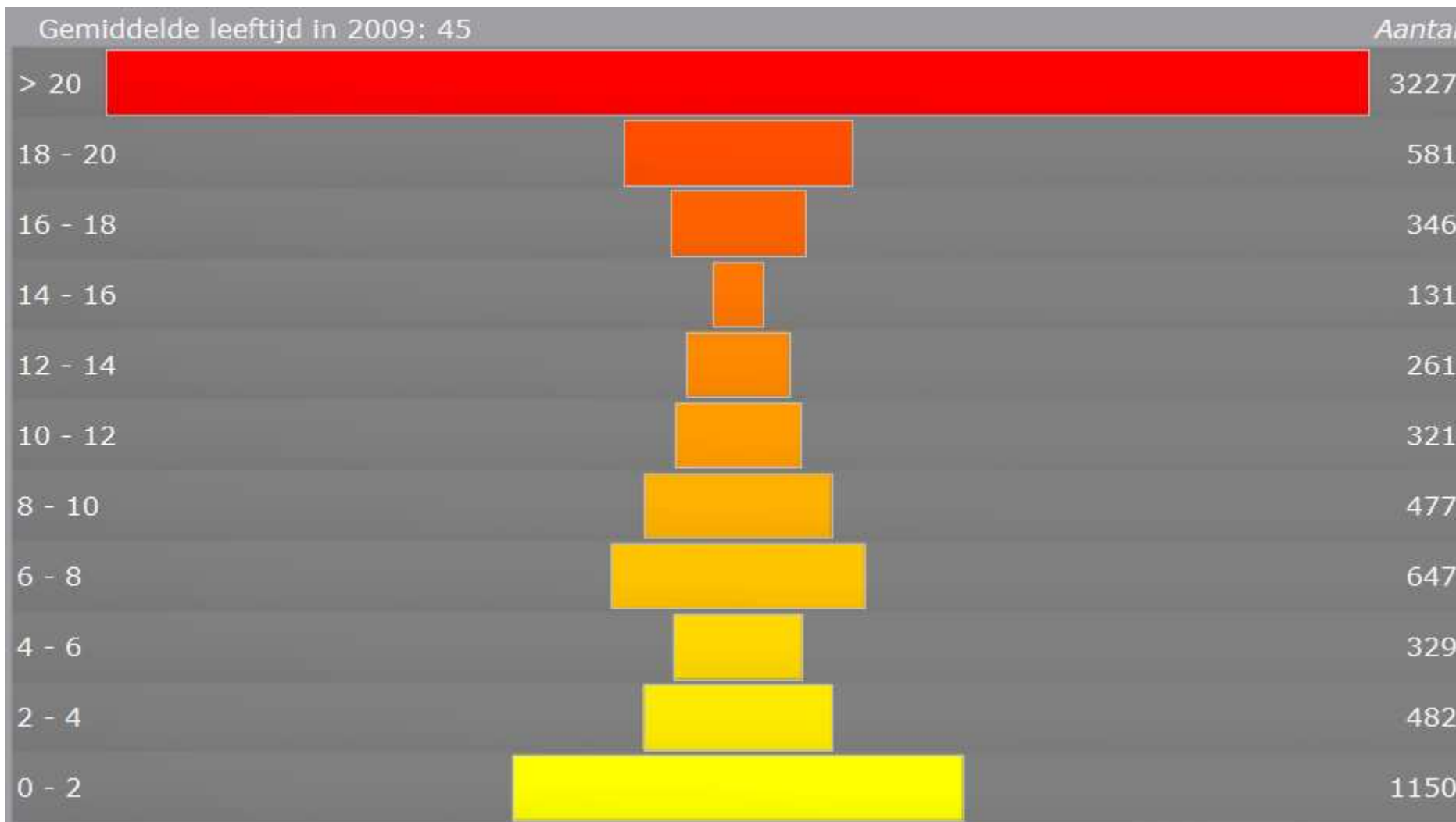
**Figuur 14: Leeftijdspiramide in 2009 met de relatieve verdeling tussen mannen en vrouwen**



**Figuur 15: Leeftijdpiramide in 2009 per type ploegendienst.**



**Figuur 16: Leeftijdpiramide in 2009 per opleidingsniveau.**

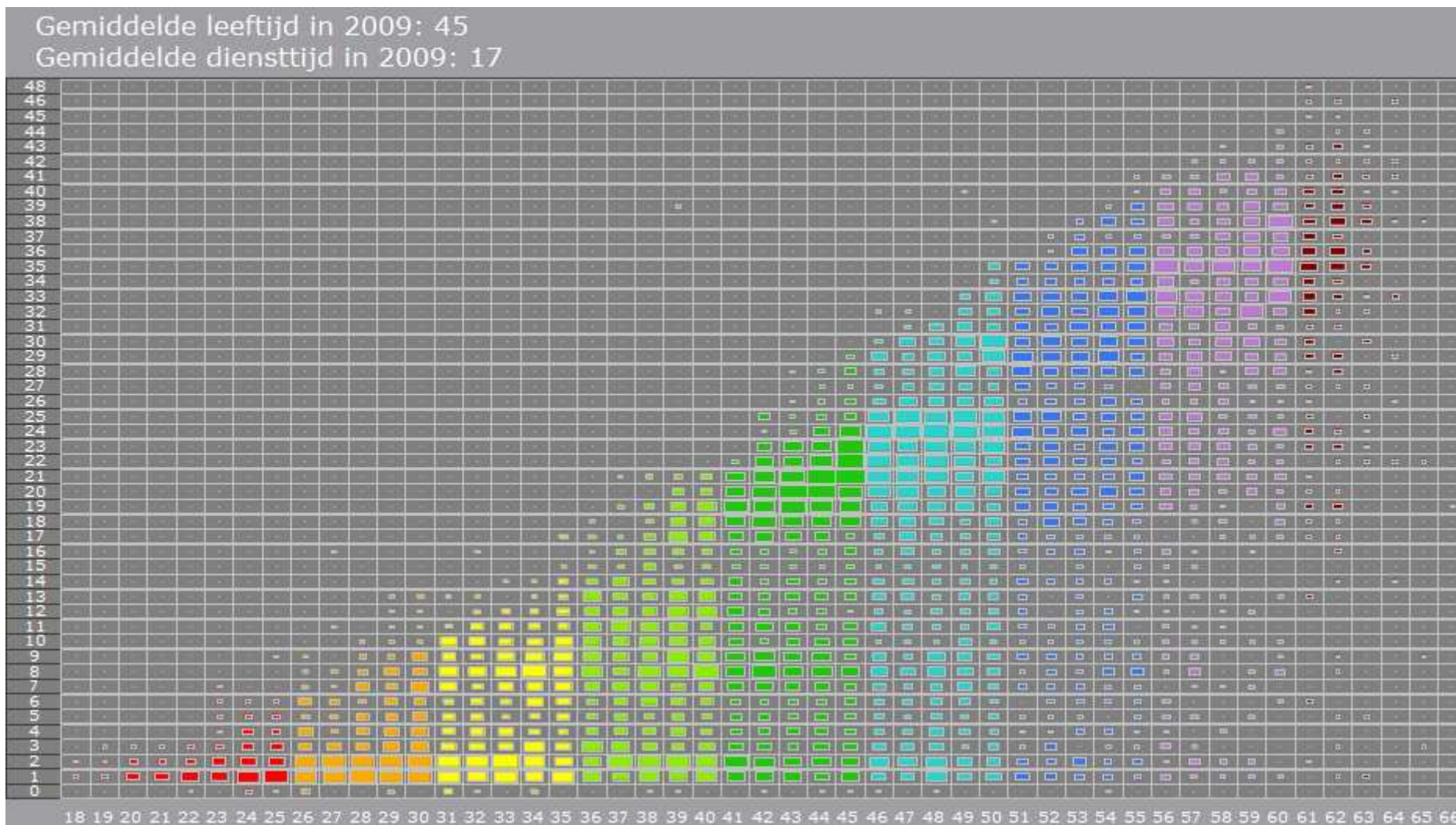


**Figuur 17: Diensttijdpiramide van de huidige medewerkers in 2009.**





**Figuur 18: Overzicht van diensttijd vs. leeftijd in 2009; verdeeld in categorieën.**



**Figuur 19: Overzicht van diensttijd vs. leeftijd in 2009; zonder categorieën.**

## 5 PROGNOSES ONTWIKKELING LEEFTIJDOPBOUW

Wat gebeurt er in de Chemie als medewerkers uitstromen en niet vervangen worden wanneer ze met pensioen gaan. In de figuren in dit hoofdstuk ziet u wat het effect is als er *geen* actie ondernomen wordt, en er geen vervanging plaatsvindt van medewerkers als ze uitstromen vanwege het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd.

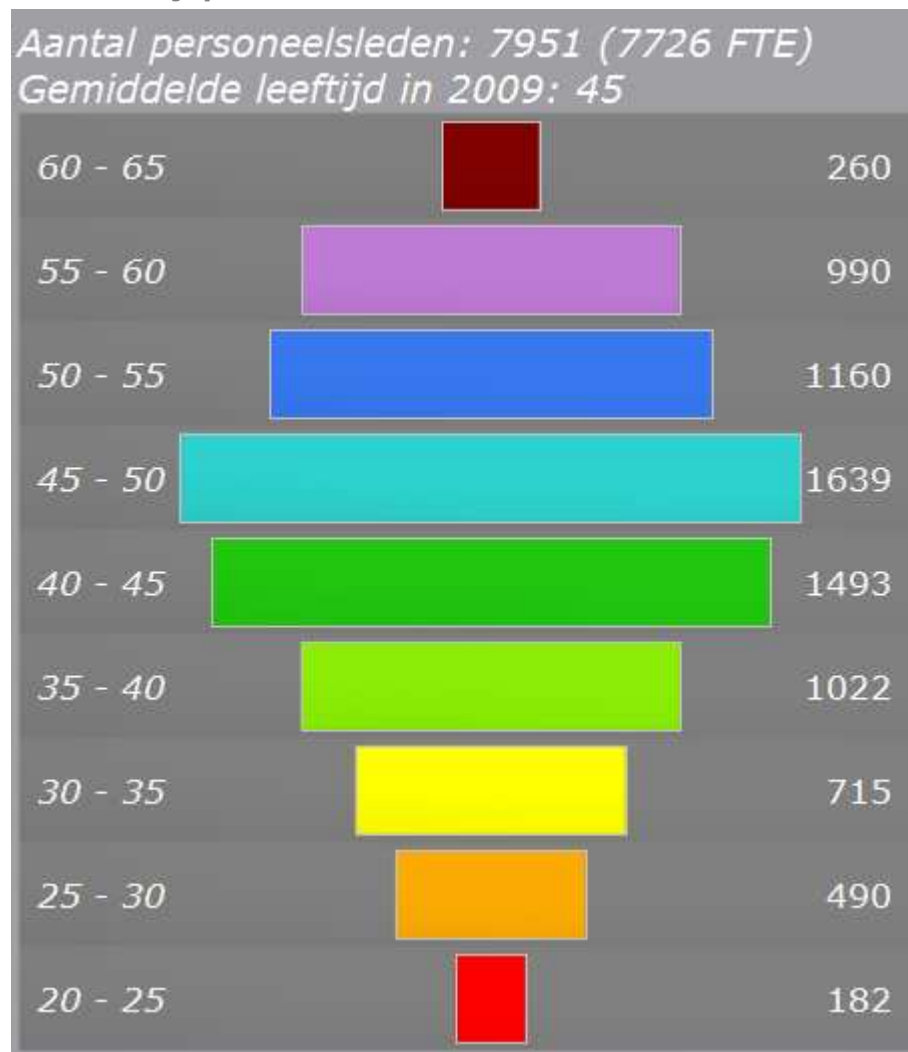
De jaren waarvoor de prognose gemaakt is, zijn de jaren 2009 en 2014.

Als pensioenleeftijd is **65** jaar aangehouden.

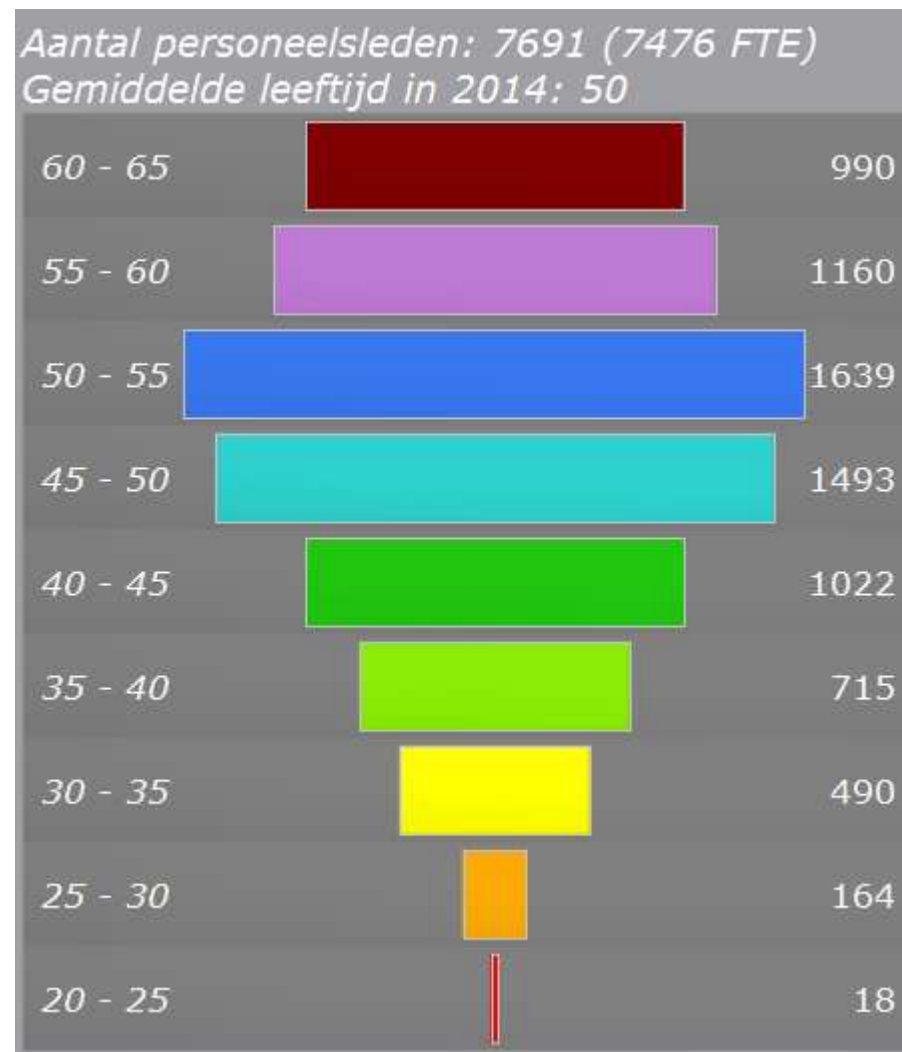
Eerst wordt gekeken naar de totale populatie om vervolgens te kijken naar de leeftijdsopbouw binnen de afdelingen productie, technologie, R&D, laboratorium en onderhoud.

Door de figuren met elkaar te vergelijken ziet u hoe uw personeel (in de diverse afdelingen) ouder wordt.

**5.1 Leeftijdpiramide totaal**

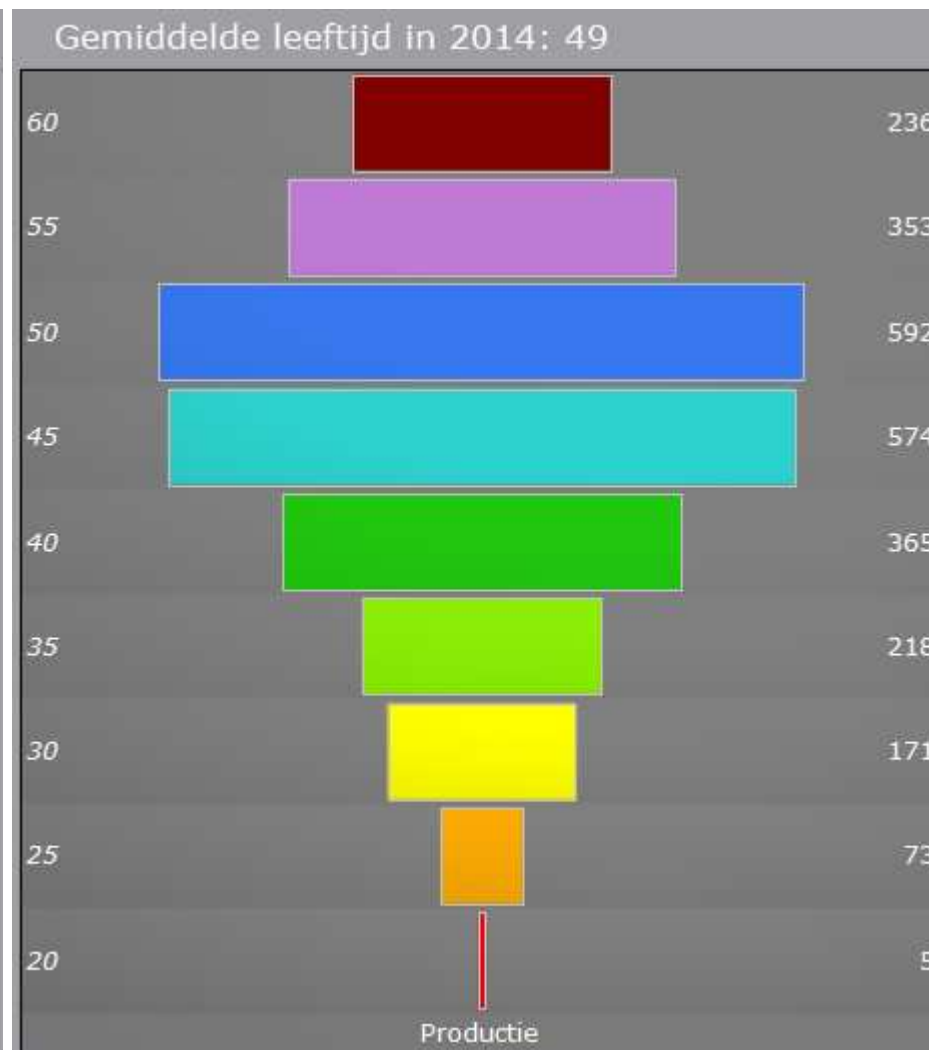
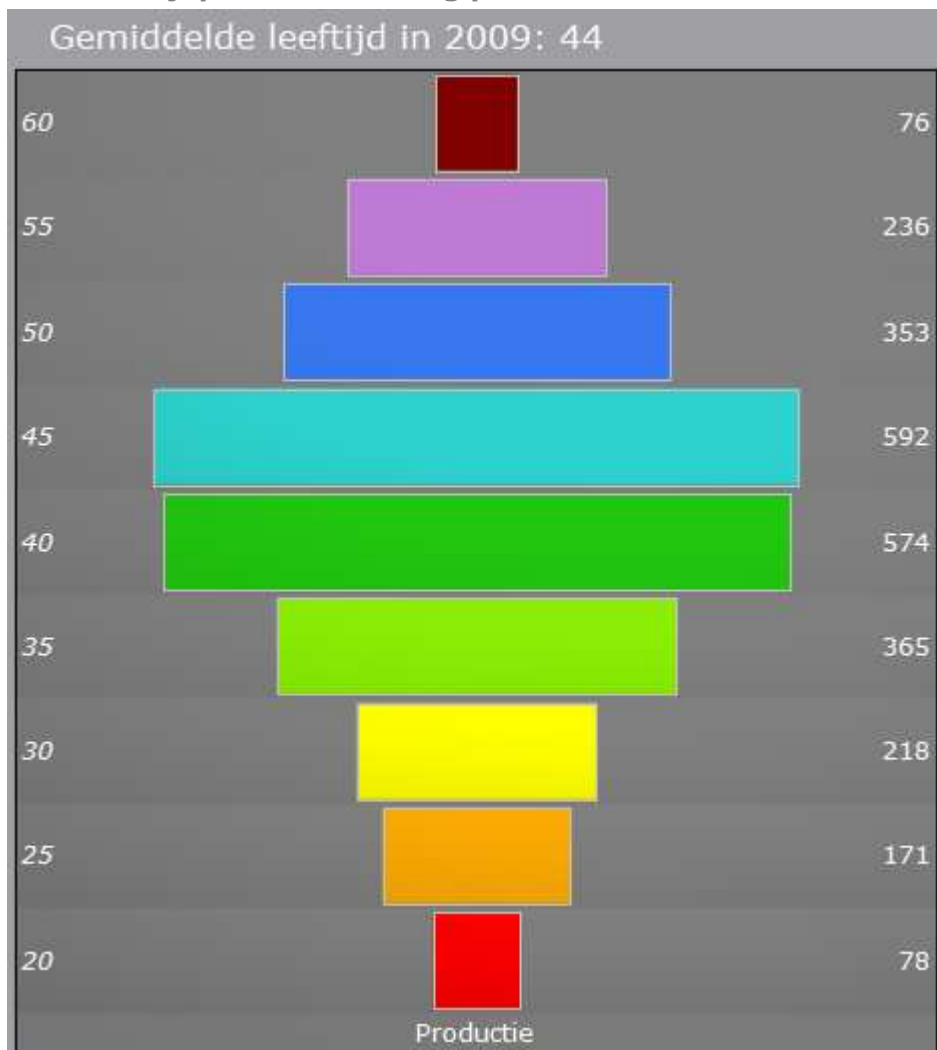


**Figuur 20a: Leeftijdpiramide in 2009**



**Figuur 20b: Leeftijdpiramide in 2014**

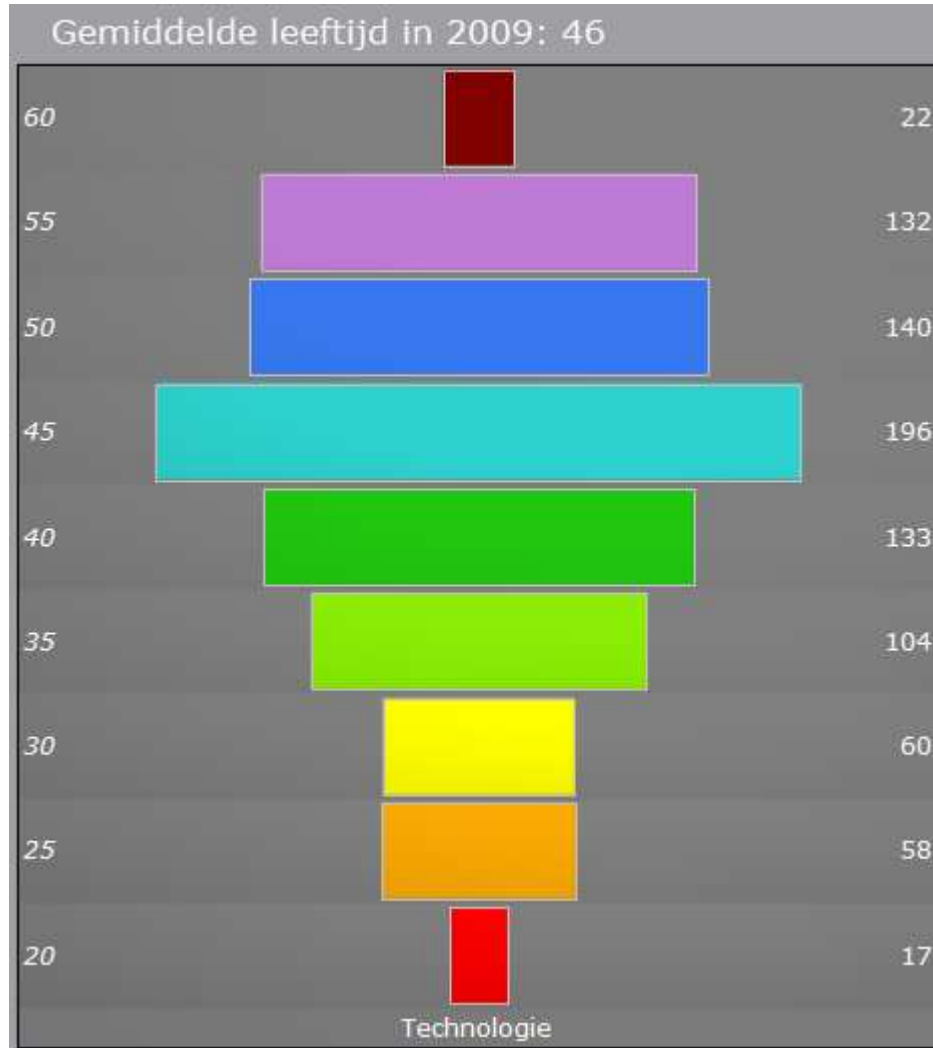
**5.2 Leeftijdpiramide afdeling productie**



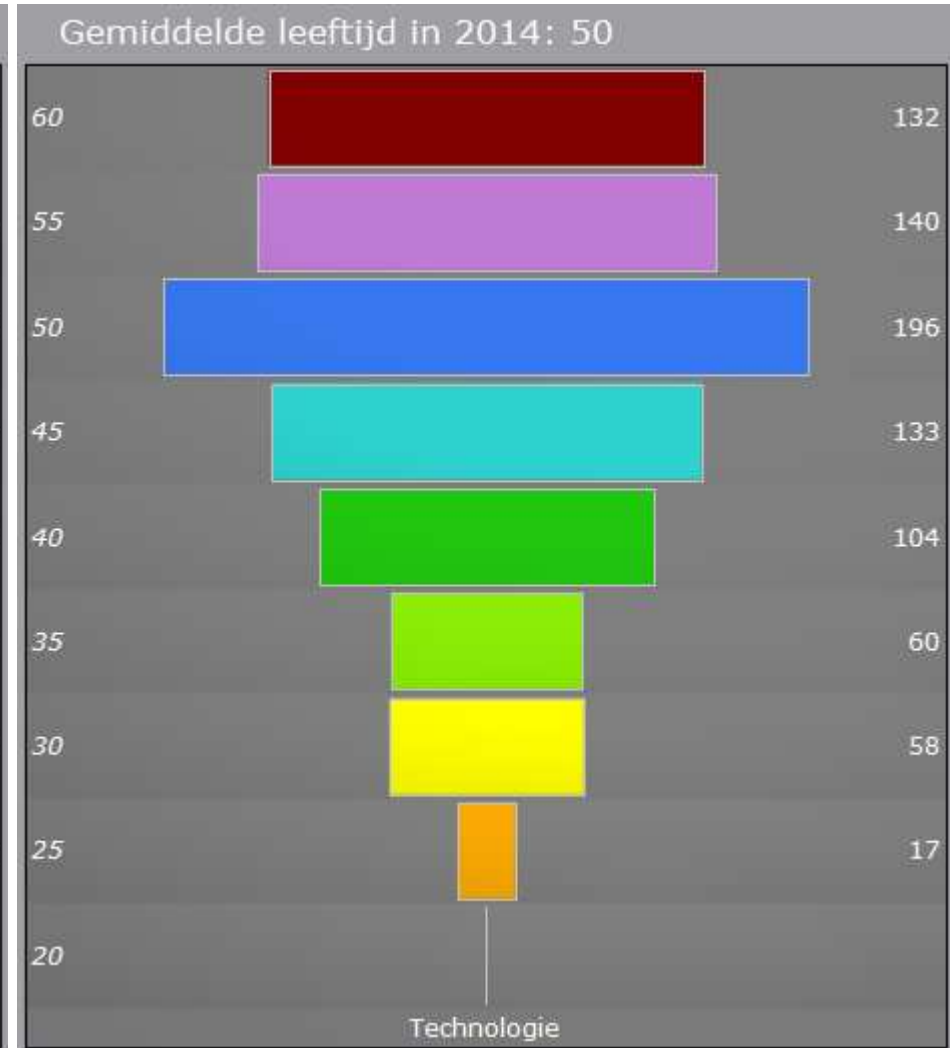
**Figuur 21a: Leeftijdpiramide afdeling productie in 2009**

