

Werkt grijs door?

Nulmeting houding en gedrag onder de
potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten
aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ECORYS Nederland BV

Félicité Adams
Marika Arents
Michiel Pat
Maroesjka Versantvoort

Rotterdam, 7 oktober 2005

ECORYS Nederland BV
Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E asb@ecorys.com
W www.ecorys.nl
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Inleiding	13
1.1 Doel en vraag	14
1.2 Afbakening	15
1.3 Leeswijzer	15
2 Onderzoeksaanpak en methodologie	17
2.1 Inleiding	17
2.2 Literatuurscan en interviewronde deskundigen	17
2.3 Analyse kader	18
2.4 Noodzakelijkheid	19
2.4.1 Betekenis en verwachtingen noodzakelijkheid	19
2.4.2 Operationalisering noodzakelijkheid	19
2.5 Wenselijkheid	20
2.5.1 Betekenis en verwachtingen wenselijkheid	20
2.5.2 Operationalisering wenselijkheid	21
2.6 Bereidheid bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen	22
2.6.1 Betekenis en verwachtingen bereidheid	22
2.6.2 Operationalisering bereidheid	23
2.7 Overheid	26
2.7.1 Betekenis en verwachtingen overheid	26
2.7.2 Operationalisering overheid	26
2.8 Veldwerk	28
2.8.1 Potentiële beroepsbevolking	28
2.8.2 Werkgevers	28
2.8.3 Conclusies respons	29
2.9 Analyse en verificatie	29
3 De potentiële beroepsbevolking over langer doorwerken	31
3.1 Inleiding	31
3.2 Werkenden	31
3.2.1 Arbeidstevredenheid	32
3.2.2 Loopbaanplannen	34
3.2.3 Verdieping onder 45-plussers	35
3.3 Niet-werkenden	39
3.4 Gepensioneerden	41
3.4.1 Voorwaarden voor langer doorwerken	42
3.4.2 Plannen om (weer) te gaan werken	42
3.5 Opinie	43

3.6	Conclusies	46
3.6.1	Noodzakelijkheid	46
3.6.2	Wenselijkheid	46
3.6.3	Bereidheid	46
3.6.4	Overheid	48
4	Werkgevers over langer doorwerken	49
4.1	Inleiding	49
4.2	Personeelsbeleid	49
4.2.1	Aandachtspunten	49
4.2.2	Arbeidstevredenheid	50
4.3	Oudere werknemers	50
4.3.1	Leeftijd bij werving en gedwongen ontslag	50
4.3.2	Wat is een oudere werknemer?	51
4.3.3	Beeldvorming	52
4.3.4	Waarop is het beeld gebaseerd?	53
4.4	Beleid voor oudere werknemers	53
4.4.1	Werkgevers die aandacht besteden aan oudere werknemers	53
4.4.2	Werkgevers die (nog) geen aandacht besteden aan oudere werknemers	55
4.5	Laatste loopbaanfase	57
4.5.1	Vervroegd pensioen	57
4.5.2	Randvoorwaarden langer doorwerken	57
4.6	Regelgeving en informatie	58
4.7	Oudere werknemers ervaren als maatschappelijk probleem?	59
4.8	Conclusies	61
4.8.1	Noodzakelijkheid	61
4.8.2	Wenselijkheid	61
4.8.3	Bereidheid	62
4.8.4	Overheid	63
5	Conclusies en aanbevelingen	65
5.1	Inleiding	65
5.2	Noodzakelijkheid	65
5.3	Wenselijkheid	67
5.4	Bereidheid	69
5.5	Overheid	71
5.6	Implicaties voor de volgende metingen	74
	Bijlage 1 Bronnen van inspiratie	75
	Bijlage 2 Expertise deskundigen	85
	Bijlage 3 Vragenlijst potentiële beroepsbevolking	89
	Bijlage 4 Vragenlijst werkgevers	107
	Bijlage 5 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking	117
	Bijlage 6 Responsanalyse werkgevers	119

Voorwoord

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert ECORYS een onderzoek uit naar de houding en het gedrag van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers rondom de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Het onderzoek bestaat uit drie metingen in opeenvolgende jaren. Dit rapport is de eerste van drie en geldt binnen dit onderzoek als nulmeting. De nulmeting vond plaats in de zomer van 2005.

Wij danken in de eerste plaats de begeleidingscommissie voor de prettige samenwerking. Dit waren van de Regiegroep GrijsWerk Silvia van den Heuvel en van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Heleen van Andel, Rob Egberts, Virginia Hoel en voorzitter Kees Verhaar. De inhoudelijke vakkundigheid en de grote flexibiliteit waarmee de leden inspeelden op de ontwikkelingen in het project hebben ons enthousiasme versterkt en maakten de uitvoering van dit onderzoek tot een groot plezier. Alle leden hebben ieder vanuit hun eigen specialisme meegedacht over de inhoud en aanpak van het onderzoek en ons op de juiste momenten van het nodige commentaar voorzien.

Vervolgens danken wij onderaannemer Heliview en in het bijzonder Katinka Deckers voor de uitstekende zorg en grote vakkundigheid waarmee het panelonderzoek onder de potentiële beroepsbevolking is uitgezet en de betrokken wijze waarop over de structuur van de vragenlijst is meegedacht. Met behulp van Checkmarket hebben wij de enquête onder werkgevers uitgezet en we zijn dankbaar voor de service die wij daarbij kregen.

Tot slot zijn wij alle deskundigen die medewerking verleenden aan dit onderzoek zeer erkentelijk. Voor hun onmisbare inbreng in het onderzoek en de tijd die zij hebben genomen om mee te denken over de inhoud ervan danken wij in alfabetische volgorde Simone Aarendonk, Adi Coyajee, Guusje Dolsma, Christie de Groot, Bert Jonker, Thijs Knaap, Ine Sieben, Ellie Smolenaars, Jacqie van Stigt, Jan Vis en Daan Zeldenrijk.

Projectteam ECORYS Nederland BV

Rotterdam, 7 oktober 2005

Samenvatting

Achtergrond

De vergrijzing van de Nederlandse bevolking leidt naar verwachting onder meer tot een toenemend gebruik van voorzieningen en veranderingen in het aanbod van personeel en het gebruik van pensioenregelingen. Het kabinet acht verhoging van arbeidsparticipatie nodig om enerzijds de betaalbaarheid van voorzieningen te kunnen garanderen en anderzijds voldoende gekwalificeerd personeel te houden. Met diverse veranderingen in regelgeving en een gericht communicatiebeleid beoogt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarom een omslag te realiseren in het denken en handelen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. Voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers moet de arbeidsparticipatie van ouderen vanzelfsprekend worden.

Probleemstelling en onderzoeksvragen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil een beeld krijgen van de ontwikkelingen rondom de houding en het gedrag van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. De aandacht gaat mede uit naar mogelijke veranderingen die daarin optreden binnen een beperkt tijdsbestek. ECORYS is daarom gevraagd een onderzoek te doen, bestaande uit drie metingen in opeenvolgende jaren. De volgende vragen staan daarbij centraal:

- In welke mate wordt de arbeidsparticipatie van ouderen beschouwd als noodzaak?
- Wordt de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen wenselijk geacht?
- Wat is de bereidheid zelf een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen?
Aandachtspunt hierbij zijn de opvattingen over pensioenleeftijden.
- Welke rol kan de overheid spelen in de arbeidsparticipatie van ouderen?

De voorliggende rapportage bevat de resultaten van de nulmeting die in de zomer van 2005 is verricht. De volgende metingen vinden plaats in het voorjaar van 2006 en 2007.

Aanpak

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen heeft ECORYS een analysekader en elektronische vragenlijsten ontwikkeld voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers. Een literatuurstudie en een interviewronde vormden hiervoor de basis. We hebben factoren benoemd die van invloed worden verondersteld op of samenhangen met de ervaren noodzaak en wenselijkheid, de bereidheid en de visie op de rol van de overheid ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. Voor de markering van de groep oudere werknemers is de leeftijdsgrens van 45 jaar gekozen.

Leden van de potentiële beroepsbevolking kregen de vragen voorgelegd via een panel. Daarbij is gestreefd naar een netto respons van 1.575, representatief naar leeftijd, geslacht, regio, etniciteit, opleidingsniveau en arbeidsmarktstatus. Het resulteerde in een

respons van 1.573 leden uit de potentiële beroepsbevolking. Aan 45-plussers zijn extra vragen gesteld. Voor werkgevers is gestreefd naar een netto respons van 500, representatief naar sector en bedrijfsgrootte. Er zijn 8.520 werkgevers benaderd op basis van selecte steekproeven die daarvoor waren verkregen uit verschillende bestanden. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een netto respons van 738 werkgevers, waarbij vooral kleine werkgevers ondervertegenwoordigd zijn en de sector ‘overig’ oververtegenwoordigd is.

Potentiële beroepsbevolking

Gemiddeld genomen willen werknemers doorwerken totdat zij 61,5 zijn. Voor niet werkenden met een uitkering ligt deze leeftijd iets hoger en de leeftijd ligt gemiddeld ook hoger wanneer men de arbeidsparticipatie van ouderen in hogere mate als noodzakelijk beschouwd. De meeste respondenten zijn echter van mening dat deze noodzaak niet zo groot is. Aspecten van werk waarom men zou overwegen niet met vervroegd pensioen te gaan hebben deels een sociaal karakter. Men waardeert het plezier dat men heeft in het werk, de sociale contacten, het dagelijkse ritme en het gevoel nuttig bezig te zijn. Voor een ander niet onbelangrijk deel spelen de financiële overwegingen ook een rol in de keuze om al dan niet langer door te werken. Het inkomen vormt een aandachtspunt bij deze keuze, een compensatie in geld of vrije dagen zijn veel genoemde voorwaarden waaronder men langer zou willen doorwerken. Vooral de partner en de kinderen en vervolgens ook de werkgever hebben invloed op de keuze voor vervroegd pensioen.

Het beeld dat onder de potentiële beroepsbevolking van oudere werknemers bestaat is ambivalent. Een deel van de werkende 45-plussers geeft aan soms hinder te ondervinden van de beeldvorming. Hoewel een deel van de respondenten aangeeft dat ouderen en jongeren niet van elkaar verschillen op de voorgelegde aspecten, bestaat ook nog het beeld dat ouderen enerzijds loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in het overdragen van kennis zijn, maar anderzijds minder productief, duurder en minder bereid of in staat zijn opleidingen te volgen en mee te gaan in veranderingen. Men informeert zich over het thema via reguliere media, werkgever, omgeving en vakbonden.

Werkgevers

De meerderheid van de werkgevers is het niet eens met de door ECORYS gehanteerde leeftijdsgrens van 45 voor oudere werknemers en legt deze grens bij een gemiddelde leeftijd van 51,5. Het beeld dat werkgevers hebben van arbeidsaspecten die werknemers waarderen, strookt met de onderzoeksresultaten over de potentiële beroepsbevolking.

Bijna de helft van de werkgevers besteedt in het beleid aandacht aan oudere werknemers, vooral door minder belastende functies, mogelijkheden voor flexibel pensioen, maatwerk en aangepaste arbeidsomstandigheden. De belangrijkste aanleiding daarvoor vormen de gevolgen van ontgroening en vergrijzing op de arbeidsmarkt. De meeste werkgevers die geen specifieke aandacht besteden aan ouderen hebben andere prioriteiten, menen dat hun organisatie hiervoor te klein is, of geven aan dat er voor geen enkele groep bijzondere aandacht is. Enkele werkgevers in bepaalde sectoren hebben een leeftijdsvoorkeur voor jongeren. De redenen daarvoor vinden we terug in het beeld dat onder werkgevers bestaat van ouderen ten opzichte van jongeren, dat in de meeste gevallen is gebaseerd op hun ervaring. Hoewel een deel van de werkgevers meent dat er geen verschillen zijn, bestaat ook nog het beeld dat ouderen enerzijds loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in het overdragen van kennis worden gevonden. Anderzijds zouden zij

minder productief, duurder en minder bereid of in staat zijn opleidingen te volgen en mee te gaan in veranderingen. Het aandeel 45-plussers dat moet vertrekken bij gedwongen ontslag lijkt opmerkelijk laag, mogelijk door het veel gehanteerde last in, first out principe. Voorwaarden waaronder werkgevers meer aandacht zouden besteden aan oudere werknemers zijn voor een groot deel van financiële aard, maar ook meer ondersteuning vanuit de brancheorganisaties kan hieraan bijdragen.

Conclusies en aanbevelingen

De arbeidsparticipatie van ouderen wordt noch door de potentiële beroepsbevolking, noch door werkgevers als zeer noodzakelijk ervaren. Over oudere werknemers bestaan verschillende stereotype beelden, zowel positief als negatief. Door een deel van de 45-plussers wordt dit ook als hinderlijk ervaren. Een relatief groot deel van de respondenten geeft aan dat oudere en jongere werknemers op de gevraagde aspecten niet verschillen.

We zien dat de bereidheid van werkgevers zelf om een actieve bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen redelijk is. Daarbij valt op dat vooral kleinere bedrijven geen specifieke aandacht besteden aan oudere werknemers. Toch zijn werknemers in kleinere organisaties gemiddeld meer tevreden over het personeelsbeleid in hun organisatie dan werknemers bij grotere organisaties. Het is goed denkbaar dat juist kleinere bedrijven veel meer een beleid op maat voeren, waarbij vanzelfsprekend ook aandacht bestaat voor de leeftijd van werknemers. Dit is een pleidooi voor maatwerk.

De potentiële beroepsbevolking en werkgevers staan niet onwelwillend tegenover de arbeidsparticipatie van ouderen. Men ziet de noodzaak niet zozeer, maar acht de arbeidsparticipatie van ouderen niet onwenselijk. De bereidheid in houding is redelijk, er moet op worden gekoerst dat deze zich in de toekomst doorvertaalt naar daadwerkelijk gedrag. Dat de potentiële beroepsbevolking en werkgevers de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie grotendeels neerleggen bij de overheid is enigszins terecht. De overheid draagt zorg voor fiscale maatregelen en het bespreekbaar maken van regelingen op sectoraal niveau. Verder vervult de overheid een informatiefunctie, met het bestrijden van negatieve beelden en het verspreiden van best practices als belangrijke instrumenten.

Aan de andere kant is een verantwoordelijkheid van de overheid juist de potentiële beroepsbevolking en werkgevers zich ervan bewust te maken dat zij hierin zelf ook een verantwoordelijkheid hebben. Door de beleidsmaatregelen van het kabinet wordt de mogelijkheid eerder te stoppen steeds meer beperkt of minder aantrekkelijk gemaakt. Dit leidt er niet toe dat men de toegevoegde waarde van langer doorwerken intrinsiek beleeft. Dit zelfde geldt voor werkgevers, die voor gunstige regelingen in aanmerking komen wanneer zij ouderen in dienst nemen of houden. Een deel van de werkgevers maakt hiervan gebruik. Voor de groep als geheel geldt dat zij er eerst en vooral van overtuigd moeten zijn dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers een aandachtspunt vormt met een toenemende mate van belang en dat zij geacht worden hierop in te spelen.

Hoewel de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen op zich niet ter discussie stond in dit onderzoek, willen we op grond van de resultaten opmerken dat een ruimere aandacht voor personeelsbeleid in brede zin, voor alle leeftijden en (doel)groepen, mogelijk tot een significante toename van de arbeidsparticipatie in Nederland leidt.

1 Inleiding

Het kabinet schetst in het standpunt 'Stimuleren langer werken van ouderen' (2004: 2) dat tot 2040 het aandeel 65-plussers in de Nederlandse bevolking bijna zal verdubbelen van ruim 2 miljoen nu, naar ruim 4 miljoen in 2040. Bij gelijkblijvende arbeidsparticipatie zijn er in 2040 zes 65-plussers op elke tien werkenden. Deze ontwikkelingen leiden onder meer tot hogere uitgaven aan zorg en AOW. Ook dreigt er door de gecombineerde vergrijzing en ontgroening een tekort aan arbeidskrachten te ontstaan. Het kabinet acht verhoging van de arbeidsparticipatie nodig om enerzijds de betaalbaarheid van voorzieningen te kunnen garanderen en anderzijds voldoende gekwalificeerd personeel te houden. Verhoging van de arbeidsparticipatie is onder meer mogelijk door oudere werknemers langer aan het werk te houden, bij voorkeur tot hun 65^e levensjaar.

Het kabinetsstandpunt is een reactie op het advies 'En ze werkten nog lang en gelukkig' dat de Taskforce Ouderen en Arbeid eind 2003 uit heeft gebracht. Het kabinet merkt in dit standpunt op zich nadrukkelijk te willen richten op zowel financiële prikkels als aanvullende voorwaarden die nodig zijn om langer doorwerken mogelijk te maken. Eén van de maatregelen waar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich op richt om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, is de beperking van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Daarnaast worden enkele premies verlaagd of afgeschaft, waardoor het voor werkgevers en werknemers zelf aantrekkelijker kan worden een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen.

Twee belangrijke aandachtspunten in het beleid om ouderen langer te laten doorwerken, zijn dat de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen niet wordt onderkend en dat de beeldvorming over oudere werknemers vaak negatief is. In het verlengde van de activiteiten en het advies van de Taskforce Ouderen en Arbeid en in aanvulling op bovenstaande maatregelen is daarom eind 2004 de Regiegroep GrijsWerkt ingesteld door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Eén van de centrale doelstellingen van deze Regiegroep is het leveren van een bijdrage aan een realistisch en positief beeld van de arbeidsparticipatie van ouderen voor alle betrokken partijen.

Met de verschillende veranderingen in regelgeving en de ingezette communicatiestrategie beoogt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een omslag te realiseren in het denken en handelen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Zodoende dient er een cultuurverandering te worden gerealiseerd die het vanzelfsprekender maakt om langer door te werken en de verschillende partijen ertoe aanzet hieraan een concrete bijdrage te leveren.

Op 8 juni 2005 vond de startbijeenkomst Leeftijdsbewust Personeelsbeleid plaats. Deze bijeenkomst was een gezamenlijke activiteit van het ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid en de Regiegroep GrijsWerkt en diende tevens als aftrap van de campagne Senior Power. Staatssecretaris Van Hoof sprak er de volgende woorden:

“Nu hadden we ons als kabinet tot doel gesteld om in 2007 40% ouderen aan het werk te hebben. En wat blijkt? Dat hebben we in 2004 al nagenoeg gehaald: 39,8%. Goed nieuws dus, maar daarmee zijn we er nog niet. In het kabinetsstandpunt ‘Stimuleren langer werken ouderen’ van eind april 2004 staat namelijk nog een doelstelling: 45 procent in 2010. [... willen we dat halen] dan moeten er ruim 200.000 extra ouderen aan het werk. Dan zitten we in 2010 op bijna 1 miljoen werkende ouderen. Dat is dus eenderde meer dan nu! Een hoge ambitie! Laat ik optimistisch zijn. Met het in gang gezette beleid in combinatie met gedragsverandering en wat economische wind in de rug moet het ons kunnen lukken.”

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil weten wat het effect is van het in gang gezette beleid. Daarom is aan ECORYS de opdracht verleend om een onderzoek te doen naar de publieke opinie en de attitude rondom de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Het onderzoek strekt zich uit over een periode van drie jaar, om ook eventuele veranderingen in deze periode te kunnen vaststellen. Daarnaast gaat het onderzoek in op algemene ontwikkelingen en de rol die voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – en in het bijzonder voor de Regiegroep GrijsWerkt – is weggelegd bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Het voorliggende rapport is de eerste van drie metingen en geldt als nulmeting.

1.1 Doel en vraag

De centrale doelstelling van het onderzoek is:

Het in kaart brengen van de opvattingen en gedragingen van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers rondom het langer doorwerken van oudere werknemers en veranderingen daarin.

Om de veranderingen in opvatting en gedragingen goed in kaart te kunnen brengen en te verklaren, bestaat het onderzoek uit drie metingen, ieder met ongeveer een jaar tussentijd. Het onderzoek gaat daarnaast in op algemene ontwikkelingen en de rol die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan spelen bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Voor deze eerste meting (nulmeting) staan zowel voor leden van de potentiële beroepsbevolking als voor werkgevers de volgende vier vragen centraal:

- In welke mate wordt de arbeidsparticipatie van ouderen beschouwd als noodzaak?
- Wordt de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen wenselijk geacht?
- Wat is de bereidheid zelf een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen?
Aandachtspunt hierbij zijn de opvattingen over pensioenleeftijden.
- Welke rol kan de overheid spelen in de arbeidsparticipatie van ouderen?

1.2 Afbakening

Zoals gezegd is het langer aan het werk houden van ouderen een van de mogelijkheden om de arbeidsparticipatie in Nederland te verhogen. Ook de bevordering van de arbeidsdeelname van andere doelgroepen zou hieraan een bijdrage kunnen leveren. In dit nemen we echter de maatschappelijke noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen als uitgangspunt en stellen deze niet ter discussie.

Dit onderzoek richt zich op de potentiële beroepsbevolking en op werkgevers. Onder werkgevers verstaan wij alle organisaties in Nederland met een of meer personeelsleden in dienst. Onder de potentiële beroepsbevolking vallen alle 15-65 jarigen die in principe betaald werk kunnen verrichten. Behalve werkenden zijn dit niet-werkenden met of zonder uitkering, scholieren en studenten en vervroegd gepensioneerden. In dit onderzoek wordt aan iedere van deze onderscheiden doelgroepen specifiek aandacht besteed. We willen van allemaal weten hoe zij staan tegenover de arbeidsparticipatie van ouderen en welke bijdrage zij daaraan zelf (willen) leveren.

De leeftijdsgrens die wij voor oudere werknemers aanhouden in dit onderzoek is 45 jaar. In de definitie die we daarbij voor oudere werknemers hanteren, volgen we de opdrachtgever. Het gaat om werknemers die zich de komende jaren al bezig (kunnen) gaan houden met de invulling van de laatste jaren van hun loopbaan en met een oriëntatie op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. We stellen aan deze doelgroep aanvullende vragen in een zogenaamde verdieping.

1.3 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk van dit rapport worden de onderzoeksaanpak en methodologie uiteen gezet. In het derde en vierde hoofdstuk worden de opvattingen en gedragingen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen weergegeven van achtereenvolgens de potentiële beroepsbevolking en werkgevers. In het vijfde hoofdstuk komen tot slot de conclusies en aanbevelingen aan de orde. Daarbij zullen de potentiële beroepsbevolking en de werkgevers met elkaar worden vergeleken en worden voor beide de belangrijkste bevindingen genoemd. In het laatste hoofdstuk besteden we ter afsluiting aandacht aan de implicaties die de resultaten van deze nulmeting hebben voor de volgende twee metingen.

2 Onderzoeksaanpak en methodologie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de literatuurscan en de interviewronde die de basis vormen voor het analysekader en de vragenlijsten die in dit onderzoek zijn uitgezet. We zullen verder ingaan op het analysekader en daarbij onze verwachtingen benoemen. Vervolgens komt het veldwerk aan de orde. Tot slot is er aandacht voor de wijze waarop de toetsing en analyse hebben plaatsgevonden.

2.2 Literatuurscan en interviewronde deskundigen

De literatuurscan die is uitgevoerd in het kader van dit onderzoek was verkennend van aard. Er is enorm veel geschreven over de participatie van ouderen. Uit pragmatische overwegingen is ervoor gekozen, gebruik te maken van een selectie uit de meest recente Nederlandse publicaties, waarvan een groot deel gerelateerd was aan de actualiteit of voortkwam uit onderzoek. Aan de hand van de literatuurscan hebben wij een referentiekader ontwikkeld met daarin onze verwachtingen over de houding en gedragingen rondom oudere werknemers. Daarnaast hebben we een analysekader ontwikkeld voor het onderzoek. Op basis daarvan is een eerste aanzet gemaakt voor de vragenlijsten voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers.

Op basis van de eerste aanzet van de vragenlijsten hebben interviews plaatsgevonden met zes deskundigen op het gebied van oudere werknemers om de gekozen invalshoek en antwoordcategorieën af te stemmen. We hebben een divers gezelschap samengesteld om inbreng vanuit verschillende invalshoeken te kunnen vergaren. Sociale partners zijn vertegenwoordigd, adviseurs op het gebied van oudere werknemers en pensioenen, wetenschappelijk onderzoekers en deskundigen die zich in de dagelijkse praktijk hoofdzakelijk bezighouden met oudere werknemers. Allen hebben vanuit hun eigen achtergrond input geleverd voor het gehanteerde analyseschema en de vragenlijsten.

Zoals ook in de laatste paragraaf van dit onderzoek aan de orde komt, heeft een groep van tien deskundigen zich bij oplevering van de conceptrapportage gebogen over de onderzoeksresultaten en hierop gereageerd. Onder deze tien zaten vijf deskundigen die ook bij de ontwikkeling van het analysekader en de vragenlijsten betrokken waren. De inbreng van de deskundigen is door de onderzoekers geïnterpreteerd en in het onderzoek verwerkt. Daarmee zijn de deskundigen niet verantwoordelijk voor de inhoud van het rapport, noch voor de conclusies. Zij hebben wel een zeer waardevolle bijdrage geleverd.

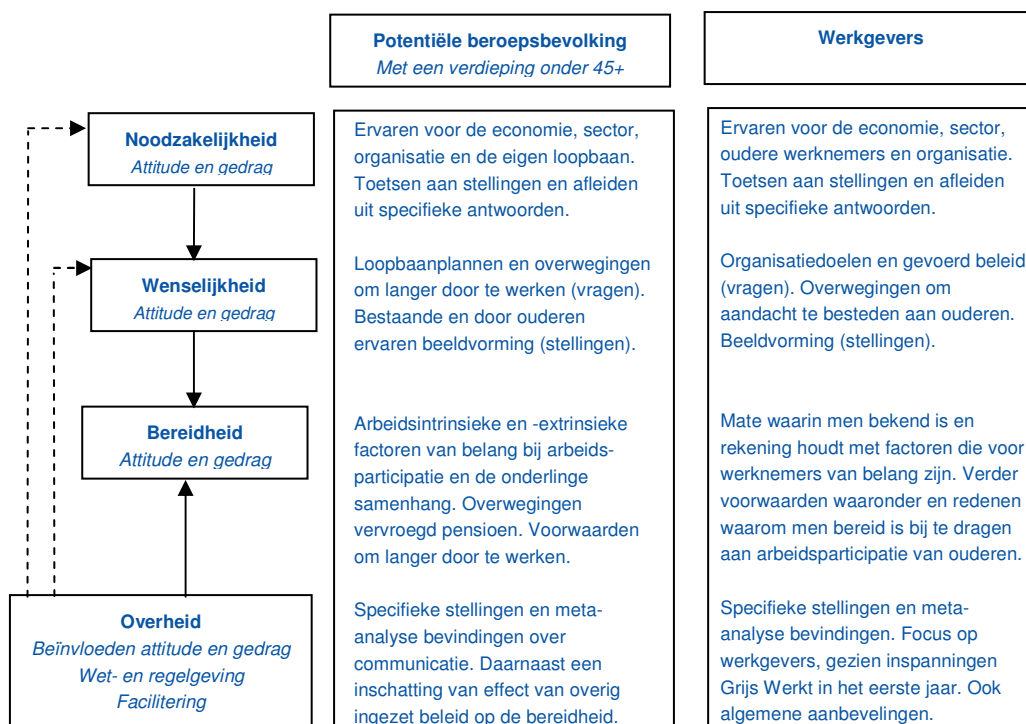
In bijlage 1 hebben we een overzicht opgenomen met inspiratiebronnen. Daarin worden de belangrijkste bevindingen van de literatuurscan voor ons onderzoek weergegeven. Ook is er aandacht voor de input van de deskundigen in het onderzoek, vooraf en achteraf. In bijlage 2 staat van alle deskundigen een korte omschrijving van hun achtergrond en expertise.

2.3 Analyse kader

Het onderzoek richt zich op de houding en het gedrag van werkgevers en (potentiële)beroepsbevolking rondom de arbeidsparticipatie van ouderen en veranderingen die de komende jaren waarneembaar zijn. Gekeken moet worden in hoeverre zich de komende jaren de beoogde cultuuromslag gaat voltrekken. Daarbij staan vier thema's centraal, die in het vorige hoofdstuk in de onderzoeksvragen zijn geïntroduceerd:

- 1) De door de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ervaren **noodzakelijkheid** van de arbeidsparticipatie van ouderen.
- 2) De door de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ervaren **wenselijkheid** van de arbeidsparticipatie van ouderen.
- 3) De **bereidheid** van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers om een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen. Daarbij is specifiek aandacht voor pensioenen.
- 4) De rol van de **overheid** volgens leden van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers en op basis van de bevindingen rond voorgaande thema's.

Wij hebben deze vier thema's samengebracht in het onderstaande analysekader en deze geoperationaliseerd in de vorm van een aantal onderwerpen dat we bestuderen om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen.



In de volgende vier paragrafen werken we het analyseschema uit. Voor ieder van de vier thema's bespreken we eerst de betekenis en verwachtingen. Daarin geven we invulling aan de thema's en benoemen we onze verwachtingen. Vervolgens gaan we in op de operationalisering van de thema's. Zowel de betekenis en verwachtingen als de operationalisering van de thema's zijn gebaseerd op de literatuurscan en interviews met deskundigen. De twee onderzoeksdoelgroepen en de vier thema's hangen onderling nauw samen. Er is naar gestreefd om ze afzonderlijk in te kaderen en zo specifiek mogelijk de thema's te benoemen voor de vragenlijsten. Deze komen in de vragenlijsten aan bod, waarbij de vragen en antwoordcategorieën in een indeling en volgorde zijn geplaatst die het geheel voor respondenten tot een logische opeenvolging van vragen maakt.¹

2.4 Noodzakelijkheid

2.4.1 Betekenis en verwachtingen noodzakelijkheid

Veel deskundigen zijn het erover eens dat er sprake is van economische noodzaak als het gaat om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In een interview vertelt Bovenberg² bijvoorbeeld ervan overtuigd te zijn dat het stimuleren van beleid om oudere werknemers aan het werk te houden geen luxe of welwillendheid is, maar in sociaal-economische termen pure noodzaak.

In het kader van communicatiebeleid, is het van belang te weten of de hogere arbeidsparticipatie van ouderen als noodzakelijk wordt beschouwd en ook daadwerkelijk zo wordt beleefd door leden van de beroepsbevolking en werkgevers. Wanneer dit namelijk niet het geval zou zijn, dient eerst die boodschap over het voetlicht te worden gebracht alvorens men wil luisteren naar de implicaties die deze noodzaak heeft voor de verschillende partijen. Ook Van Dalen en Henkens (2003: 7) stellen zich in hun onderzoek *De verborgen waarde van de werknemer* de vraag of burgers zich bewust zijn van de gevolgen van vergrijzing. Zij constateren weliswaar enig besef, maar stellen vooral vast dat er een gapend gat bestaat tussen het gevoel van urgentie dat beleidsmakers aan de ene kant ervaren en werknemers en werkgevers aan de andere kant. Op basis hiervan starten wij met de verwachting dat een bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen niet als strikt noodzakelijk ervaren wordt door werkgevers en leden van de potentiële beroepsbevolking.

2.4.2 Operationalisering noodzakelijkheid

Voor dit onderzoek hebben we een klein aantal expliciete stellingen geformuleerd over de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen, zoals deze wordt ervaren voor de economie, de sector en de organisatie. Ook vragen wij naar de partij die naar de mening van de respondent de grootste verantwoordelijkheid heeft voor de arbeidsparticipatie van ouderen. Verder zijn er voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers afzonderlijk

¹ In bijlage 3 en 4 zijn de vragenlijsten voor respectievelijk de potentiële beroepsbevolking en de werkgevers opgenomen.

² Zie: Vijftigplussers aan het werk houden, geen luxe maar pure noodzaak, in: *De Ondernemer. Informatieblad voor ondernemers in Zuidwest-Nederland*, Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V., Breda, oktober 2004.

nog verschillende indicatoren van ervaren noodzakelijkheid op microniveau, dat wil zeggen voor het individu of voor de organisatie.

De aanleiding voor werkgevers om specifiek aandacht te besteden aan oudere werknemers kan indicatief zijn voor de noodzakelijkheid die zij ervaren. Deze kan worden gevonden in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wet- en regelgeving, ziekteverzuimcijfers en wellicht ook de groeiende aandacht voor het thema. Wanneer werkgevers geen beleid voeren, willen we ook weten waarom dit niet zo is, aangezien dit inzicht geeft in de prioriteiten van werkgevers en het eventuele gebrek aan gevoel van noodzakelijkheid mogelijk kan verklaren.

Redenen voor werkgevers om geen bijzondere aandacht te besteden aan ouderen

De organisatie is te klein

Niet gebruikelijk binnen de sector

Gebrek aan beleidsmatige ruimte

Er is voor geen enkele doelgroep specifiek aandacht

Er werken vrijwel alleen oudere werknemers (geen specifieke doelgroep)

Andere zaken binnen de organisatie vragen meer aandacht

Overigens is de door werkgevers ervaren noodzaak niet zonder meer direct uit bovenstaande redenen te herleiden. We zijn er door verschillende deskundigen op gewezen dat er ook werkgevers zijn die heel bewust geen beleid voor oudere werknemers voeren, omdat zij een personeelsbeleid hebben dat heel sterk rekening houdt met de individuele behoeften van werknemers. Leeftijd kan dan niettemin specifiek aandacht krijgen in het personeelsbeleid, maar niet uitsluitend gericht op ouderen. Daarnaast zijn er werkgevers die er niet bewust voor kiezen in hun beleid geen specifieke aandacht te besteden aan ouderen, maar indien nodig wel in staat zijn in te spelen op aan leeftijd gerelateerde problemen.

2.5 Wenselijkheid

2.5.1 Betekenis en verwachtingen wenselijkheid

De ervaren wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van ouderen heeft voor een groot deel te maken met de beeldvorming die over deze groep bestaat. De participatiegraad van ouderen is niet ongevoelig voor deze beeldvorming. Zo wijst Quispel (2000: 27) bijvoorbeeld op de risico's van beeldvorming en de gevolgen die dit kan hebben. Stereotiepen zijn bepalend voor de onderlinge relaties tussen collega's en het beleid dat werkgevers voeren. Bovendien kunnen stereotiepen leiden tot self-fulfilling prophecies die de participatiegraad van bepaalde doelgroepen kunnen belemmeren.

In haar studie constateert Quispel wel een verschuiving van het beeld van oudere werknemers. Dit heeft zijn tijd nodig, maar de levensloop van mensen wordt steeds diverser en dat leidt tot een afname van het aantal stereotiepen. Le Poole en Peeters (2005) merken op dat de huidige generatie ouderen gezonder, zelfbewuster en beter opgeleid is dan vooroorlogse generatie. Quispel benadrukt in haar studie overigens dat ook jongeren hinder kunnen ondervinden van de beelden die leeftijdsgerelateerd zijn.

Naast beeldvorming is wenselijkheid ook af te leiden uit andere aspecten. Deze hangen samen met de meer algemene beleving van en ervaringen met de arbeidsparticipatie van ouderen van leden uit de potentiële beroepsbevolking en werkgevers. Onderstaand bespreken we achtereenvolgens hoe beeldvorming in het onderzoek is geoperationaliseerd en gaan we voor beide partijen in op de overige aspecten van wenselijkheid.

2.5.2 Operationalisering wenselijkheid

Beeldvorming

In het onderstaande tekstkader wordt een inventarisatie gegeven van de sterkste beelden die over oudere werknemers bestaan en die wij verschillende malen tijdens de literatuurscan en interviews met deskundigen zijn tegengekomen. We maken een onderscheid tussen positieve en negatieve beelden van ouderen ten opzichte van jongeren.

Beeldvorming over ouderen ten opzichte van jongeren

Negatief

Minder flexibel bij veranderingen

Minder productief

Minder flexibel

Minder bereid tot het volgen van opleidingen

Hoger ziekteverzuim

Hogere arbeidskosten

Positief

Loyalder

Sociaal vaardiger

Nauwkeuriger

Betrouwbaarder

Beter in staat tot overdracht van kennis en informatie

Het is van essentieel belang de beeldvorming als incentive voor wenselijkheid op verschillende manieren te toetsen onder zowel de potentiële beroepsbevolking als werkgevers. Zo wordt niet alleen in de vorm van stellingen achterhaald hoe men denkt over oudere werknemers. Ook wordt werknemers van 45 jaar en ouder gevraagd of zij de indruk hebben dat anderen een bepaald beeld van hen hebben en in hoeverre zij daar hinder van ondervinden. Werkgevers die in hun aannamebeleid de voorkeur geven aan een bepaalde leeftijdscategorie wordt gevraagd waarin deze groep zich onderscheidt van de overige leeftijdscategorieën.

Overige aspecten van wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van ouderen

Potentiële beroepsbevolking

De mate waarin de arbeidsparticipatie van ouderen wenselijk wordt geacht, hangt voor leden van de potentiële beroepsbevolking onder meer af van de persoonlijke verwachtingen en wensen die mensen hebben van werk en andere overwegingen die aan arbeidsparticipatie ten grondslag liggen. Ook de waardering die zij hebben voor het werk geeft aan in welke mate zij het voor zichzelf wenselijk achten te (blijven) participeren in het arbeidsproces. Daarnaast is het van belang welke overwegingen er (naar verwachting) mee (zullen) spelen in de beslissing om al dan niet met vervroegd pensioen te gaan.

Aspecten waarvan de waardering van het werk afhangt

Algemeen werkplezier	Ritme
Sociale contacten	Gevoel nuttig bezig te zijn
Ontplooiing	Verwachting van de omgeving
Kennisoverdracht	

Werkgevers

Voor werkgevers is de wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van ouderen ook af te leiden van de redenen om specifiek aandacht te besteden aan oudere werknemers, de mate waarin men aansluit bij de arbeidsbeleving van werknemers en overwegingen om ouderen in dienst te houden. In onderstaand tekstkader staan organisatiedoelstellingen die voor organisaties uitgangspunt kunnen zijn wanneer zij op de een of andere manier specifiek aandacht besteden aan oudere werknemers.

Redenen van werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers

- Bevorderen arbeidsparticipatie ouderen
- Kennisniveau van de organisatie op peil houden
- Stimuleren van mobiliteit
- Evenwichtige leeftijdssamenstelling van het personeel
- Aansluiting bij de doelgroep van de organisatie
- Oudere werknemers laten coachen
- Persoonlijke ontwikkeling ouderen

2.6 Bereidheid bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen

2.6.1 Betekenis en verwachtingen bereidheid

De bereidheid van zowel werkgevers als werknemers om een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen, is noodzakelijk om meer ouderen deel uit te laten maken van het arbeidsproces. Zo concludeert Aarendonk in haar studie naar maatregelen om oudere werknemers langer voor het arbeidsproces te behouden, dat er veel soorten oplossingen denkbaar zijn en vaak ook toegepast, maar dat voor een positief effect de wil van zowel werknemers als werkgevers vereist is (2003: 123).

Wat betreft de potentiële beroepsbevolking komt uit recente onderzoeken naar voren dat de gemiddelde leeftijd waarop men met pensioen zou willen gaan, ligt tussen de 56 en 60. Daarbij ligt deze leeftijd voor hoger opgeleiden lager dan bij lager opgeleiden. Jongeren willen daarbij in de toekomst gebruik maken van de huidige regelingen voor vervroegd uittreden en zouden ook niet langer door willen werken dan ouderen (zie o.a. SCP, 2005: 37). Van invloed op de bereidheid om langer door te werken zijn enerzijds financiële overwegingen en anderzijds de waardering van verschillende aspecten van werk.

De bereidheid van werkgevers een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen hangt samen met de mogelijkheden die een werkgever daarvoor heeft en gebruikt, ook in de sfeer van regelgeving vanuit de overheid en binnen de sector. Verder komt de bereidheid tot uiting in het al dan niet gevoerde beleid en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. Het huidige beleid lijkt er vanuit te gaan dat de voorkeur

van werkgevers vooral uitgaat naar jongere arbeidskrachten. Dit leggen we voor aan de respondenten.

2.6.2 Operationalisering bereidheid

Potentiële beroepsbevolking

De bereidheid om (langer) door te werken leiden we op de eerste plaats af van de arbeidstevredenheid. Daaraan ligt de veronderstelling ten grondslag dat een hogere arbeidstevredenheid leidt tot een grotere bereidheid langer door te werken.

Daarnaast vragen we waarom mensen vervroegd met pensioen willen en wat hen daarvan zou kunnen weerhouden.

Arbeidstevredenheid

Aan de literatuur en de gesprekken met deskundigen is een groot aantal aspecten ontleend dat bepalend is voor de *arbeidstevredenheid*. We maken daarbij een onderscheid naar arbeidsintrinsieke factoren en arbeidsextrinsieke factoren. Onder arbeidsintrinsieke factoren verstaan wij factoren die aan de beleving van het werk gerelateerd zijn.

Arbeidsextrinsieke factoren zijn meer de persoonlijke (achtergrond)kenmerken van de leden van de beroepsbevolking.

In onderstaand tekstkader geven we de voornaamste arbeidsintrinsieke factoren weer die uit de literatuurscan en de gesprekken met deskundigen naar voren zijn gekomen. Het gaat om factoren die meespelen in de ervaring en beoordeling van het werk. Wanneer de situatie ten aanzien van deze factoren gunstig is, wordt het werk gemiddeld genomen beter gewaardeerd.

Arbeidsintrinsieke factoren

Mate van zelfstandigheid

Relatie met de leidinggevende

Waardering

Het gevoel nuttig bezig te zijn

(Bij)scholing

Het dagelijks ritme

Afwisseling

Contact met collega's, een goede sfeer

Salaris

Flexibele werktijden

Baanzekerheid

Eigen zeggenschap

Reistijd

Personeelsbeleid

Op het persoonlijk vlak van leden uit de beroepsbevolking spelen arbeidsextrinsieke factoren een niet te onderschatten rol in de arbeidstevredenheid. Ook Van Dalen en Henkens (2003: 30) wijzen in hun rapport op verschillende dimensies op het persoonlijk vlak die in dit kader van belang zijn. Daarnaast is het persoonlijk arbeidsverleden van belang, dat uiteenvalt in een aantal aspecten. Het gaat hierbij om leeftijd waarop men is aangetreden op de arbeidsmarkt, of is gestopt wegens pensioen, werkloosheid of ziekte, hoe lang dan, onder welke condities en in welke sector men werkzaam was.

Aangezien we er in de voorstudie geen directe aanleiding voor hebben gevonden en om de vragenlijst niet te uitgebreid te maken, is ervoor gekozen niet in te gaan op andere aspecten van het arbeidsverleden. Hoewel deze aspecten arbeidsgerelateerd zijn, scharen we deze onder de noemer arbeidsextrinsiek, omdat het geen afgeleiden zijn van de

daadwerkelijke arbeidsbeleving, maar behoren bij de achtergrond van leden van de beroepsbevolking. Wij onderscheiden de volgende arbeidsextrinsieke factoren.

Arbeidsextrinsieke factoren

Leeftijd	Sector
Geslacht	Bedrijfsomvang
Huishoudensamenstelling	Managementpositie/leidinggevende functie
Etniciteit	Hoogte van het totale inkomen (salaris en andere bronnen van inkomsten)
Opleiding	Eventuele (gedeeltelijke) uitkeringen en de achterliggende geschiedenis daarvan
Gezondheid	
Duur van het arbeidzame leven	

De leidinggevende functie lijkt niet in het rijtje thuis te horen. Een managementpositie scharen wij echter nadrukkelijk niet onder de arbeidsbeleving, maar als een op zich staande factor. De houding van leidinggevendenden heeft invloed op het werkklimaat (zie o.a. Bakker, 2002: 135) en daarmee ook op de sfeer ten aanzien van oudere werknemers.