**Figuur 21b: Leeftijdpiramide afdeling productie in 2014**

**5.3 Leeftijdpiramide afdeling technologie**

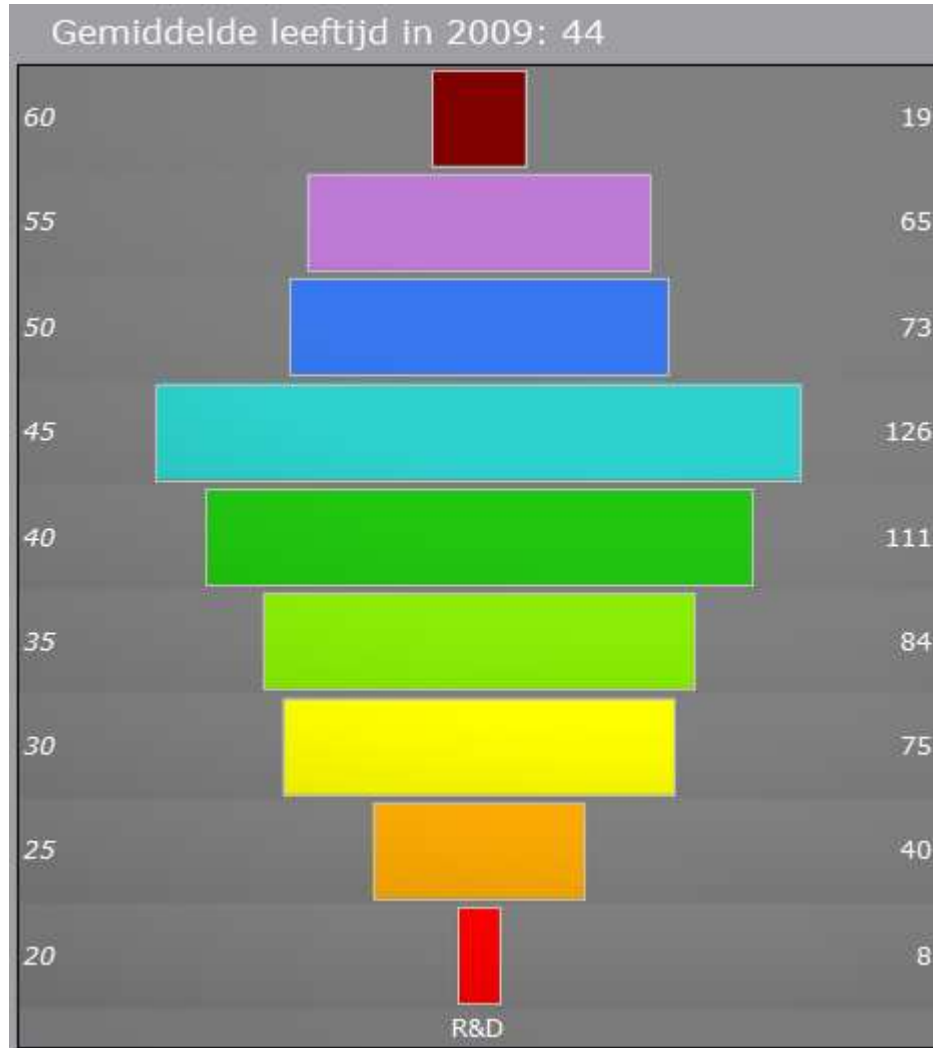


**Figuur 22a: Leeftijdpiramide afdeling technologie in 2009**

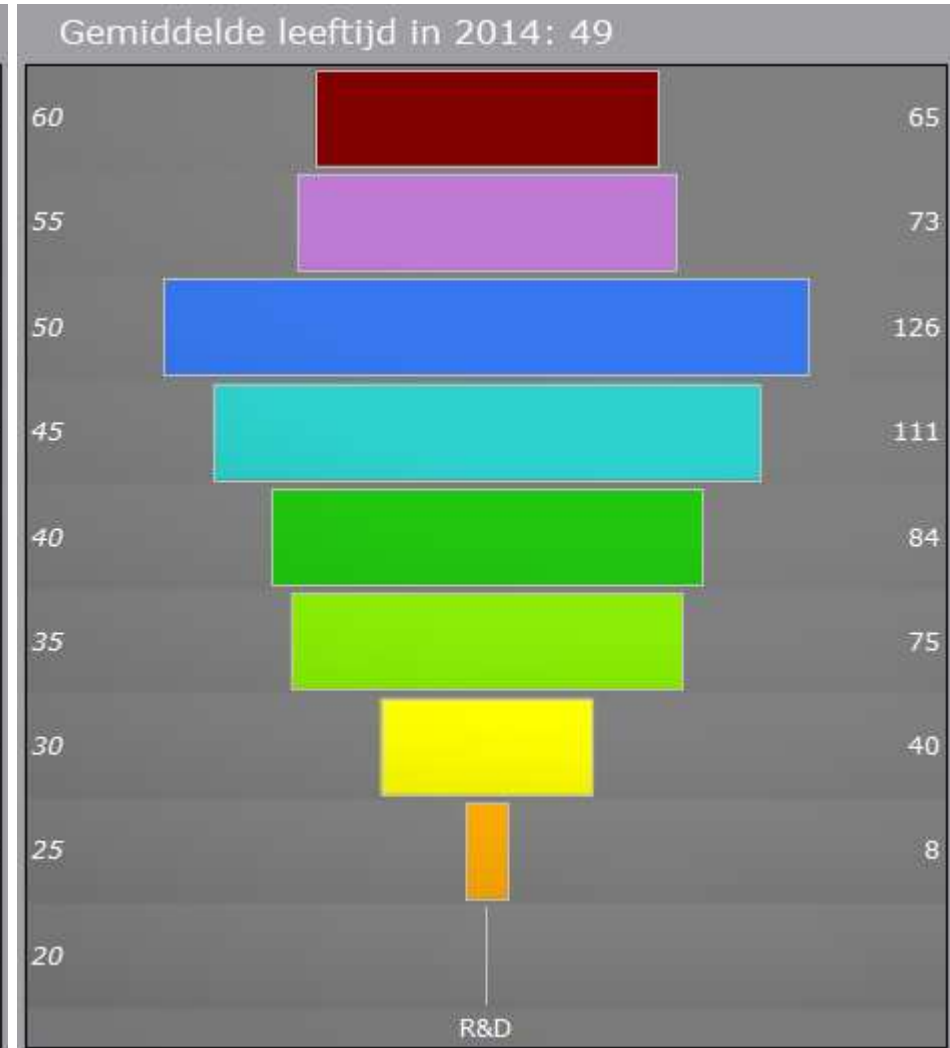


**Figuur 22b: Leeftijdpiramide afdeling technologie in 2014**

**5.4 Leeftijdpiramide afdeling R&D**

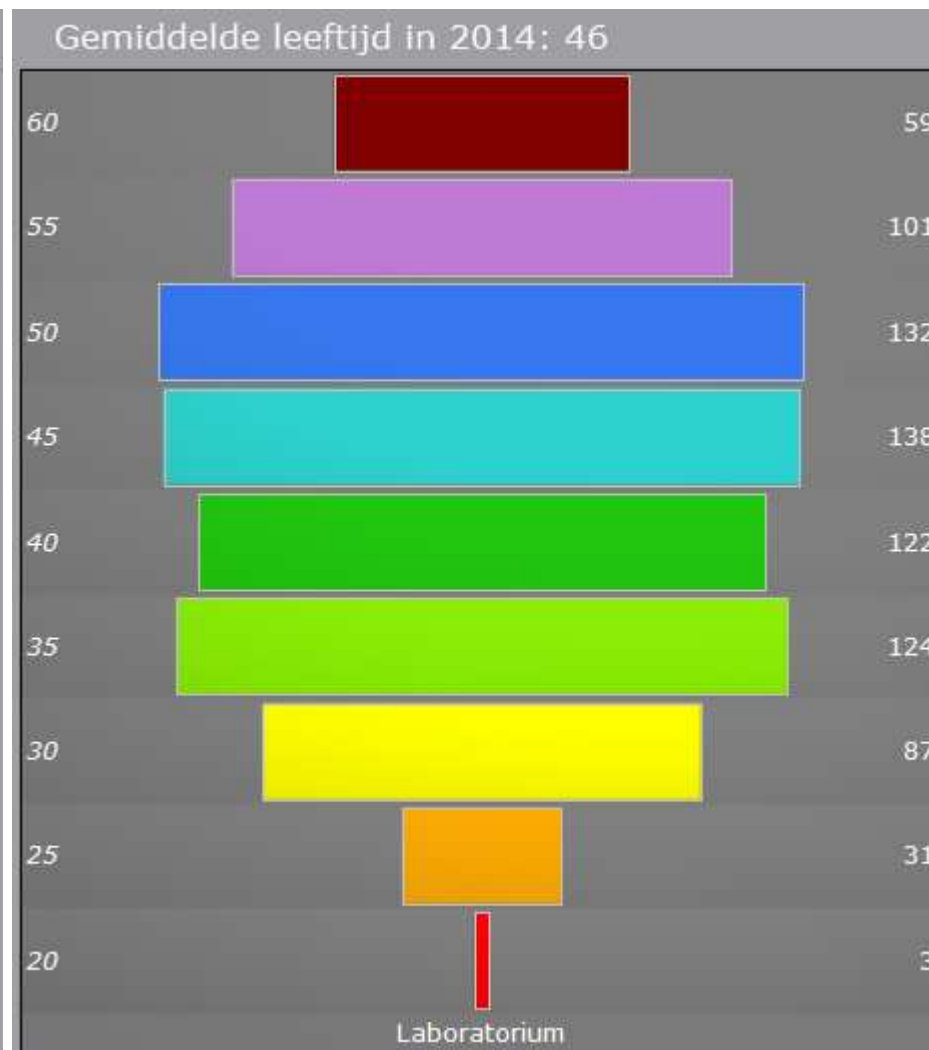
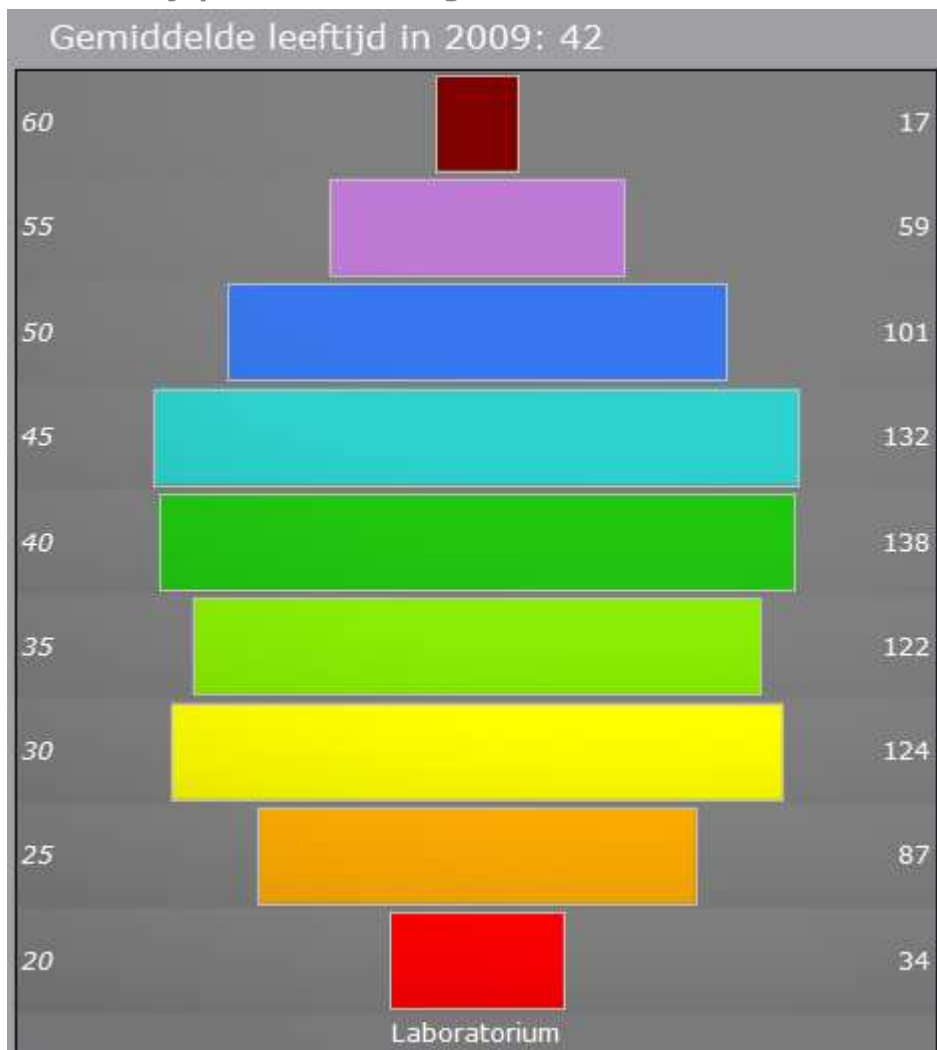


**Figuur 23a: Leeftijdpiramide afdeling R&D in 2009**



**Figuur 23b: Leeftijdpiramide afdeling R&D in 2014**

**5.5 Leeftijdpiramide afdeling laboratorium**

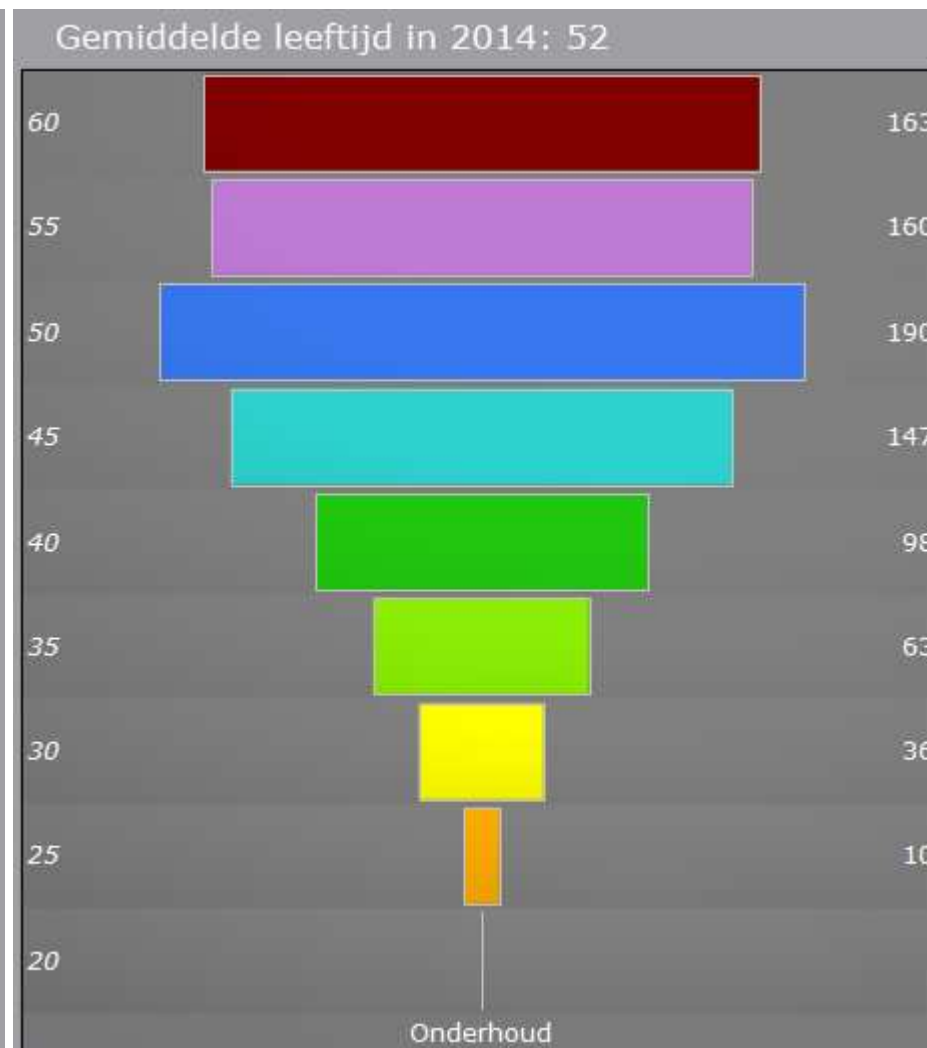
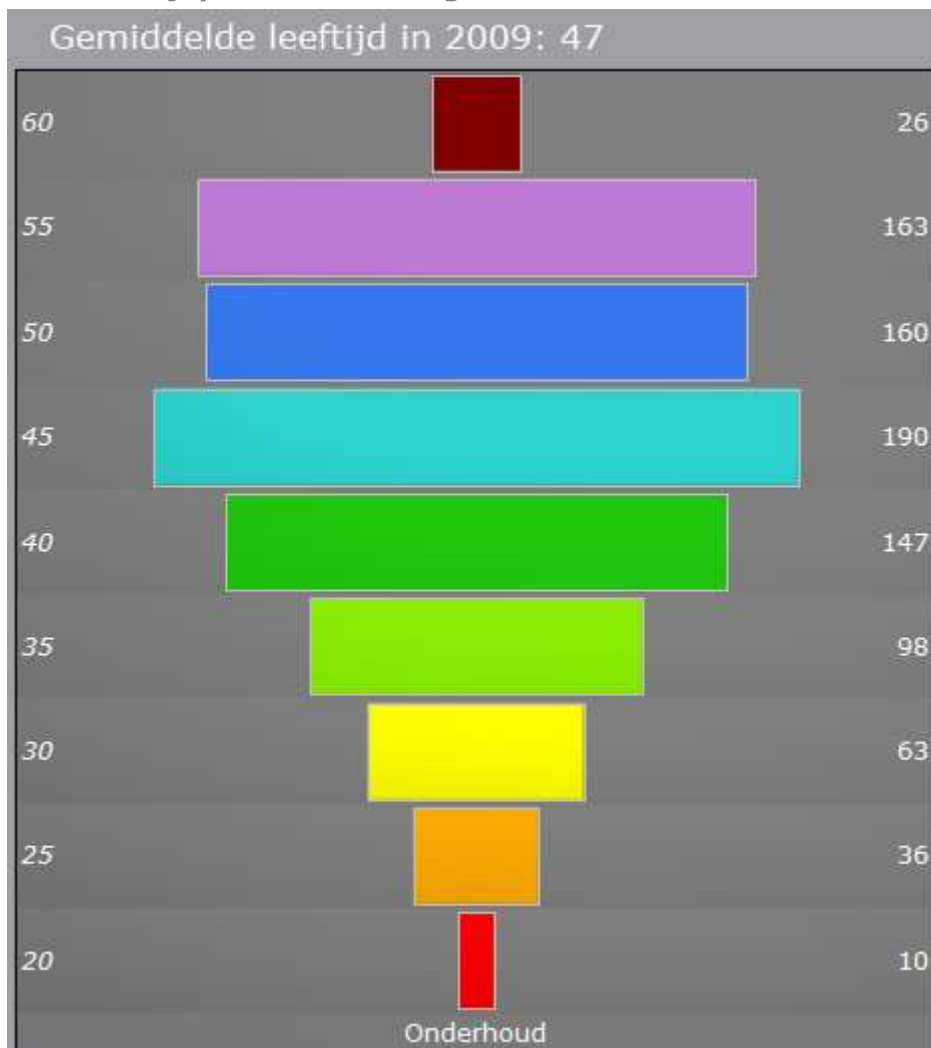


**Figuur 24a: Leeftijdpiramide afdeling laboratorium in 2009**

**Figuur 24b: Leeftijdpiramide afdeling laboratorium in 2014**



**5.6 Leeftijdpiramide afdeling onderhoud**



**Figuur 25a: Leeftijdpiramide afdeling onderhoud in 2009**

**Figuur 25b: Leeftijdpiramide afdeling onderhoud in 2014**

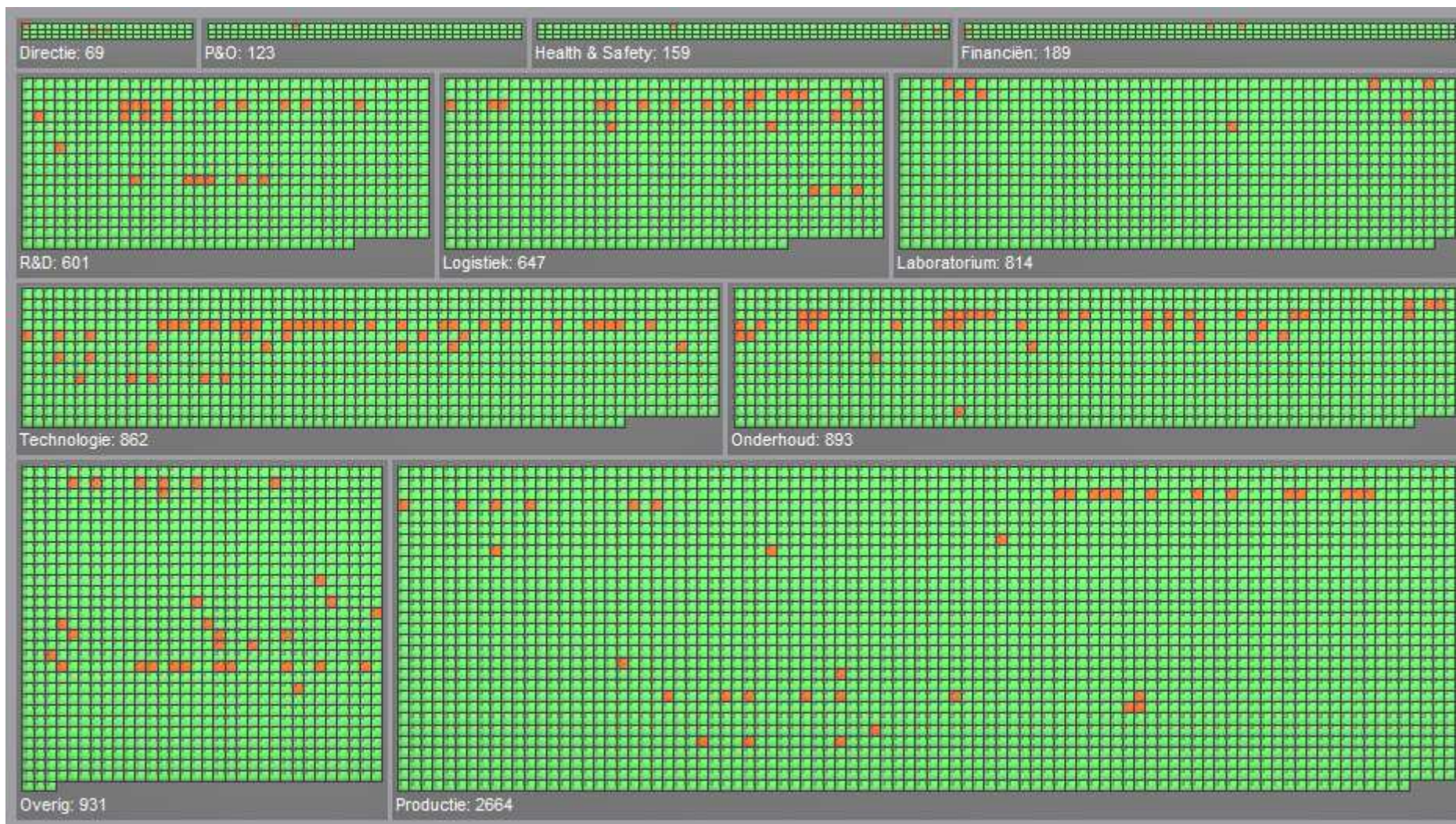
## 6 PROGNOSES UITSTROOM

In dit hoofdstuk worden prognoses gegeven van de **uitstroom** en de betekenis ervan voor de verschillende afdelingen, geslacht, type ploegendienst en opleidingsniveaus. In deze rapportage is gekozen voor een geldende pensioenleeftijd, zijnde **65** jaar.

De volgende figuren worden gepresenteerd.

- U krijgt eerst twee overzichten van de uitstroom (in een bepaalde categorie) over de jaren heen.
- Vervolgens krijgt u een overzicht van enkel de medewerkers die in een bepaalde categorie in 2014 gaan uitstromen.

Individuele medewerkers kunnen sleutelfuncties vervullen: ze hebben speciale kennis, of speciale vaardigheden en moeten daarom bij uitstroom tijdig aandacht krijgen.