Overwegingen om met vervroegd pensioen te gaan

De meest expliciete wijze om te achterhalen hoe de bereidheid nu is van de potentiële beroepsbevolking om langer door te werken, is te vragen op welke leeftijd men uitgaande van de huidige situatie zou willen stoppen met werken. Vervolgens is interessant of men al concrete plannen in die richting heeft, wie invloed hebben op de beslissing en waarom men al dan niet met vervroegd pensioen zou willen gaan. Aan leden van de potentiële beroepsbevolking die al met vervroegd pensioen zijn gegaan kunnen de vragen over pensionering bovendien in retrospectief worden voorgelegd.

Daarnaast kan aan vervroegd gepensioneerden gevraagd worden welke aspecten van werk zij missen (zie de arbeidsintrinsieke factoren) en of zij eventueel weer zouden willen gaan werken. Tijdens de literatuurscan en de interviews met deskundigen zijn overwegingen achterhaald om al dan niet met vervroegd pensioen te gaan. Zaken die daarin meewegen zijn:

Overwegingen om wel of juist niet met vervroegd pensioen te gaan

- Financiële overwegingen
- Gezinssamenstelling en arbeidsstatus partner
- Gezondheid
- Behoeftte aan vrije tijd
- Beleid van de werkgever
- Arbeidstevredenheid

Voorwaarden

Op grond van bovengenoemde bevindingen over de arbeidsintrinsieke factoren, de arbeidsextrinsieke factoren en de overwegingen om al dan niet met pensioen te gaan, is een aantal voorwaarden te construeren die langer doorwerken aantrekkelijker zouden kunnen maken en de bereidheid om langer door te werken daarmee zouden vergroten. Daarnaast zijn er een paar mogelijkheden die men zou willen benutten om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten, maar die tot op heden niet echt populair zijn gebleken. Demotie is daarvan een goed voorbeeld. In onderstaand tekstkader geven we de voorwaarden weer die participatiebevorderend zouden kunnen werken.

Voorwaarden voor langer doorwerken

Einde loopbaanplannen	Open dialoog met oudere werknemer
Deeltijdpensioenen	Minder zware functie (rustiger baan)
Specifieke arbomaatregelen	Aanpassing werkzaamheden en prestatie-eisen
Mobiliteit (zowel intern als extern)	Geleidelijk af kunnen bouwen
Demotie	Aandacht voor invulling laatste fase van de loopbaan
Leeftijdspecifieke scholing	Financiële compensatie in de vorm van bijvoorbeeld extra verlofdagen of hogere pensioenuitkering
Managementtraining in leeftijdsdiversiteit	
Rekening houden met individuele behoeften, maatwerk	

Werkgevers

De bereidheid van werkgevers is voor een belangrijk deel af te meten aan het inzicht dat zij hebben in de factoren die voor werknemers van belang zijn bij arbeidsparticipatie en aandachtspunten in het algemene personeelsbeleid dat zij voeren. Daar horen ook bij het wervingsbeleid – met een mogelijke voorkeur voor bepaalde leeftijdscategorieën – en de rol van leeftijd bij ontslagrichtlijnen. Daarover stellen we gerichte vragen. Het is echter niet gezegd dat een werkgever met een goed beeld van de motivatie en beweegredenen van werknemers ook een beleid voert dat daarmee rekening houdt. Ook dergelijke dwarsverbanden of juist het ontbreken ervan brengen we in dit onderzoek in kaart.

Vervolgens willen we weten wat werkgevers onder een oudere werknemer verstaan. Doorgaans wordt uitgegaan van een leeftijdsgrens van 45, op basis van onderzoeken naar inzetbaarheid en de idee dat men zich vanaf die leeftijd bezig houdt met de laatste fase van de loopbaan. Is dat wel terecht? En hoe kijken werkgevers tegen pensioenen aan? Is het binnen de organisatie mogelijk met vervroegd pensioen te gaan? Weet men waarom werknemers van deze mogelijkheid gebruik maken? Dit geeft een beeld van de visie op oudere werknemers, de aard van de problematiek en een indicatie van de bereidheid om zich in te spannen deze groep te behouden.

Kernachtig voor de bereidheid van werkgevers is of en zo ja welke voorwaarden zij willen creëren om het voor ouderen aantrekkelijk te maken langer door te werken en vooral welke voorwaarden er daadwerkelijk bestaan. We toetsen in dit onderzoek in hoeverre aandachtspunten van het beleid ten aanzien van (oudere) werknemers aansluiten bij de behoeften die onder de beroepsbevolking bestaan. Daarbij inventariseren wij welke concrete beleidsmaatregelen worden getroffen voor ouderen of wat de plannen voor de nabije toekomst zijn voor oudere werknemers. Uit literatuuronderzoek en de interviews met deskundigen zijn de volgende beleidsmaatregelen naar voren gekomen:

Mogelijke vormen van aandacht voor ouderen

Functiedifferentiatie	Minder belastende functie
Loopbaangesprekken	Maatwerk/tegemoet komen aan individuele behoeften
Mobiliteit	Mogelijkheden voor flexibel pensioen
Demotie	Stimulans gebruik van de levensloopregeling
Arbomaatregelen	Managementtraining voor leidinggevenden in leeftijdsdiversiteit
Scholing	
Werving	

Zoals de potentiële beroepsbevolking voorwaarden kan stellen om langer door te willen werken, zijn er ook condities denkbaar die het voor werkgevers aantrekkelijker maken om ouderen langer aan de slag te houden en die de bereidheid kunnen vergroten. In de vragenlijst is aandacht voor maatregelen van meer fiscale aard, zoals de premieverlaging voor ouderen of loonkostensubsidies. Daarnaast is er aandacht voor maatregelen in de meer faciliterende zin, zoals meer beleidsmatige ruimte of ondersteuning vanuit de branche of ondernemingsraad. Hierover stellen we enkele gerichte vragen.

2.7 Overheid

2.7.1 Betekenis en verwachtingen overheid

De afgelopen jaren heeft de overheid diverse initiatieven ontplooid en ondersteund om oudere werknemers aan de slag te helpen en/of houden. In het vorige hoofdstuk is een aantal van deze initiatieven in een notendop aan de orde geweest. Een aantal concrete uitwerkingen vinden we in diverse maatregelen en nieuwe wetgeving rondom oudere werknemers. In onze uitspraken zullen wij ons onder meer baseren op de mening van respondenten over de verantwoordelijkheid van de overheid in dezen.

2.7.2 Operationalisering overheid

Bij de bestudering van de rol van de overheid en de verdere uitwerking ervan, onderscheiden we in dit onderzoek voor de overheid drie taken, namelijk wet- en regelgeving, facilitering en informatie.

Wet- en regelgeving

De afgelopen jaren is er nieuwe wet- en regelgeving in het leven geroepen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In onderstaand tekstkader staat de belangrijkste recente wet- en regelgeving waarvan we de bekendheid en het verwachte effect willen toetsen.

Recente wet- en regelgeving ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen

Verhoging sollicitatieplichtige leeftijd WW'ers en WWB'ers

Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid

Levensloopregeling

Verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd

Beperken mogelijkheden vervroegd pensioen

Arbeidskorting 57-plussers

Loonkostensubsidie

Verlaging werkgeverspremies voor 50-plussers

Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid

De meeste wet- en regelgeving houdt kernachtig een financiële prikkel in. Het beperken van de mogelijkheden tot vervroegd uittreden en het verhogen van de pensioenleeftijd zijn een soort aangescherpte verplichting. De Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid

vraagt meer om maatschappelijk wenselijke keuzes van werkgevers. Ondanks de mazen van de wet, geeft de overheid hiermee wel een duidelijk signaal af. De levensloopregeling wordt van kracht wordt vanaf 1 januari 2006 en is een sociale zekerheidsinnovatie die veel ruimte biedt voor maatwerk en het inrichten van de loopbaan naar eigen inzicht. Wij stellen respondenten vragen waarbij wij uit de antwoorden direct of indirect kunnen afleiden of genoemde wet- en regelgeving zinvol wordt geacht. Het daadwerkelijke effect van maatregelen is op grond van onze bevindingen niet vast te stellen. Wij kunnen echter wel een opmerking maken over de mogelijke toegevoegde waarde van deze wet- en regelgeving zoals deze door de potentiële beroepsbevolking en werkgevers wordt ervaren en de behoefte die er bij deze partijen aan bestaat.

Facilitering

De overheid heeft zichzelf een faciliterende rol toegeëigend in de arbeidsparticipatie van ouderen. Onder meer met het ondersteunen van verschillende initiatieven, het naar buiten brengen van goede voorbeelden en het op gang houden van de discussie tracht de overheid een actieve bijdrage te leveren aan dit maatschappelijke vraagstuk. Een interessant voorbeeld is de tijdelijke stimuleringsregeling, waarbij organisaties een subsidie kunnen krijgen voor een project ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. In dit onderzoek gaan wij na in hoeverre men bekend is met deze mogelijkheden en of er daadwerkelijk gebruik van wordt gemaakt. Daarnaast zullen we zoeken naar andere vormen van facilitering die de overheid in dit kader kan bieden en naar aanknopingspunten om in te spelen op trends. Zo wordt in het oplossen van het vergrijzingsvraagstuk op de arbeidsmarkt veel verwacht van op latere leeftijd (her)intredende vrouwen. Daaraan zullen wij in ons onderzoek ook aandacht schenken.

Informatie

Om de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen tot een maatschappelijk gemeengoed te maken, dienen de potentiële beroepsbevolking en werkgevers de noodzakelijk ervan in te zien en daar ook iets mee te doen in het feitelijke gedrag. In het bijzonder gaat het daarbij op dit moment om de 45-plussers. De overheid speelt een belangrijke rol in het overtuigen van alle betrokken partners van deze noodzaak.

Het beeld dat bestaat van oudere werknemers blijkt herhaaldelijk uit verschillende studies ambivalent te zijn. Onze veronderstelling is, zoals ook in het referentiekader geschetst en onderbouwd, dat negatieve stereotypering een remmende werking heeft op de arbeidsparticipatie van ouderen. In het kader van deze nulmeting stellen we vast hoe het beeld onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers is en we zullen eventuele veranderingen daarin de komende jaren waar mogelijk meten en verklaren. Bovendien zullen we nagaan welke specifieke kenmerken er mogelijk te benoemen zijn voor respondenten die er een bepaald beeld op na houden.

Behalve over de mogelijke toegevoegde waarde van wet- en regelgeving ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen, kunnen we conclusies trekken over de bekendheid van bestaande wet- en regelgeving en over gebruikte informatiekanalen.

2.8 Veldwerk

Het veldwerk in dit onderzoek is uitgevoerd met behulp van elektronische vragenlijsten. Op deze manier konden veel respondenten binnen relatief korte tijd worden benaderd. Bovendien kan een elektronische vragenlijst in vergelijking met een telefonische enquête de kans verkleinen op sociaal wenselijke antwoorden. In deze paragraaf bespreken we het verloop van het veldwerk onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers.

2.8.1 Potentiële beroepsbevolking

De nagestreefde netto respons van de Nederlandse potentiële beroepsbevolking bedroeg 1.500, representatief naar leeftijd, geslacht, regio, opleidingsniveau, etniciteit en arbeidsmarktstatus. De vragenlijst is op internet via marktonderzoeksbureau Heliview uitgezet onder een panel. Dit heeft geleid tot een bruikbare netto respons van 1.573. Uit de responsanalyse blijkt dat de respondenten op een aantal punten significant afwijken van de onderzoekspopulatie. De leeftijdscategorie 15 tot 24 jaar is ondervertegenwoordigd en de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar is oververtegenwoordigd in de respons. De lager opgeleiden zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Verder is de provincie Utrecht ondervertegenwoordigd. Allochtonen en werkenden zijn oververtegenwoordigd. Deze significante afwijkingen hebben geen directe gevolgen voor de onderzoeksresultaten. Als er significante verschillen worden gevonden naar achtergrondkenmerken, zal er rekening mee moeten worden gehouden dat er sprake is van een significante afwijking ten opzichte van de onderzoekspopulatie. In bijlage 5 wordt de responsanalyse weergegeven.

2.8.2 Werkgevers

Benadering

De werkgevers werden eveneens benaderd met een elektronische vragenlijst. Deze heeft ECORYS in eigen beheer uitgezet met behulp van het softwaresysteem Checkmarket. Er is gestreefd naar een netto respons van 500 werkgevers, representatief naar sector en bedrijfsgrootte. Voor de agrarische sector zijn adressen verkregen via Prosu, met een representatieve verdeling naar bedrijfsomvang. Via Cendris werden voor de overige sectoren bestanden verkregen die representatief zijn naar bedrijfsgrootte en sector. De benadering van werkgevers heeft in verschillende etappes plaatsgevonden vanwege de aanvankelijk tegenvallende respons. De vragenlijst is uitgezet onder totaal 8.520 werkgevers, wat uiteindelijk heeft geleid tot een bruikbare netto respons van 738 werkgevers. Daarvan mogen wij er volgend jaar 473 nog eens benaderen.

Hoewel de behaalde netto respons hoger is dan de nagestreefde respons, is dit het *responspercentage* laag. Dit is grotendeels te wijten aan de periode waarin het onderzoek is uitgezet. De dataverzameling vond voor een belangrijk deel plaats in de zomervakantie. Bovendien bleken veel werkgevers vast te lopen op de eerste vragen, waarin naar de personeelssamenstelling werd gevraagd. Aan het eerste punt komen we tegemoet door de volgende metingen in het voorjaar te laten plaatsvinden. Het tweede punt zou kunnen worden ondervangen door bij de volgende metingen lastige vragen achterwege te laten. We zien daar echter geen directe aanleiding voor.

Responsanalyse

De sectoren Handel en Zakelijke/financiële dienstverlening zijn ondervertegenwoordigd in de respons. De sector 'overig' is oververtegenwoordigd in de respons. Het zou kunnen dat zich onder de categorie overig veel werkgevers bevinden die eigenlijk tot de sectoren Handel en Zakelijke/financiële dienstverlening behoren. Gekeken naar bedrijfsomvang zijn kleinere organisaties ondervertegenwoordigd. Mogelijk hebben zij te weinig tijd om aan dit soort onderzoeken mee te doen of zien zij daarvan het nut niet in. Bij de volgende meting zullen de 473 werkgevers die hebben aangegeven nog eens mee te willen doen aan het onderzoek worden aangevuld met een selectie van kleine bedrijven.

2.8.3 Conclusies respons

Voor zowel de respons van de werkgevers als voor de werknemers geldt dat deze geen geheel representatieve afbeelding geven van de Nederlandse populatie. Voor een aantal van deze afwijkingen is een verklaring te vinden. We hebben met deze afwijkingen rekening gehouden bij de analyses en conclusies en hebben er voor gekozen niet te wegen om de populatie schijnbaar representatief te maken. Deze keuze is gemaakt omdat non-respons uit de ondervertegenwoordigde categorieën mogelijk een andere mening heeft dan de respondenten uit die categorieën, zodat door ophoging een verkeerd beeld kan ontstaan. Op grond van ons onderzoek hebben we overigens betrekkelijk weinig verschillen naar achtergrondkenmerken kunnen vinden. Daar waar we ze zijn tegengekomen, zullen we erop ingaan en indien mogelijk ook een verklaring aandragen.

2.9 Analyse en verificatie

De analyses vonden plaats aan de hand van het analysekader dat eerder in dit hoofdstuk aan de orde is gekomen. Bij de bestudering van de resultaten is gezocht naar zoveel mogelijk relevante (causale) relaties en eventuele achterliggende verklaringen. Daarbij hebben wij ons zoveel mogelijk gebaseerd op de assumpties die aan ons analysekader ten grondslag liggen en de achtergrondinformatie waarover wij beschikken. Het gaat om de achtergrondgegevens over de respondenten. Voor de potentiële beroepsbevolking is bij de analyses bovendien rekening gehouden met de eerder omschreven arbeidsextrinsieke factoren. Bij de analyses is voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers gezocht naar significant onderscheid voor de achtergrondkenmerken en de onderlinge samenhang daartussen zoals die in deze paragraaf ook aan de orde zijn gekomen.

Verificatie van de resultaten bestond hoofdzakelijk uit een telefonische belronde onder een team van 10 deskundigen naar aanleiding van het conceptrapport. Een deel van deze deskundigen was al eerder betrokken bij het totstandkomen van de vragenlijst. Een aantal andere deskundigen is pas bij de afronding van de eerste meting bij het onderzoek betrokken. De deskundigen is gevraagd vanuit hun eigen expertise naar de bevindingen te kijken en bovendien een aantal gerichte vragen over de resultaten te beantwoorden. Tijdens een telefonische interviewronde zijn deze punten aan de orde gesteld. De bevindingen uit deze interviewronde zijn voorgelegd aan de begeleidingscommissie en in overeenstemming geïntegreerd in het rapport. Daarnaast hebben we de resultaten afgezet tegen ons eigen referentiekader dat is gebaseerd op eerder onderzoek.

3 De potentiële beroepsbevolking over langer doorwerken

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de houding en gedragingen van leden van de potentiële beroepsbevolking centraal rondom de arbeidsparticipatie van ouderen. Bij de bevraging van de potentiële beroepsbevolking is een onderscheid gemaakt naar werkenden, niet-werkenden en gepensioneerden. Aan werkenden van 45 jaar en ouder zijn verder aanvullende vragen gesteld over de (verwachte) inrichting van de laatste jaren van hun loopbaan.

In dit hoofdstuk bespreken we voor ieder van de onderscheiden groepen de arbeidsbeleving, overwegingen om wel of juist niet met vervroegd pensioen te gaan, loopbaanplannen, tot welke leeftijd men wil doorwerken en de algemene opinie. Voor zover relevant is gezocht naar significante verschillen naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, regio, sector, etniciteit, gezinssamenstelling en arbeidsmarktstatus en arbeidsverleden. Deze zullen wij benoemen. Wij dragen waar mogelijk verklaringen aan voor gevonden significante verschillen naar deze achtergrondkenmerken.

In een afzonderlijke paragraaf wordt ingegaan op de mening van de potentiële beroepsbevolking over de wenselijkheid en noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen. Daarin worden eveneens significante verschillen naar achtergrondkenmerken aangewezen. De laatste paragraaf bevat conclusies over de houding en het gedrag van de potentiële beroepsbevolking ten aanzien van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. De conclusies zijn ingedeeld naar de vier thema's die in dit onderzoek centraal staan, namelijk de ervaren noodzakelijkheid en wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, de bereidheid daaraan bij te dragen en de rol van de overheid daarin.

3.2 Werkenden

Aan dit onderzoek deden 1.191 werkenden mee. Iets meer dan de helft daarvan is man, iets minder dan de helft vrouw. Er is een redelijke verdeling over de leeftijdscategorieën. Het opleidingsniveau van de respondenten is redelijk representatief: ongeveer eenderde van de werkenden heeft een diploma van het voortgezet onderwijs, 38 procent heeft een mbo-diploma en 28 procent een hbo-diploma. De helft van de werkenden is voor het eerst betaald werk gaan verrichten in de leeftijd van 16 tot 20. Een kwart van de werkenden vervult een leidinggevende functie. Tweederde van de werkenden heeft een fulltime betrekking, driekwart een vast contract. Een derde van de werkenden die meededen aan

dit onderzoek is allochtoon. De verdeling van werkenden over de sectoren is nagenoeg representatief, alleen zijn de sectoren handel en industrie ondervertegenwoordigd en is de sector overig zeer oververtegenwoordigd. Van de werkenden is 7 procent zelfstandige.

3.2.1 Arbeidstevredenheid

Arbeid

Om werknemers langer te laten doorwerken, is het van belang te weten welke aspecten van werk ze waarderen. Een algemeen rapportcijfer dat respondenten hebben gegeven voor de tevredenheid over hun werk is een 7,2. Voor het gemiddelde cijfer dat werkenden geven voor hun arbeidstevredenheid, zijn op enkele achtergrondvariabelen significante verschillen gevonden. Werknemers met een leidinggevende functie geven gemiddeld een iets hoger tevredenheidscijfer. Daarnaast geven werknemers in kleinere bedrijven en zelfstandigen een tevredenheidscijfer dat significant hoger is dan het gemiddelde.

In de onderstaande tabel is een score opgenomen voor de mate van tevredenheid die respondenten aan verschillende aspecten van hun werk toekennen. Daaruit blijkt onder meer dat men vooral tevreden is met de mate waarin men serieus genomen wordt, de onderlinge sfeer met collega's en de mate van zelfstandigheid.

Behalve dat zelfstandigheid door leidinggevendenden positiever wordt beoordeeld, zijn geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken. Het minst tevreden zijn werknemers over de werkdruk, de verhouding tussen het loon en de geleverde prestaties en de fysieke belasting. De werkdruk wordt vooral door mannen en dan met name 45-plussers als belastend ervaren. Het gaat hier veelal om fulltimers in de sectoren vervoer, overheid en onderwijs en zorg en welzijn.

Tabel 3.1 Score tevredenheid op onderscheiden aspecten van arbeidstevredenheid

	Score tevredenheid op een schaal van 1-10
Prettige onderlinge sfeer met collega's	8,62
Het gevoel serieus genomen te worden	8,62
Grote mate van zelfstandigheid	8,46
Goede samenwerking met de leidinggevende	7,92
Voldoende afwisseling in het werk	7,91
Beperkte reistijd	7,48
Fysiek weinig belasting	6,03
Loon in verhouding tot de geleverde prestaties	5,96
Geringe werkdruk	5,32

Over de verhouding tussen het loon en de geleverde prestaties blijken meer mannen dan vrouwen ontevreden te zijn. Ook lager opgeleiden laten zich hierover vaker negatief uit. Een verklaring hiervoor ligt mogelijk in het soort beroep dat lager opgeleiden uitoefenen, waarbij het inkomensplafond snel is bereikt. Een hoger aantal onregelmatige uren leidt eveneens tot een negatief oordeel. Het gaat in verhouding vaker om mannen. In de sectoren onderwijs, vervoer en zorg en welzijn wordt een hogere werkdruk ervaren. Vrouwen zijn het er vaker mee eens dat hun werk fysiek weinig belastend is. De fysieke

belasting wordt door lager opgeleiden als zwaarder ervaren, dit komt vaak door de sector waarin men werkzaam is. In de meeste gevallen gaat het hier om de agrarische sector, de bouw, het vervoer, de horeca en zorg en welzijn.

Personeelsbeleid

De werkenden beoordelen het personeelsbeleid van hun werkgever gemiddeld met een 6,2. In de onderstaande tabel geven we de verschillende aspecten weer van personeelsbeleid die wij hebben onderscheiden en het oordeel van de respondenten over de mate waarin er aandacht voor bestaat. De aandacht voor arbeidsomstandigheden en scholing is het grootste. In verhouding wordt de aandacht voor loopbaanplanning en oudere werknemers als specifieke doelgroep het laagste beoordeeld.

Tabel 3.2 Score mate van aandacht aspecten personeelsbeleid

Aandachtspunten in het personeelsbeleid	Niet %	Nauwelijks %	Neutraal %	Voldoende %	Ruim voldoende %
Functionerings/voortgangsgesprekken	14	20	18	37	10
Arbeidsomstandigheden	5	13	23	48	10
Loopbaanplanning	16	21	29	28	6
Scholing	11	18	23	36	12
Individuele behoeften	8	19	30	37	6
Ontplooiingsmogelijkheden	9	20	33	32	7
Oudere werknemers specifiek	19	19	36	22	5

Naar leeftijdscategorie en sector zijn er geen duidelijke verschillen tussen respondenten waarneembaar. Werknemers van kleinere organisaties beoordelen de mate waarin hun werkgever aandacht heeft voor de onderscheiden aspecten minder hoog dan de respondenten bij grotere bedrijven. Het tevredenheidscijfer van werknemers bij organisaties met minder dan 50 medewerkers ligt echter wel hoger dan het gemiddelde cijfer. Werkgevers met 50 tot 100 werknemers scoren in hun tevredenheidscijfer juist iets lager dan een 6. Dit is opmerkelijk, aangezien vaak wordt verondersteld dat werkgevers met minder werknemers ook minder ruimte hebben om beleidsmatig aandacht aan hun personeel te schenken.

We maken hier een onderscheid tussen formele en informele ruimte. Een werkgever kan aan de bovengenoemde aspecten aandacht besteden doordat het formeel is vastgelegd in beleid. Daaraan zijn dan doorgaans ook taken verbonden die één of meer mensen uitvoeren onder de noemer personeelsbeleid. Het gaat dan om de formele ruimte die een werkgever heeft voor personeelsbeleid. Dit zien we vooral in wat grotere organisaties. Mogelijk wordt door kleinere werkgevers minder specifiek personeelsbeleid op papier gezet en is de formele ruimte gering. Deze werkgevers kunnen echter misschien juist door de kleinschaligheid een aangenaam klimaat scheppen waarin in de wandelgangen ruim voldoende aandacht bestaat voor personeelsvraagstukken. Zo kan kleinschaligheid bijdragen aan het gevoel van persoonlijke aandacht, zonder dat dit geschaard kan worden onder een van de door ons onderscheiden aspecten van personeelsbeleid.

3.2.2 Loopbaanplannen

Pensioenleeftijden

Op het werk van respondenten is de gemiddelde pensioenleeftijd 62,2. Alleen bij de laagste en de hoogste leeftijdscategorie ligt deze leeftijd iets lager. De gemiddelde pensioenleeftijd in de omgeving van werkenden is 62,3. Daar zijn geen opmerkelijke verschillen naar achtergrondkenmerken in gevonden. De gemiddelde leeftijd tot wanneer men zelf bereid is door te werken is 61,5. Vrouwen willen ruim een jaar eerder stoppen met werken dan mannen, hetgeen strookt met de parttimers – veelal vrouwen – die gemiddeld ook bijna een jaar korter willen werken dan fulltimers. Verder stijgt de leeftijd tot wanneer men door wil werken met het opleidingsniveau van 60,8 bij respondenten met als hoogst afgeronde opleiding de lagere school tot 63,6 bij respondenten met een afgeronde wo-opleiding. Verder willen zelfstandigen gemiddeld langer doorwerken.

Hoe later men is aangetreden op de arbeidsmarkt, hoe langer men door wil werken. Een uitzondering daarop vormen de respondenten die hun loopbaan begonnen op een leeftijd van 32 jaar of ouder. Deze specifieke groep bestaat hoofdzakelijk uit (overwegend parttime) werkende vrouwen in de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs en financiële/zakelijke dienstverlening.

De leeftijd tot wanneer men wil doorwerken ligt gemiddeld noemenswaardig lager in de sectoren bouw en zorg en welzijn, respectievelijk 60,4 en 60,8. Wat hoger ligt deze leeftijd in de sector handel, namelijk 62,2. Leidinggevenden willen gemiddeld doorwerken totdat zij 62,5 zijn. In de verdeling van de pensioenleeftijden is een aantal ‘pieken’ zichtbaar. Deze ligt voor 11 procent van de werkenden bij 55 jaar, voor 31 procent bij 60 jaar en voor 26 procent bij 65 jaar.

Redenen om met pensioen te gaan

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zou voor bijna de helft van de respondenten reden zijn om met pensioen te gaan. Er zijn geen significante verschillen naar achtergrondkenmerken gevonden. Nog eens bijna de helft van de respondenten geeft de mogelijkheid tot vervroegd pensioen aan als reden. Vooral fulltimers en de respondenten in de leeftijdscategorie 35 tot 44. Over de respondenten uit deze laatste groep dienen we op te merken dat zij nog minstens 20 jaar te gaan hebben vanaf nu. Vervolgens wil men meer vrije tijd en is de gezondheid een overweging om met pensioen te gaan.

In de onderstaande tabel zijn de redenen waarom respondenten verwachten met pensioen te gaan afgezet tegen de redenen van mensen in hun omgeving. Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de mogelijkheid tot vervroegd pensioen gelden in de omgeving iets vaker als redenen om met pensioen te gaan, evenals een reorganisatie. Echter minder zwaar voor de omgeving wegen het verkrijgen van meer vrije tijd, de gezondheid en het feit dat de partner met pensioen is. Ondanks de verschillen zijn de overwegingen om met pensioen te gaan in grote lijn vergelijkbaar.

Tabel 3.3 Overwegingen om met vervroegd pensioen te gaan in de omgeving en voor zichzelf

Reden (vervroegd) pensioen	Redenen pensioen omgeving	Redenen zelf met pensioen
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd	55	45
Mogelijkheid vervroegd pensioen	54	44
Meer vrije tijd	29	41
Gezondheid	22	37
Partner ook met pensioen	12	20
Fysiek zwaar werk	19	18
Mentaal zwaar werk	9	12
Reorganisatie	18	8
Gebrek aan afwisseling	3	8
Gestimuleerd door werkgever	9	6
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	3	5
Vrijwilligerswerk	1	4
Zorgtaken	1	3
Anders, namelijk...	1	1

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Gezondheid

Een hoog percentage werkenden verwacht vanwege de gezondheid met vervroegd pensioen te gaan. Hierbij zijn geen significante verschillen naar leeftijd gevonden. Het blijkt wel vooral te gaan om werkenden uit de sectoren handel, industrie, zorg en welzijn. We hebben respondenten ook gevraagd naar de relatie tussen hun werk en gezondheid. Voor 41 procent van de respondenten is de gezondheidstoestand van invloed is op het werk, vooral bij mannen en hbo'ers. Voor 38 procent van de respondenten is het werk van invloed op de gezondheid, vooral bij hbo'ers tussen de 35 en 55 jaar, merendeels fulltimers. Deze groepen overlappen deels met elkaar en overlappen ook gedeeltelijk met de respondenten die verwacht vanwege de gezondheid met pensioen te zullen gaan.

3.2.3 Verdieping onder 45-plussers

Aan het onderzoek deden 356 werkende 45-plussers mee. Daarvan maakt 60 procent deel uit van de leeftijdscategorie 45 tot 54 en 40 procent van de leeftijdscategorie 55 tot en met 65. Verder gaat het voor 62 procent om mannen en om 38 procent om vrouwen. Een kwart is allochtoon. Bijna de helft is toegetreten op de arbeidsmarkt in een leeftijd van 16 tot 19. De verspreiding over sectoren en grootteklassen van werkgevers is nagenoeg representatief naar de onderzoekspopulatie. Vrijwel alle 45-plussers in dit onderzoek hebben een vast contract en ongeveer eenderde werkt parttime. Een kwart van de 45-plussers heeft een leidinggevende functie.

Oriëntatie op vervroegd pensioen

Van de 45-plussers is 45 procent zich aan het oriënteren op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen en 55 procent (nog) niet. Van de 45-plussers die zich aan het oriënteren zijn, heeft tweederde informatie aangevraagd over vervroegd pensioen. Het grootste deel daarvan ontvangt deze informatie via een pensioenfonds. Ook via werkgevers verkrijgt men informatie. Via verzekeraars of financiële dienstverleners

wordt in mindere mate informatie over vervroegde pensionering vergaard. Men houdt zich vooral na het vijftigste levensjaar bezig met de oriëntatie op vervroegd pensioen.

Gesprekspartners en meebeslissers over vervroegd pensioen

En kwart van de 45-plussers heeft het (nog) met niemand over vervroegd pensioen. Ruim de helft heeft het erover met de partner, een derde met collega's en een kwart met vrienden of kennissen. De drie belangrijkste partijen die uiteindelijk invloed zullen uitoefenen op de beslissing zijn de partner en op een gedeelde tweede plaats de werkgever en de kinderen. Er zijn geen significante verschillen gevonden naar de arbeidsmarktstatus van de partner.

Tabel 3.4 Gesprekspartners over vervroegd pensioen en wie hierover meebeslissen

	Met wie wordt over vervroegde pensionering gesproken?	Wie zal invloed hebben op de beslissing?
Partner	57	63
Kinderen	15	17
Werkgever/leidinggevende	16	16
Financiële of zakelijke dienstverlening	8	14
(Nog) met niemand/Weet niet	24	12
Vrienden of kennissen	25	8
Collega's	34	5
Overige familieleden	10	4

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Verwacht gebruik regelingen en mogelijkheden

Ruim een derde van de 45-plussers verwacht geen gebruik te maken van een regeling voor vervroegd pensioen. Het gaat hier voor een belangrijk deel om de 45-plussers tot 50 jaar. Zij zijn het niet van plan, of het staat nog te ver van hen vandaan. De meeste zijn werkzaam in de bouw, het vervoer, de agrarische sector en de financiële/zakelijke dienstverlening. Van de 45-plussers die wel gebruik wil maken van een regeling, verwacht eenderde gebruik te maken van een regeling voor flexibel pensioen, vooral in de sector overheid en onderwijs. Verder wordt er extra gespaard via pensioenfondsen of financieel dienstverlener.

Tabel 3.5 Verwacht gebruik regelingen en mogelijkheden

Regelingen en mogelijkheden	Percentage
Flexibele pensioenregeling	34
Extra sparen via een financiële dienstverlener	28
Extra sparen via pensioenfondsen	21
Levensloopregeling	8
(Ruil)overbruggingsregeling	6
Verlofsparen	5

Bijna de helft van de 45-plussers geeft aan niet af te zien van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen, maar er juist gebruik van te maken. Eenderde zegt het nog niet te weten. Vijftien procent heeft niet de mogelijkheid om gebruik te maken van vervroegd pensioen. Zoals te verwachten zijn met name werknemers in de leeftijdscategorie 55-65 actiever en verder met hun concrete voorbereidingen. Voor de 45-55 jarigen speelt het op

dit moment nog in mindere mate, respondenten uit deze leeftijdscategorie geven ook vaker aan (nog) niet te weten of zij gebruik gaan maken van vervroegd pensioen.

Tabel 3.6 Overweegt men om af te zien van vervroegd pensioen?

	Percentage
Nee, want ik wil gebruik maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen	45
Weet ik (nog) niet	32
Nee, want ik heb niet de mogelijkheid tot vervroegd pensioen	15
Ja, ik ben me aan het oriënteren op de mogelijkheden	6
Ja, ik ben hierover concrete afspraken aan het maken met mijn werkgever	2

Gevraagd naar redenen waarom men eventueel af zou zien van het gebruik van vervroegd pensioen, noemt ruim de helft van de 45-plussers het plezier in het werk. Daarbij is gekeken in hoeverre er significante verschillen zijn naar leeftijd, sector, omvang van de dienstbetrekking en geslacht, maar deze zijn niet gevonden. Bijna de helft van de 45-plussers vindt het financieel aantrekkelijker om langer door te werken. De mogelijke verklaring daarvoor dat deze respondenten kostwinnaar zijn, blijkt in dit geval ook geen significante verschillen op te leveren, evenmin als de hoogte van het inkomen.

Een dagelijks ritme en het gevoel nuttig bezig te zijn worden beide door bijna een kwart van de respondenten genoemd. Daarbij blijkt het gevoel nuttig te zijn vooral van belang te zijn voor vrouwen en wel in de sector zorg en welzijn. Het dagelijkse ritme blijkt een meer algemeen argument om af te zien van vervroegd pensioen, hiervoor zijn geen significante verschillen naar achtergrondkenmerken gevonden.

Tabel 3.7 Redenen om af te zien van vervroegd pensioen

	Percentage
Plezier in mijn werk	52
Het is financieel aantrekkelijker langer door te werken	46
Het gevoel nuttig te zijn	23
Dagelijks ritme	22
Ik heb geen mogelijkheid tot vervroegd pensioen	14
Ik draag graag mijn vakkennis over aan jongere collega's	12
Anders, namelijk...	6
Ik wil doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd	5
Ontplooiingsmogelijkheden	2
Op mijn werk is het gebruikelijk langer door te werken	1
Mijn omgeving verwacht dat ik doorwerk	1

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Voorwaarden voor langer doorwerken

Met een gelijkblijvend voorwaardenpakket zou een kwart van de 45-plussers door willen werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Daarbij zijn 45-plussers in kleinere bedrijven in verhouding sterker vertegenwoordigd, evenals werknemers met een leidinggevende functie. Nog een kwart zou onder andere voorwaarden willen doorwerken, waarvan veelal fulltimers. Weer een kwart zou onder geen enkele voorwaarde langer door willen werken. Mannen zijn op dit laatste punt stelliger dan vrouwen. Het resterende kwart heeft hierover (nog) geen mening, waarbij vrouwen weer in de meerderheid zijn.

Gevraagd naar voorwaarden waaronder men bereid zou zijn langer door te werken, blijken dit minder uren, hoger loon en hoger pensioen. Het zijn vooral de sectoren vervoer en overheid en onderwijs waar deze voorwaarden bij kunnen dragen aan langer doorwerken. Binnen overheid en onderwijs betreft het vervolgens significant meer mannen voor wie deze randvoorwaarden het overwegen waard zouden zijn. De minst aantrekkelijke voorwaarden zijn duidelijk een minder zware functie tegen een lager salaris, mentortaken en meer opleidingsmogelijkheden.

Tabel 3.8 Percentage van bereidheid om onder genoemde voorwaarden langer door te werken

Voorwaarden	Niet bereid	Nauwelijks bereid	Neutraal	Bereid	Zeer bereid
Hogere pensioenuitkering	10	3	15	33	40
Hoger loon	10	3	17	34	37
Bijkomende compensatiedagen	12	4	22	31	31
Minder uren	12	4	18	42	23
Minder zware functie tegen lager salaris	64	10	19	5	1
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	13	3	35	28	21
Minder lichamelijke inspanning	16	3	37	27	17
Mentortaken	30	6	28	23	13
Meer verantwoordelijkheden	35	9	35	16	6
Opleidingsmogelijkheden	38	9	37	10	6

Veranderingen na pensioen

Men verwacht er in vrije tijd op vooruit te gaan na het pensioen. Om een beeld te krijgen van wat men met deze tijd wil gaan doen, is er een uitsplitsing gemaakt naar activiteiten. Ook is een aantal andere aspecten aan de respondenten voorgelegd om inzicht te krijgen in wat men belangrijk vindt in het (arbeidzame) leven om hierop in te kunnen spelen in (communicatie)beleid. Zo kunnen we zien dat men verwacht dat de gezondheid alsmede de levenslust na de pensionering verbeteren. Een verslechtering wordt verwacht in de financiële situatie, in het dagelijks ritme, de sociale contacten en het gevoel nuttig bezig te zijn.

Tabel 3.9 Verwachte veranderingen na pensionering

Veranderingen in...	Wordt veel slechter	Wordt enigszins slechter	Blijft gelijk	Wordt enigszins beter	Wordt veel beter
Tijd voor hobby's, reizen	1	2	13	34	50
Tijd voor vrijwilligerswerk	3	1	40	35	21
Tijd voor zorgetaken	1	3	42	38	17
Levenslust	3	5	50	27	15
Gezondheid	1	6	58	25	10
Dagelijks ritme	10	24	44	17	6
Sociale contacten	9	28	46	13	6
Het gevoel nuttig bezig te zijn	5	23	57	9	6
Financiële situatie	24	54	20	1	1

Ervaringen met beeldvorming

We wilden een indruk krijgen van de mate waarin 45-plussers te maken krijgen met al dan niet negatieve beeldvorming over oudere werknemers. Daarom hebben wij hen gevraagd of zij volgens hun omgeving op een aantal kenmerken verschillen ten opzichte van hun jongere collega's en of zij daarvan hinder ondervinden. Hieruit blijkt dat van de 45-plussers weinigen de indruk hebben dat jongere collega's hen zien als minder productief, minder stressbestendig of minder in staat tot het omgaan met veranderingen. Ook zouden de 45-plussers naar hun idee volgens collega's niet vaker ziek zijn. Wel hebben veel de 45-plussers de indruk dat het idee bestaat dat zij minder bereid zouden zijn tot het volgen van opleidingen. Daar staat tegenover dat het merendeel van de 45-plussers de indruk heeft dat zij door hun jongere collega's wel worden beschouwd als loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in staat tot het overdragen van informatie. Het beeld dat volgens 45-plussers over hen bestaat, is dus overwegend positief.

Tabel 3.10 Mate waarin 45-plussers denken dat

In welke mate denk u dat anderen vinden dat u als 45-plusser in vergelijking met jongere collega's...	Nooit	Soms	Neutraal	Regelmatig	Vaak
... betrouwbaarder bent	4	8	29	35	25
... sociaal vaardiger bent	3	11	27	37	23
... nauwkeuriger bent	5	10	32	33	21
... beter in staat bent tot overdracht kennis en info	6	11	27	39	17
... loyaler bent	6	13	41	26	15
... duurder bent	16	13	33	23	15
... minder bereid bent tot het volgen van opleidingen	24	21	37	11	8
... minder stressbestendig bent	32	17	37	10	5
... minder goed om kunt gaan met veranderingen	31	21	32	12	4
... minder productief bent	40	17	29	11	3
... een hoger ziekteverzuim heeft	43	20	25	10	2

Ongeveer tweederde van de 45-plussers geeft aan nooit hinder te ondervinden van het beeld dat over hen bestaat. Van de overige 45-plussers heeft het overgrote merendeel soms last van de beeldvorming. Deze groep onderscheidt zich niet significant van de rest, gekeken naar alle achtergrondkenmerken waarvan in dit onderzoek gebruik wordt gemaakt. Het gaat om eenderde leidinggevend en het valt op dat 45-plussers in de sectoren industrie en overheid en onderwijs vaker opmerken wel eens hinder te ondervinden van deze beeldvorming.

3.3 Niet-werkenden

Het aantal niet-werkenden dat de enquête heeft ingevuld, is 339. Van hen zijn er 95 niet-werkenden zonder uitkering, het merendeel huismannen/-vrouwen. Verder zijn er 189 niet-werkenden met een uitkering en nog 55 studenten zonder baan. Van de niet-werkenden wil 84 procent (weer) aan het werk, waarbij het aantal uren per persoon varieert. De verschillen tussen de groepen niet-werkenden zijn op beide aspecten gering.

Pensioen

Niet werkenden willen ongeveer even lang doorwerken als werkenden, namelijk totdat zij de leeftijd van 61,6 hebben bereikt. Niet werkenden met een uitkering willen gemiddeld ruim twee jaar langer doorwerken dan niet-werkenden zonder uitkering. In de omgeving van niet-werkenden is voor ruim een kwart het bereiken van de pensioensgerechtigde leeftijd een reden om met pensioen te gaan. Voor nog eens een kleine kwart van de omgeving van niet-werkenden is puur de mogelijkheid tot vervroegd pensioen een reden om met werken te stoppen. Een andere belangrijke reden tot pensionering in de omgeving van niet-werkenden blijkt de gezondheid. In de redenen waarom mensen in de omgeving van respondenten met pensioen gaan en de redenen waarom men zelf met pensioen zou gaan, zijn geen significante verschillen naar achtergrondkenmerken, arbeidsverleden of loopbaanplannen. Dit zelfde patroon zien we terug bij de redenen waarom men zelf verwacht met pensioen te gaan.

Tabel 3.11 Redenen om met pensioen te gaan in de omgeving voor niet-werkenden en voor hen zelf

Reden pensioen	Pensioen omgeving	Zelf met pensioen
Gezondheid	31	52
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd	53	47
Meer vrije tijd	21	39
Fysiek zwaar werk	18	22
Partner ook met pensioen	11	18
Mentaal zwaar werk	8	10
Gebrek aan afwisseling	4	10
Gestimuleerd door werkgever	11	8
Reorganisatie	17	7
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	4	4
Zorgtaken	3	4
Vrijwilligerswerk	2	4
Anders, namelijk...	2	2

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Overwegingen om langer door te werken

Het gevoel nuttig bezig te zijn zou voor de niet-werkenden zou de belangrijkste reden zijn om door te werken, gevolgd door de sociale contacten op het werk en de hogere pensioenuitkering. Er zijn geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken. Ook of men wel of geen uitkering heeft speelt hierin geen rol. Wel is het zeer goed denkbaar dat de overwegingen die men noemt om niet met vervroegd pensioen te gaan nu ook de redenen zijn om aan het werk te willen.