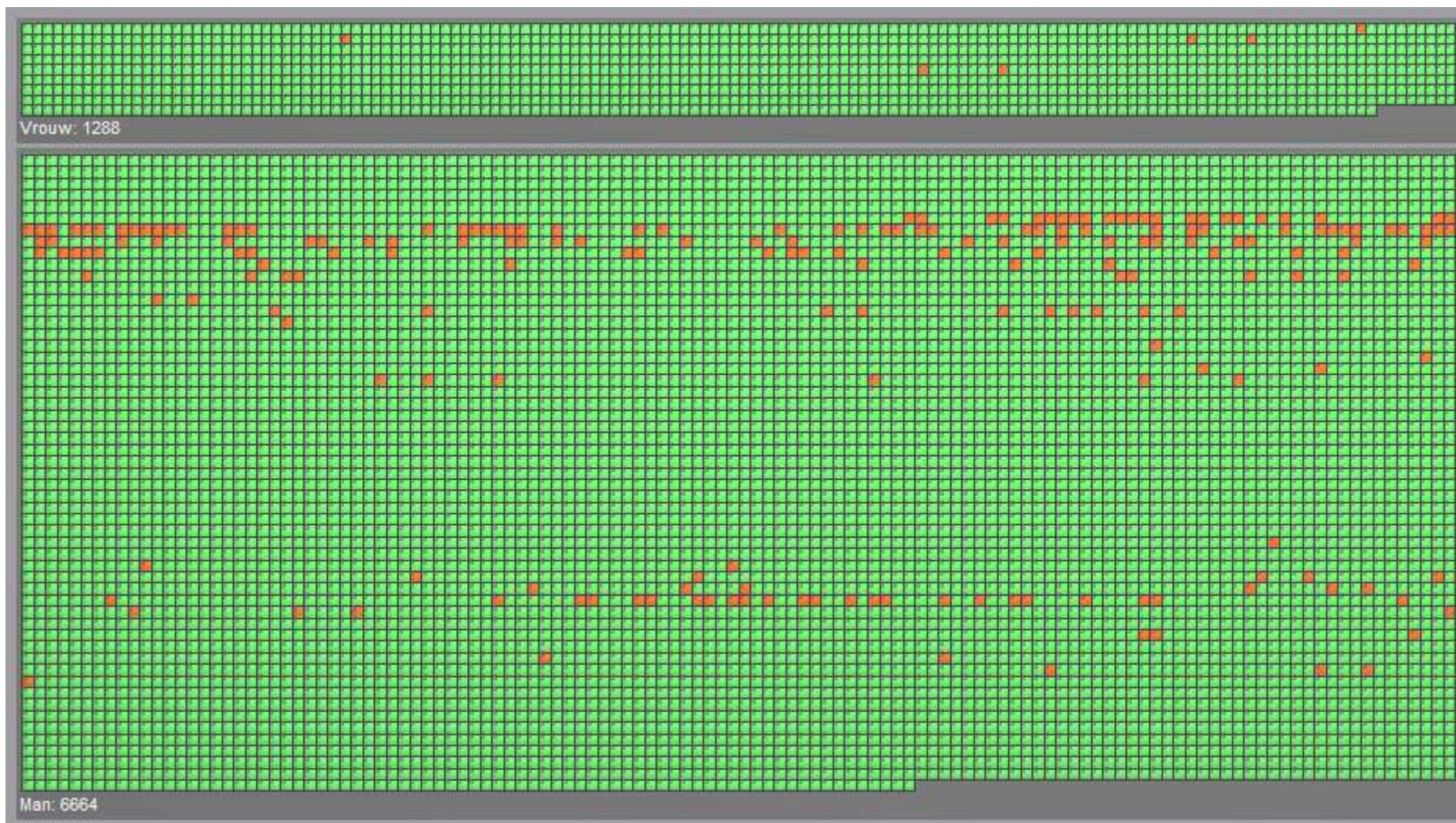
**Figuur 26: Uitstroom per afdeling in 2009. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**



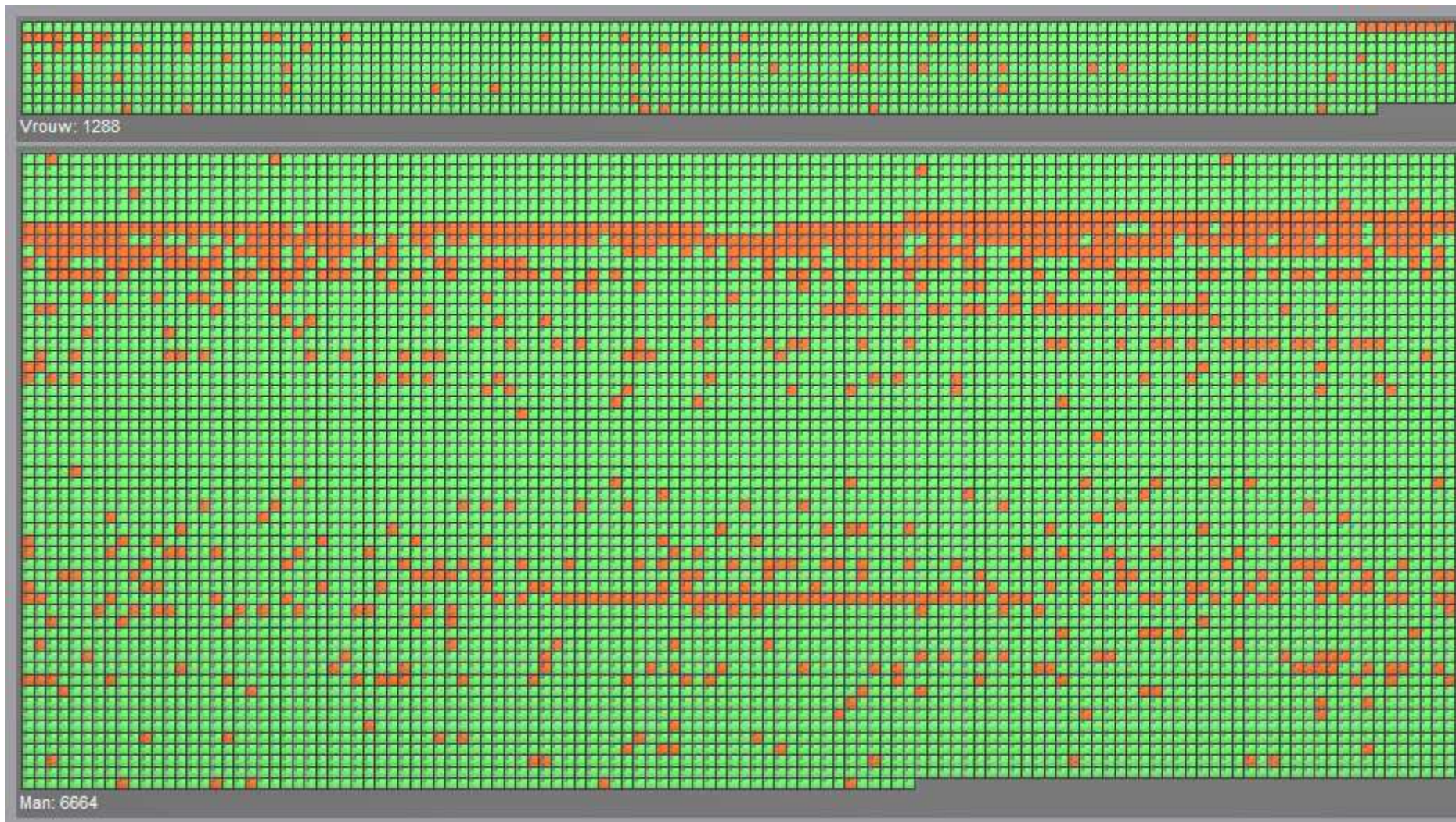
**Figuur 27: Uitstroom per afdeling in 2014. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**



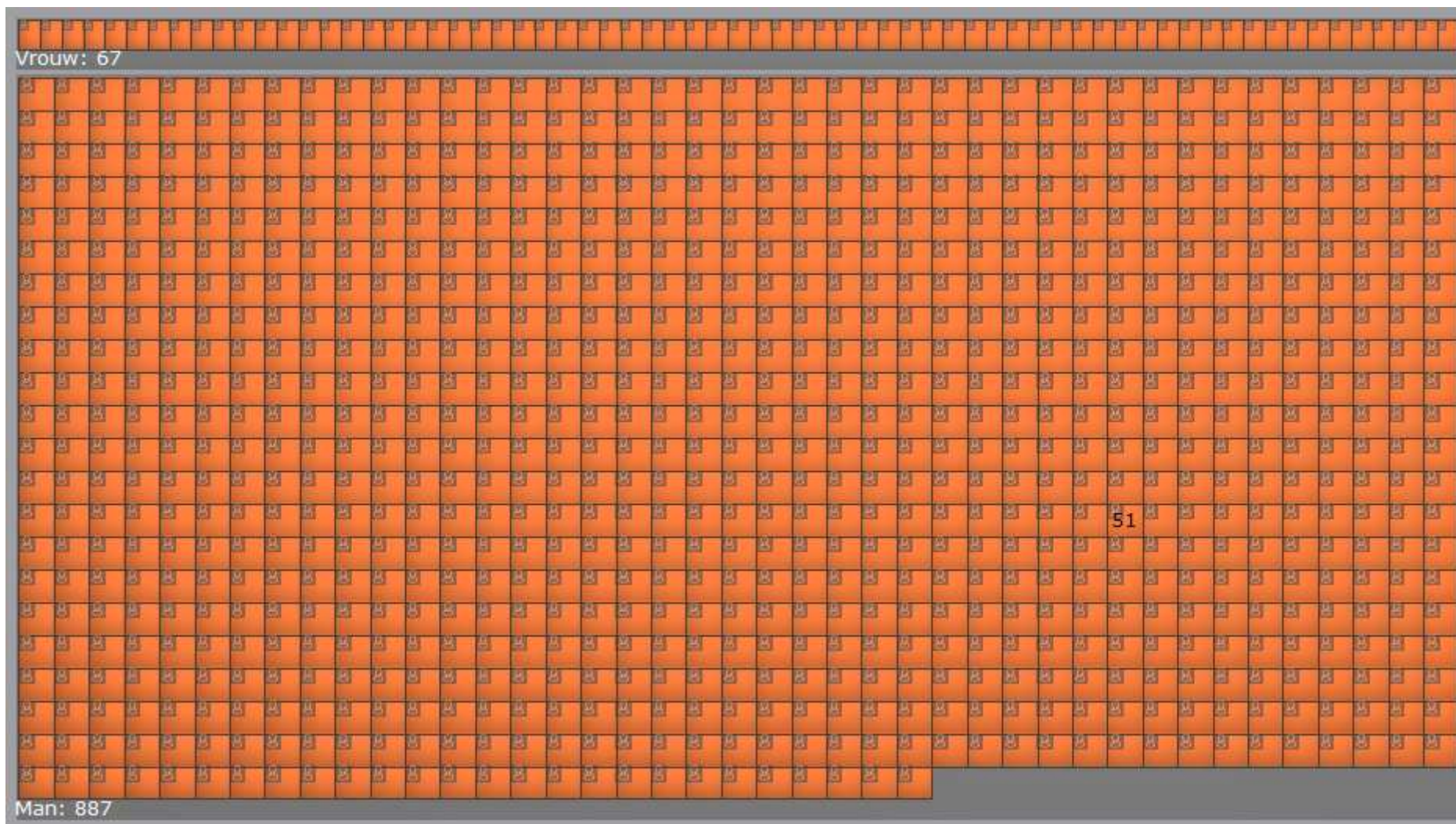
**Figuur 28: Medewerkers die uitstromen in 2014, gesorteerd op afdeling.**



**Figuur 29: Uitstroom per geslacht in 2009. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**

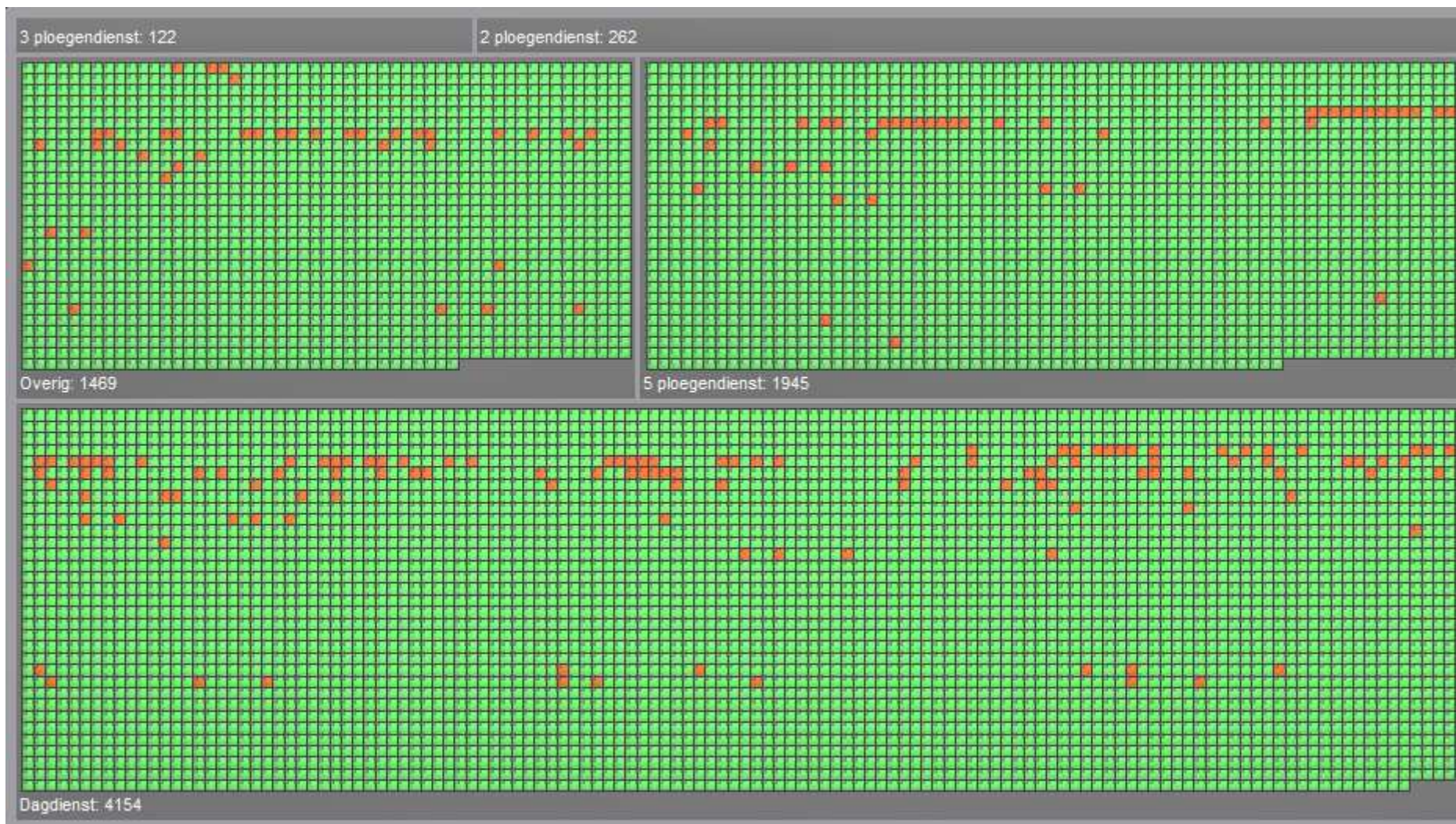


**Figuur 30: Uitstroom per geslacht in 2014. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**

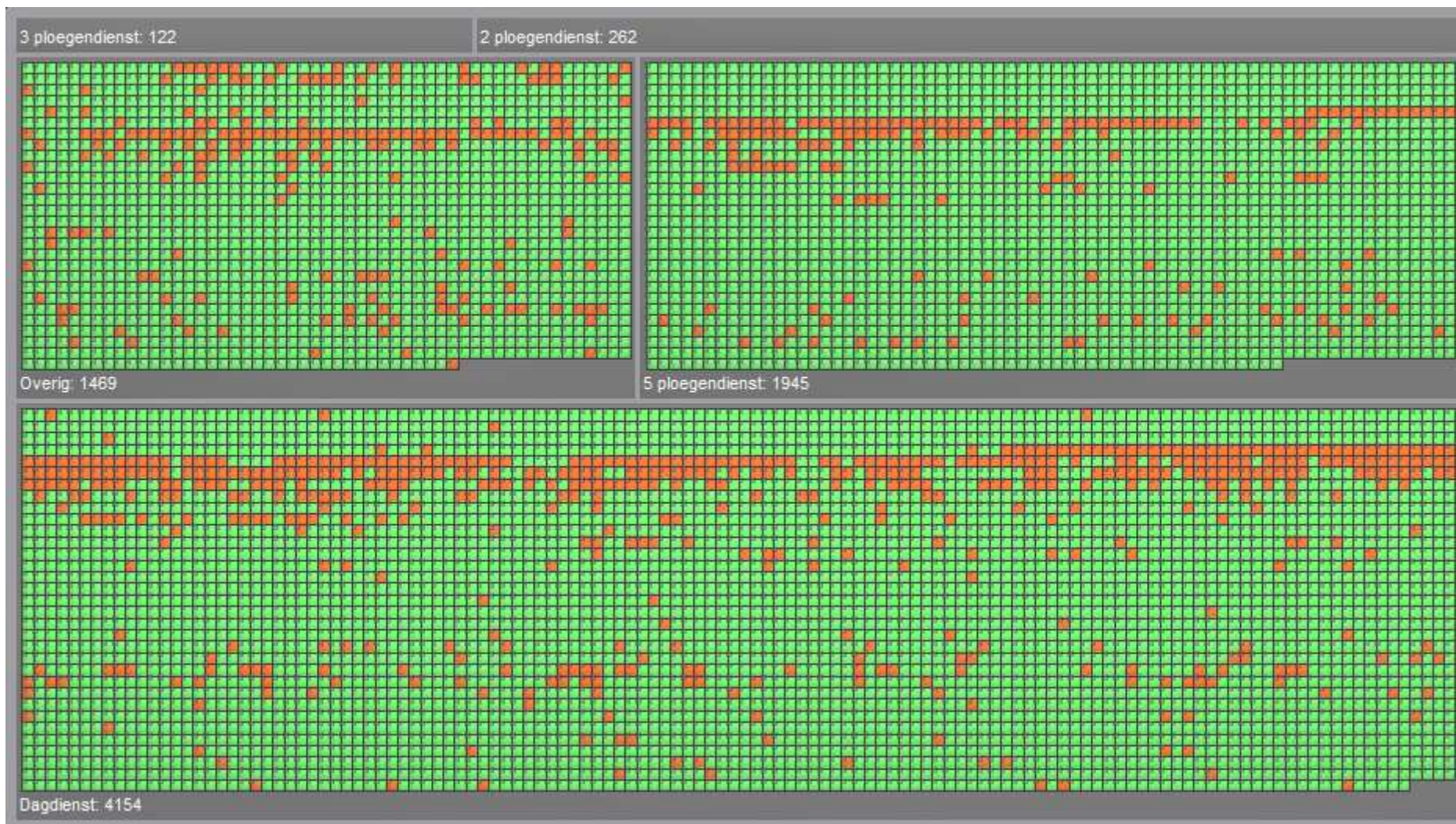


**Figuur 31: Medewerkers die uitstromen in 2014, gesorteerd op geslacht**

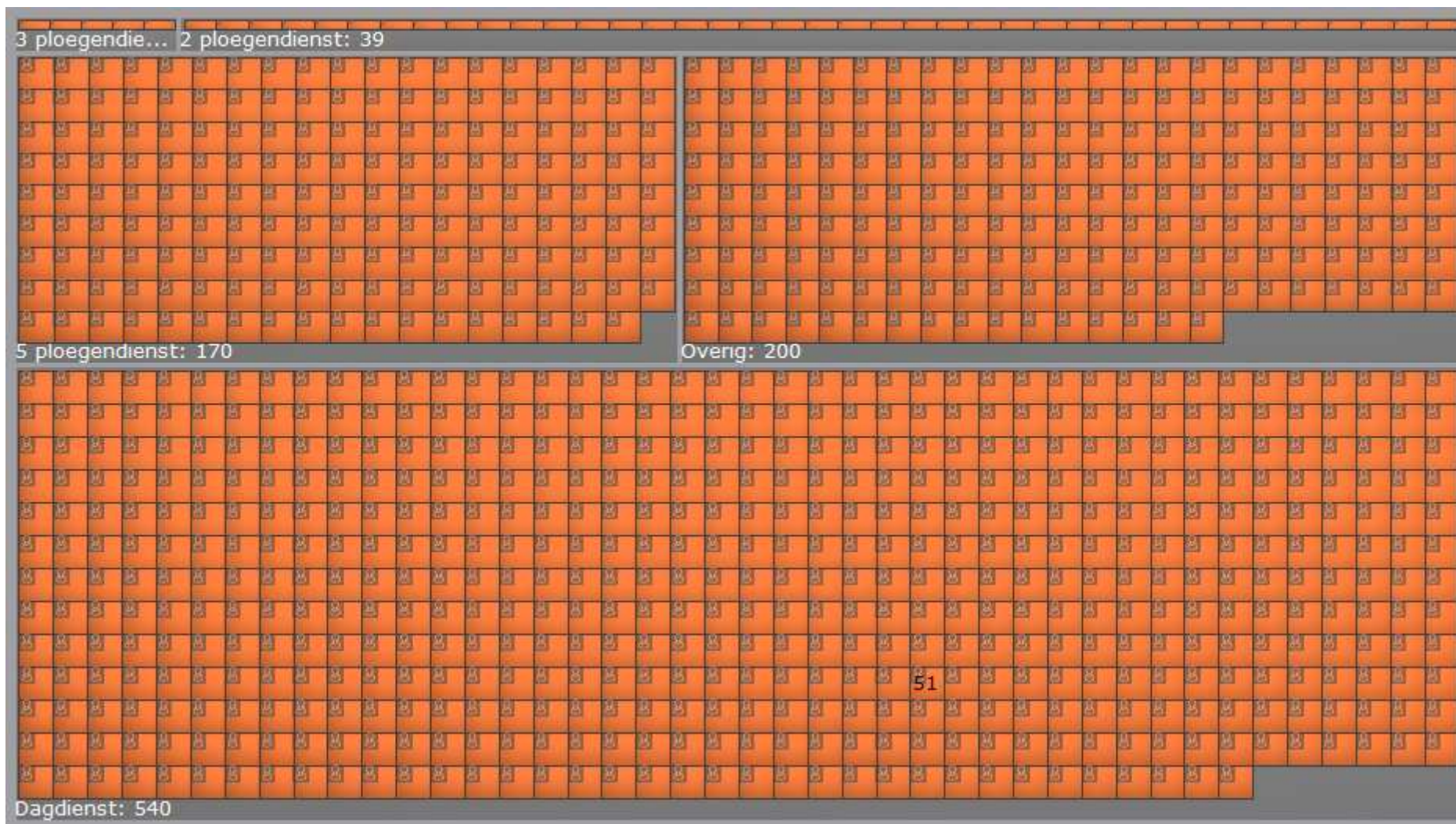




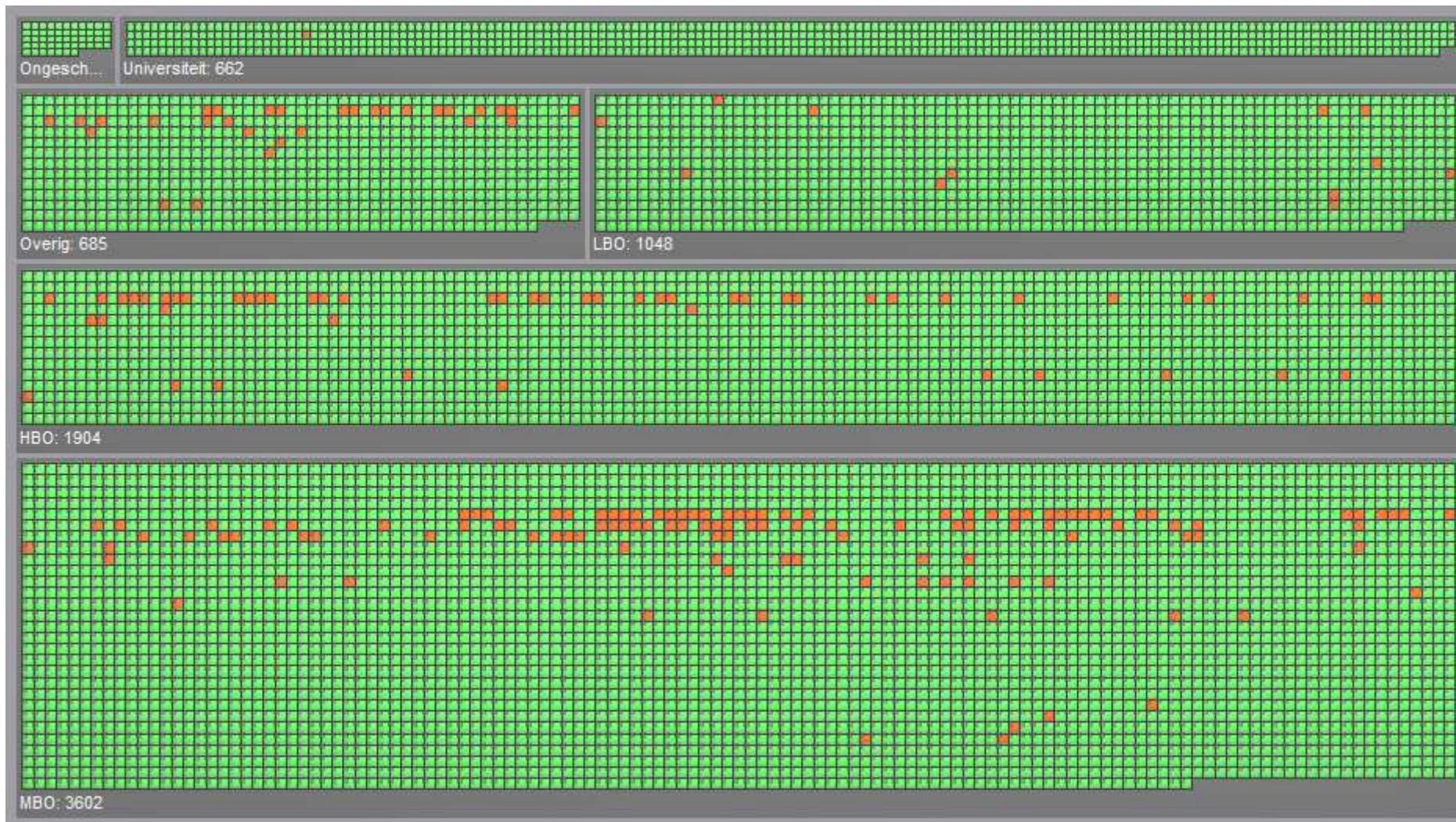
**Figuur 32: Uitstroom per type ploegendienst in 2009. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**



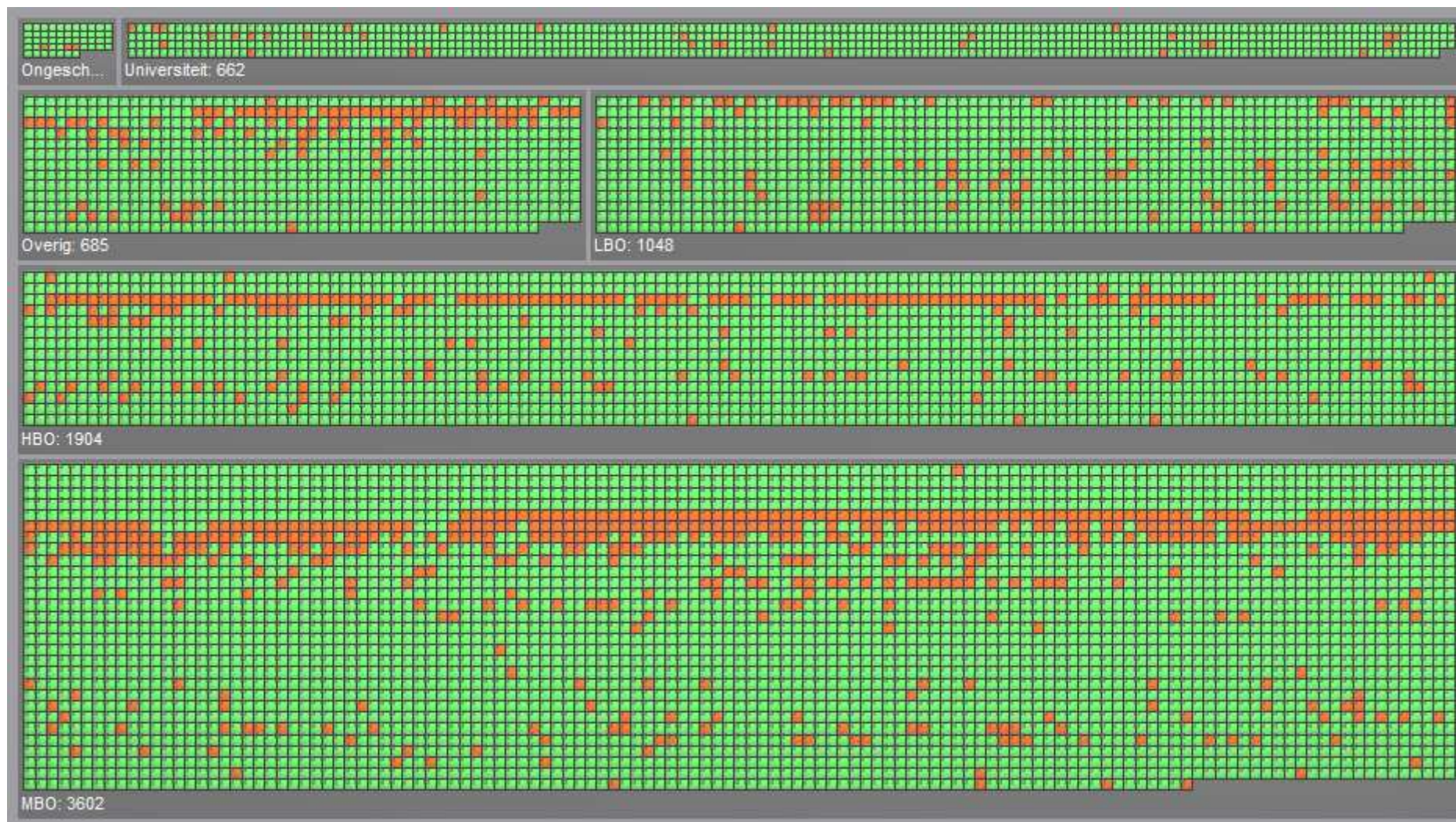
**Figuur 33: Uitstroom per type ploegendienst in 2014. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**



**Figuur 34: Medewerkers die uitstromen in 2014, gesorteerd op type ploegendienst.**



**Figuur 35: Uitstroom per opleidingsniveau in 2009. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**



**Figuur 36: Uitstroom per opleidingsniveau in 2014. De rode kussentjes geven de medewerkers weer die gaan uitstromen; de groene kussentjes geven de medewerkers aan die in dienst blijven.**



**Figuur 37: Medewerkers die uitstromen in 2014, gesorteerd op opleidingsniveau.**

## 7 PROGNOSES BESCHIKBARE ARBEIDSTIJD

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de **beschikbare arbeidstijd** als gevolg van seniorendagen en verzuim en de consequenties ervan voor de productiviteit cq. bezetting.