Tabel 3.12 Redenen om af te zien van vervroegd pensioen

	Percentage
Het gevoel nuttig bezig te zijn	50
Sociale contacten op het werk	46
Hogere pensioenuitkering	44
Dagelijks ritme	35
Ontplooiingsmogelijkheden	15
Mijn omgeving zou verwachten dat ik doorwerk	3

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

3.4 Gepensioneerden

Aan dit onderzoek deden slechts 43 vervroegd gepensioneerden mee. De verdeling van de respondenten naar opleidingsniveau, de sectoren en de hoogte van de voormalige functie is echter wel nagenoeg representatief voor de groep werkenden die heeft deelgenomen aan het onderzoek. Ondanks dit kleine aantal, hebben we ervoor gekozen de resultaten wel te toetsen op achtergrondkenmerken, waarbij we melding maken van significante verschillen.

Van de gepensioneerde respondenten heeft ruim een derde van een flexibele pensioenregeling gebruik gemaakt, ruim een kwart van een overbruggingsregeling en nog eens een kwart is op een andere manier met vervroegd pensioen gegaan, bijvoorbeeld via de WAO. Van de gepensioneerden werd bijna de helft gestimuleerd door de werkgever om met vervroegd pensioen te gaan. Vervolgens was een reorganisatie de meest genoemde aanleiding tot pensioen. De stimulans door de werkgever en de reorganisatie overlappen elkaar overigens gedeeltelijk. In beide gevallen is gezocht naar significante verschillen voor de sector waarin men werkzaam was, maar deze zijn niet gevonden. Pas op de derde plaats staat het verkrijgen van meer vrije tijd.

Geen van de respondenten ging met vervroegd pensioen omdat het werk fysiek te zwaar zou zijn. Dit is opmerkelijk, aangezien de werkenden en niet-werkenden die deelnamen aan dit onderzoek wel verwachten dat dit mee zal spelen in de overweging om met pensioen te gaan. Gekeken naar het arbeidsverleden van de gepensioneerden, hebben we er echter geen passende verklaring kunnen vinden. Wel is het zo dat op deze vraag maximaal drie antwoorden mochten worden gegeven. Mogelijk speelde de overweging fysiek zwaar werk wel mee, maar waren de andere redenen van meer doorslaggevend belang.

Tabel 3.13 Redenen voor vervroegd pensioen

Reden vervroegd pensioen	Percentage
Gestimuleerd door werkgever	43
Reorganisatie	32
Meer vrije tijd	29
Partner ook met pensioen	18
Mentaal zwaar werk	11
Gezondheid	11
Gebrek aan afwisseling	7
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	7
Vrijwilligerswerk	7
Anders, namelijk...	4
Fysiek zwaar werk	-
Zorgtaken	-

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

3.4.1 Voorwaarden voor langer doorwerken

Gevraagd naar voorwaarden waaronder men bereid geweest zou zijn om langer door te werken, komen vooral naar voren minder uren, een hoger salaris en een hoger pensioen. Meer opleidingsmogelijkheden en minder fysieke arbeid worden zeer weinig genoemd als voorwaarden. Demotie, in de vragenlijst gedefinieerd als een minder zware functie tegen een lager salaris blijft voor werknemers vooralsnog nauwelijks een optie.

Tabel 3.14 Voorwaarden waaronder men bereid geweest zou zijn langer door te werken

Voorwaarden	Niet bereid	Nauwelijks bereid	Neutraal	Bereid	Zeere bereid
Minder uren	29	-	14	29	29
Hogere pensioenuitkering	29	-	14	29	29
Hoger loon	29	-	18	25	29
Bijkomende compensatiedagen	32	-	18	29	21
Minder zware functie tegen lager salaris	64	4	14	11	7
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	32	4	11	18	36
Mentortaken	36	-	18	18	29
Minder lichamelijke inspanning	36	7	14	21	21
Meer verantwoordelijkheden	32	4	39	11	14
Opleidingsmogelijkheden	36	11	32	11	11

3.4.2 Plannen om (weer) te gaan werken

Inzicht in de aspecten van werk die gepensioneerden missen, kan helpen bij het aantrekkelijk maken van arbeid voor oudere werknemers. Bijna eenderde van de gepensioneerden die aan dit onderzoek hebben meegedaan zegt echter niets te missen aan het werk. Bijna de helft van de gepensioneerden mist vooral de sociale contacten, vooral de mannen. Eenderde van de groep mist de waardering. Het dagelijks ritme en het salaris worden door ruim een kwart van de respondenten genoemd.

Tabel 3.15 Aspecten van het werk die gepensioneerden missen

Aspecten van het werk die gepensioneerden missen	Percentage
Sociale contacten	47
Waardering	30
Geen	30
Dagelijks ritme	28
Salaris	28
Het gevoel nuttig bezig te zijn	21
Ontplooingsmogelijkheden	12

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

De bereidheid om weer te gaan werken, kan indicatief zijn voor de mate van tevredenheid met de huidige situatie. Een kwart van de gepensioneerden werkt als vrijwilliger, slechts één respondent is van plan dit in de toekomst nog te gaan doen. Van de gepensioneerden

heeft negen procent een betrekking in dienstverband en is elf procent van plan dit in de toekomst te gaan doen. Het aantal uren dat men werkt of wil gaan werken vrijwillig dan wel in dienstverband verschilt sterk per persoon en varieert van 2 tot 100 uur per maand.

3.5 Opinie

Beeldvorming algemeen

We hebben alle respondenten gevraagd op een aantal aspecten de verschillen aan te geven tussen oudere werknemers en hun jongere collega's. Een groot deel van de respondenten gaf aan dat oudere en jongere werknemers op al deze aspecten gelijk zijn. Waar wel verschillen zijn, is men in grote lijnen van mening dat oudere werknemers hogere arbeidskosten met zich meebrengen. Wie het hiermee niet eens zijn, zijn vooral lager opgeleiden. Vermoedelijk hangt dit samen met de relatief lage leeftijd waarop men in beroepen met lagere opleiding tegen het loonplafond aanzit. Verder zouden ouderen minder bereid zijn tot het volgen van opleidingen, minder goed om kunnen gaan met veranderingen en minder productief zijn. Hiermee zijn de 45-plussers het in verhouding minder vaak eens. Daarentegen zouden oudere werknemers wel loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in kennisoverdracht zijn. Jongeren onthouden zich op deze punten veelal van stemming, vooral 45-plussers zelf zijn positief gestemd.

Opvallend is het betrekkelijk lage percentage van de respondenten dat aangeeft dat het ziekteverzuim onder ouderen hoger zou zijn. Het beeld dat oudere werknemers een hoog ziekteverzuim zouden hebben blijkt in praktijk bijgesteld en wordt niet door een meerderheid van de respondenten gedragen. Voor zover zij wel denken dat ouderen een hoger ziekteverzuim hebben, zijn het voornamelijk respondenten tussen de 15 en 35 jaar.

Tabel 3.16 Beeld van oudere werknemers ten opzichte van hun jongere collega's

	Ouderen veel lager	Ouderen enigszins lager	Gelijk	Ouderen enigszins hoger	Ouderen veel hoger
Loyaliteit	2	5	33	39	21
Arbeidskosten	3	5	30	43	19
Betrouwbaarheid	1	4	42	36	18
Vermogen tot overdracht van kennis en informatie	3	11	30	40	16
Nauwkeurigheid	2	9	40	34	16
Sociale vaardigheden	2	9	40	35	14
Stressbestendigheid	9	26	41	18	6
Ziekteverzuim	9	18	38	32	4
Productiviteit	6	34	44	13	4
Vermogen tot omgaan met veranderingen	15	46	31	7	2
Bereidheid tot het volgen van opleidingen	24	47	25	3	1

In het kader van communicatie is het van belang om te weten waarop het beeld is gebaseerd dat men heeft van oudere werknemers. De belangrijkste bronnen blijken ervaringen met collega's, het eigen functioneren en de verhalen van anderen. Het zijn

weliswaar meer ouderen bij wie het beeld gebaseerd is op het eigen functioneren, maar ook de jongere respondenten gebruiken dit voor zichzelf als referentiekader.

Tabel 3.17 Waarop is het beeld van oudere werknemers gebaseerd?

	Percentage
Mijn eigen functioneren	49
Mijn ervaringen als leidinggevende	19
Ervaringen met collega's	75
Verhalen van mijn partner	11
Verhalen van anderen	32
Berichtgeving in de media	15
Informatie van (zorg)verzekeraars	4
Anders, namelijk	2

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Noodzaak van en verantwoordelijkheid voor arbeidsparticipatie van ouderen

We hebben respondenten stellingen voorgelegd over de noodzaak van en de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Wat betreft de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen stelt ongeveer eenderde zich neutraal op. Slechts een klein gedeelte van de respondenten ziet de arbeidsparticipatie van ouderen als noodzakelijk voor de economie, de sector en de eigen organisatie. Opmerkelijk is de bevinding dat respondenten die de arbeidsparticipatie van ouderen in hogere mate als noodzakelijk ervaren of beschouwen zelf ook bereid zijn langer door te werken dan respondenten die deze noodzaak in mindere mate erkennen.

Wat opvalt, is dat de noodzaak voor de economie het meest wordt gezien door 15 tot 35-jarigen. In het algemeen geldt dat men langer bereid is door te werken naarmate men de arbeidsparticipatie van oudere werknemers noodzakelijker acht. Met de wenselijkheid van arbeidsparticipatie van ouderen kunnen juist de 45-plussers zich het minst verenigen.

Voor zover respondenten een positie hebben ingenomen over de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, wordt deze vooral gelegd bij de overheid, vervolgens bij de werkgevers en pas in de laatste plaats bij de werknemers zelf. De verantwoordelijkheid wordt vooral door 45-plussers bij de werkgever gelegd. Werknemers zelf krijgen in verhouding door hbo'ers de meeste verantwoordelijkheid toegekend. De overheid heeft volgens 45-plussers en lager opgeleiden de grootste verantwoordelijkheid.

Tabel 3.18 Stellingen over de noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

	Geheel oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Geheel eens
Het is noodzakelijk voor de economie dat oudere werknemers langer doorwerken	26	22	29	19	5
Het is noodzakelijk voor mijn sector dat oudere werknemers langer doorwerken	34	23	29	11	3
Het is noodzakelijk voor mijn organisatie dat oudere werknemers langer doorwerken	35	23	30	9	3
Het is wenselijk voor oudere werknemers zelf dat zij langer doorwerken	25	21	36	15	3
Vooraf werkgevers zijn verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen	7	10	38	31	14
Vooraf oudere werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun arbeidsparticipatie	11	13	42	26	8
Vooraf de overheid is verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen	10	9	35	30	17

Informatiebronnen

Een laatste onderwerp dat in dit hoofdstuk aan bod komt, is langs welke bronnen men zich informeert dan wel laat informeren over oudere werknemers. De belangrijkste informatiekanalen blijken berichten op tv of radio, kranten en tijdschriften en het internet. Van iets minder groot belang, maar toch zeker noemenswaardig zijn aan de ene kant de werkgever en de vakbonden en aan de andere kant collega's, vrienden en familie.

Tabel 3.19 Bronnen waarlangs men zich informeert over oudere werknemers

Informatiebronnen	Percentage
Berichten op tv of radio	75
Kranten en/of tijdschriften	68
Internet	51
Werkgever	26
Vrienden en kennissen	26
Collega's	25
Vakbond	24
Familie	22
Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners	11
P&O-netwerken	5
www.minszw.nl	2
GrijsWerkt/Senior Power	1
Anders, namelijk	1

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

3.6 Conclusies

3.6.1 Noodzakelijkheid

Afgaande op de stellingen hierover, ziet slechts een klein gedeelte van de respondenten de arbeidsparticipatie van ouderen als noodzakelijk voor de economie, de sector en de eigen organisatie. Voor zover respondenten een positie hebben ingenomen over de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, wordt deze vooral gelegd bij de overheid, vervolgens bij de werkgevers en pas in de laatste plaats bij de werknemers zelf. De algehele conclusie op dit punt is dat er weinig urgentie wordt gezien in het vraagstuk van oudere werknemers en dat men ook zelf niet als verantwoordelijk wil worden beschouwd. Kijken we naar de noodzakelijkheid die men op individueel niveau ervaart, dan kunnen we opmerken dat financiële overwegingen een belangrijke rol spelen om langer door te werken. In hoeverre er in die gevallen sprake is van noodzakelijkheid, is op grond van onze resultaten moeilijk te beoordelen.

3.6.2 Wenselijkheid

Afgaand op de beeldvorming rond oudere werknemers, kan gesteld worden dat er zeker vraagtekens geplaatst worden bij de wenselijkheid van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. De veronderstelde geringe bereidheid die aan ouderen wordt toegekend voor het volgen van opleidingen, de lagere productiviteit, de hogere arbeidskosten en het beperkte vermogen zich aan te passen aan veranderingen zijn geen aanbevelingen. Daarentegen worden oudere werknemers wel loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in kennisoverdracht geacht.

Bestuderen we de wenselijkheid op een meer individueel niveau op het vlak van arbeidsmotivatie, dan valt op dat het plezier dat men beleeft in het werk de belangrijkste reden zou zijn om af te zien van het gebruik van vervroegd pensioen. Ook het gevoel nuttig bezig te zijn en het dagelijkse ritme zouden overwegingen zijn om langer door te werken. Een belangrijk aspect dat men waardeert aan werken zijn de sociale contacten. Het zijn ook deze kenmerken van werk die gepensioneerden achteraf missen. Hoewel ook financiële overwegingen en gezondheidsredenen meespelen in de keuze om te stoppen dan wel door te gaan, geven deze bevindingen aan dat men langer doorwerken voor zichzelf in zekere zin als wenselijk ervaart.

3.6.3 Bereidheid

Arbeidstevredenheid

De intrinsieke arbeidstevredenheid wordt voor werkenden voor een belangrijk deel bepaald door de sociale contacten, het dagelijks ritme en het gevoel nuttig bezig te zijn. Bij de overwegingen om langer te blijven werken staat het algemene werkplezier zelfs bovenaan. Heel snel daar achteraan komen echter de financiën en aanverwante overwegingen. Niettemin valt op dat men de sociale aspecten van werk positief waardeert. Over het personeelsbeleid merken werkenden op dat er het meeste aandacht bestaat voor functionerings-/voortgangsgesprekken, arbeidsomstandigheden en scholing.

Pensioenleeftijd

De leeftijd die men voor ogen heeft als pensioenleeftijd is voor de gehele potentiële beroepsbevolking gemiddeld 61,5. Het verschil tussen werkenden en niet-werkenden is daarbij nihil. Van de werkenden willen vrouwen en (daarmee ook veel) parttimers gemiddeld minder lang doorwerken. De leeftijd tot wanneer werkenden willen doorwerken stijgt verder met het opleidingsniveau, de leeftijd waarop men is aangetreden op de arbeidsmarkt en de huidige leeftijd. Ook leidinggevenden willen langer doorwerken. Verder is men bereid langer door te werken naarmate men de arbeidsparticipatie van ouderen noodzakelijker acht. Van de niet-werkenden willen de respondenten zonder uitkering gemiddeld ruim twee jaar minder lang doorwerken dan de niet-werkenden met een uitkering.

Redenen pensioen

Werkenden en niet-werkenden zouden om vergelijkbare redenen met pensioen gaan. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of juist het gebruik maken van vervroegd pensioen zijn dit de gezondheid en het verkrijgen van meer vrije tijd. Kijken we naar de redenen waarom gepensioneerden destijds hun arbeidzame leven hebben beëindigd, dan liggen deze meer in de sfeer van reorganisatie en een stimulans van de werkgever. Pas in de derde plaats was de toename van vrije tijd aan de orde. 45-Plussers is ook gevraagd naar de verwachte veranderingen na pensionering. In grote lijnen verwacht men een financiële achteruitgang en een toename van vrije tijd.

Vervroegd pensioen

Bijna de helft van de 45-plussers is zich aan het oriënteren op mogelijkheden voor vervroegd pensioen, vooral de 50-plussers onder deze doelgroep. Benodigde informatie over pensioenen wordt vooral verkregen via pensioenverzekeraars en werkgevers. De personen met wie wordt gepraat over pensioenen zijn in eerste instantie de partner, collega's en de werkgever. Het is bovenal de partner die bij de uiteindelijke beslissing een rol speelt, maar ook voor de werkgever en de kinderen is hierin een rol weggelegd. Ruim eenderde van de 45-plussers verwacht geen gebruik te maken van vervroegd pensioen.

Randvoorwaarden voor langer doorwerken

De randvoorwaarden waaronder men bereid zou zijn (geweest) langer door te werken, zijn minder uren, een hoger loon en een hoger pensioen. Voor gepensioneerden hadden bovendien een verbetering van de arbeidsomstandigheden en bijkomende compensatiedagen langer doorwerken aantrekkelijker gemaakt. Voorwaarden in de sfeer van opleidingsmogelijkheden, verantwoordelijkheden en demotie zijn nadrukkelijk niet aangemerkt als aantrekkelijke voorwaarden.

Gezien de doelstelling om over niet geruime tijd meer werknemers door te laten werken totdat zij 65 zijn, dient nog veel terrein te worden gewonnen. Hoewel men de sociale aspecten van werk waardeert, zijn het voornamelijk de meer financiële voorwaarden die werknemers ertoe zouden aanzetten langer door te werken.

3.6.4 Overheid

Wet- en regelgeving

De overheid krijgt van de potentiële beroepsbevolking de grootste verantwoordelijkheid toegedicht voor de arbeidsparticipatie van ouderen. Die is vooral in één richting te zoeken, aangezien men vooral langer door zou willen werken als dit op de een of andere manier financieel aantrekkelijker is. Relatief veel werknemers merken op gebruik te maken van de levensloopregeling. De levensloopregeling zoals wij die in de vragenlijst bedoelden is echter de regeling die pas vanaf 1 januari 2006 van kracht wordt. Waarschijnlijk is er in deze gevallen sprake van een gelijknamige regeling op organisatieniveau. Het gaat dan om een regeling waarbij de intentie is te anticiperen op de loopbaan als geheel. Dat respondenten hiervoor open staan en blijkbaar ook het nut ervan inzien, biedt wat ons betreft een gunstig toekomst perspectief voor de levensloopregeling die er nog aan komt.

Facilitering

Er wordt veel verwacht van de vrouwen die op latere leeftijd aantreden op de arbeidsmarkt. Zij zouden naar verluid het arbeidsmarkttekort oplossen. Dit blijkt echter een groep die bij aantreden al van plan is eerder te stoppen en die vooral parttime werkt. Een structurele oplossing kunnen we op grond van de bevindingen in dit onderzoek uitgaande van de huidige situatie niet verwachten. Wellicht dat het bieden van speciale aandacht aan deze groep echter wel een impuls kan geven.

Communicatie

Aan de beeldvorming over oudere werknemers moet nog heel wat gebeuren onder de potentiële beroepsbevolking, om een aangenaam werkklimaat te scheppen voor de 45-plussers. De meest geschikte informatiekanalen daarvoor lijken de tv of radio. Deze worden het meeste gebruikt voor de informatievoorziening over (de arbeidsparticipatie van) oudere werknemers. In tweede instantie zijn het kranten en/of tijdschriften en ten derde is internet. In aanvulling op dit laatste punt moet worden opgemerkt dat www.minszw.nl en senior power zelden zijn genoemd als bron van informatie. Daarbij moet worden opgemerkt dat de website van Senior Power pas vanaf juni jongstleden operationeel is. Andere bronnen waarlangs men zich informeert, zijn de vakbond, de werkgever, collega's, vrienden en kennissen en familie.

4 Werkgevers over langer doorwerken

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de houding en het gedrag van werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. Aan het onderzoek deden 738 werkgevers mee. De werkgevers zijn vragen voorgelegd waarbij aan de orde kwamen het personeelsbeleid, het aandeel oudere werknemers, het wel of niet gevoerde beleid voor deze groep, (vervroegd) pensioen, wet- en regelgeving en randvoorwaarden. Ook de algemene opinie over oudere werknemers als maatschappelijk vraagstuk is aan de orde gesteld. We analyseren bij alle vragen of significante verschillen bestaan tussen werkgevers uit verschillende categorieën gebaseerd op sector, bedrijfsgrootte en regio. Elk gevonden significant verschil tussen de categorieën werkgevers zal in dit hoofdstuk genoemd worden. In de conclusies staan we stil bij de manier waarop werkgevers aankijken tegen de noodzakelijkheid en wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van werknemers, hun bereidheid daaraan zelf een bijdrage te leveren en de rol van werknemers zelf en de overheid in dit verhaal.

4.2 Personeelsbeleid

4.2.1 Aandachtspunten

De belangrijkste aandachtspunten in het algemene personeelsbeleid van werkgevers zijn het voeren van functionerings- en voortgangsgesprekken, de arbeidsomstandigheden en de scholing van werknemers. Loopbaanplanning en functiedifferentiatie staan beide laag op het prioriteitenlijstje wanneer het personeelsbeleid betreft.

Tabel 4.1 Aandachtspunten in het personeelsbeleid van werkgevers in percentages

	Percentage
Functionerings-/voortgangsgesprekken	69
Arbeidsomstandigheden	63
Scholing van werknemers	48
Persoonlijke ontwikkeling van werknemers	40
Functiedifferentiatie/afwisseling in het werk	19
Loopbaanplanning van individuele werknemers	12
Anders	8

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Bij de open antwoorden onder de categorie ‘anders’ vinden we verder nog verzuimbeleid, arbeidsvoorwaardenbeleid, competentiebeleid en werving.

4.2.2 Arbeidstevredenheid

Volgens werkgevers hechten werknemers bij de beoordeling van het werk het meeste belang aan het gevoel serieus genomen te worden, de onderlinge sfeer met collega's, de samenwerking met de leidinggevende, de verhouding van het loon tot de geleverde prestaties en de arbeidsomstandigheden. Verreweg de minst belangrijke aspecten van werk zouden volgens werkgevers de reistijd en de fysieke belasting zijn. Gevraagd naar hun inschatting van de tevredenheid van hun werknemers met de onderscheiden aspecten, noemen werkgevers vooral de onderlinge sfeer met collega's en de mate van zelfstandigheid. De tevredenheid van werknemers is volgens de werkgevers het laagste over de werkdruk en het loon in verhouding tot de geleverde prestaties.

Tabel 4.2 Inschatting die werkgevers maken van het belang dat werkgevers hechten aan bepaalde aspecten van werk en de tevredenheid daarover op een schaal van 1-10

	Score belang	Score tevredenheid
Prettige onderlinge sfeer met collega's	8,8	8,2
Grote mate van zelfstandigheid	7,6	7,6
Het gevoel serieus genomen te worden	8,8	7,4
Goede samenwerking met de leidinggevende	8,2	7,4
Gunstige arbeidsomstandigheden	7,8	7,4
Voldoende afwisseling in het werk	7,6	7,4
Beperkte reistijd	6,0	7,2
Fysiek geen belasting	6,0	7,0
Loon in verhouding tot de geleverde prestaties	7,8	6,8
Geringe werkdruk	6,6	6,6

4.3 Oudere werknemers

4.3.1 Leeftijd bij werving en gedwongen ontslag

Werving

Van de werkgevers geeft 63 procent aan bij werving geen voorkeur te hebben voor een bepaalde leeftijdscategorie. De overgebleven 37 procent heeft voornamelijk een voorkeur voor kandidaten tussen de 20 en de 30 jaar oud. Hierbij zijn vooral de sectoren horeca, handel en vervoer goed vertegenwoordigd.

Tabel 4.3 Leeftijdsvoorkeur bij werving personeel (in percentages)

Voorkeur bij werving voor leeftijdscategorie	Aandeel werkgevers
Kandidaten jonger dan 20	3
Kandidaten van 20-29	22
Kandidaten van 30-39	11
Kandidaten van 40-49	1
Kandidaten van 50 en ouder	0
Geen voorkeur	63

We hebben gevraagd waarom de voorkeur bij werving uitgaat naar de genoemde leeftijdscategorie. Zoals opgemerkt betreft het een voorkeur voor jongeren. Redenen die vooral gelden zijn dat jongeren arbeidsproductiever, goedkoper en minder ziek zouden zijn. Bovendien zijn jongeren volgens deze werkgevers beter in staat om te gaan met veranderingen en kunnen zij beter nieuwe kennis en informatie opnemen. Overigens kan er een kanttekening geplaatst bij deze bevindingen. In sommige sectoren ligt voor bepaalde functies de voorkeur voor jongeren voor de hand. Dit hangt samen met extra seizoensdrukke, weekenddiensten en werk in de avonduren. We zien dan ook de voorkeur voor jongeren onder meer in de horeca en handel. Scholieren en studenten hebben doorgaans wel tijd in de zomer, in het weekend en in de avonduren. In die gevallen sluiten de behoeften van de sector mooi aan op de gewenste werktijden van de werknemers.

Gedwongen ontslag

Bij 17 procent van de werkgevers heeft de afgelopen jaren een reorganisatie plaatsgevonden waar gedwongen ontslagen zijn gevallen. Het aandeel 45-plussers dat van de werknemers die gedwongen werden ontslagen was wederom 17 procent. Bij het gedwongen vertrek van de werknemers boven de 45 is van verschillende regelingen gebruik gemaakt. In de onderstaande tabel staat weergegeven welke regelingen het betreft. Onder de categorie anders worden procedures via de kantonrechter, wachtgeld regelingen en vervroegde uittreding genoemd.

Tabel 4.4 Leeftijdsvoorkeur bij werving personeel (in percentages)

Regeling	Percentage
Outplacement	43
Vervroegd pensioen	39
WAO	3
WW	30
Anders	40

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

4.3.2 Wat is een oudere werknemer?

De leeftijdsgrens die wij zelf voor oudere werknemers aanhouden in dit onderzoek is 45 jaar. De definitie die we daarbij voor oudere werknemers hanteren, is dat het gaat om werknemers die zich de komende jaren al bezig (kunnen) gaan houden met de invulling van de laatste jaren van hun loopbaan en met een oriëntatie op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Werkgevers is de vraag voorgelegd of zij zich afgaande op onze definitie en gekeken naar hun eigen organisatie konden vinden in de door ons gehanteerde leeftijdsgrens van 45. Slechts eenderde kon dit beamen, de overige werkgevers geven de voorkeur aan een andere leeftijdsgrens. Zonder onderscheid te maken naar sector is de gemiddelde leeftijdsgrens die werkgevers toekennen aan oudere werknemers 51,5.

Tabel 4.5 Leeftijdsgrens gehanteerd door werkgevers naar sector

Sector	Leeftijdsgrens
Agrarische sector	50,8
Industrie	51,7
Bouwnijverheid	50,5
Vervoer	50,4
Handel	51,8
Horeca	49,6
Zakelijke/financiële dienstverlening	52,2
Zorg en welzijn	51,4
Overheid en onderwijs	51,8
Overig	51,7
Gemiddeld	51,5

4.3.3 Beeldvorming

De mate waarin werkgevers de arbeidsparticipatie van oudere werknemers wenselijk achten, is mede afhankelijk van het beeld dat zij van deze groep hebben. Oudere werknemers worden door werkgevers gezien als betrouwbaarder en sociaal vaardiger dan jonge werknemers. Ze zijn daarnaast volgens werkgevers beter in het overdragen van kennis. Ze brengen volgens werkgevers wel hogere arbeidskosten en ziekteverzuim met zich mee. Daarnaast zouden ouderen volgens de werkgevers minder goed in staat zijn tot het opnemen van kennis en informatie en tot het omgaan met veranderingen. In onderstaande tabel is weergegeven welk beeld werkgevers hebben van oudere werknemers.

Tabel 4.6 Beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers in vergelijking met hun jongere collega's in percentages

	Ouderen veel lager	Ouderen iets lager	Geen verschil	Ouderen iets hoger	Ouderen veel hoger
Arbeidskosten	0	3	12	44	41
Loyaliteit	1	2	26	55	17
Betrouwbaarheid	0	0	50	42	8
Vermogen tot overdracht van kennis en informatie	2	10	31	51	7
Sociale vaardigheden	0	7	42	45	6
Nauwkeurigheid	1	4	48	41	6
Ziekteverzuim	3	20	43	30	4
Stressbestendigheid	6	27	47	19	2
Productiviteit	3	42	41	12	0
Vermogen tot omgaan met veranderingen	17	60	19	5	0
Bereidheid tot het volgen van opleidingen	20	56	23	2	0

4.3.4 Waarop is het beeld gebaseerd?

Het beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers is hoofdzakelijk gebaseerd op hun ervaring als leidinggevende of P&O-medewerker. Ook de ervaringen met collega's zijn bepalend in de beeldvorming. Hierin is geen verschil te zien tussen sectoren of de omvang van bedrijven.

Tabel 4.7 Waarop is het beeld van oudere werknemers gebaseerd?

	Percentage
Mijn ervaringen als P&O-medewerker	53
Mijn ervaringen als leidinggevende	53
Ervaringen met collega's	53
Mijn eigen functioneren	24
Berichtgeving in de media	13
Verhalen van anderen	12
Anders, namelijk	6
Verhalen van mijn partner	3
Informatie van (zorg)verzekeraars	3

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

4.4 Beleid voor oudere werknemers

Van de werkgevers besteedt minder dan de helft (43,3%) specifiek aandacht aan oudere werknemers. Iets meer dan de helft (56,7%) besteedt geen aandacht aan oudere werknemers. Tussen sectoren is een significant verschil in de aandacht voor ouderen in het personeelsbeleid. Vooral de agrarische sector, de horeca, de handel en de zakelijke en financiële dienstverlening hebben geen specifiek ouderen beleid. In de zorg en welzijn en de bouwnijverheid is meer dan gemiddelde aandacht voor ouderen in het personeelsbeleid. Ook de bedrijfsomvang laat een significant verschil zien. De kleinere bedrijven hebben minder aandacht voor ouderen in hun personeelsbeleid dan de grote bedrijven.

4.4.1 Werkgevers die aandacht besteden aan oudere werknemers

Werkgevers die aandacht besteden aan oudere werknemers doen dit gemiddeld reeds 8,4 jaar. Dit gemiddelde geeft echter een vertekend beeld, want het aantal jaren varieert sterk en loopt uiteen van 0,4 jaar tot 126 jaar. In dit laatste geval gaat het bijvoorbeeld om een organisatie die al zo lang bestaat en blijkbaar sinds de oprichting aandacht heeft voor oudere werknemers. Waarschijnlijk wil de betreffende werkgever tot uiting brengen dat er altijd aandacht geweest voor mensen binnen het bedrijf en dat ouderen of leeftijd daar vanzelfsprekend bijhoren. Er zijn meer bedrijven die hun jaar van oprichting als startpunt noemen van beleid voor oudere werknemers. Feitelijk houdt het gros van de werkgevers zich pas de laatste jaren bezig met het thema oudere werknemers.

Aanleiding

De aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers is vooral gelegen in de arbeidsmarkt: het teruglopende aantal jongeren, het toenemende aantal ouderen en algemene krapte op de regionale arbeidsmarkt. Het valt op dat ook de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid voor eenderde van de werkgevers meespeelt in de overweging om aandacht te besteden aan oudere werknemers. De groeiende aandacht voor het thema vanuit de branche en de groeiende publiciteit rond het onderwerp zijn eveneens ieder voor een derde van de werkgevers aanleiding om aandacht aan ouderen te besteden, vooral in de sectoren handel en overheid en onderwijs. Verder zijn er geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken.

Tabel 4.8 Aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

	Geen invloed	Weinig invloed	Neutraal	Enige invloed	Veel invloed
Teruglopend aantal jongeren op de arbeidsmarkt	12	13	29	38	8
Toenemend aantal ouderen op de arbeidsmarkt	12	15	34	31	7
Krapte op de regionale arbeidsmarkt	17	16	32	29	6
Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid	15	13	41	25	6
Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie	12	13	42	29	4
Steeds meer publiciteit rond het onderwerp	12	12	44	28	4
Wel leeftijdsdiscriminatie bij arbeid	32	19	35	10	4

Doelstellingen

De voornaamste doelen die werkgevers nastreven door aandacht te besteden aan oudere werknemers zijn het op peil houden van het kennisniveau van de organisatie, het tegengaan van ziekteverzuim en een evenwichtige leeftijdsamenstelling. Het wordt in slechts zeer weinig gevallen gedaan om in te spelen op een krappe arbeidsmarkt, mobiliteit te stimuleren of aan te sluiten bij de klant of doelgroep. Dit laatste gebeurt significant vaker in de sector Zorg en Welzijn.

Tabel 4.9 Aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

	Percentages
Kennisniveau van de organisatie op peil houden	68
Evenwichtige leeftijdsamenstelling	47
Tegengaan ziekteverzuim	43
Bevorderen van participatie van oudere werknemers	39
Anders, namelijk	39
Interne coaching door oudere werknemers	30
Versterken eigen verantwoordelijkheid werknemer	26
Stimuleren van mobiliteit	17
Inspelen op de krappe arbeidsmarkt	12
Aansluiting bij de doelgroep/klant/consument	10

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Aandachtspunten

Aandachtspunten in het huidige beleid ten aanzien van oudere werknemers zijn minder belastende functies, mogelijkheden voor vervroegd pensioen en maatwerk. In de nabije toekomst willen werkgevers zich gaan richten op het gebruik van de levensloopregeling, de vormgeving van het einde van de loopbaan, loopbaangesprekken en een training onder leidinggevend in leeftijdsdiversiteit. Net als bij de werkenden onder de potentiële beroepsbevolking, weten we niet of werkgevers doelen op de regeling die per 1 januari 2006 van kracht wordt of op een gelijknamige regeling binnen hun organisatie.

Tabel 4.10 Aandachtspunten in het beleid voor oudere werknemers nu en in de toekomst (in percentages)

	Heden	Toekomst
Minder belastende functie	56	12
Mogelijkheden voor flexibel pensioen	51	11
Maatwerk	46	10
Arbomaatregelen	34	8
Loopbaangesprekken	28	18
Mogelijkheden tot demotie	22	15
Scholingsmogelijkheden	20	10
Vormgeving van het einde van de loopbaan	17	19
Funciedifferentiatie	16	14
Mobiliteit	12	10
Stimulans van de levensloopregeling	9	28
Managementtraining onder leidinggevend in leeftijdsdiversiteit	3	16
Werving	2	4

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

4.4.2 Werkgevers die (nog) geen aandacht besteden aan oudere werknemers

De werkgevers die nu niet in het bijzonder aandacht besteden aan oudere werknemers vinden we voornamelijk in de agrarische sector, de handel en de horeca. De belangrijkste redenen voor werkgevers om geen aandacht te besteden aan oudere werknemers zijn dat de organisatie te klein is, dat er voor geen enkele doelgroep specifieke aandacht is en dat andere zaken binnen de organisatie meer aandacht vragen.

Tabel 4.11 Redenen voor werkgevers om geen specifieke aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

	Percentage
Dat is niet gebruikelijk binnen deze sector	4
De organisatie is te klein	19
We hebben daarvoor geen financiële middelen	6
Er is voor geen enkele doelgroep specifieke aandacht	19
Er werken vrijwel geen oudere werknemers	18
Er werken vrijwel allen oudere werknemers, dus die vormen geen specifieke doelgroep	3
Andere zaken binnen de organisatie vragen meer aandacht	22
Anders, namelijk...	9

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Aandacht voor ouderen in de toekomst

Van de werkgevers die nu geen aandacht besteden aan oudere werknemers is 40 procent ook niet van plan om dit in de toekomst te gaan doen. Eenderde weet het nog niet. De rest wil dit binnen nu en vijf jaar gaan doen, van wie het merendeel over 1 tot 2 jaar. De reden is vooral de afname van het aantal jongere werknemers op de arbeidsmarkt, de krapte op de regionale arbeidsmarkt en het toenemende aantal oudere werknemers.

Tabel 4.12 Redenen voor werkgevers om dit in de toekomst wel aandacht te besteden aan ouderen (in percentages)

Reden om in de toekomst aandacht te besteden aan oudere werknemers	Geen invloed	Weinig invloed	Neutraal	Enige invloed	Veel invloed
Teruglopend aantal jongeren op de arbeidsmarkt	10	12	27	42	10
Krapte op de regionale arbeidsmarkt	14	14	26	39	8
Toenemend aantal ouderen op de arbeidsmarkt	13	17	30	34	7
Wel leeftijdsdiscriminatie bij arbeid	21	19	41	15	5
Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid	14	16	42	24	4
Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie	15	15	43	23	4
Steeds meer publiciteit rond het onderwerp	15	20	44	19	3

Werkgevers die zich in de toekomst willen gaan richten op oudere werknemers, zijn van plan zich daarbij vooral bezig te houden met minder belastende functies, mogelijkheden tot demotie en functiedifferentiatie. Het minst genoemd worden werving, scholing en een managementtraining over leeftijdsdiversiteit en scholingsmogelijkheden. Dit komt grotendeels overeen met het beleid van werkgevers die momenteel wel al aandacht besteden aan oudere werknemers. Wel valt op dat voor deze groep werkgevers demotie beter bespreekbaar blijkt dan voor de overige werkgevers.

Tabel 4.13 Aandachtspunten waar werkgevers die nu nog geen aandacht besteden aan oudere werknemers zich in de toekomst op willen richten (in percentages)

Aandachtspunten ten aanzien van oudere werknemers	Percentage
Minder belastende functie	56
Mogelijkheden tot demotie	42
Functiedifferentiatie	40
Mogelijkheden voor flexibel pensioen	38
Maatwerk	34
Loopbaangesprekken	31
Stimulans van de levensloopregeling	27
Vormgeving van het einde van de loopbaan	26
Mobiliteit	25
Arbomaatregelen	19
Scholingsmogelijkheden	13
Managementtraining onder leidinggevenden in leeftijdsdiversiteit	8
Mentortaken	5
Werving	3
Anders, namelijk	2

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

4.5 Laatste loopbaanfase

4.5.1 Vervroegd pensioen

Bij ruim driekwart van de werkgevers kunnen werknemers gebruik maken van een regeling voor vervroegd pensioen. De sectoren overheid en onderwijs en zorg en welzijn steken daar met kop en schouders bovenuit, gevolgd door respectievelijk industrie, bouw en vervoer. De belangrijkste redenen van werknemers om met vervroegd pensioen te gaan zijn volgens werkgevers meer vrije tijd, puur het feit dat de mogelijkheid bestaat om met vervroegd pensioen te gaan en fysiek zwaar werk. De minst grote rol in de beslissing om vervroegd uit te treden, spelen volgens werkgevers beperkte opleidingsmogelijkheden, het gebrek aan afwisseling en de mogelijkheid om meer vrijwilligerswerk te kunnen doen.

Tabel 4.14 Redenen die volgens werkgevers ten grondslag liggen aan de keuze voor vervroegd pensioen (in percentages)

Reden vervroegd pensioen	Percentage
Meer vrije tijd	65
Mogelijkheid flexibel pensioen	43
Fysiek zwaar werk	39
Gezondheid	26
Partner ook met pensioen	23
Mentaal zwaar werk	20
Gestimuleerd door werkgever	11
Reorganisatie	8
Zorgtaken	5
Weinig aandacht voor oudere werknemers	2
Vrijwilligerswerk	1
Gebrek aan afwisseling	1
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	1
Anders, namelijk...	10

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

De redenen om gebruik te maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen komen tijdens een (exit)gesprek aan de orde bij 70 procent van de werkgevers waar men vervroegd met pensioen kan. Bij de overige 30 procent, merendeels kleinere organisaties, is dit niet het geval.

4.5.2 Randvoorwaarden langer doorwerken

We hebben werkgevers gevraagd naar randvoorwaarden waaronder naar hun idee werknemers langer door willen werken en naar randvoorwaarden waaronder ze zelf werknemers langer in dienst zouden willen houden.

Randvoorwaarden voor werknemers volgens werkgevers

Voor werknemers zouden volgens werkgevers de voornaamste randvoorwaarden om langer door te werken zijn minder uren werken, een hogere pensioenuitkering en bijkomende compensatiedagen.

Tabel 4.15 Voorwaarden waaronder werknemers volgens werkgevers langer zouden willen doorwerken (in percentages)

Randvoorwaarden	Geen bijdrage	Kleine bijdrage	Neutraal	Grote bijdrage	Zeer grote bijdrage
Hogere pensioenuitkering	7	12	27	46	9
Minder uren	4	16	18	55	8
Bijkomende compensatiedagen	6	16	30	41	6
Hoger loon	10	16	46	22	6
Minder zware functie tegen lager salaris	25	27	37	11	1
Minder lichamelijke inspanning	9	14	33	40	5
Mentortaken	10	17	39	31	2
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	13	16	53	17	2
Opleidingsmogelijkheden	22	22	49	7	1
Meer verantwoordelijkheden	22	21	49	7	1

Randvoorwaarden voor werkgevers

Voor werkgevers zouden achtereenvolgens het verlagen van de werkgeverspremies en een loonkostensubsidie randvoorwaarden zijn om oudere werknemers langer in dienst te houden. Hoewel de overwegingen sterk financieel van aard zijn, geeft bijna een kwart aan dat ondersteuning door de werkgevers- of brancheorganisatie een randvoorwaarde zou zijn. Blijkbaar bestaat hieraan wel behoefte onder werkgevers. Aan ondersteuning vanuit de ondernemingsraad hebben werkgevers daarentegen de minste behoefte.

4.6 Regelgeving en informatie

In de bekendheid van regelingen onder werkgevers gaat de Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid aan kop, gevolgd door de levensloopregeling. Op een gedeelde derde plaats staan de verhoging van de sollicitatieplichtige leeftijd van WW'ers en WWB'ers en de beperking van de mogelijkheden tot vervroegd pensioen. Kijken we naar de invloed die men aan de regelingen toekent, dan blijken werkgevers van de beperking van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen het grootste effect te verwachten. Daarna levert het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd een bijdrage aan de arbeidsparticipatie van ouderen, gevolgd door de verlaging van werkgeverspremies van 50-plussers.

Van enkele regelingen hebben we gevraagd naar huidig gebruik. Daaruit blijkt dat achtereenvolgens het meeste gebruik gemaakt wordt van de levensloopregeling, het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen en de verlaging van werkgeverspremies voor 50-plussers. Ook hier geldt weer dat we niet met zekerheid kunnen zeggen op welke levensloopregeling de werkgevers doelen. Bij het huidige gebruik kan het in ieder geval niet gaan om de levensloopregeling die het kabinet introduceert, tenzij werkgevers hierop al anticiperen in hun beleid. We merken ook hier op dat het een gunstige ontwikkeling is dat er in termen van levensloop wordt gedacht als het gaat om personeelsbeleid, ongeacht de regeling die het hier specifiek betreft.

Tabel 4.16 Bekendheid, verwachte invloed en huidig gebruik regelingen

Regeling	Bekendheid (percentages)	Verwachte invloed (score 1-5)	Huidig gebruik (percentages)
Verhoging sollicitatieplichtige leeftijd WW'ers en WWB'ers	60	2,4	-
Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid	74	2,5	-
Levensloopregeling	65	3,0	29
Verhogen van de pensioensgerechtigde leeftijd	62	3,6	19
Beperken mogelijkheden voor vervroegd pensioen	61	3,6	29
Arbeidskorting 57-plussers	31	3,1	-
Loonkostensubsidie	23	3,3	17
Verlaging werkgeverspremies voor 50-plussers	26	3,3	26
Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid	19	3,0	8
Geen	9	-	-
Anders, namelijk	0	-	-

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

Overigens zagen we eerder dat de Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid slechts in beperkte mate direct aanleiding geeft tot het besteden van aandacht aan oudere werknemers. Hieruit trekken we de voorzichtige conclusie dat bekendheid van een regeling niet per definitie hoeft te leiden tot (een toename van) het gebruik ervan. Een van deskundigen wees ons er verder op dat de bekendheid van de regelingen redelijk genoemd mag worden, zeker wanneer men deze vergelijkt met de mate waarin werkgevers van andere regelgeving op de hoogte zijn.