Er wordt weergegeven wat de afname is van de beschikbare arbeidstijd als gevolg van extra vrije dagen (de zgn. seniorendagen) en het ziekteverzuim en de consequenties daarvan per afdeling, geslacht, type ploegendienst en opleidingsniveau voor de jaren 2009 en 2014: met andere woorden hoeveel minder FTE's hebben we de komende jaren tot onze beschikking.

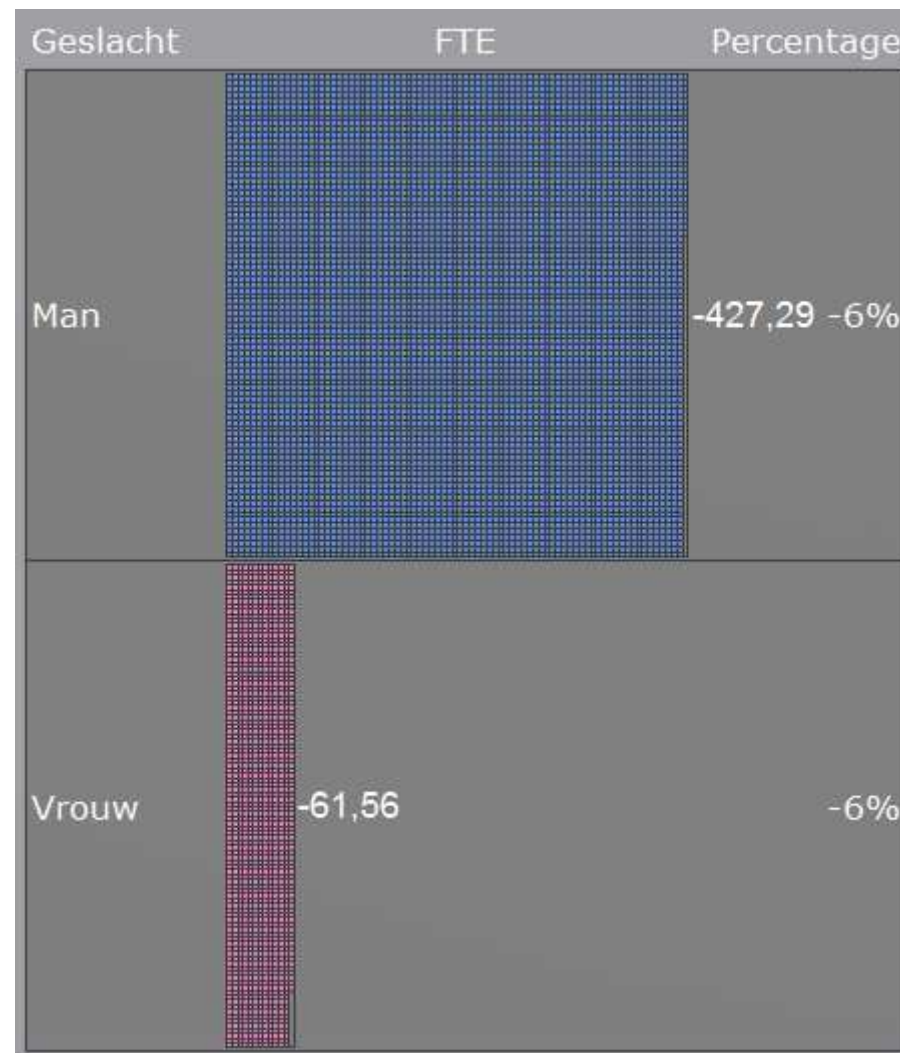
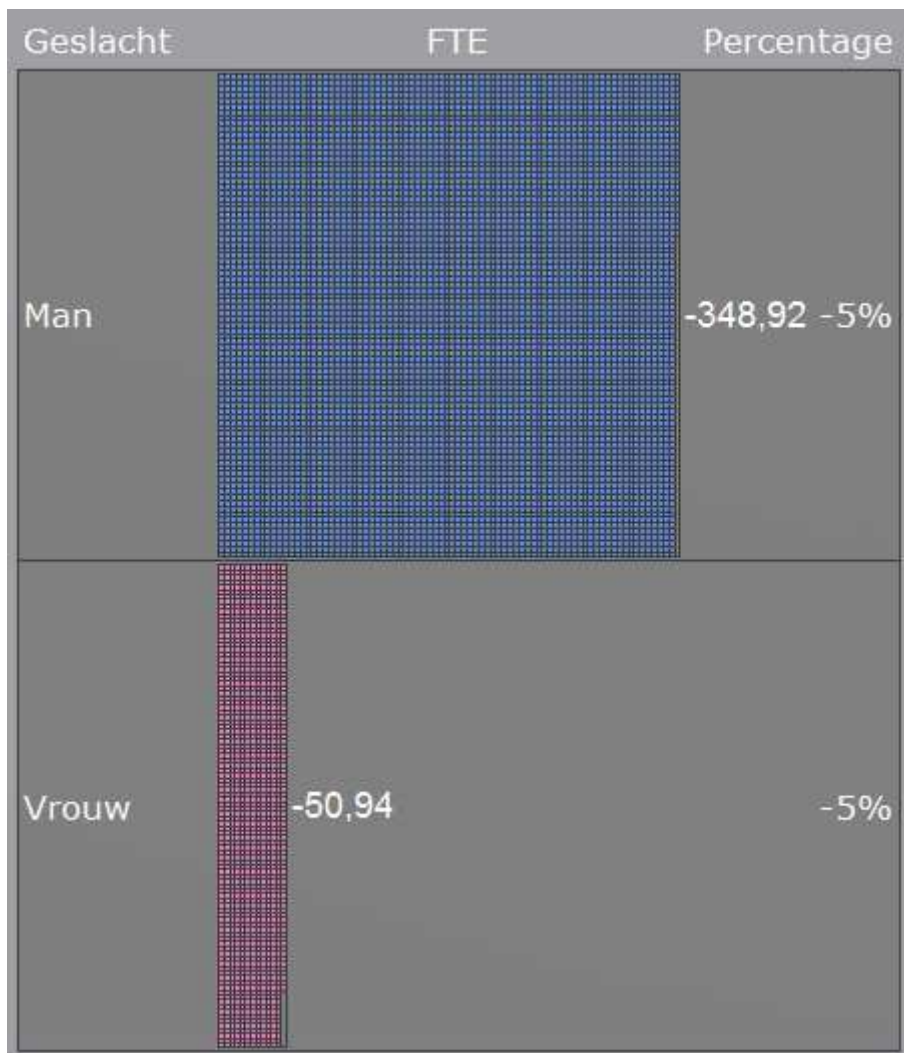
Dit aantal komt boven op het aantal medewerkers dat de komende jaren gaat uitstromen omdat ze met pensioen gaan.

Afdeling	FTE	Percentage
Productie	-144,59	-5%
Overig	-57,34	-6%
Onderhoud	-47,65	-5%
Laboratorium	-37,55	-5%
Logistiek	-33,84	-5%
Technologie	-27,53	-3%
R&D	-22,33	-4%
Health & Safety	-9,8	-7%
Financiën	-7,76	-4%
P&O	-7,59	-7%
Directie	-3,88	-6%

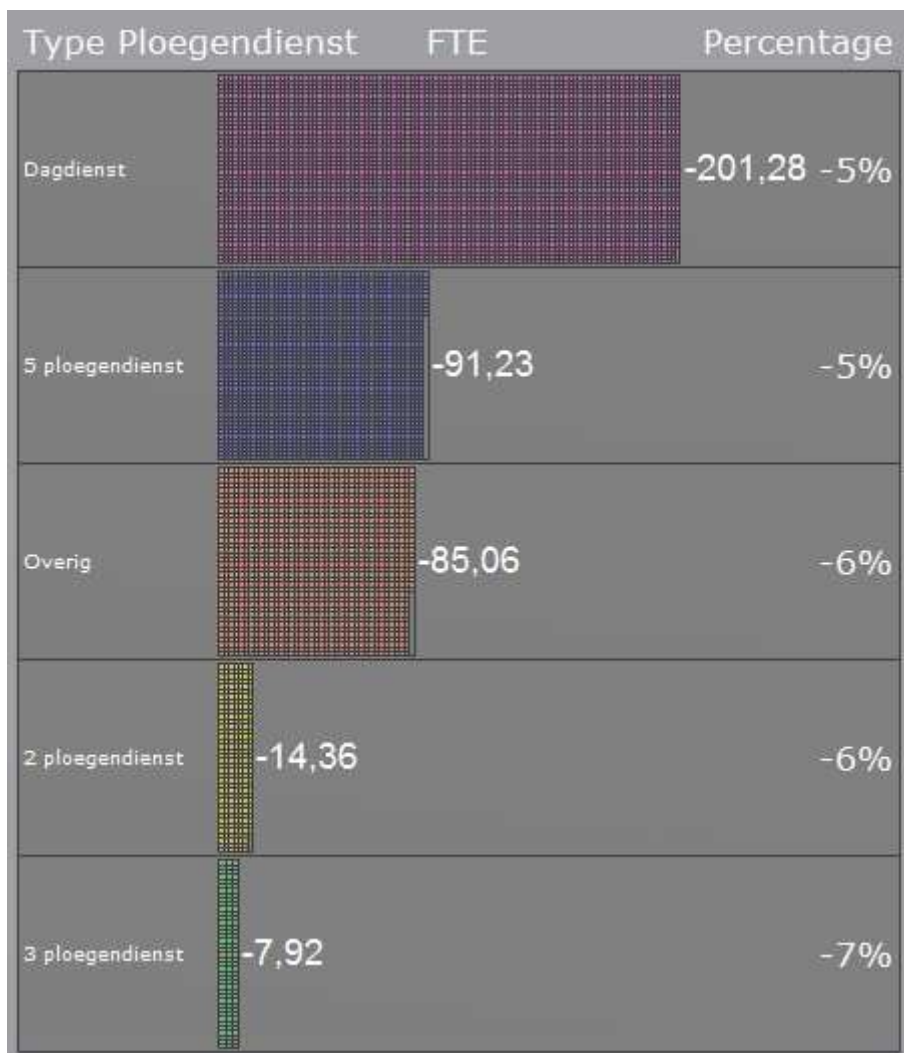
Afdeling	FTE	Percentage
Productie	-178,62	-7%
Overig	-68,25	-8%
Onderhoud	-60,07	-7%
Laboratorium	-45,52	-6%
Logistiek	-41,97	-7%
Technologie	-31,57	-4%
R&D	-24,3	-4%
Health & Safety	-13,78	-9%
P&O	-9,96	-9%
Financiën	-8,91	-5%
Directie	-5,9	-9%

**Figuur 38: Verschil in FTE's per afdeling: 2009 - 2014**

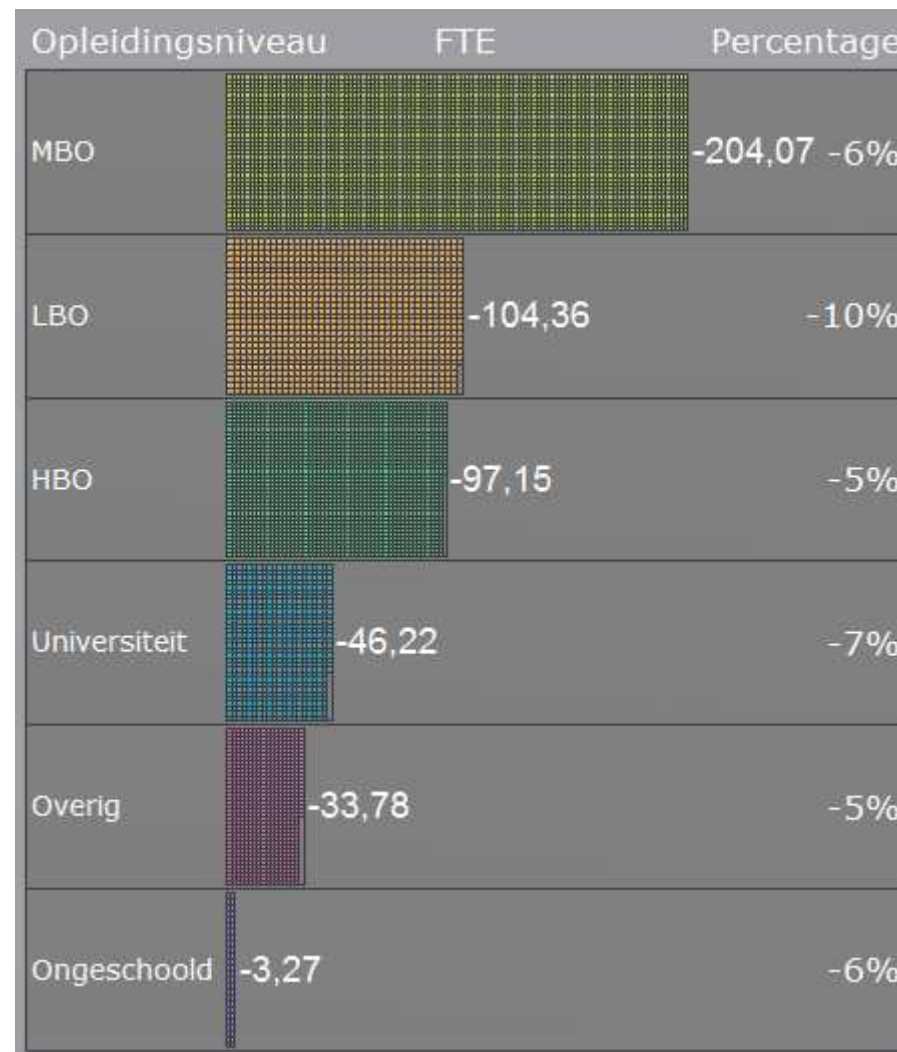




**Figuur 39: Verschil in FTE's per geslacht: 2009 - 2014.**



**Figuur 40: Verschil in FTE's per type ploegendienst: 2009 - 2014.**



**Figuur 41: Verschil in FTE's per opleidingsniveau: 2009 - 2014.**

## 8 GEGEGEVENS OVER BEDRIJVEN IN DE BENCHMARK

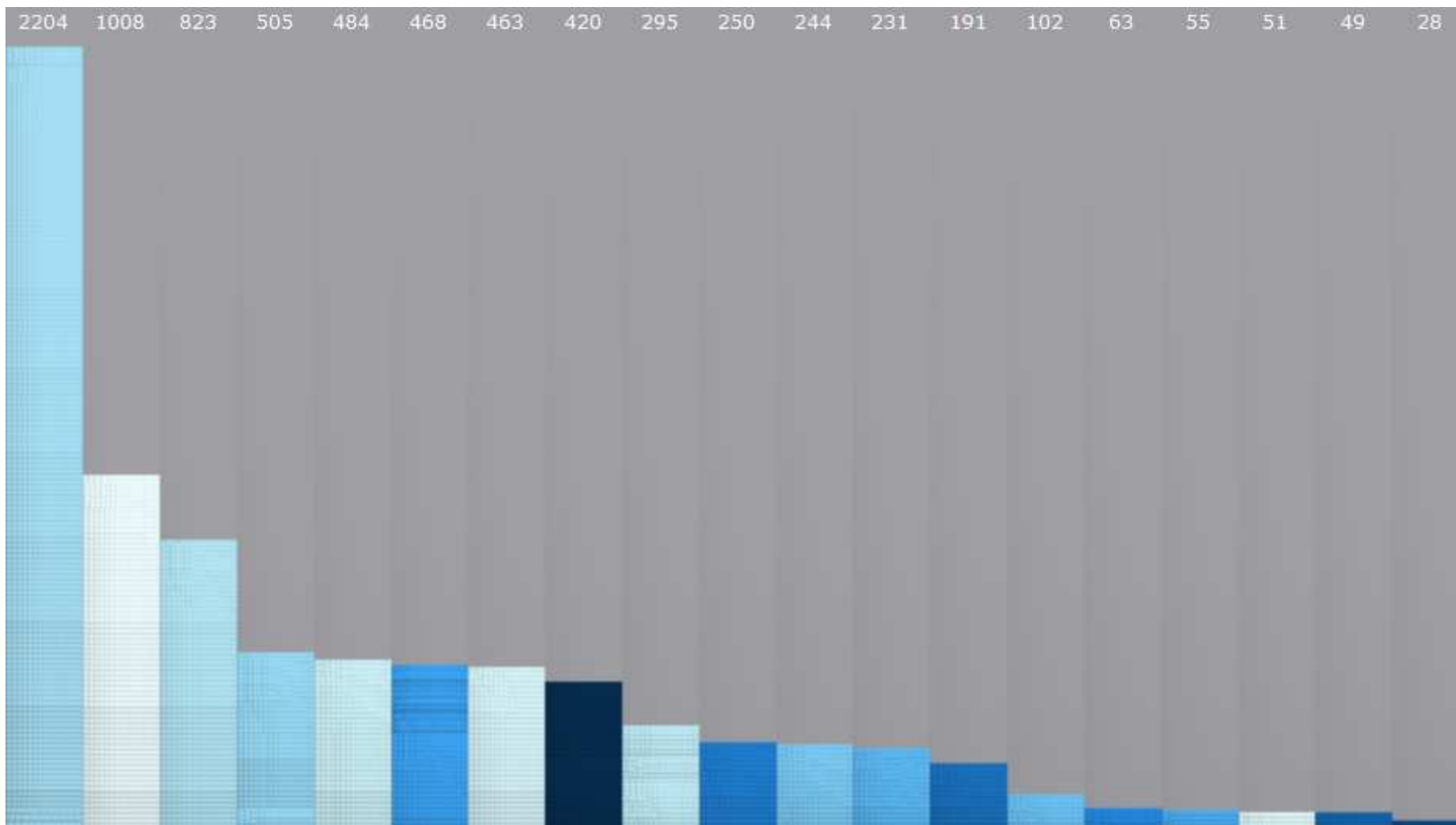
In dit hoofdstuk worden op hoofdlijnen enkele gegevens getoond van de bedrijven zoals ze in het onderzoek en de benchmark hebben meegedaan.

De grootte van de deelnemende bedrijven wordt getoond en daarnaast ook de leeftijdpiramides van de totale populatie, per bedrijfsgrootte en per bedrijf.

Bij bedrijfsgrootte zijn de volgende 3 categorieën gedefinieerd:

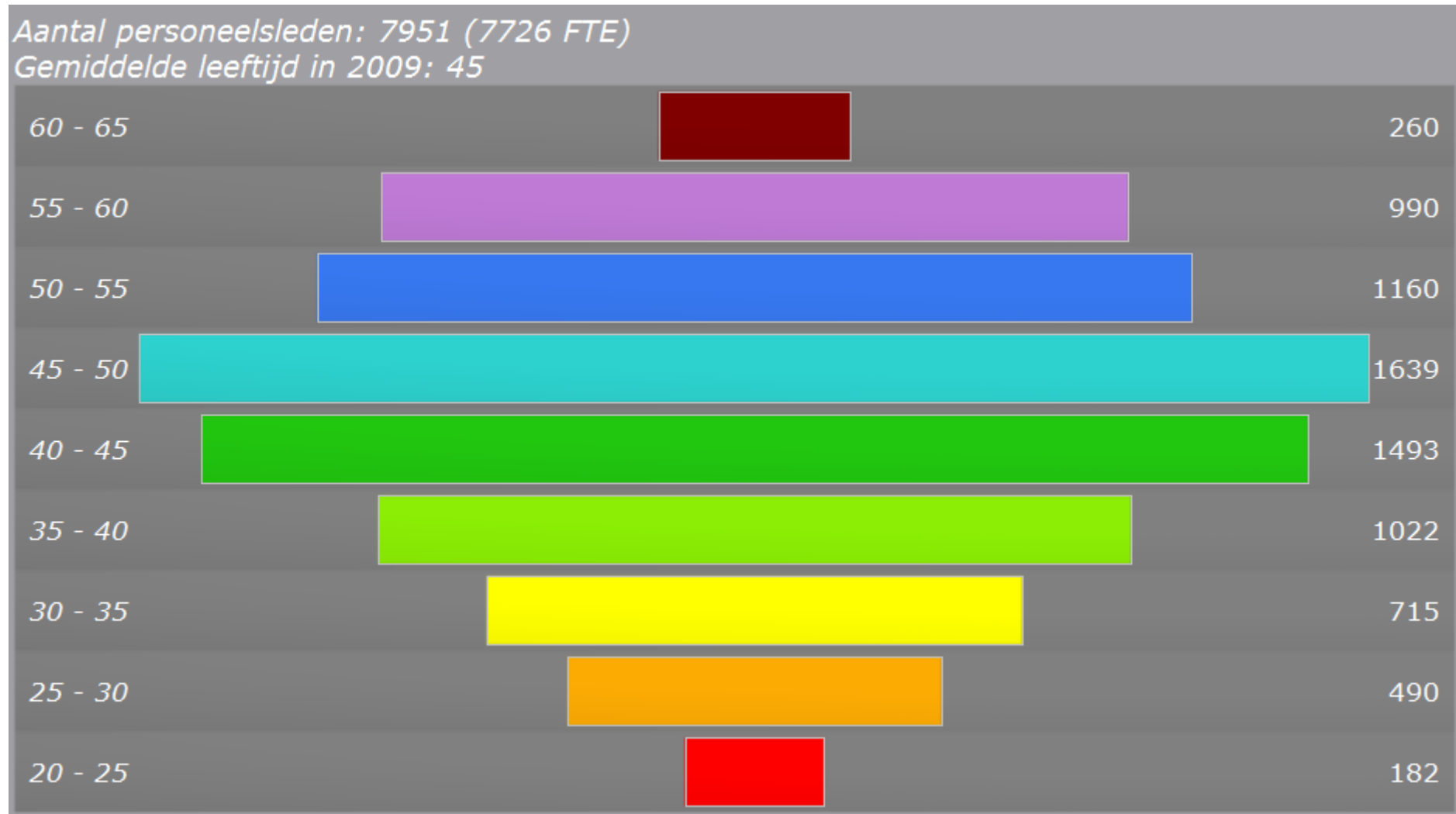
Kleine bedrijven:	< dan 200 medewerkers
Middelgrote bedrijven:	tussen 200 en 500 medewerkers
Grote bedrijven:	> 500 medewerkers

### 8.1 Grootte van deelnemende bedrijven



**Figuur 42: Grootte van deelnemende bedrijven**

8.2.1 Totaal



**Figuur 43: Totale leeftijdpiramide in 2009**

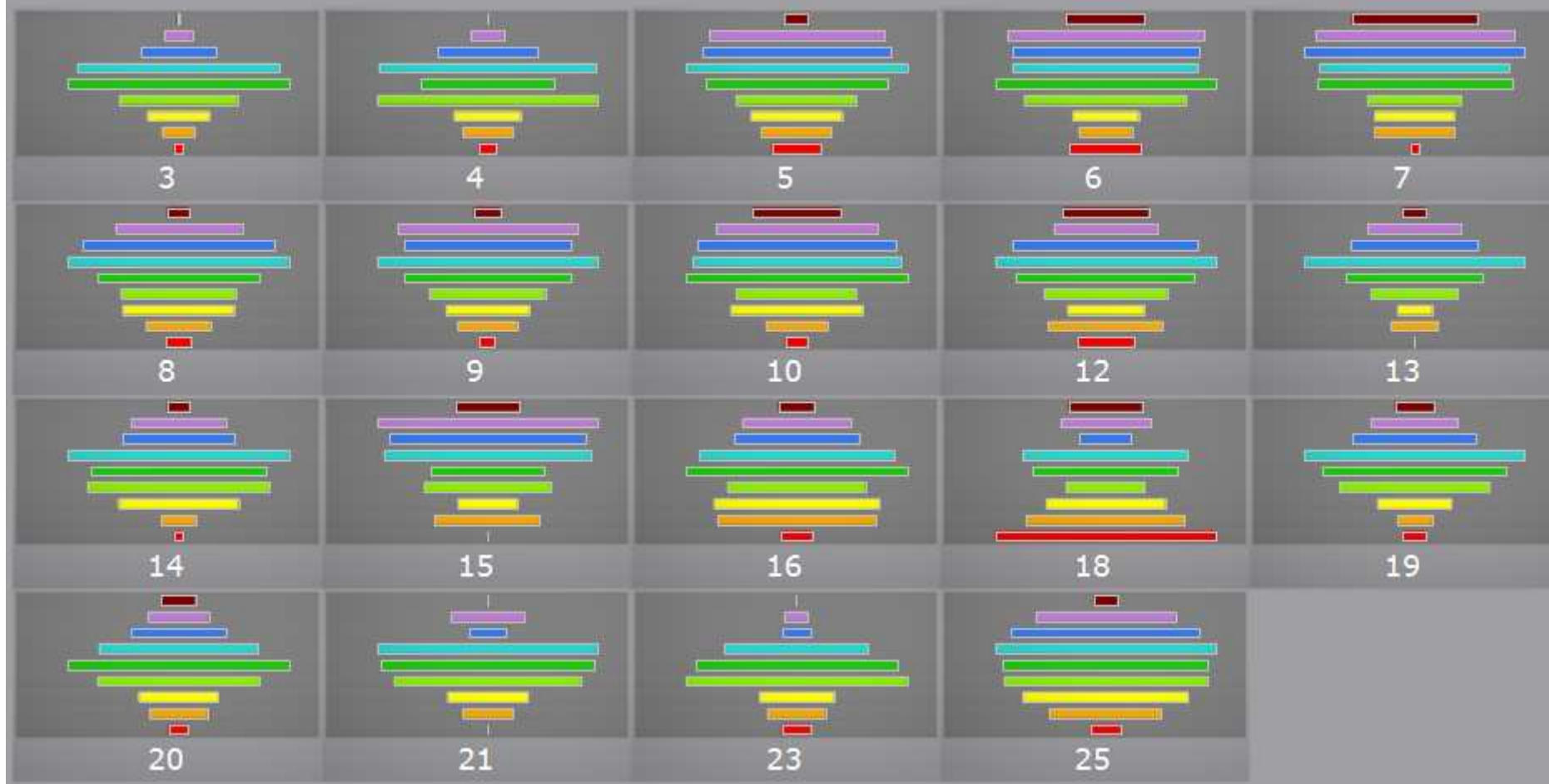
8.2.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 44: Leeftijdpiramide per bedrijfsgrootte in 2009**