4.7 Oudere werknemers ervaren als maatschappelijk probleem?

De noodzaak van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt door werkgevers vooral gezien voor de economie als geheel. Slechts ongeveer een kwart meent in meer of mindere mate dat de arbeidsparticipatie van ouderen noodzakelijk is voor de sector als geheel, de eigen organisatie of de oudere werknemers zelf.

De verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van ouderen wordt vooral gelegd bij de oudere werknemers zelf en bij de overheid. Slechts een kwart van de werkgevers ziet daarin ook voor zichzelf een rol weggelegd. Daarvan besteedt iets meer dan de helft weliswaar daadwerkelijk aandacht aan oudere werknemers, maar er blijft ook een groot deel over dat dit (nog) niet doet. Het komt ook voor dat werkgevers zichzelf geen verantwoordelijkheid toekennen voor oudere werknemers, maar er niettemin aandacht aan besteden in hun organisatie.

Kijken we naar het aandeel 45-plussers binnen de organisatie, dan zien we geen significante verschillen voor de verantwoordelijkheid die werkgevers menen te hebben ten aanzien van oudere werknemers.

Tabel 4.17 Stellingen over de noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Stelling	Geheel oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Geheel eens
Het is noodzakelijk voor de economie dat oudere werknemers langer doorwerken	4	15	26	47	8
Het is noodzakelijk voor mijn sector dat oudere werknemers langer doorwerken	6	24	35	29	5
Het is noodzakelijk voor mijn organisatie dat oudere werknemers langer doorwerken	8	31	34	24	2
Het is wenselijk voor oudere werknemers zelf dat zij langer doorwerken	8	32	38	20	2
Vooraf werkgevers zijn verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen	9	26	38	24	2
Vooraf oudere werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun arbeidsparticipatie	5	17	39	36	3
Vooraf de overheid is verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen	5	15	41	33	6

Informatiekanalen

Voor werkgevers blijken vooral vakbladen een belangrijke informatiebron over oudere werknemers. Andere belangrijke bronnen zijn achtereenvolgens kranten en tijdschriften, de brancheorganisatie en P&O-netwerken. Ongeveer eenzesde van de werkgevers gebruikt de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als informatiebron.

Tabel 4.18 Stellingen over de noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Informatiebronnen	Percentage
Vakbladen	70
Kranten en/of tijdschriften	62
Brancheorganisatie	47
P&O-netwerken	41
Berichten op TV of radio	38
Werkgeversorganisatie	35
Internet	32
Collega's	32
www.minszw.nl	16
Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners	15
Vrienden en kennissen	10
Familie	6
Anders, namelijk	4
GrijsWerkt/Senior Power	1

Respondenten konden meer dan één antwoord kiezen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100%.

4.8 Conclusies

4.8.1 Noodzakelijkheid

In algemene zin wordt onder werkgevers de noodzaak van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers niet heel sterk gevoeld. De grootste noodzaak bestaat volgens werkgevers nog voor de economie, voor de eigen sector wordt de noodzaak niet sterk beleefd. Dit geldt in nog mindere mate voor de eigen organisatie. De verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers zoeken werknemers in de laatste plaats bij zichzelf en voornamelijk bij werknemers zelf. Echter ook de overheid heeft hierin volgens werkgevers een verantwoordelijkheid.

Gekeken naar de aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers, is een zekere ervaren noodzaak vast te stellen. Deze blijkt uit het feit dat werkgevers vooral door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aandacht besteden aan oudere werknemers. De vergrijzing in de doelgroep of klantenkring van de organisatie wordt daarentegen door werkgevers zeer weinig als aanleiding genoemd om aandacht te besteden aan oudere werknemers. Wanneer werkgevers zich niet bezig houden met oudere werknemers, vinden we ook een oorzaak voor het gebrek aan ervaren noodzaak onder werkgevers. Het blijkt dat voor bijna een kwart van de werkgevers andere zaken meer aandacht vragen. Verder merken werkgevers op dat hun organisatie te klein is, dat er voor geen enkele groep specifiek aandacht bestaat, of dat de werkgever (bijna) geen ouderen in dienst heeft.

4.8.2 Wenselijkheid

Oudere werknemers worden door werkgevers gezien als betrouwbaarder en sociaal vaardiger dan jonge werknemers. Ze zijn daarnaast volgens werkgevers beter in het overdragen van kennis. Ze brengen volgens werkgevers wel hogere arbeidskosten en ziekteverzuim met zich mee. Daarnaast zouden ouderen volgens de werkgevers minder goed in staat zijn tot het opnemen van kennis en informatie en om te gaan met veranderingen.

De beperkte wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers zoals werkgevers deze ervaren, blijkt behalve uit de beeldvorming verder uit het aannamebeleid. Eenderde van de werkgevers heeft een uitgesproken voorkeur voor jongere werknemers. De redenen daarvoor zien we terug in de hierboven omschreven beeldvorming. Het aandeel ouderen dat bij gedwongen ontslag de werkgever verlaat kan naar ons inzicht ook indicatief zijn voor de mate waarin werkgevers de arbeidsparticipatie van ouderen wenselijk achten. Bij gedwongen ontslag was onder de werkgevers 17 procent van de ontslagenen 45 jaar of ouder. Bij 39 procent is daarbij gebruik gemaakt van vervroegd pensioen, bij 43 procent van outplacement. Het aandeel 45-plussers bij gedwongen ontslag is niet opvallend hoog. Hierbij kan echter de kanttekening geplaatst worden dat er in veel bedrijven wordt gewerkt op basis van het last in, first out principe, waarbij in verhouding meer jongeren de organisatie verlaten bij gedwongen ontslag.

In hoeverre werkgevers de arbeidsparticipatie van ouderen ervaren als wenselijk, is verder op te maken uit de overwegingen om binnen de organisatie specifiek aandacht te schenken aan deze doelgroep. Zo beogen veel werkgevers daarmee om het kennisniveau van de organisatie op peil te houden en wordt er door bijna de helft van de werkgevers gestreefd naar een evenwichtige leeftijdssamenstelling. Blijkbaar wordt in oudere werknemers door werkgevers ook een zekere toegevoegde waarde gezien wanneer het gaat om de kennis en ervaring, maar ook om de balans in de personeelssamenstelling.

4.8.3 Bereidheid

Aandachtspunten in het personeelsbeleid

Volgens werkgevers vinden werknemers het vooral belangrijk dat zij zich serieus genomen voelen en dat de onderlinge sfeer tussen collega's goed is. De inschatting van de werkgevers is dat de meeste van hun werknemers zeer tevreden zijn over deze punten. Verder speelt het loon in verhouding tot de geleverde prestaties een belangrijke rol, maar op dit punt schatten de werkgevers de tevredenheid van hun werknemers een stuk lager in. Het personeelsbeleid richt zich bij de werkgevers vooral op functionerings- en voortgangsgesprekken, arbeidsomstandigheden en scholing.

Aandacht voor oudere werknemers

Tweederde van de werkgevers is het niet eens met de door ons gehanteerde leeftijdsgrens van 45 bij de afbakening van oudere werknemers. Gevraagd welke leeftijd zij dan zouden hanteren, komt er een gemiddelde leeftijd van 51,5 naar voren. Van de werkgevers besteedt iets minder dan de helft aandacht aan oudere werknemers. Redenen om dit te doen zijn vooral gelegen in arbeidsmarktontwikkelingen, maar ook de groeiende aandacht voor het thema draagt hieraan bij. Voornaamste aandachtspunten in het beleid zijn mogelijkheden voor flexibel pensioen, maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden, een minder belastende functie en (vooral in de toekomst) stimulans van de levensloopregeling. Van de werkgevers die nu nog geen aandacht besteden aan oudere werknemers wil een kwart dit in de toekomst wel gaan doen. Aanleiding daarvoor en de specifieke beleidsmaatregelen die men in gedachten heeft, zijn vergelijkbaar met die van werkgevers die nu al aandacht aan ouderen besteden. Voor deze groep blijkt demotie beter bespreekbaar dan voor de overige werkgevers.

Vervroegd pensioen

Bij driekwart van de werkgevers hebben werknemers de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan, vooral in de sectoren overheid en onderwijs en zorg en welzijn. Volgens de werkgevers bij wie gebruik gemaakt kan worden van vervroegd pensioen zijn belangrijke redenen voor werknemers om dit te doen de vrije tijd, fysiek zwaar werk, de gezondheid en een partner die al met pensioen is. Bijna driekwart van de werkgevers besteedt hieraan aandacht tijdens een exitgesprek.

Voorwaarden

Werkgevers gaan ervan uit dat werknemers langer door blijven werken als daar een verlichting van de lichamelijke inspanning, meer vrije tijd of een hogere pensioensuitkering tegenover staat. Een andere voorwaarde die het volgens werkgevers

voor oudere werknemers aantrekkelijker maakt om langer door te werken, is het toekennen van mentortaken aan ouderen.

Werkgevers zelf zouden ouderen langer in dienst nemen als zij daar financieel voordeel bij zouden hebben, zoals een premie, loonkostensubsidie en het verlagen van de werkgeverspremie voor de oudere werknemer. Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan dat ondersteuning door de werkgevers- of brancheorganisatie een randvoorwaarde zou zijn. Nog eens bijna een kwart van de werkgevers noemt meer beleidsmatige ruimte binnen de organisatie als randvoorwaarde. Hoewel de financiële voorwaarden duidelijk zwaarder wegen, zijn er dus ook andere ingangen om de bereidheid van werkgevers te vergroten om ouderen in dienst te houden dan wel nemen.

4.8.4 Overheid

Wet- en regelgeving

Zoals gezegd, leggen werkgevers de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van ouderen in de tweede plaats neer bij de overheid. De randvoorwaarden waaronder werkgevers bereid zijn een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen zijn vooral van financiële aard. Werkgevers zijn in redelijke mate op de hoogte van de wet- en regelgeving voor oudere werknemers, hoewel dit beter zou kunnen.

Werkgevers schatten in dat vooral het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd en het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen bijdragen aan een grotere arbeidsparticipatie van ouderen. Daarna hebben de verlaging van de werkgeverspremie voor 50-plussers en een loonkostensubsidie een verwacht positief effect. De werkgevers die bekend zijn met de verlaging van de werkgeverspremie maken er ook allemaal gebruik van. De levensloopregeling blijkt goed bekend en er wordt vrij goed gebruik van gemaakt. Werkgevers schatten de invloed van de regeling gunstig in. Net als bij de werkenden onder de potentiële beroepsbevolking, weten we niet of werkgevers doelen op de regeling die per 1 januari 2006 van kracht wordt of op een gelijknamige regeling binnen hun organisatie. In ieder geval is het een positieve ontwikkeling dat de levensloop door werkgevers als zinvol uitgangspunt voor personeelsbeleid wordt beschouwd.

Facilitering

Een reden om aandacht te gaan besteden aan oudere werknemers zijn de algemeen groeiende aandacht voor het thema en de publiciteit erover. Dit kan worden aangesterkt door middel van communicatie, maar wellicht ook door met werkgevers in een meer interactief proces te zoeken naar oplossingen. De stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid heeft een meer interactief karakter en komt aan deze behoefte tegemoet. Deze regeling vormt ook voor bijna eenderde van de werkgevers een aanleiding om aandacht te gaan besteden aan oudere werknemers. Dit ondersteunt de toegevoegde waarde van deze regeling en bevestigt het belang om werkgevers zelf uit te dagen.

Bijna een kwart van de werkgevers geeft dat aan dat ondersteuning door de werkgevers- of brancheorganisatie een randvoorwaarde zou zijn waaronder men bij zou willen dragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen. Hier bevindt zich een zeer concrete ingang om werkgevers te ondersteunen via de sociale partners. Een andere randvoorwaarde is meer beleidsmatige ruimte binnen de organisatie. Wellicht kan de overheid eraan bijdragen dat

het voor werkgevers meer voor de hand liggend wordt dat er op de een of andere wijze prioriteit wordt gegeven aan oudere werknemers of de factor leeftijd. Hoewel zowel overheid als sociale partners zich hiervoor al een aantal jaren inspinnen, ervaart men blijkbaar binnen het takenpakket nog te weinig ruimte en krijgen andere zaken voorrang.

Informatie

De beeldvorming onder werkgevers over oudere werknemers is overwegend negatief en eenderde van de werkgevers laat zich mede hierdoor leiden in de voorkeur voor werknemers in bepaalde (jongere) leeftijdscategorieën. Meer dan de helft van de werkgevers baseert zich hierbij op de ervaringen die men heeft met oudere werknemers. Dit is wel iets om rekening mee te houden in het gevoerde (communicatie)beleid. Het levert dus naar alle waarschijnlijkheid gunstiger arbeidsperspectieven voor ouderen wanneer goede voorbeelden bij werkgevers onder de aandacht worden gebracht en hen wordt aangetoond dat sommige beelden misschien onterecht zijn of door het zelf leveren van inspanningen met rede kunnen worden bijgesteld.

Zoals gezegd, is de bekendheid van de verschillende regelingen redelijk, hoewel deze zou kunnen worden verbeterd. Informatiekanalen waar werkgevers gebruik van maken wanneer zij zich informeren over oudere werknemers, zijn vakbladen. Daarna informeert men zich via kranten en tijdschriften, de brancheorganisatie en P&O-netwerken. Ongeveer eenzesde van de werkgevers gebruikt de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als informatiebron.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 Inleiding

De vergrijzing van de Nederlandse bevolking leidt naar verwachting onder meer tot een toenemend gebruik van voorzieningen en veranderingen in het aanbod van personeel en het gebruik van pensioenregelingen. Het kabinet acht verhoging van arbeidsparticipatie nodig om enerzijds de betaalbaarheid van voorzieningen te kunnen garanderen en anderzijds voldoende gekwalificeerd personeel te houden. Met diverse veranderingen in regelgeving en een gericht communicatiebeleid beoogt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarom onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers een omslag te realiseren in het denken en handelen rondom de arbeidsparticipatie van ouderen. ECORYS heeft opdracht gekregen in dit kader een onderzoek te doen, bestaande uit drie metingen. Voor deze eerste meting (nulmeting) staan zowel voor leden van de potentiële beroepsbevolking als voor werkgevers de volgende vragen centraal:

- In welke mate wordt de arbeidsparticipatie van ouderen beschouwd als **noodzaak**?
- Wordt de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen **wenselijk** geacht?
- Wat is de **bereidheid** zelf een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen?
Aandachtspunt hierbij zijn de opvattingen over pensioenleeftijden.
- Welke rol kan de **overheid** spelen in de arbeidsparticipatie van ouderen?

In dit laatste concluderende hoofdstuk worden per vraag de belangrijkste bevindingen besproken en de uitkomsten voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers met elkaar vergeleken. Beide groepen worden waar nodig afzonderlijk besproken. Tot slot is er aandacht voor de implicaties van de nulmeting voor de volgende metingen.

5.2 Noodzakelijkheid

Bevindingen

We kunnen op grond van dit onderzoek vaststellen dat zowel de potentiële beroepsbevolking als werkgevers geen maatschappelijke noodzaak zien in de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Deze constatering komt overeen met de verwachting die in hoofdstuk twee uiteengezet is. Zoals ook Van Dalen en Henkens hebben vastgesteld (2003: 7), is er sprake van een kloof tussen het gevoel van urgentie dat beleidsmakers aan de ene kant ervaren en werknemers en werkgevers aan de andere kant. Werkgevers lijken een iets grotere noodzaak te ervaren dan werknemers, met name op micro niveau, maar ook zij hebben duidelijk niet de indruk dat het gaat om een zaak met hoge urgentie. In onderstaande tabel geven we aan in hoeverre respondenten de

arbeidsparticipatie van ouderen als noodzaak ervaren en wie hiervoor naar hun idee de grootste verantwoordelijkheid draagt.

Figuur 5.1 *Mening over noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van ouderen in + en -*

	Potentiële beroepsbevolking	Werkgevers
Het is noodzakelijk voor de economie dat oudere werknemers langer doorwerken	-/-	-
Het is noodzakelijk voor mijn sector dat oudere werknemers langer doorwerken	-/-	+/-
Het is noodzakelijk voor mijn organisatie dat oudere werknemers langer doorwerken	-	+
Vooraf werkgevers zijn verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen	+	+/-
Vooraf oudere werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun arbeidsparticipatie	+/-	+/+
Vooraf de overheid is verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen	+/+	+

Interessant is dat beide groepen de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van ouderen niet in eerste instantie bij zichzelf leggen. De potentiële beroepsbevolking vindt dat vooral de overheid verantwoordelijk is, terwijl werkgevers in de eerste plaats werknemers zelf verantwoordelijk houden voor de arbeidsparticipatie van ouderen.

Potentiële beroepsbevolking

Ten aanzien van de noodzakelijkheid die men op individueel niveau ervaart, kan gesteld worden dat financiële overwegingen een belangrijke rol spelen bij de beslissing om langer door te werken. In hoeverre er in die gevallen sprake is van ervaren noodzakelijkheid, is op grond van onze resultaten echter moeilijk te aan te geven. Wel kan op basis van het onderzoek gesteld worden dat de gemiddelde leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken aanzienlijk stijgt naarmate men in hogere mate van mening is dat de arbeidsparticipatie van ouderen noodzakelijk is.

Werkgevers

De werkgevers ervaren op organisatieniveau wel een zekere noodzaak, aangezien zij met een beleid gericht op ouderen ook wel inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. Dit is de voornaamste reden van werkgevers om zich in hun beleid specifiek op ouderen te richten. Bekijken we de groep werkgevers die zichzelf verantwoordelijk houdt voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, dan gaat het hier overigens niet direct om een groep die dan ook gericht beleid voert voor oudere werknemers.

Kijken we naar werkgevers die geen aparte aandacht aan ouderen besteden, dan zien we dat andere zaken meer aandacht vragen, dat de organisatie door de werkgever hiervoor te klein wordt bevonden, dat er voor geen enkele groep specifiek aandacht bestaat of dat de werkgever vrijwel geen ouderen in dienst heeft. Deze factoren hebben waarschijnlijk een remmende werking op de ervaren noodzakelijkheid van de arbeidsparticipatie van ouderen. Overigens neemt dit niet weg dat het kan gaan om organisaties die in informele zin veel aandacht hebben voor hun personeel en daarmee ook voor de oudere collega's.

Reacties van de deskundigen op de bevindingen

De notie van noodzakelijkheid van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt in dit onderzoek zonder meer als uitgangspunt genomen. Verschillende deskundigen benadrukken echter dat het hier gaat om een *veronderstelde* noodzakelijkheid.

Onder sommige deskundigen bestaat het beeld dat er al een kanteling zichtbaar is in het veld die niet meetbaar is in termen van noodzakelijkheid. Zowel leden van de potentiële beroepsbevolking als werkgevers krijgen in de dagelijkse praktijk steeds meer van doen met vergrijzing en zullen daar als vanzelfsprekend mee aan de slag gaan. Dat sluit overigens niet uit dat zij daarbij behoefte kunnen hebben aan ondersteuning. Ook hoeft het niet te betekenen dat zij daarbij niet tegen knelpunten aanlopen. Wel houdt het in dat respondenten zich mogelijk niet kunnen vinden in de wijze waarop de stellingen worden voorgelegd of zelf niet direct zouden spreken van “noodzaak”.

Los van de kanttekeningen bij de wijze waarop de noodzakelijkheid is gekozen als uitgangspunt en vervolgens is voorgelegd aan respondenten, herkenden de deskundigen sterk het beeld dat naar voren komt. Voor alle respondenten geldt dat zij de noodzaak van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers niet al te hoog schatten. Dat werkgevers een iets hogere inschatting maken dan de leden van de potentiële beroepsbevolking, komt doordat werkgevers in hun dagelijkse praktijk op een meer directe wijze met de vergrijzing te maken hebben.

Aanbevelingen

Aan de basis van de onderzoeksopdracht staat onder andere het idee dat het gunstig is voor de arbeidsparticipatie van ouderen als men hieraan een hogere mate van noodzaak toekent. Op grond van onze resultaten kunnen we dit deels onderschrijven. Immers, werknemers die deze noodzakelijkheid hoger inschatten, zijn bereid gemiddeld iets langer door te werken. De mate waarin respondenten de arbeidsparticipatie als noodzakelijk ervaren, blijkt echter alles bij elkaar genomen tegen te vallen. Deskundigen hebben hiervoor verschillende aannemelijke verklaringen. Niettemin blijft het een punt van zorg dat respondenten de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen relatief weinig op hun eigen situatie betrekken. Om de vanzelfsprekendheid van langer doorwerken te bevorderen, zullen zowel de potentiële beroepsbevolking als werkgevers zich meer bewust moeten worden van de gevolgen die de vergrijzing (op de arbeidsmarkt) voor hen heeft. Hierin is een rol weggelegd voor de overheid en sociale partners.

5.3 Wenselijkheid

Bevindingen

Een factor die de wenselijkheid van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers sterk beïnvloedt, is de beeldvorming die over deze groep bestaat. Het beeld dat bestaat blijkt ambivalent, voor zover men stelling inneemt. Oudere werknemers zouden hogere arbeidskosten met zich meebrengen, minder bereid zijn tot het volgen van opleidingen, minder goed om kunnen gaan met veranderingen en minder productief zijn. Daar staat tegenover dat zij loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in kennisoverdracht zouden zijn. Een deel van de ouderen geeft aan last te hebben van de

negatieve stereotypering van ouderen. Onder de potentiële beroepsbevolking zijn de ouderen positiever gestemd over ouderen en hebben vooral de werkenden een meer uitgesproken mening. Werknemers en werkgevers blijken op hoofdlijnen wel hetzelfde beeld te hebben van ouderen.

Potentiële beroepsbevolking

De wenselijkheid om langer door te werken is voor de potentiële beroepsbevolking af te leiden uit de aspecten van werk die men waardeert. Aantrekkelijke aspecten van werk blijken – behalve de inkomsten – de sociale contacten, het gevoel serieus genomen te worden, nuttig bezig zijn en het dagelijkse ritme. Hieruit kan de verwachting afgeleid worden dat wanneer het werk gekenmerkt wordt door deze aspecten, de wenselijkheid om langer door te werken groter zal zijn.