8.2.3 Per bedrijf

Aantal personeelsleden: 7952 (7727 FTE)  
Gemiddelde leeftijd in 2009: 45



**Figuur 45: Leeftijdpiramide per bedrijf in 2009**



## 9 GEGEVENS OVER DE WERKNEMERS IN DE BENCHMARK

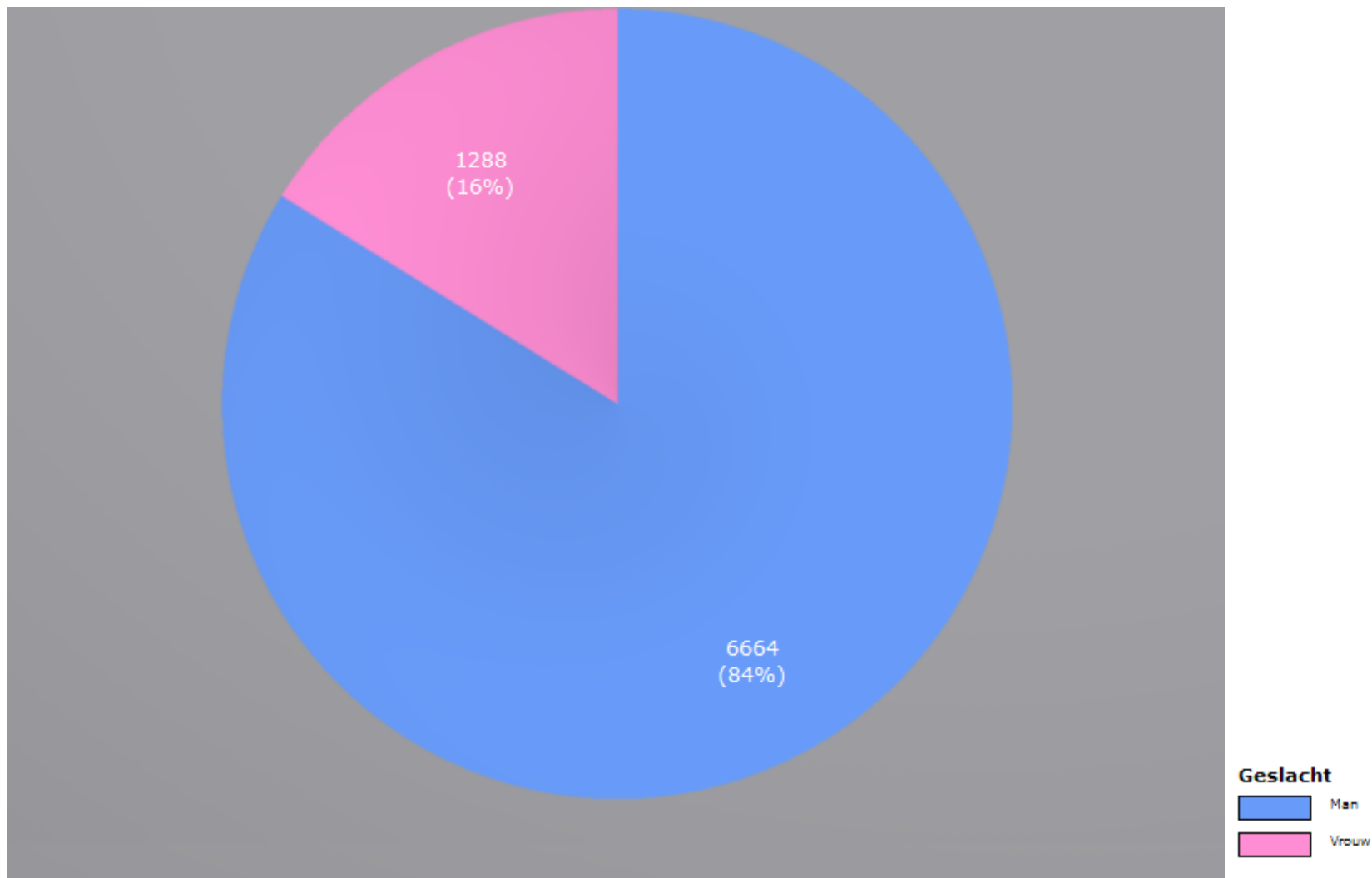
In dit hoofdstuk worden op hoofdlijnen enkele gegevens getoond van de medewerkers zoals ze in het onderzoek en de benchmark hebben meegedaan.

Er wordt gekeken naar (verschillen in) verdeling naar geslacht, type ploegendienst en opleidingsniveau. De gegevens worden voor de totale populatie gepresenteerd, per bedrijfsgrootte een per bedrijf.

Bij bedrijfsgrootte zijn de volgende 3 categorieën gedefinieerd:

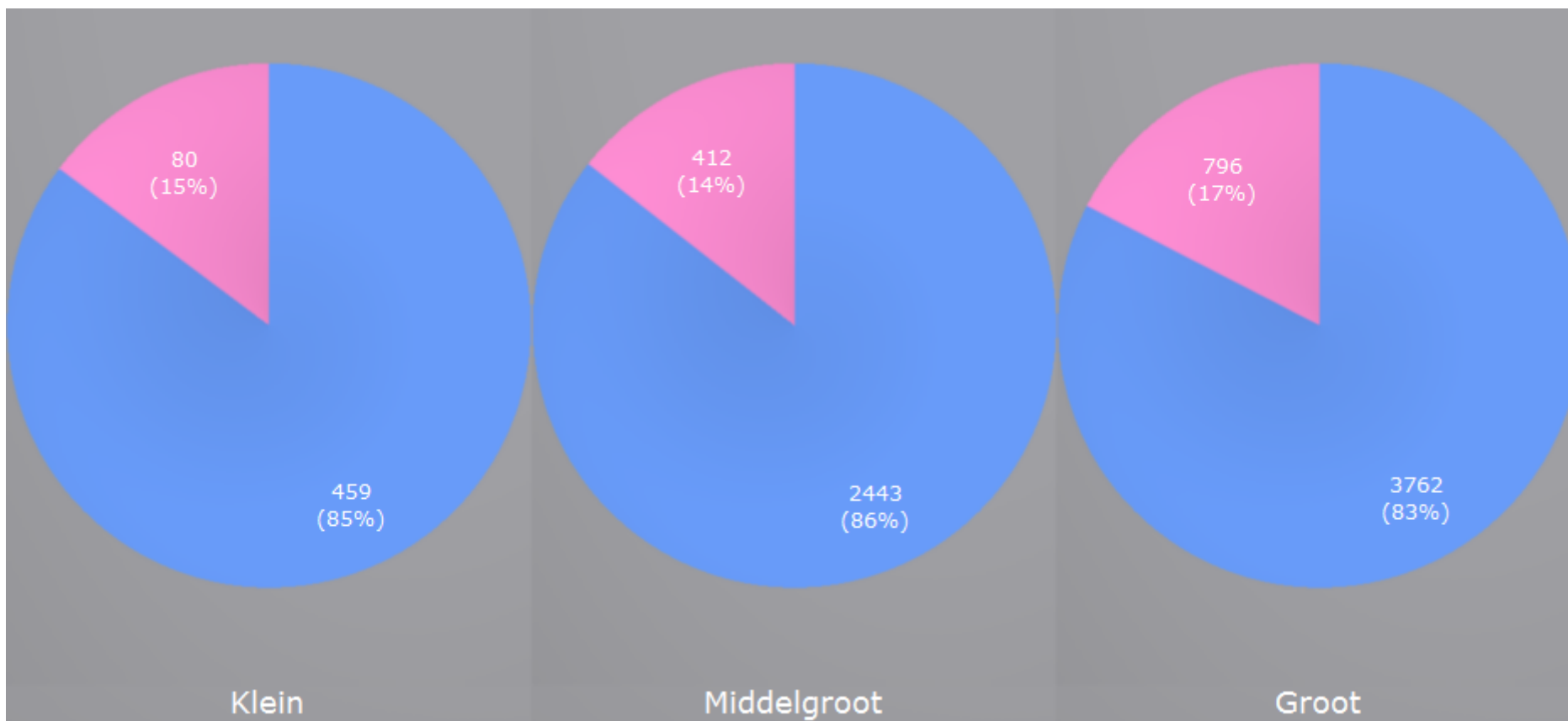
Kleine bedrijven:	< dan 200 medewerkers
Middelgrote bedrijven:	tussen 200 en 500 medewerkers
Grote bedrijven:	> 500 medewerkers

9.1.1 Totaal



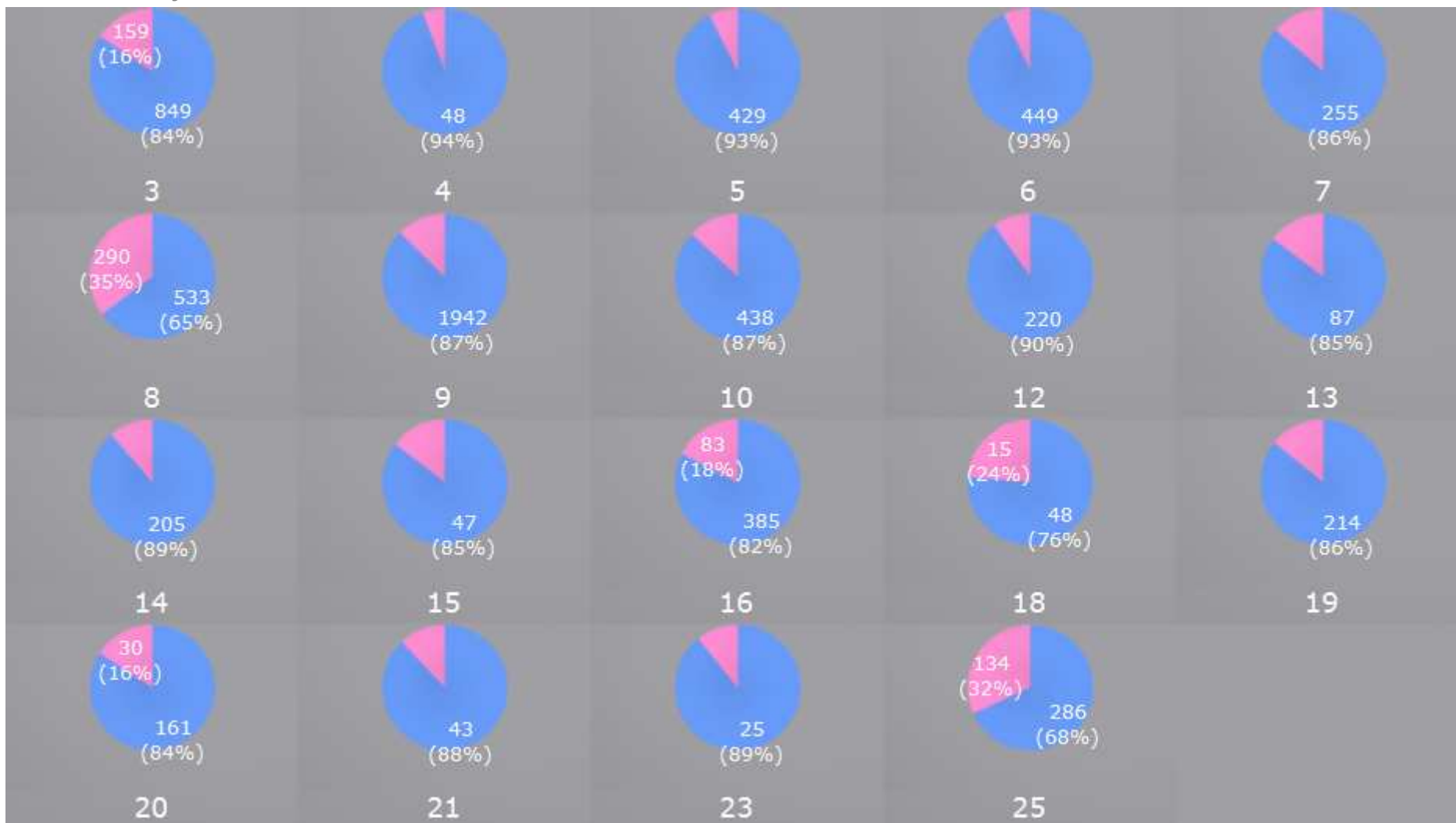
**Figuur 46: Totale verdeling geslacht**

9.1.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 47: verdeling geslacht per bedrijfsgrootte**

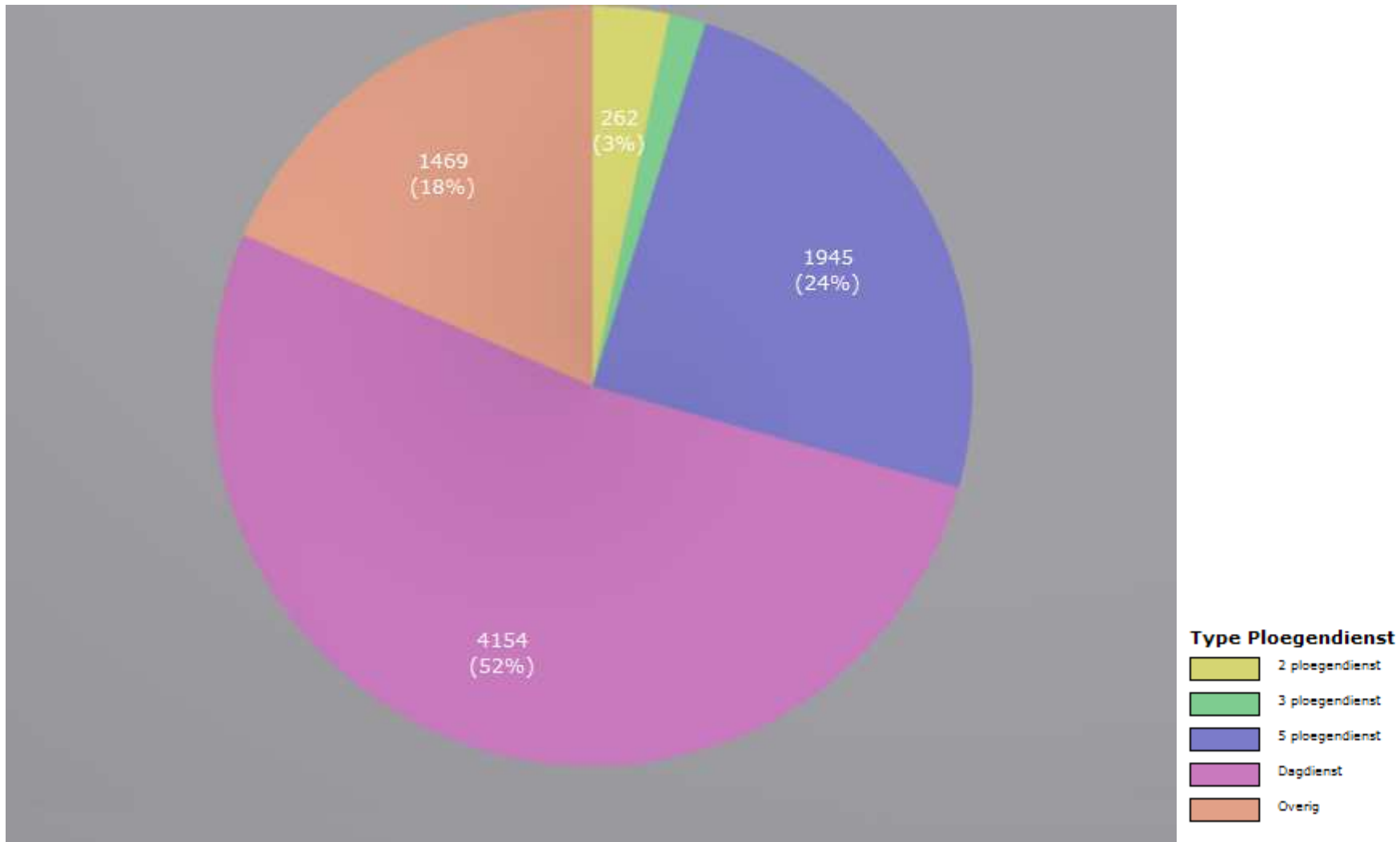
9.1.3 Per bedrijf



**Figuur 48: Verdeling geslacht per bedrijf**

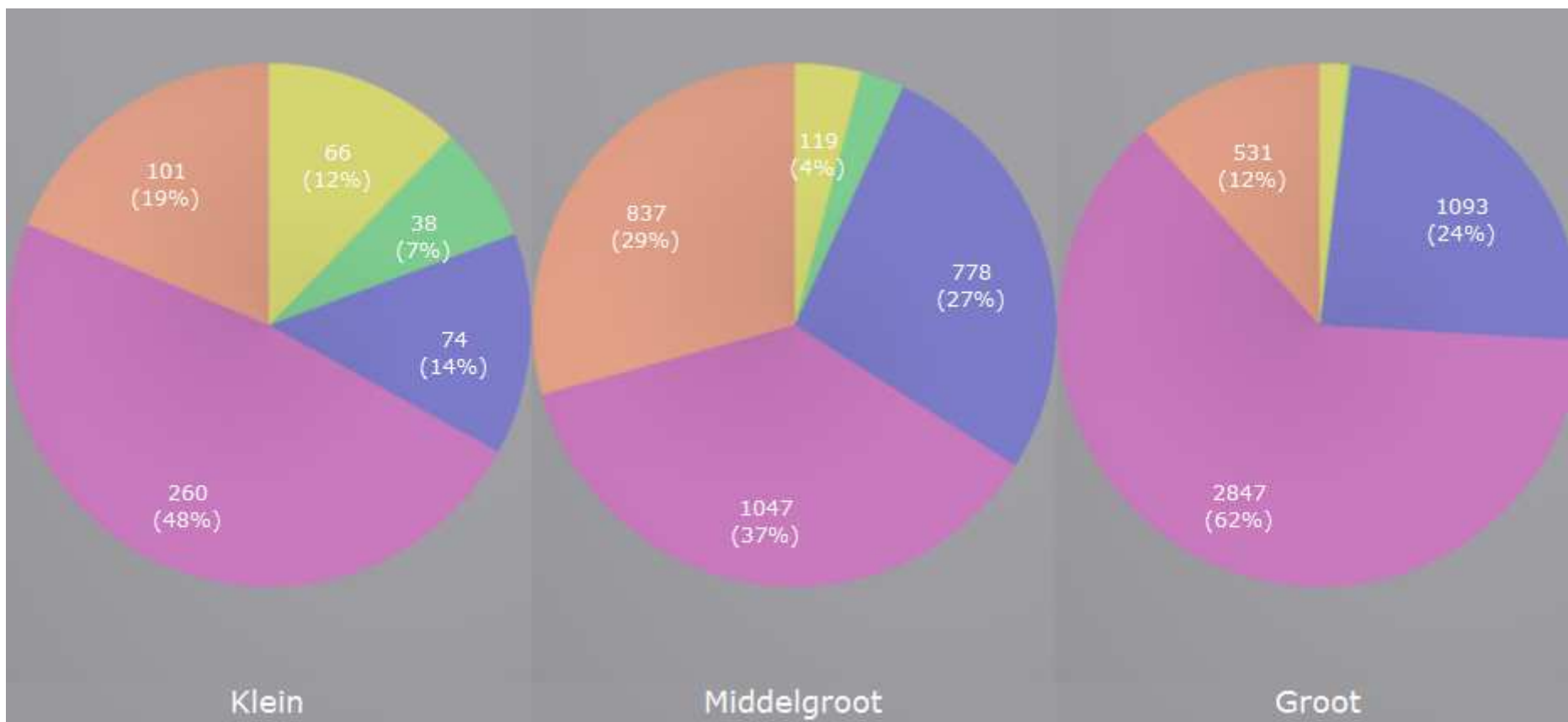
## 9.2 Verdeling type ploegendienst

### 9.2.1 Totaal



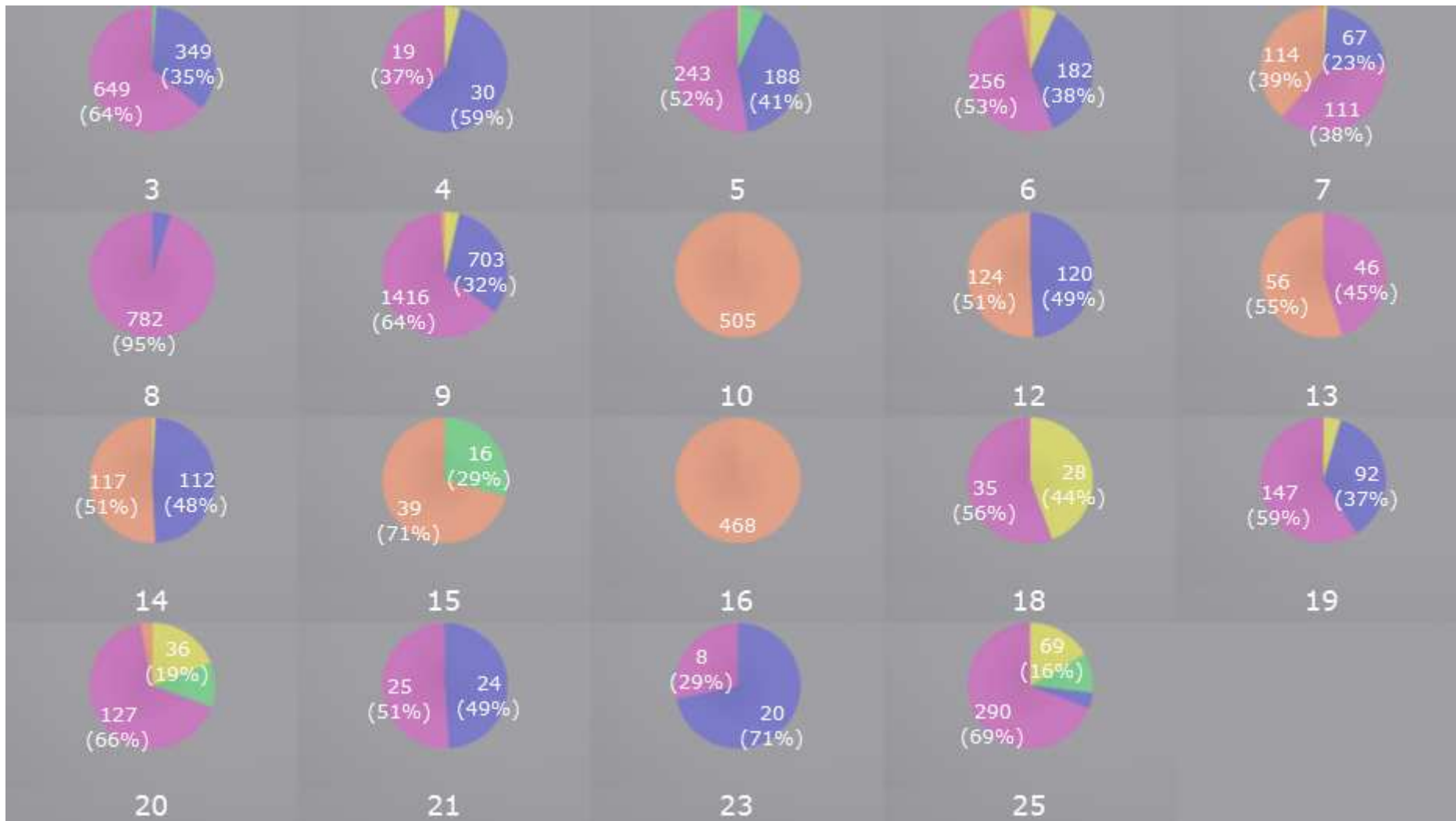
**Figuur 49: Totale verdeling type ploegendienst**

9.2.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 50: verdeling type ploegendienst per bedrijfsgrootte**

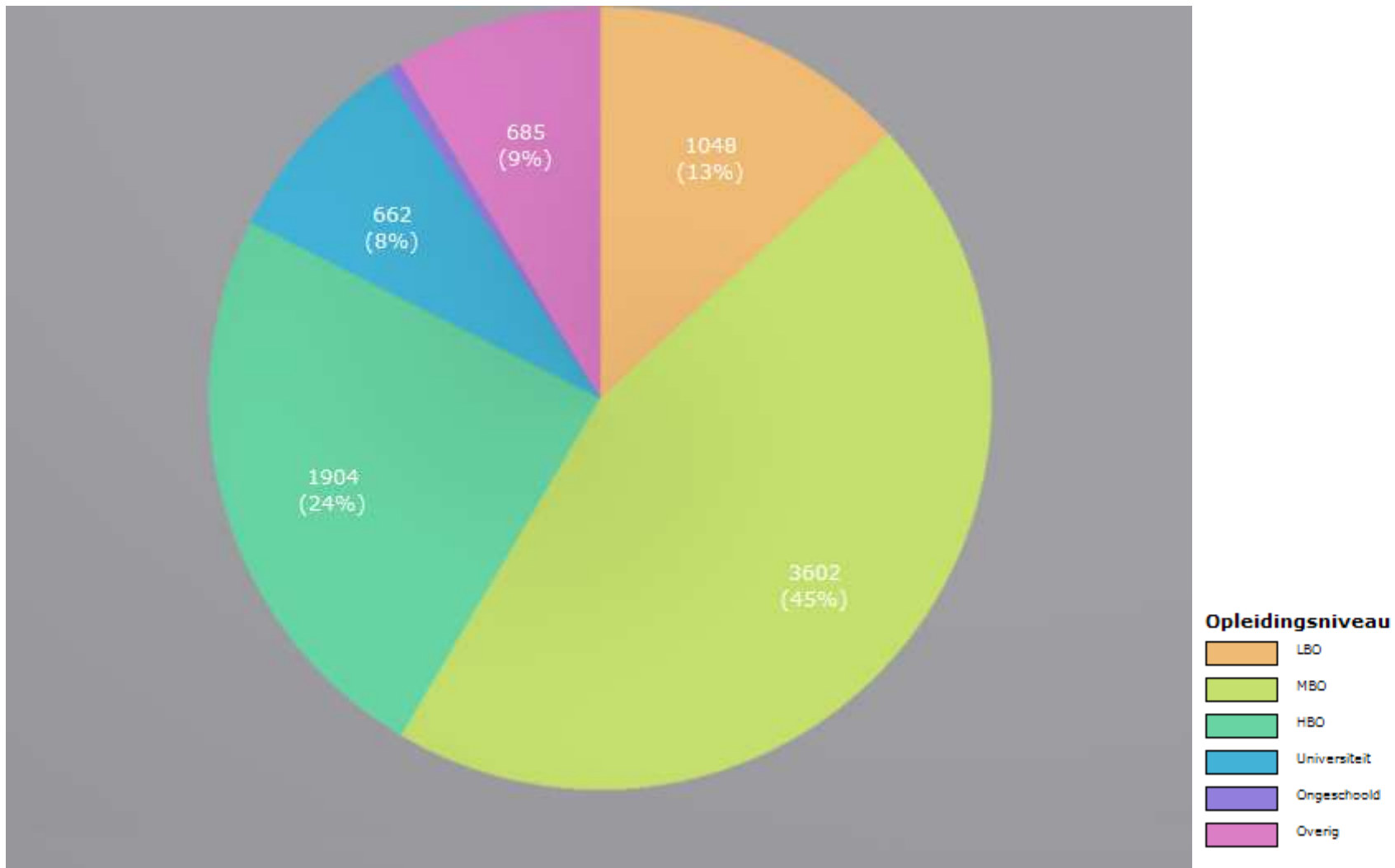
9.2.3 Per bedrijf



**Figuur 51: Verdeling type ploegendienst per bedrijf**

### 9.3 Verdeling opleidingsniveau

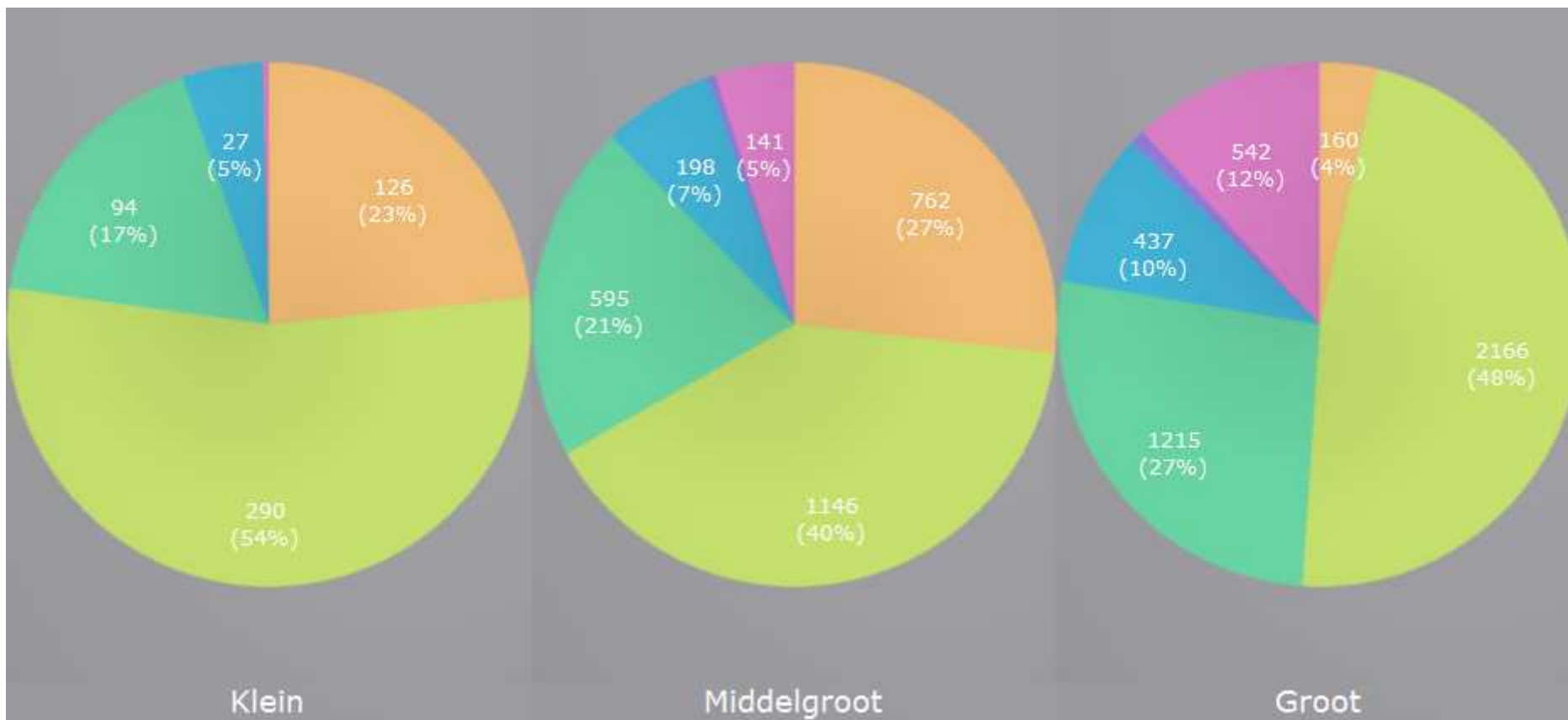
#### 9.3.1 Totaal



**Figuur 52: Totale verdeling opleidingsniveau**

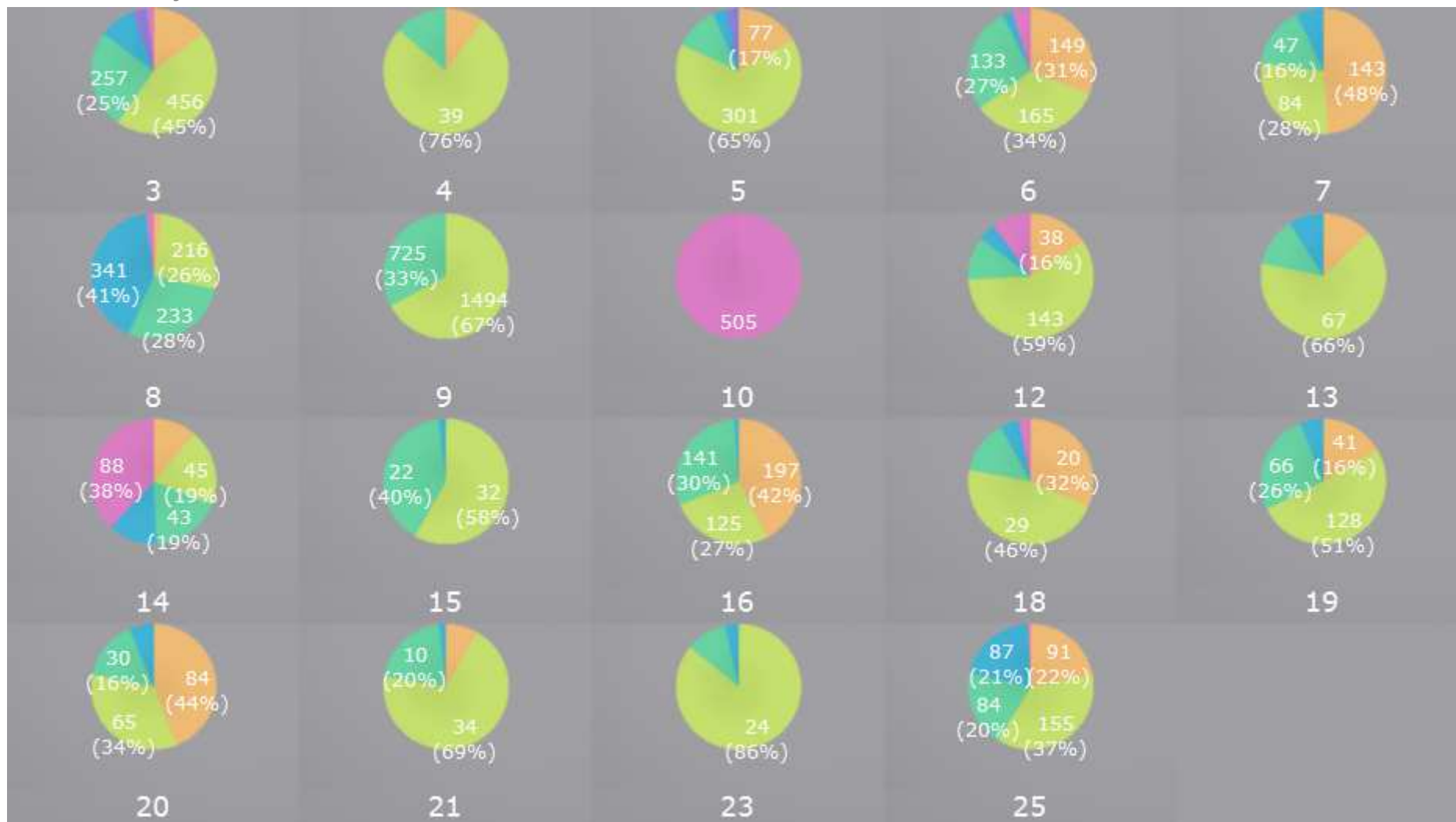


9.3.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 53: verdeling opleidingsniveau per bedrijfsgrootte**

9.3.3 Per bedrijf



**Figuur 54: Verdeling opleidingsniveau per bedrijf**

## 10 STAND VAN ZAKEN MET BETREKKING TOT LBPB BINNEN DE DEELNEMENDE BEDRIJVEN

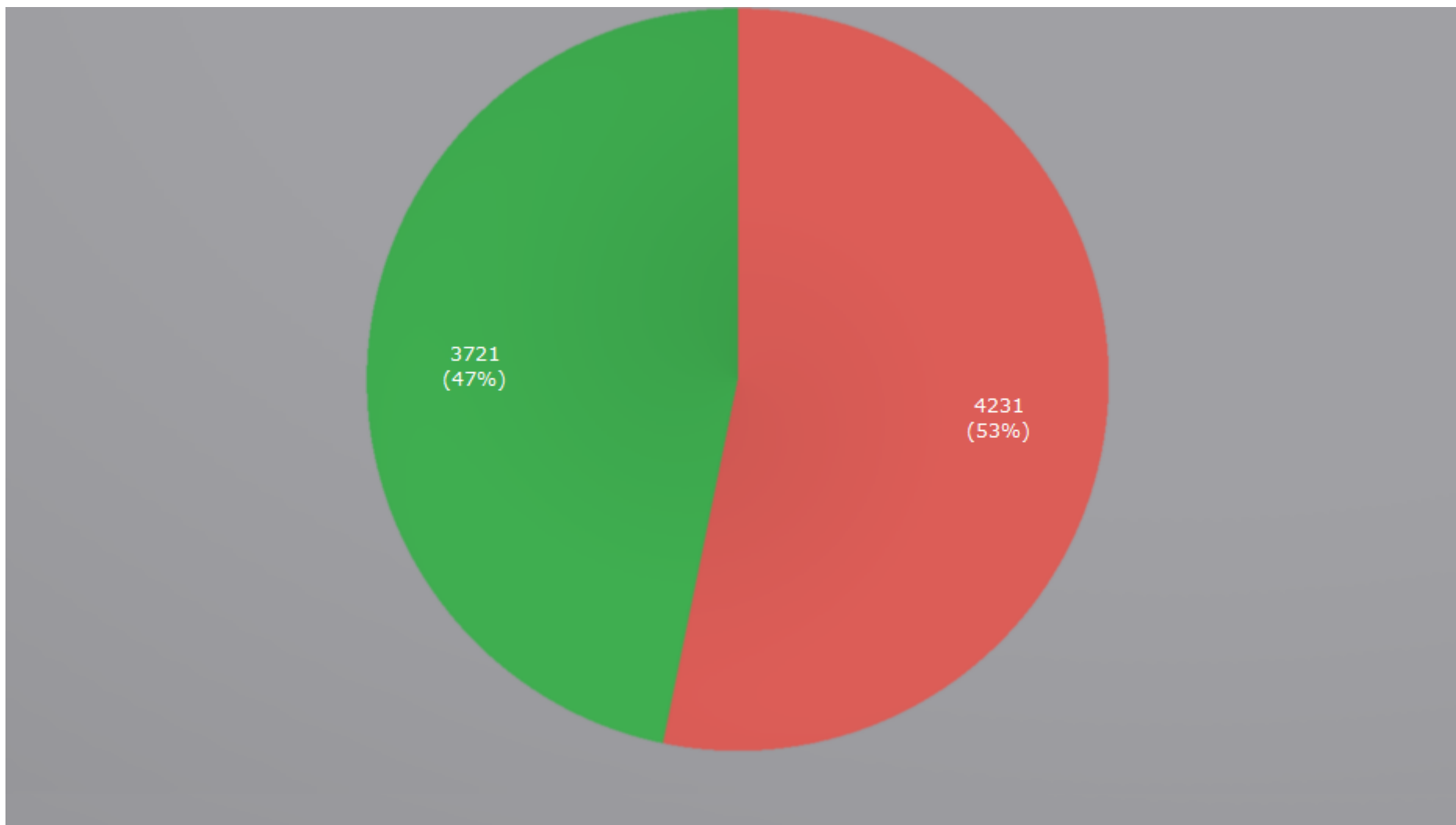
In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de stand van zaken met betrekking tot LBPB bij de deelnemende bedrijven.

In een aanvullende vragenlijst hebben bedrijven vragen over dit onderwerp beantwoord. In deze rapportage zijn een 8-tal vragen uitgelicht.

Er wordt gepresenteerd hoe de bedrijven in z'n totaliteit met dit onderwerp om gaan. Vervolgens wordt er gekeken of we verschillen zijn kijkend naar de bedrijfsgrootte. Ten slotte wordt aangegeven hoe ieder individueel bedrijf op dit onderdeel scoort.

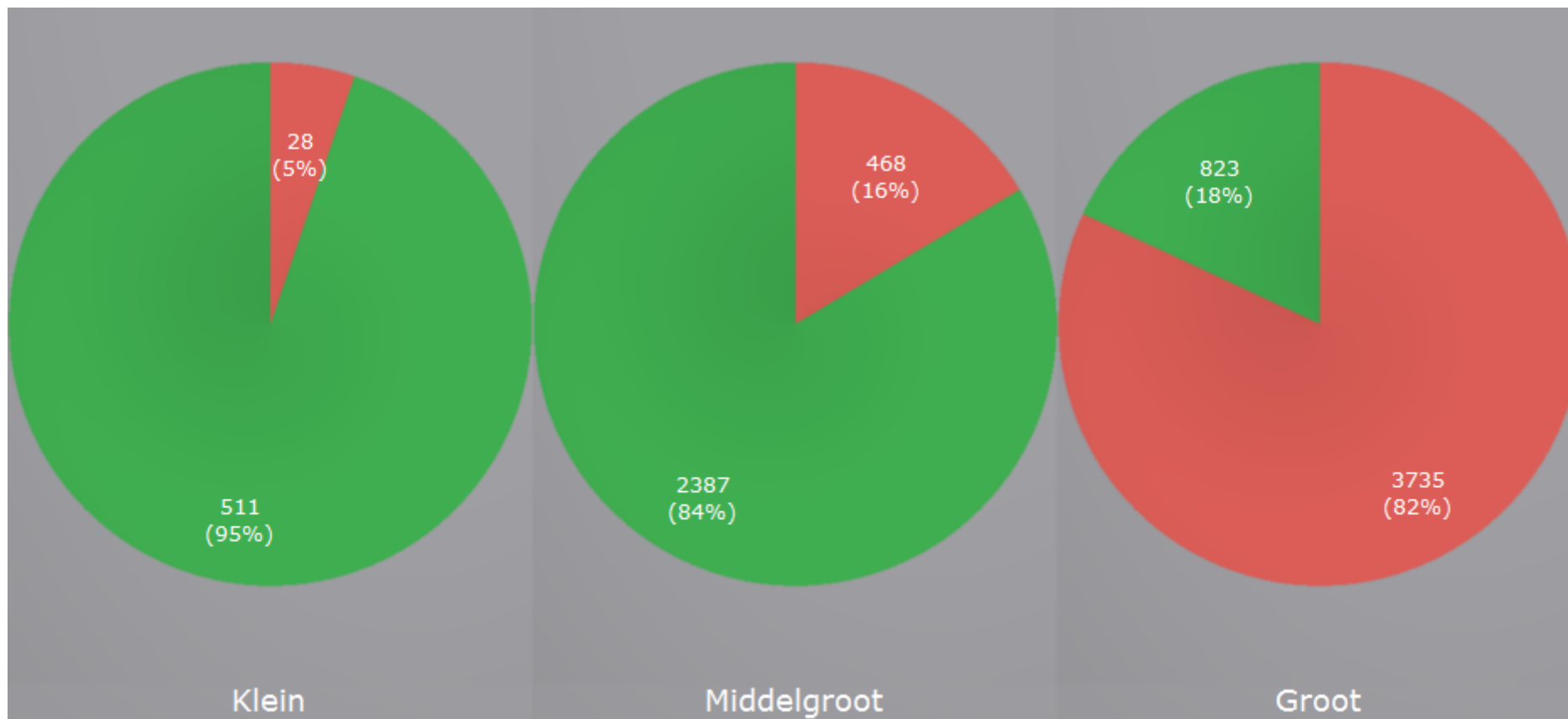
## 10.1 Hebben medewerkers recht op seniorendagen

### 10.1.1 Totaal



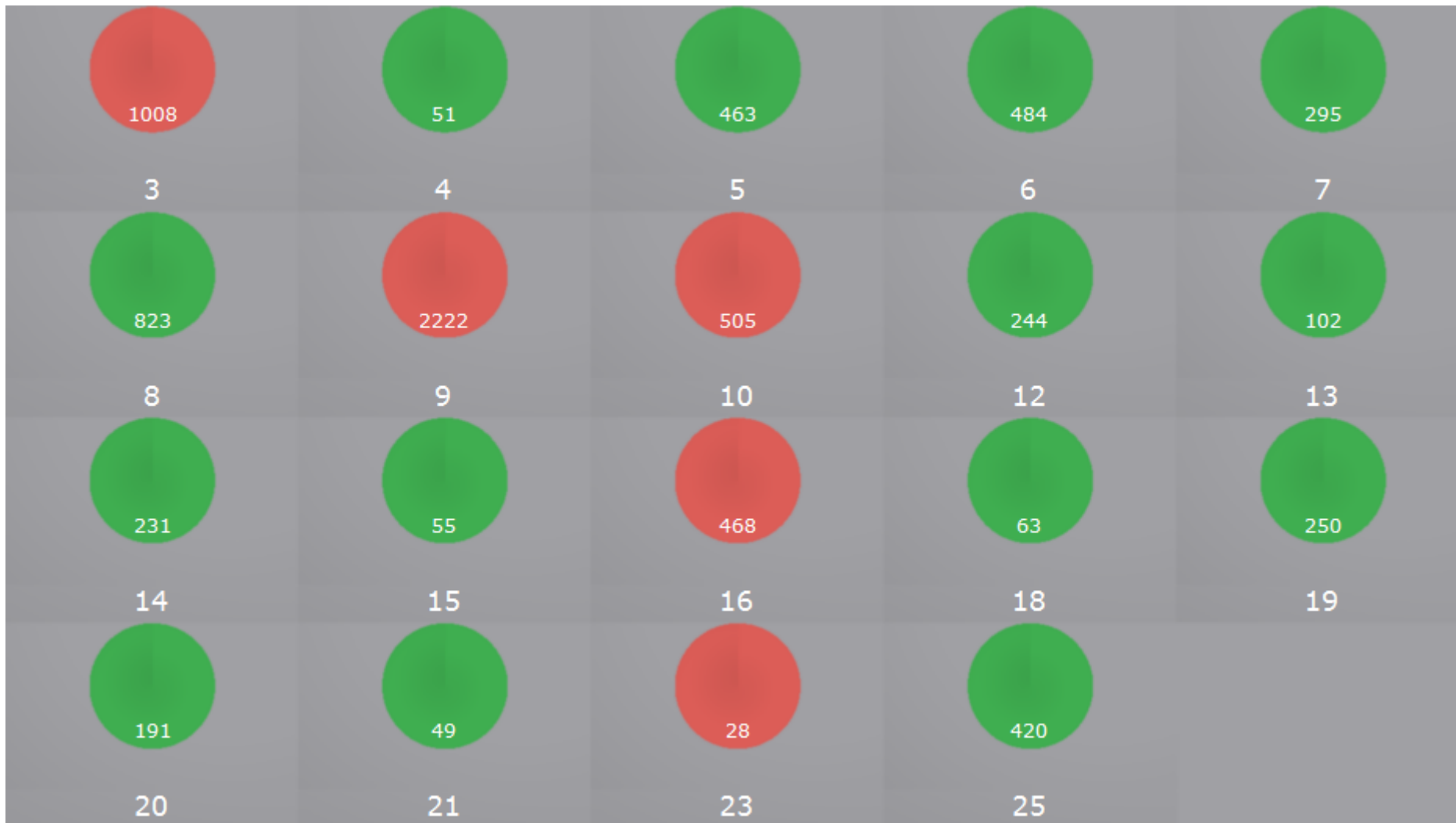
**Figuur 55: Verdeling aanwezigheid seniorendagen**

10.1.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 56: Verdeling aanwezigheid senioren dagen per bedrijfsgrootte**

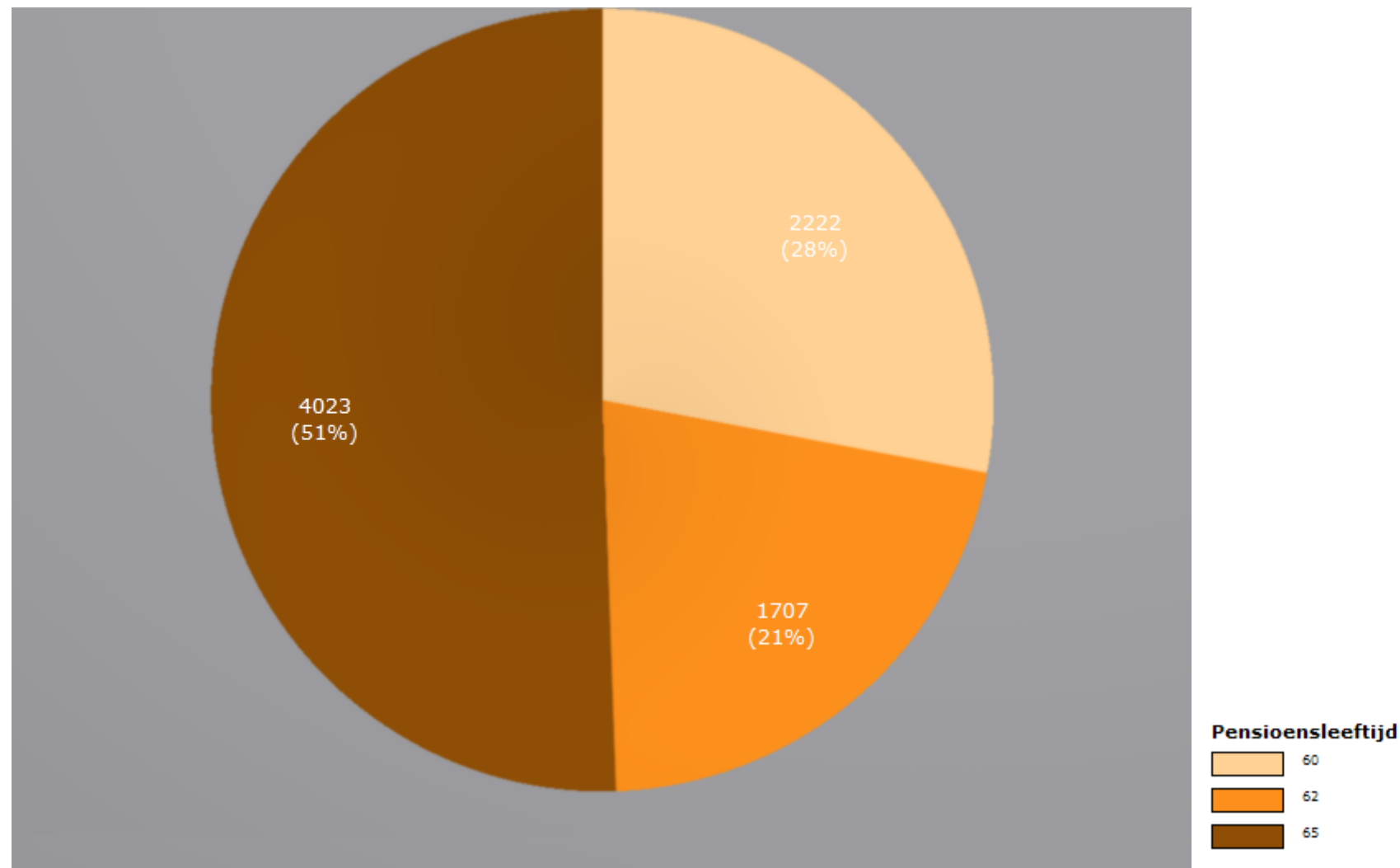
10.1.3 Per bedrijf



**Figuur 57: Verdeling aanwezigheid senioren dagen per bedrijf**

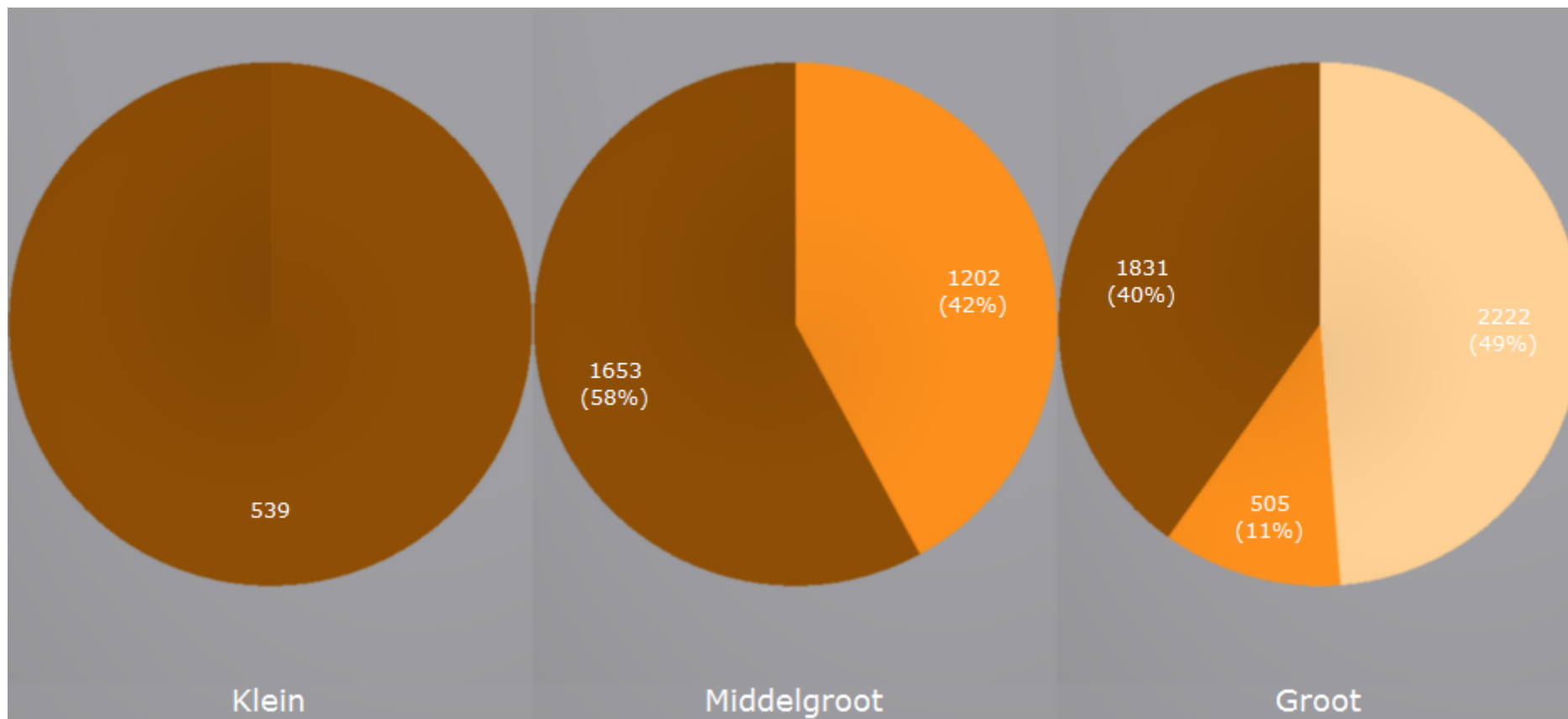
## 10.2 Wat is de gehanteerde pensioenleeftijd

### 10.2.1 Totaal



**Figuur 58: Verdeling pensioenleeftijd**

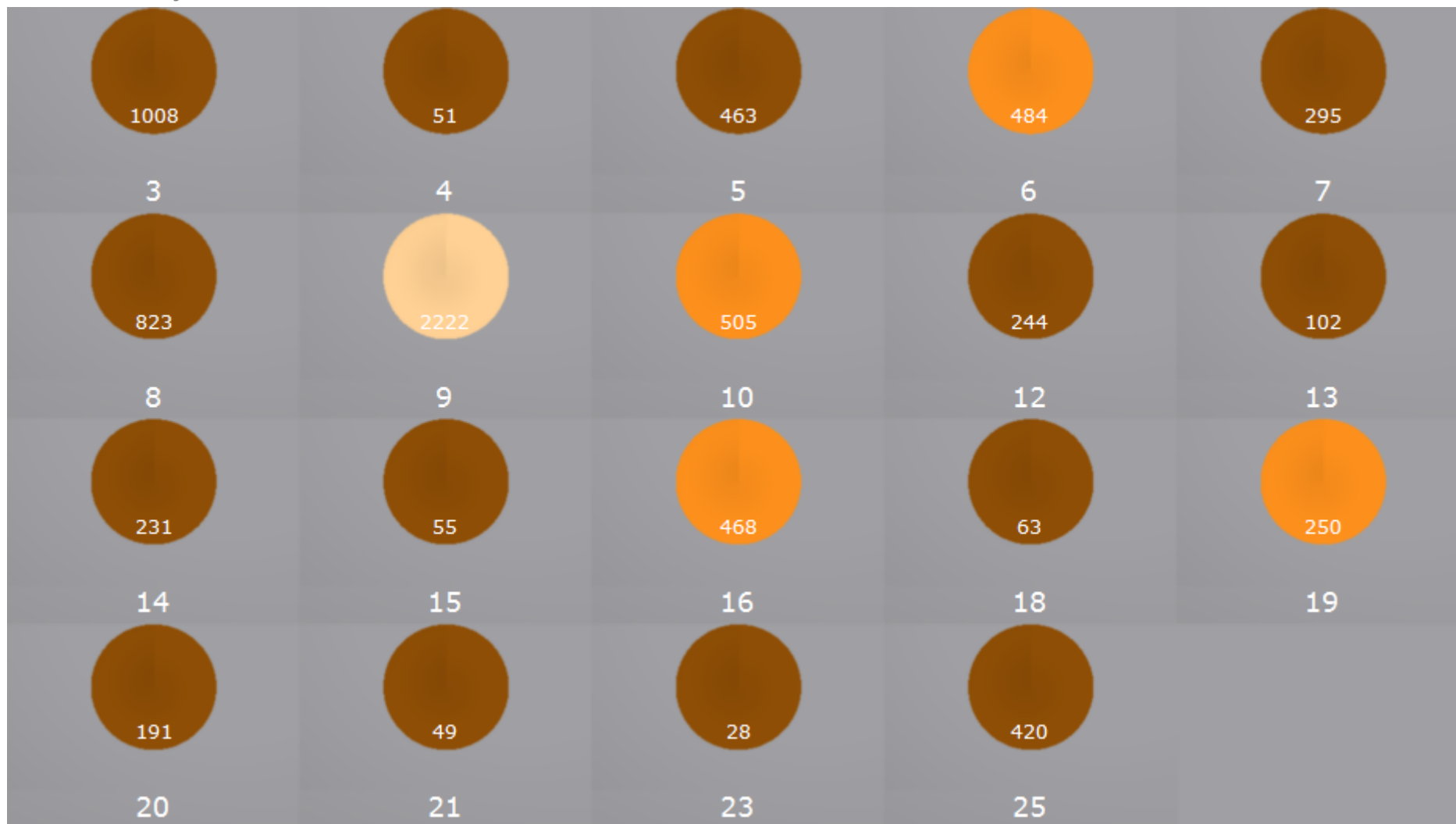
10.2.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 59: Verdeling pensioenleeftijd per bedrijfsgrootte**



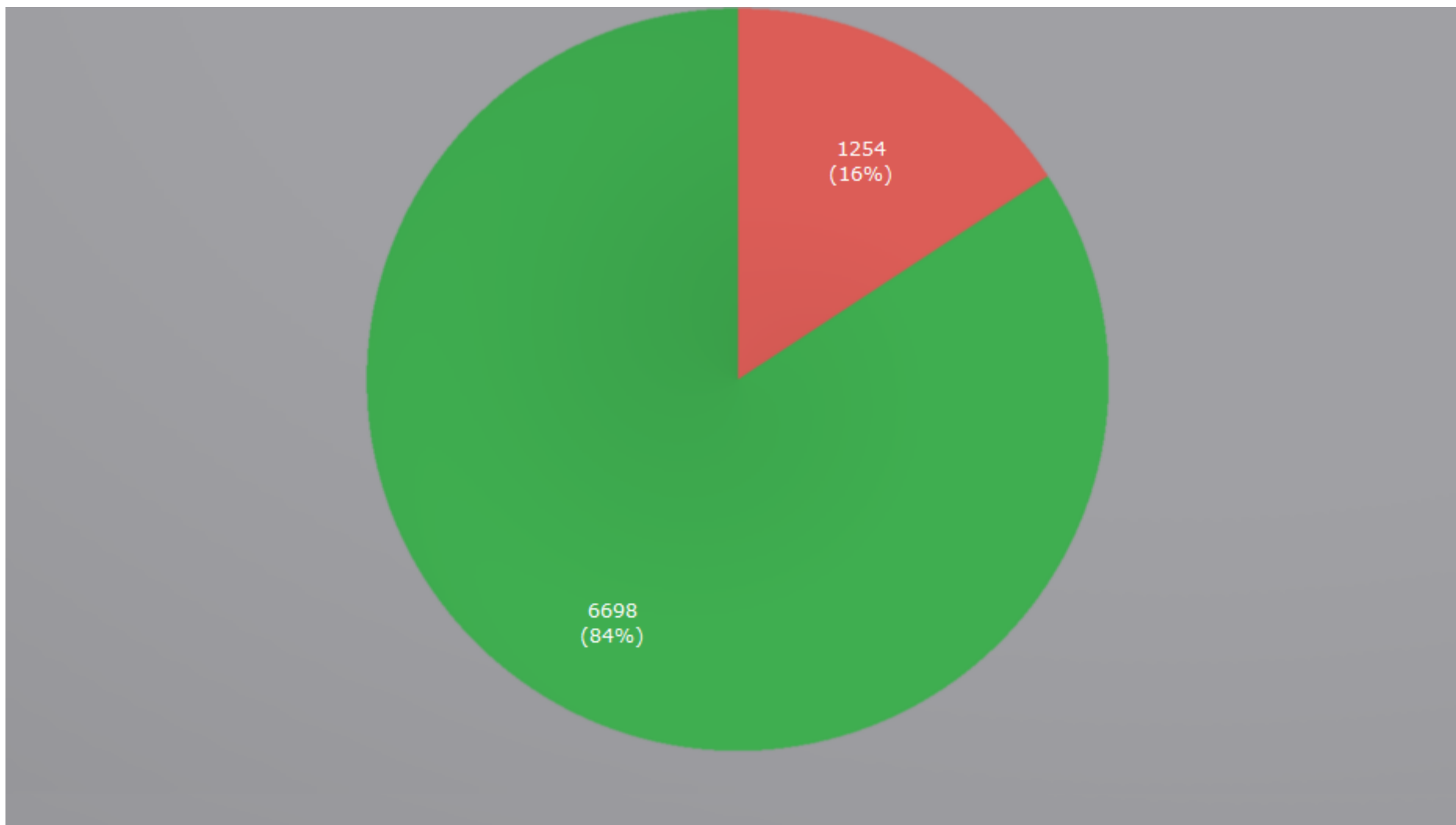
10.2.3 Per bedrijf



**Figuur 60: Verdeling pensioenleeftijd per bedrijf**

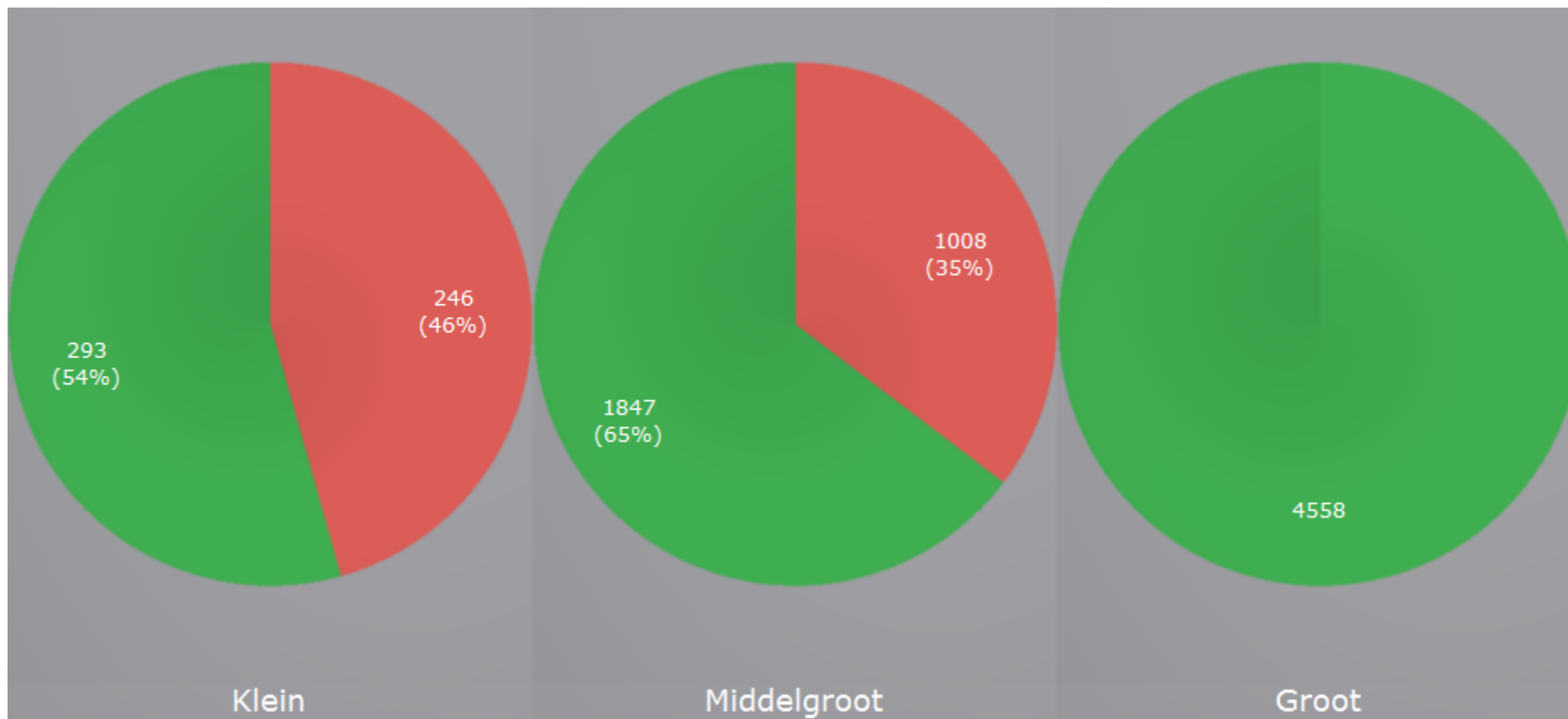
### 10.3 Is men actief bezig met Leeftijd Bewust Personeels Beleid

#### 10.3.1 Totaal



**Figuur 61: Verdeling LBPB**

10.3.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 62: Verdeling LBPB per bedrijfsgrootte**

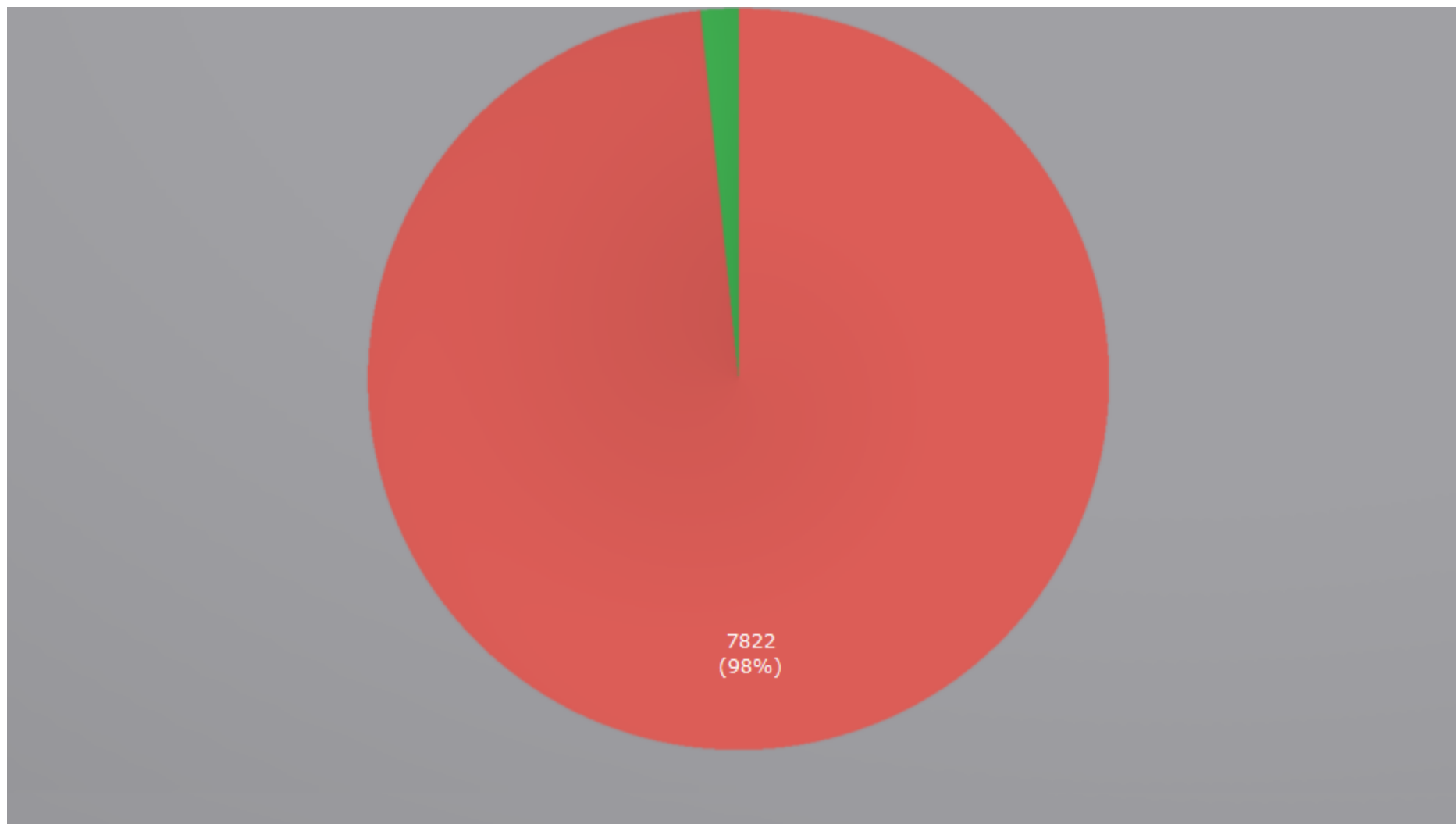
10.3.3 Per bedrijf



**Figuur 63: Verdeling LBPB per bedrijf**

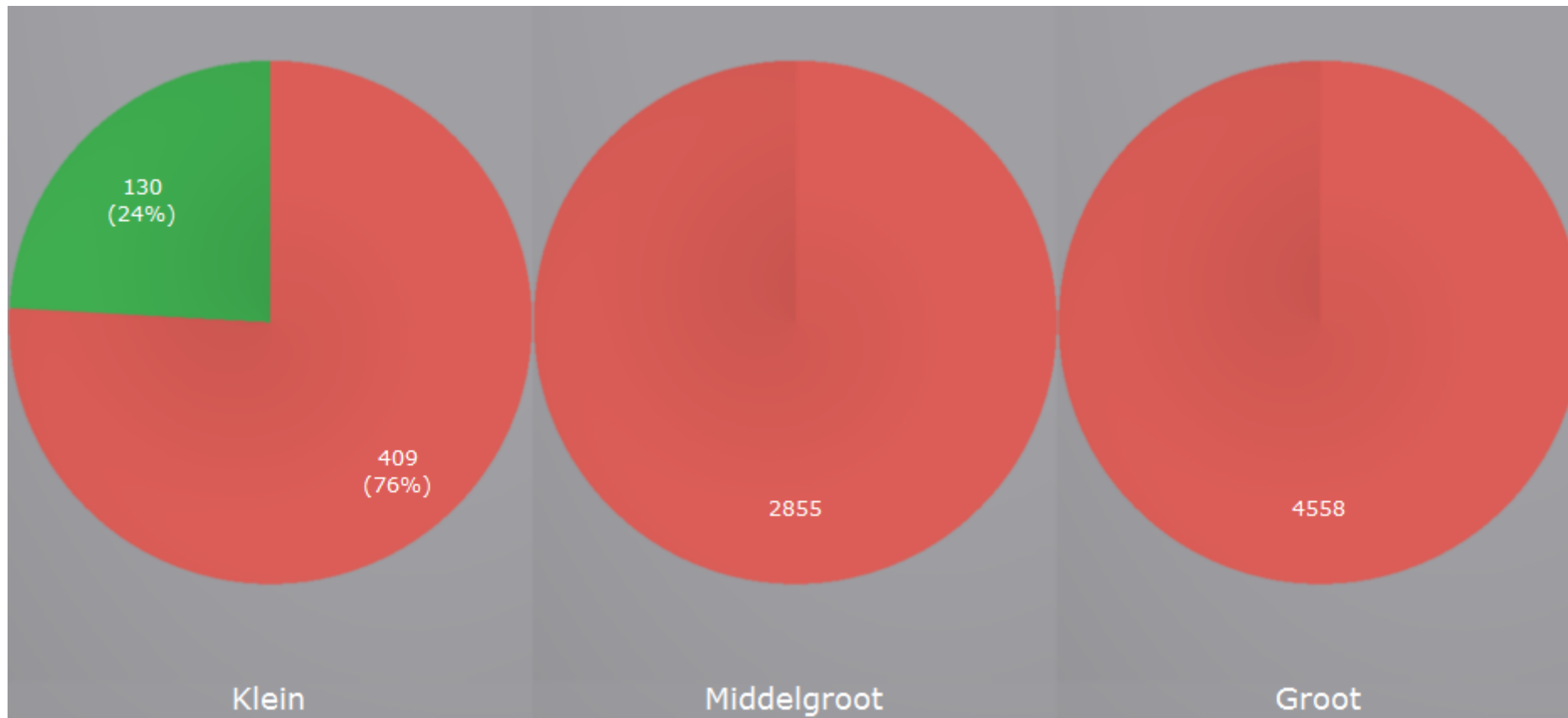
## 10.4 Is er een beleidsplan op het gebied van Leeftijd Bewust Personeels Beleid

### 10.4.1 Totaal



**Figuur 64: Verdeling aanwezigheid beleidsplan**

10.4.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 65: Verdeling aanwezigheid beleidsplan per bedrijfsgrootte**

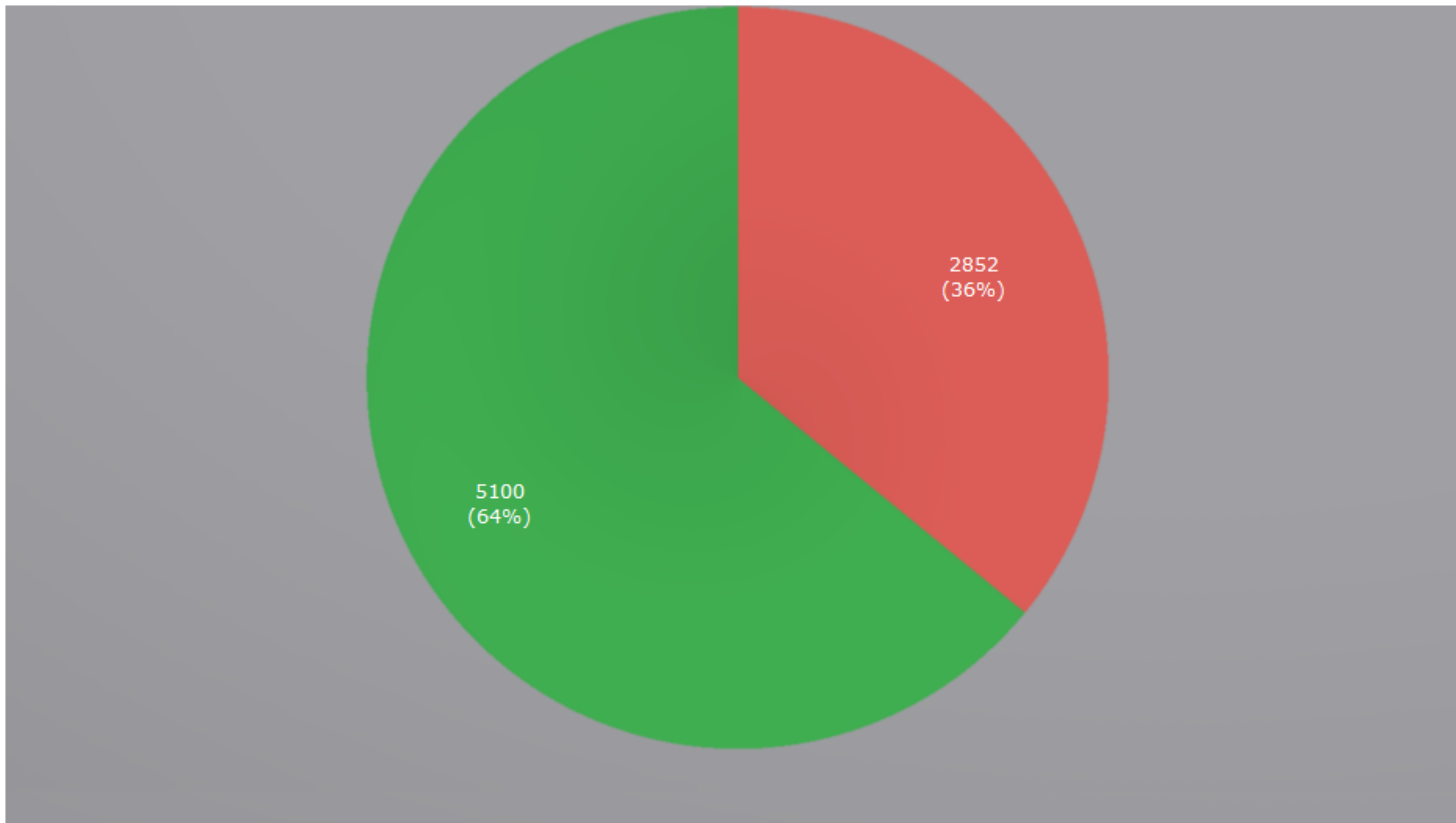
10.4.3 Per bedrijf



**Figuur 66: Verdeling aanwezigheid beleidsplan per bedrijf**

10.5 Is er een Task Force aanwezig die zich met Leeftijd Bewust Personeels Beleid bezig houdt

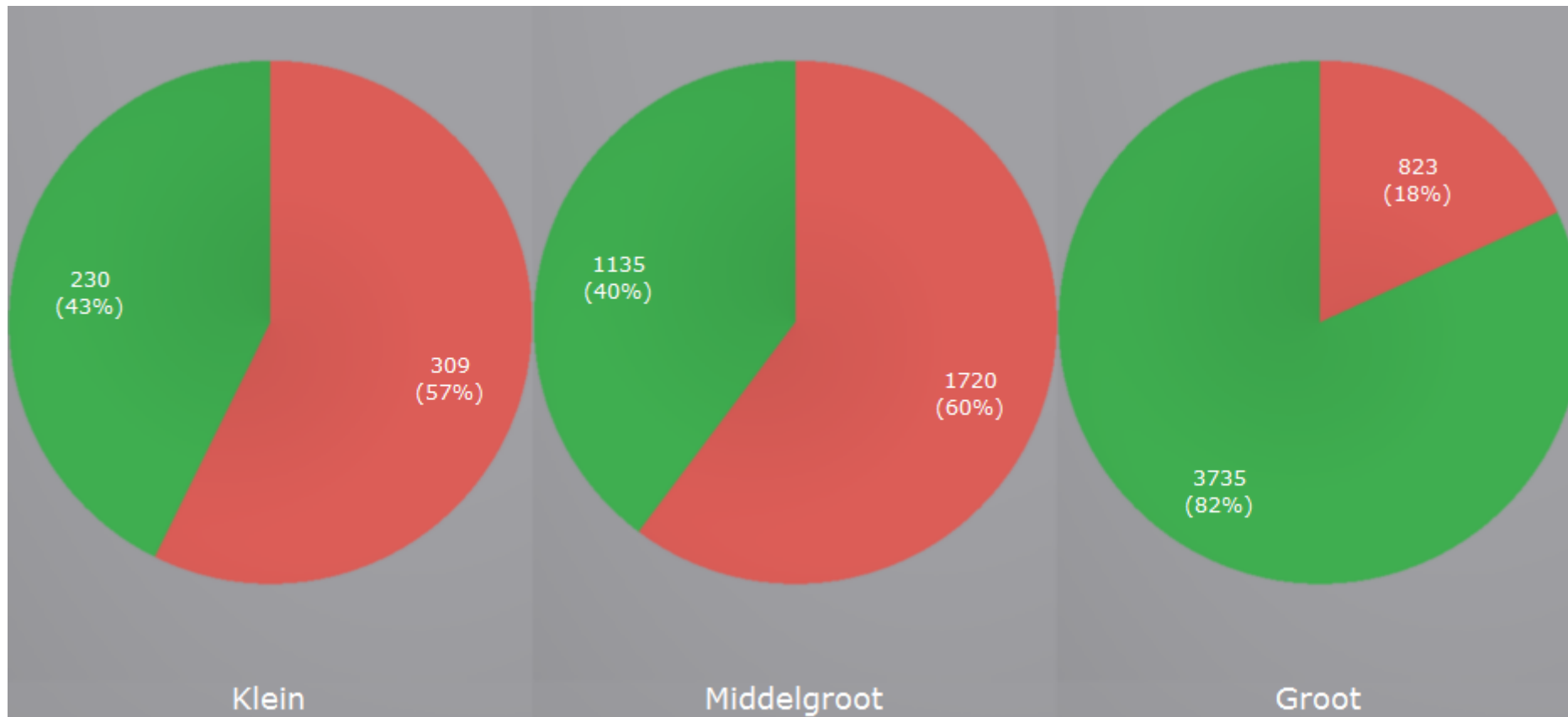
10.5.1 Totaal



**Figuur 67: Verdeling aanwezigheid Task Force**



10.5.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 68: Verdeling aanwezigheid Task Force per bedrijfsgrootte**

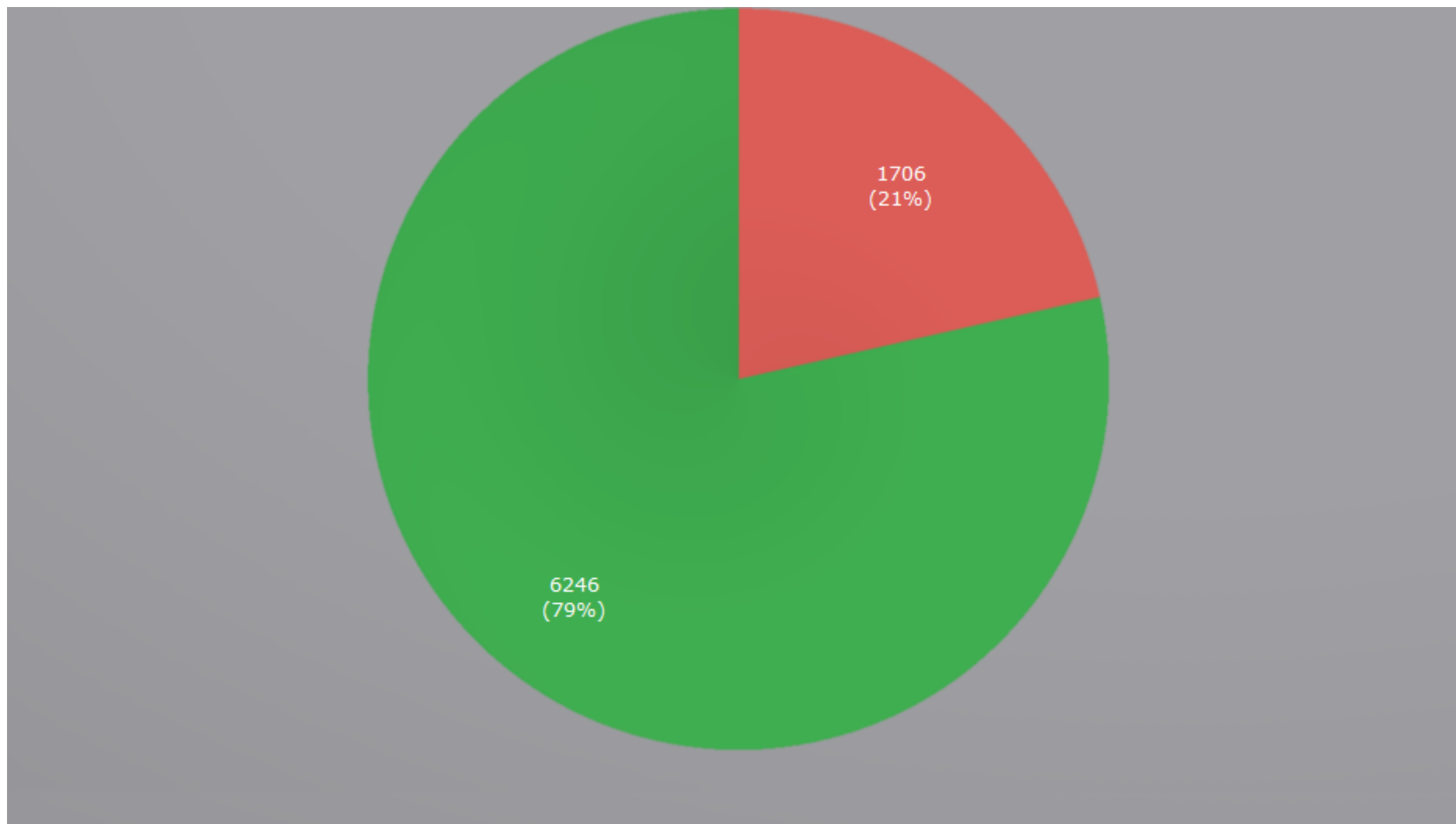
10.5.3 Per bedrijf



**Figuur 69: Verdeling aanwezigheid Task Force per bedrijf**

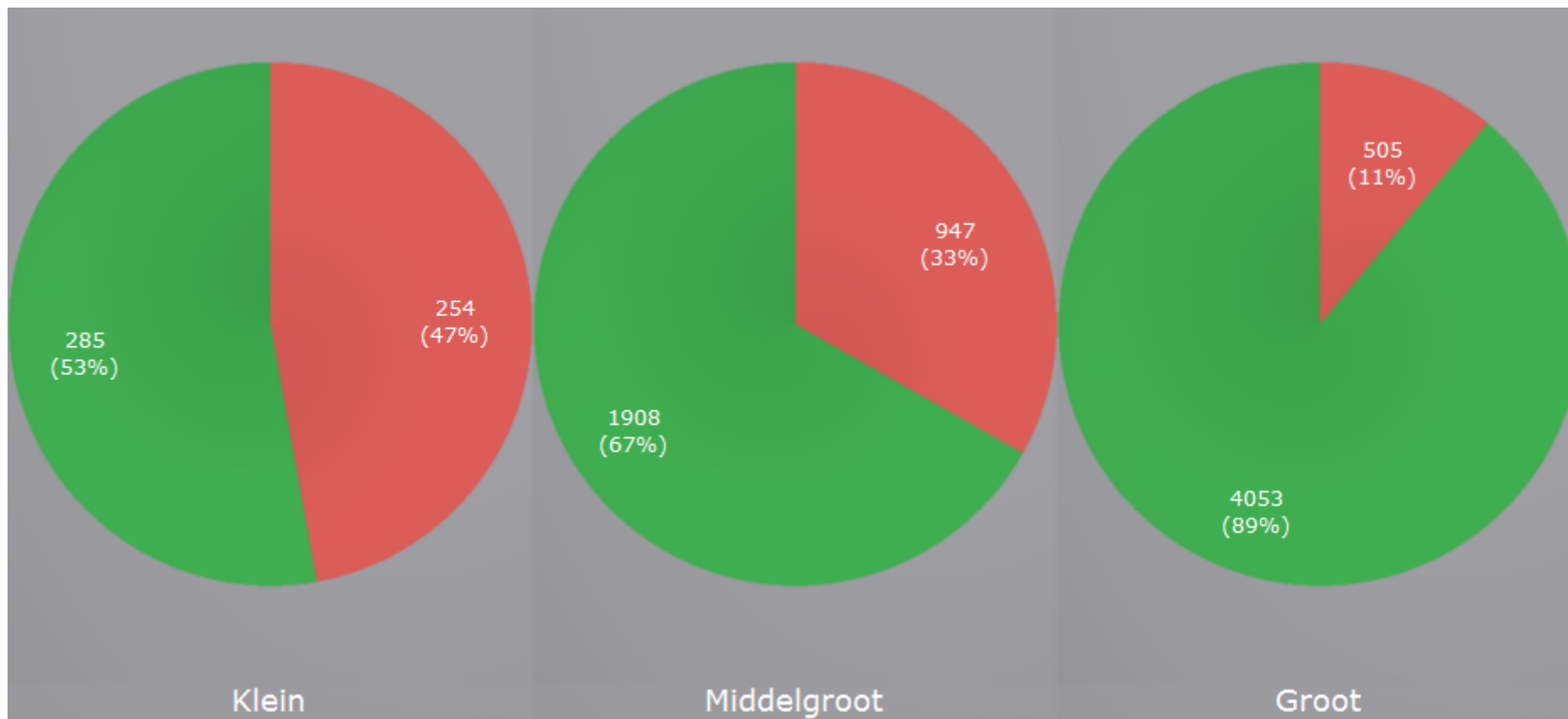
## 10.6 Is Leeftijd Bewust Personeels Beleid een vast overlegpunt tussen OR en directie

### 10.6.1 Totaal



**Figuur 70: Verdeling LBPB als vast overlegpunt**

10.6.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 71: Verdeling LBPB als vast overlegpunt per bedrijfsgrootte**

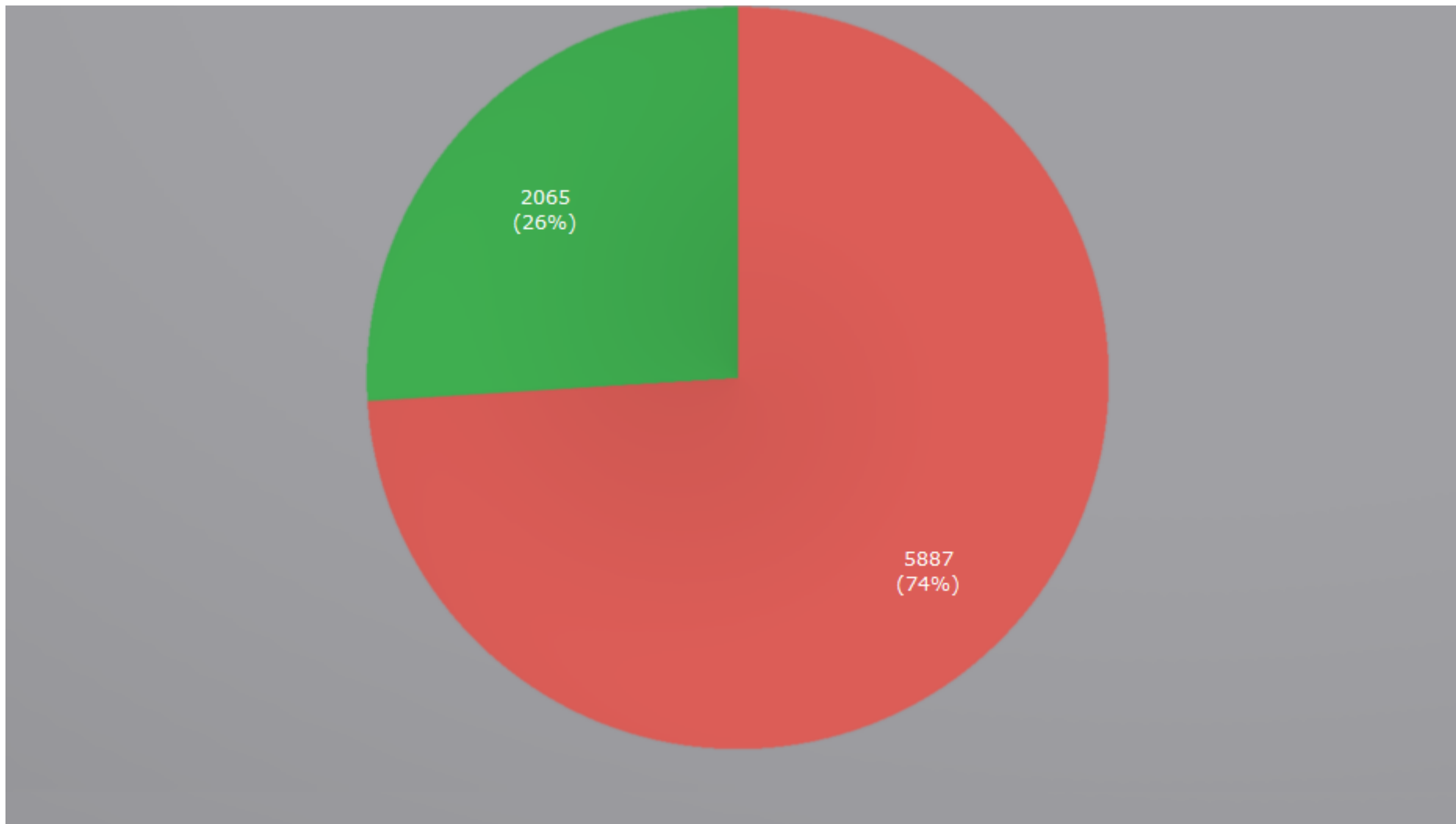
10.6.3 Per bedrijf



**Figuur 72: Verdeling LBPB als vast overlegpunt per bedrijf**

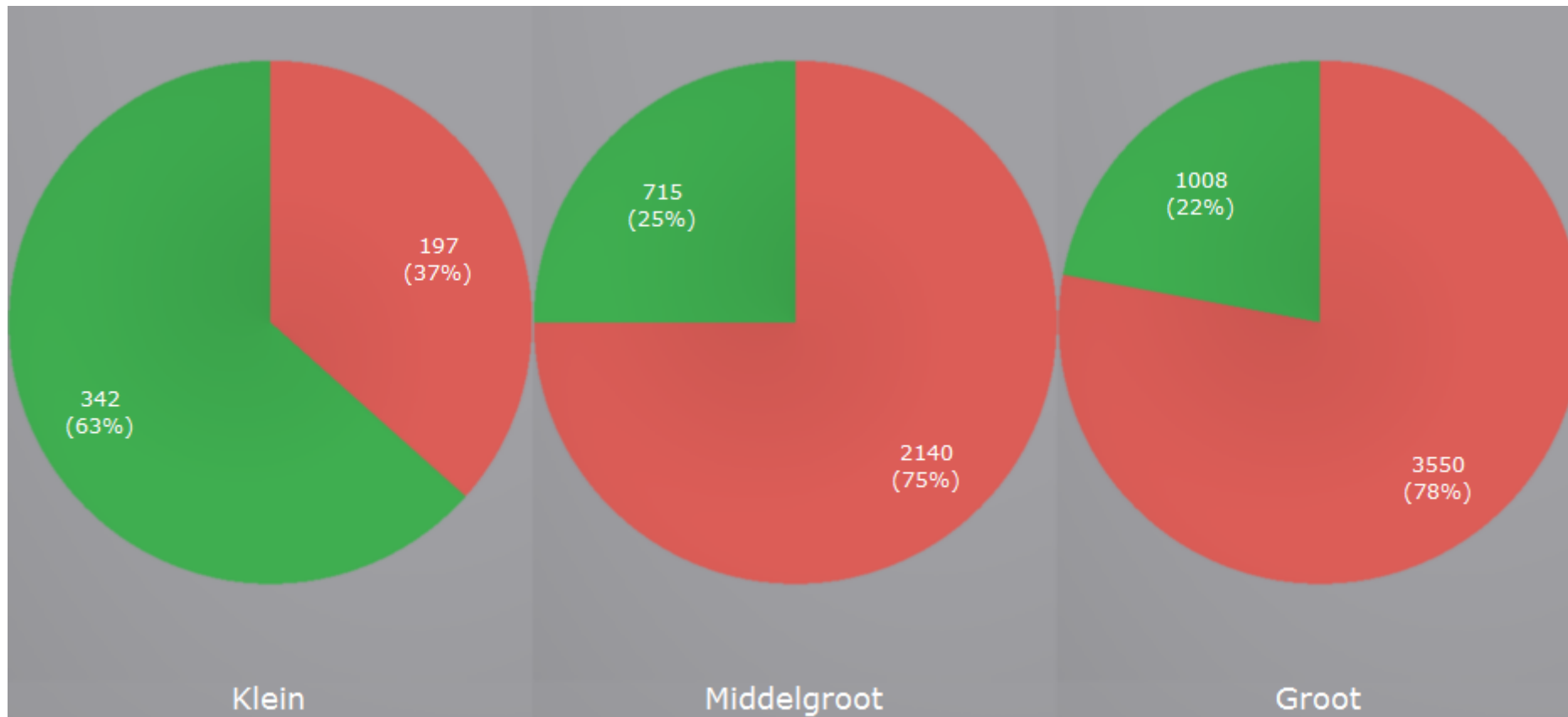
10.7 Is er een belevingsonderzoek gehouden gericht op Leeftijd Bewust Personeels Beleid

10.7.1 Totaal



**Figuur 73: Verdeling belevingsonderzoek**

10.7.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 74: Verdeling belevingsonderzoek per bedrijfsgrootte**

10.7.3 Per bedrijf

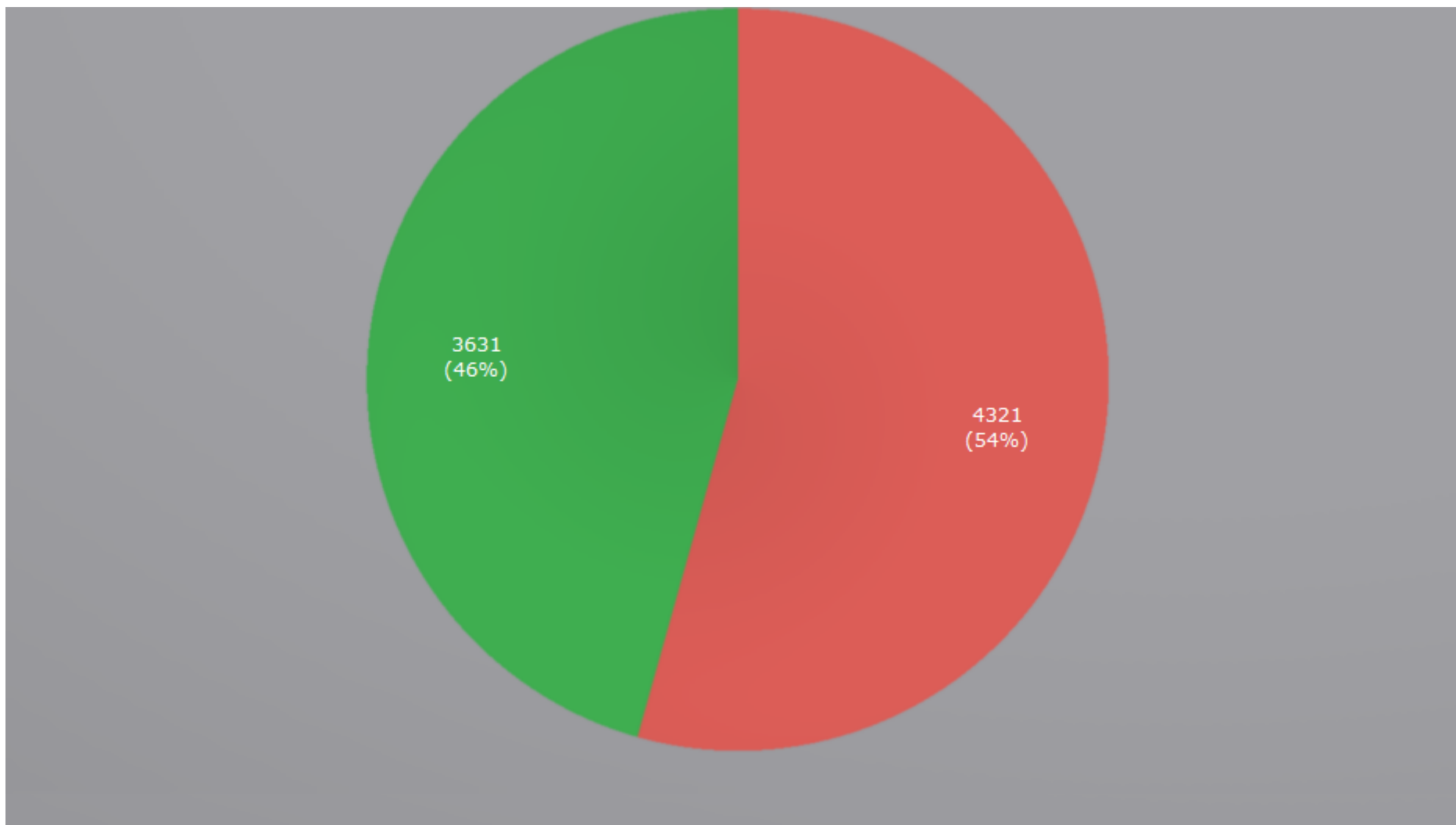


**Figuur 75: Verdeling belevingsonderzoek per bedrijf**



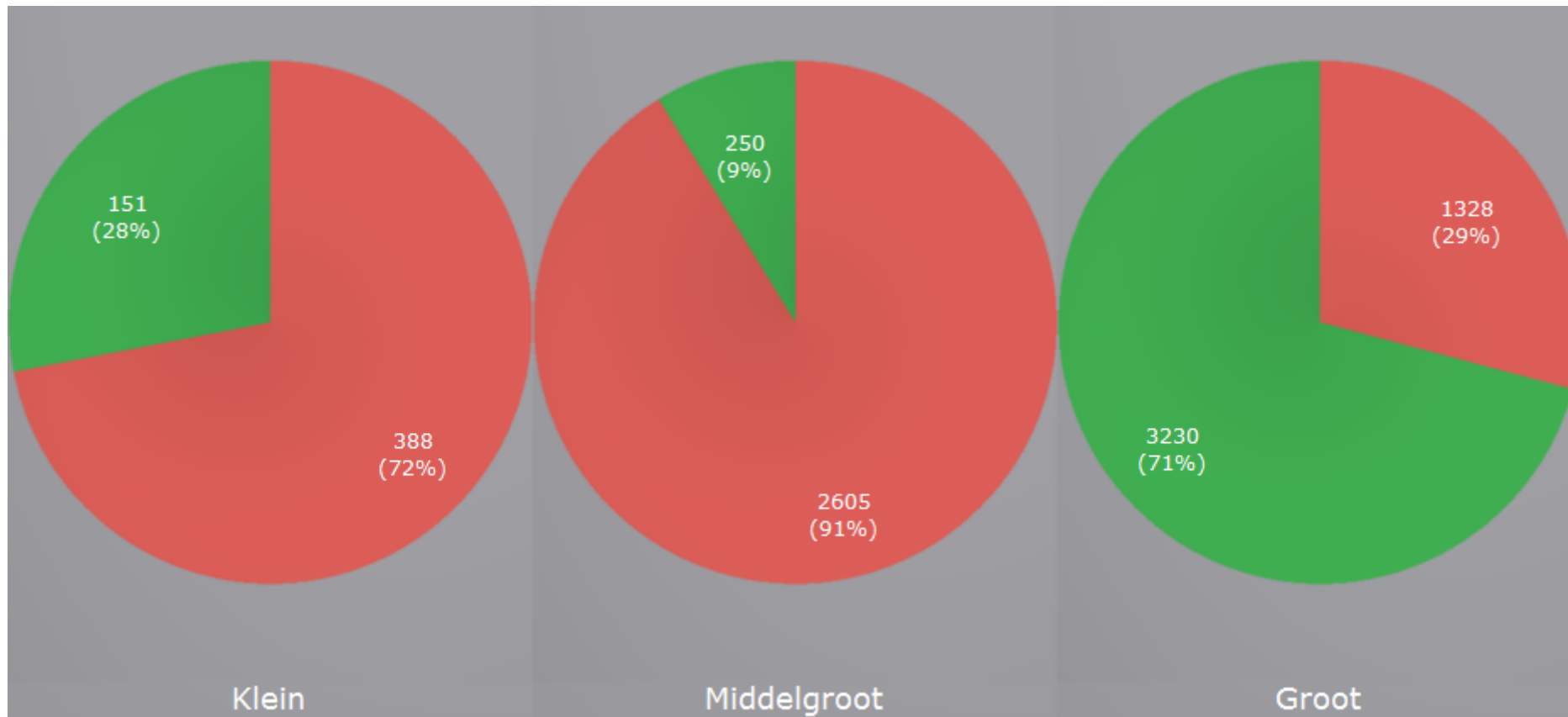
### 10.8 Is Leeftijd Bewust Personeels Beleid een vast gespreksonderwerp binnen de functioneringscyclus

#### 10.8.1 Totaal



**Figuur 76: Verdeling vast gespreksonderwerp binnen de functioneringscyclus**

10.8.2 Per bedrijfsgrootte



**Figuur 77: Verdeling vast gespreksonderwerp binnen de functioneringscyclus, per bedrijfsgrootte**

10.8.3 Per bedrijf



**Figuur 78: Verdeling vast gespreksonderwerp binnen de functioneringscyclus, per bedrijf**

## 11 BEVINDINGEN

Op basis van datgene wat we gezien hebben kunnen we vaststellen dat:

- De database die in dit onderzoek bekeken is had betrekking op  
19 bedrijven  
7953 werknemers  
880 afdelingen  
2110 verschillende functiebenamingen.
- We hiermee 10 % van de medewerkers die werkzaam zijn in de chemie hebben onderzocht.
- Van de werknemers was 84 % **MAN** met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar; 16 % was **VROUW** met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar.
- Behalve het verschil in gemiddelde leeftijd tussen mannen en vrouwen is ook het verschil in opbouw van de leeftijdpiramides tussen mannen en vrouwen opzienbarend. Bij mannen ligt het zwaartepunt van de piramide op de leeftijden boven de 40 jaar. Terwijl bij vrouwen het zwaartepunt van de piramide ligt op de categorieën jonger dan 40 jaar.  
De arbeidsparticipatie van vrouwen is duidelijk toegenomen de afgelopen jaren.
- In 2009 bedraagt de gemiddelde leeftijd 45 jaar;  
30 % van de medewerkers is 50 +  
52 % van de medewerkers is tussen de 35 – 50 jaar  
18 % van de medewerkers is jonger dan 35 jaar.
- Bij ongewijzigd beleid en zonder rekening te houden met instroom bedraagt de gemiddelde leeftijd in 2014 50 jaar;  
49 % van de medewerkers is dan ouder 50 +  
42 % van de medewerkers is dan tussen de 35 – 50 jaar  
9 % van de medewerkers is jonger dan 35 jaar.

- Met betrekking tot opleidingsniveau zien we de volgende verdeling:  
1 % van de medewerkers is ongeschoold  
13 % van de medewerkers heeft een LBO niveau  
45 % van de medewerkers heeft een MBO niveau  
24 % van de medewerkers heeft een HBO niveau  
8 % van de medewerkers heeft een universitair niveau  
van 9 % van de medewerkers is het opleidingsniveau niet aangegeven.
- Met betrekking tot type ploegdienst zien we de volgende verdeling:  
52 % van de medewerkers werkt in dagdienst  
24 % van de medewerkers werkt in 5 ploegdienst  
2 % van de medewerkers werkt in 3 ploegdienst  
3 % van de medewerkers werkt in 3 ploegdienst  
van 18 % van de medewerkers is het type ploegdienst niet opgegeven.
- Het gemiddeld dienstverband van medewerkers in de Chemische Industrie is 17 jaar. 40 % van de medewerkers is zelfs al langer dan 20 jaar in dienst. Blijkbaar weet de chemische industrie mensen aan zich te binden. Daar staat echter tegenover dat lange dienstverbanden de doorstroom binnen een bedrijf kunnen belemmeren. Wanneer medewerkers lang op één en dezelfde plek zitten, kan dat ten koste gaan van hun flexibiliteit en vitaliteit. Mogelijk zijn (of worden) dit medewerkers met verouderde competenties en zijn ze daardoor verminderd of beperkt inzetbaar.
- Tot 2014 zal gemiddeld 12 % van het huidige personeelsbestand uitstromen als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Over de verschillende afdelingen is een wisselend beeld te zien met betrekking tot uitstroom:  
Productie afdelingen: 8 %  
Technologie: 20 %  
Onderhoud: 17 %  
Laboratoria: 4 %  
R&D: 13 %
- Van de medewerkers die in 2014 nog in de chemische industrie werkt is 490 FTE, oftewel 6 %, niet beschikbaar als gevolg van senioren dagen of ziekte.
- De meerderheid van de bedrijven geeft aan bezig te zijn met levensfasebewust personeelsbeleid. In de meeste gevallen betreft dit vooral een oriëntatie; het is een structureel onderwerp in het overleg tussen directie en OR en/of er is een taskforce die zich met het onderwerp bezighoudt. De stap tot een beleidsplan is nagenoeg door geen enkel bedrijf gemaakt.