Wordt echter *direct* gevraagd naar de wenselijkheid om langer door te werken, dan geeft een duidelijke minderheid aan dat het voor oudere werknemers zelf wenselijk is dat zij langer doorwerken. Dit betekent dus dat hoewel arbeidsparticipatie van ouderen positief gewaardeerd wordt op verschillende gronden, de wenselijkheid van arbeidsparticipatie *ten opzichte van* andere vormen van tijdsbesteding minder groot wordt ervaren. De positieve aspecten van arbeidsparticipatie ten spijt, alternatieve vormen van tijdsbesteding lijken in algemeenheid als meer wenselijk te worden beschouwd.

Werkgevers

Werkgevers zijn niet eenduidig positief dan wel negatief over de wenselijkheid van arbeidsparticipatie van oudere werknemers voor hun organisatie, zoals afgeleid kan worden uit de specifieke kenmerken en kwaliteiten die oudere werknemers toegedicht worden en het gevoerde aanname- en ontslagbeleid.

Aan de ene kant beogen werkgevers door het in dienst nemen of houden van ouderen het kennisniveau van de organisatie op peil te houden. Dat betekent dat ouderen gewaardeerd worden om hun vakkennis en ervaring. Ook worden ouderen gezien als betrouwbaarder en sociaal vaardiger dan jonge werknemers. Aan de andere kant brengen de oudere werknemers volgens werkgevers wel hogere arbeidskosten en ziekteverzuim met zich mee. Daarnaast zouden ouderen volgens de werkgevers minder goed in staat zijn tot het opnemen van kennis en informatie en om te gaan met veranderingen. Eenderde van de werkgevers heeft een uitgesproken voorkeur voor jongere werknemers. Bijna de helft van de werkgevers geeft daarentegen aan te streven naar een evenwichtige leeftijdsopbouw. Het aandeel ouderen dat bij gedwongen ontslag de organisatie dient te verlaten, is relatief laag.

Reacties van de deskundigen op de bevindingen

Het ambivalente beeld dat onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers bestaat van ouderen komt de deskundigen bekend voor.

Gekeken naar de sectoren waarin een leeftijdsvoorkeur voor jongeren vooral zichtbaar is, ligt deze misschien meer voor de hand dan ogenschijnlijk het geval is. Het gaat vooral om de horeca en de handel, sectoren waarin kleine dienstbetrekkingen en onregelmatige uren gangbaar zijn. Voor scholieren en studenten kunnen dit aantrekkelijke baantjes zijn, terwijl ze niet aansluiten bij de behoefte van werknemers met een hogere leeftijd.

Het percentage 45-plussers dat vertrekt bij gedwongen ontslagrondes is relatief laag. Hoewel het mooi zou zijn als we hieruit kunnen concluderen dat ouderen toch vaker dan verwacht in de luwte staan bij gedwongen ontslagen, moet gewezen worden op het vaak geldende last in first out principe dat door bedrijven wordt gehanteerd. Vaak vallen de werknemers die het kortste bij een organisatie werkzaam zijn onder een lagere leeftijdscategorie dan de collega's die er al wat langer zitten. Wanneer dit principe losgelaten wordt, moet opnieuw bepaald worden wat de gemiddelde leeftijd van gedwongen ontslagenen is.

Verschillende deskundigen hebben verder opgemerkt dat de aandacht voor leeftijd in het personeelsbeleid zich niet uitsluitend zou moeten richten op ouderen, maar op het gehele personeel en daarmee op alle leeftijden. Men spreekt ook wel van een leeftijdsbewust of zelfs levensfase bewust personeelsbeleid.

Aanbevelingen

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de beeldvorming ten aanzien van de specifieke kwaliteiten en kenmerken van oudere en jongere werknemers duidelijke verschillen laat zien tussen ouderen en jongeren. Deze beeldvorming lijkt de arbeidsmarktkansen van oudere werknemers te beïnvloeden. Aandacht voor deze beeldvorming van overheidswege is daarom geenszins overbodig. Blikverbreding bij werkgevers waarbij ingezet wordt op leeftijds- of levensfasebewust personeelsbeleid biedt wellicht mogelijkheden, evenals het voeren van 'best communicatiebeleid'.

Het huidige ingezette beleid in de vorm van de levensloopregeling die per 1 januari 2006 ingaat, is gericht op het bieden van passende mogelijkheden tot het combineren van arbeidsparticipatie met andere vormen van tijdsbesteding over de levensloop. Uitgangspunt daarbij is dat werknemers verschillende wensen hebben ten aanzien van tijdsbesteding gedurende de levensloop. Leeftijd en levensloop lopen in grote mate gelijk op. Dit betekent dat deze regeling uitgaat van verschillende wensen ten aanzien van de verdeling van arbeid en andere vormen van tijdsbesteding bij mensen gedurende hun leven(sloop), en dus bij mensen van verschillende leeftijden.

Voor de overheid ligt nu de uitdaging om het optimum te vinden in het bieden van maatwerk aan mensen van verschillende leeftijden en daarmee samenhangend verschillende wensen over tijdsbesteding aan de ene kant en het weghalen dan wel verminderen van bepaalde stereotyperingen over oudere werknemers aan de andere kant.

5.4 Bereidheid

Bevindingen

Het overheidsbeleid richt zich momenteel op een vergroting van de bereidheid onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers zelf een concrete bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen. Uitgangspunt bij dit beleid is dat deze bereidheid momenteel niet optimaal is en zal moeten worden verbeterd om meer ouderen aan de slag te krijgen.

Om werknemers te motiveren langer door te werken is het van belang te weten hoe hun algemene attitude is in de waardering van werk. Financiële aspecten blijken hierin een belangrijke rol te spelen, maar ook de sociale kant van het werk spreekt sterk aan. Dit zijn ook aspecten die gepensioneerden missen en waarom zij in sommige gevallen zelfs weer vrijwillig of in dienstverband aan het werk willen. Zelfontplooiing en ontwikkeling blijken in mindere mate mee te spelen in de waardering van het werk. Kijken we naar de mate van aandacht die volgens werknemers bestaat voor verschillende onderdelen van het personeelsbeleid van werkgevers, dan scoren functionerings- en voortgangsgesprekken, arbeidsomstandigheden en scholing het hoogste. Dit zijn ook precies de drie aspecten waaraan werkgevers zeggen het meeste aandacht te besteden. De mate waarin scholing bijdraagt aan de waardering van werk door werknemers blijkt op grond van onze resultaten echter beperkt.

Bij de afweging al dan niet gebruik te maken van vervroegd pensioen, spelen voor de potentiële beroepsbevolking de gezondheid, het verkrijgen van meer vrije tijd en de mogelijkheid tot vervroegd pensioen an sich de belangrijkste rol. Werkgevers zetten gevraagd naar overwegingen om met vervroegd pensioen te gaan het verkrijgen van meer vrije tijd bovenaan, gevolgd door de mogelijkheid van vervroegd pensioen en fysiek zwaar werk. Bijna driekwart van de werkgevers bespreekt deze redenen tijdens exitgesprekken. Het valt dan ook op dat de afwegingen die de potentiële beroepsbevolking noemt en de redenen die werkgevers naar voren brengen om wel of niet met vervroegd pensioen te gaan vrijwel geheel overeen komen.

Bij de gepensioneerde respondenten bleek er bij hun pensionering vaak sprake te zijn geweest van een reorganisatie of een stimulans van de werkgever om met vervroegd pensioen te gaan. Overigens kan het daarbij in de praktijk voorkomen dat werkgevers de gezondheid van oudere werknemers als argument gebruiken om deze doelgroep bij een reorganisatie te laten afvloeien.

Ook van de voorwaarden waaronder werknemers langer zouden willen doorwerken, hebben de werknemers en de werkgevers een vergelijkbaar beeld. Werknemers noemen zelf minder uren, een hoger loon en een hoger pensioen. Werkgevers schatten in dat minder uren, hoger pensioen en bijkomende compensatiedagen een positieve bijdrage kunnen leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen. Van de werkgevers die nu nog geen aandacht besteden aan oudere werknemers, maar dit wel willen gaan doen overweegt bijna de helft mogelijkheden tot demotie. Toch wordt hiervan door alle werkgevers samen gemiddeld weinig effect verwacht, hetgeen ook geldt voor opleidingsmogelijkheden en een toename van verantwoordelijkheden. Over mentortaken bestaat onenigheid. Hoewel werkgevers nog wel het idee hebben dat deze een uitkomst kunnen bieden voor oudere werknemers, zien werknemers hier geen aanleiding in om langer door te werken.

Potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking wil doorwerken tot de leeftijd van 61,5. Deze leeftijd ligt hoger dan uit andere onderzoeken naar voren is gekomen. De leeftijd tot wanneer men bereid is te werken stijgt met de leeftijd waarop men voor het eerst de arbeidsmarkt betrad, het opleidingsniveau en de leeftijdscategorie.

Werkgevers

Tweederde van de werkgevers is het niet eens met de door ons gehanteerde leeftijdsgrens van 45 bij de afbakening van oudere werknemers. Gevraagd welke leeftijd zij dan zouden hanteren, komt er een gemiddelde leeftijd van 51,5 naar voren. Opmerkelijk lager ligt deze in de horeca (49,6) en hoger is deze in de financiële/zakelijke dienstverlening (52,2).

Bijna de helft van de werkgevers heeft specifieke aandacht voor oudere werknemers. De voornaamste aandachtspunten zijn mogelijkheden voor flexibel pensioen, maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden, een minder belastende functie en stimulans van de levensloopregeling. Van de werkgevers die nu nog geen aandacht besteden aan oudere werknemers wil een kwart dit in de toekomst wel gaan doen. Werkgevers menen dat financiële randvoorwaarden een gunstig effect zouden hebben op de aandacht die zij aan oudere werknemers besteden. Daarbij worden onder meer de verlaging van de werkgeverspremie voor ouderen en de loonkostensubsidie genoemd.

Reacties van de deskundigen op de bevindingen

Hoewel ook de sociale aspecten van werk van belang zijn voor werknemers, spelen vooral financiële overwegingen een rol bij de keuze om langer door te werken. Ook voor werkgevers zijn het de financiële randvoorwaarden die een positieve invloed hebben op de bereidheid ouderen tot op hogere leeftijd in dienst te nemen en/of houden.

Dat de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken stijgt met de leeftijd, is ook wel toe te schrijven aan het zogenaamde 'healthy worker effect', waarbij de arbeidsoverlevingskans toeneemt naarmate men ouder wordt. Wie wil stoppen treedt vervroegd uit, de werknemers die overblijven, houden het nog wel even vol.

Aanbevelingen

De leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken is hoger dan uit eerder onderzoek is gebleken. Ook de leeftijd vanaf wanneer werkgevers werknemers als ouderen bestempelen ligt hoger dan de grens die vaak in onderzoek naar en literatuur over oudere werknemers wordt gehanteerd. Daarnaast besteedt bijna de helft van de werkgevers specifieke aandacht aan ouderen. Werkgevers blijken verder een aardig gevoel te hebben voor de aspecten van werk die voor werknemers van belang zijn bij de keuze om al dan niet met vervroegd pensioen te gaan. Er is dus mogelijk al sprake van een verschuiving. Toch zullen er blijvend inspanningen moeten worden geleverd om de in houding ogenschijnlijk gunstige bereidheid uiteindelijk te laten leiden tot gedragsverandering. Voorlopig ziet het er naar uit dat financiële overwegingen in keuzeprocessen de doorslag zullen geven, terwijl de vanzelfsprekendheid om langer door te werken nog niet de boventoon voert.

5.5 Overheid

Wet- en regelgeving

Er is uiteenlopend beleid neergezet ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen en om een omslag in het denken hierover te bewerkstelligen. In juridische sfeer gaat het om de verhoging van de sollicitatieplichtige leeftijd van WW'ers en WWB'ers en de invoering van de Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid. De levensloopregeling is

een innovatie in de sociale zekerheid, die met ingang van 1 januari 2006 van kracht wordt. Ten aanzien van pensioenen wordt de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd en worden mogelijkheden voor vervroegd pensioen beperkt. Een meer fiscaal karakter hebben maatregelen in de richting van werkgevers: de arbeidskorting voor 57-plussers, loonkostensubsidie en de verlaging werkgeverspremies voor 50-plussers.

Werkgevers schatten in dat vooral het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd en het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen bijdragen aan een grotere arbeidsparticipatie van ouderen. Daarna hebben de verlaging van de werkgeverspremie voor 50-plussers en een loonkostensubsidie een verwacht positief effect. De werkgevers die bekend zijn met de verlaging van de werkgeverspremie maken er ook allemaal gebruik van.

Informatie

De communicatie inspanningen van de Regiegroep GrijsWerkt richten zich in het eerste jaar vooral op werkgevers. Met het oog op informatievoorziening is het interessant te kijken naar de mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van beweegredenen en motivatie van hun werknemers en de voorwaarden waaronder zij langer zouden willen werken. Dan blijkt dat werkgevers van deze aspecten een aardig beeld hebben. Vervolgens blijkt hun algemene beeld van oudere werknemers weer niet al te positief.

Voor de potentiële beroepsbevolking zijn TV en radio, kranten en tijdschriften en internet de belangrijkste kanalen waarlangs men zich informeert over oudere werknemers. Voor werkgevers zijn dit bovendien voor bijna driekwart de vakbladen en voor bijna de helft brancheorganisaties en P&O-netwerken. Dit zijn dus allemaal geschikte communicatie ingangen. Van de werkgevers informeert een zesde zich via de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Senior Power is nog geen veelvuldig gebruikt communicatiekanaal, maar dit is ook pas sinds het afgelopen voorjaar in de lucht.

Reacties van de deskundigen

De bekendheid van regelgeving onder werkgevers mag redelijk genoemd worden, zeker met het oog op de regelgeving waar zij mee bekend worden geacht. De tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid is bekend onder een kleine groep werkgevers. Afgezet tegen de mogelijkheden voor het verstrekken van subsidies, wordt de regeling wel goed benut. De wijze waarop het ministerie vervolgens in dit kader activiteiten organiseert voor werkgevers, is volgens deskundigen typerend voor de afstand die bestaat tot het veld. Bijvoorbeeld een hele dag ergens in het land organiseren waar kleine bedrijven geen mensen naar toe kunnen sturen. De aansluiting tussen overheid en werkgevers is beperkt, maar ook tussen de overheid en brancheorganisaties is er weinig uitwisseling om dit soort projecten in praktische zin optimaal vorm te geven.

Een andere opmerking van de zijde van de deskundigen, is dat de overheid zelf ook niet het goede voorbeeld geeft als het gaat om langer doorwerken. Er wordt in de sector nog veelvuldig gebruik gemaakt van regelingen voor vervroegd uittreden, hetgeen we in deze nulmeting ook terug zagen.

Demotie blijkt ook hier weer een precair punt, terwijl verschillende deskundigen hierin een manier zien om ouderen op een geschikte manier in het arbeidsproces te behouden.

De negatieve bijklank wordt mede veroorzaakt door de achteruitgang in salaris. Dit wordt versterkt doordat het nog steeds vanzelfsprekender is om vervroegd uit te treden als dit mogelijk is dan door te werken, laat staan in een lagere functie met een daarbij behorend salaris.

Aanbevelingen

De noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen wordt in zeer geringe mate onderkend door werkgevers en leden van de potentiële beroepsbevolking. Deels wordt deze geringe onderkenning van de noodzaak bepaald door het feit dat werkgevers en werknemers nog niet in grote mate de effecten van vergrijzing ‘voelen’; het effect van vergrijzing wordt door weinigen als een urgente kwestie beschouwd voor de eigen organisatie en/of arbeidsmarktsituatie, de sector of economie. Voor de overheid en voor de branches is derhalve een duidelijke taak weggelegd als het gaat om het overtuigen van de maatschappelijke noodzaak van een toename van de arbeidsparticipatie. Partijen kennen zichzelf zelden directe verantwoordelijkheden toe in de arbeidsparticipatie van ouderen.

Wellicht wordt het tijd dat ook de potentiële beroepsbevolking en werkgevers hun verantwoordelijkheden inzien en daarmee aan de slag gaan. Voor een deel zal dit vanzelf gaan, wanneer binnen arbeidsorganisaties de vergrijzing steeds nadrukkelijker wordt. Werkgevers moeten daarbij wel actief gesteund worden in het ontwikkelen van hun probleemoplossend vermogen. Onder werkgevers lijkt een behoefte te bestaan aan concrete ondersteuning en werkt de groeiende aandacht voor het thema bevorderlijk voor de aandacht die zij besteden aan oudere werknemers. Werknemers moeten worden aangespoord zelf goed na te denken over de inrichting van de laatste jaren van hun loopbaan en daar concrete actie in te ondernemen. Voor zover nodig en mogelijk dienen de overheid en de sociale partners te zoeken naar mogelijkheden om beide groepen in praktische en inhoudelijke zin te faciliteren. Zoals hiervoor reeds is aangegeven, valt winst te behalen op het gebied van communicatie. Gesteld kan worden dat deze zich vooral zal moeten richten op het bestrijden van de negatieve beelden over oudere werknemers bij werkgevers, en het verspreiden van best practices. Verder blijft aandacht voor het creëren van de juiste financiële incentives om langer door te werken en om ouderen langer in dienst te houden noodzakelijk. Immers, werknemers én werkgevers geven aan dat financiële aspecten (nog steeds) de voornaamste reden vormen voor vervroegd uittreden van ouderen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Winst valt wellicht te behalen bij een bezinning op de wijze waarop demotie nu voor het voetlicht gebracht wordt. Demotie blijkt voor werknemers en werkgevers nauwelijks een optie te zijn, terwijl de sociale partners daar een kansrijke mogelijkheid zien om ouderen langer te laten werken.

Naast een beperkt ‘voelen’ van de gevolgen van vergrijzing, wordt de geringe onderkenning van de noodzaak van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen door werkgevers en leden van de potentiële beroepsbevolking mogelijk ook bepaald door het feit dat zij een toename van de algehele netto participatiegraad eerder bereikt zien door een toename van de arbeidsparticipatie van andere groepen dan ouderen. Als afsluiting willen we dan ook opmerken dat een ruimere aandacht voor personeelsbeleid in brede zin, voor alle leeftijden en (doel)groepen, mogelijk tot een significante toename van de

arbeidsparticipatie in Nederland leidt. Het onderzoeksresultaat dat de niet-werkenden met een uitkering langer door willen werken dan werkenden is indicatief in deze.

5.6 Implicaties voor de volgende metingen

De noodzaak van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen wordt aan respondenten als gegeven voorgelegd. Hiervoor is bewust gekozen, omdat het een nulmeting betreft waarin we de respondenten niet wilden overladen met informatie of scenario's die de beantwoording sterk zouden kunnen beïnvloeden. Dit heeft echter ook tot gevolg dat respondenten de noodzaak zoals deze voor het onderzoek als gegeven is gekozen niet sterk op hun eigen situatie betrekken, mede door een gebrek aan informatie. Of zij zetten de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouderen af tegen andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld jeugdwerkloosheid. In de volgende metingen kunnen daarom de stellingen misschien als miniscenario's worden voorgelegd.

Bij de volgende meting zal ook in algemeenheid nog eens heel goed worden gekeken naar de vragenlijsten. De informatie die we met behulp van de vragen achterhalen moet relevant zijn. Daarnaast dienen de antwoordcategorieën eenduidig te zijn. Bovendien moet de inhoud van de antwoordcategorieën een passende operationalisering zijn van de vier kernthema's. In de volgende meting kunnen zoals hiervoor aangegeven wellicht de ervaren noodzaak en vermeende verantwoordelijkheid worden doorgeoperationaliseerd in de vorm van miniscenario's. We zullen respondenten daarbij directer confronteren met de consequenties die de vergrijzing op de arbeidsmarkt voor hen heeft. In het verlengde hiervan zullen we bij de volgende metingen proberen om beter aan te sluiten bij de beleveniswereld van respondenten en hen directer te confronteren met de veranderende context waarin zij opereren. De wijze waarop we dit het beste kunnen doen, zullen we onder meer bespreken met leden van de Regiegroep GrijsWerkt. Vanzelfsprekend worden ook de begeleidingscommissie en de deskundigen hierbij betrokken.

Met oog op de tegenvallende respons onder werkgevers in de zomermaanden wordt de looptijd van de volgende metingen vervroegd naar het voorjaar. Dat geeft deskundigen de tijd om nog beter naar de resultaten te kijken en biedt ons voldoende ruimte de resultaten te vergelijken met de uitkomsten van de voorgaande meting(en). In de responsgroep van de potentiële beroepsbevolking willen we meer gepensioneerden, zodat we met meer stelligheid uitspraken kunnen doen over daadwerkelijke overwegingen bij de keuze voor vervroegd pensioen. In de responsgroep van werkgevers zullen we - naast de werkgevers die al hebben toegezegd deel te nemen aan de volgende meting - vooral kleine organisaties benaderen om het aandeel daarvan in de totale respons omhoog te brengen.

Bijlage 1 Bronnen van inspiratie

Literatuur

De onderstaande bronnen zijn gebruikt bij de ontwikkeling van het analytisch kader en de vragenlijsten voor het onderzoek *Werkt grijs door?* De literatuurscan die heeft plaatsgevonden in het kader van dit onderzoek was verkennend van aard. Er is enorm veel geschreven over de participatie van ouderen. Uit pragmatische overwegingen is ervoor gekozen, gebruik te maken van een selectie uit de meest recente Nederlandse publicaties, waarvan een groot deel gerelateerd aan de actualiteit of naar aanleiding van recent onderzoek. De inspiratie die we uit de literatuur hebben opgedaan is geïntegreerd in hoofdstuk 2 over het analysekader en in hoofdstuk 5 bij de reflectie op de onderzoeksresultaten.

Bron	Inspiratie
Aarendonk, S. (2003). <i>Oudere werknemers. Een overzicht van maatregelen om oudere werknemers langer voor het arbeidsproces te behouden</i> . Literatuuronderzoek in het kader van een doctoraalscriptie aan de Universiteit van Amsterdam.	Overwegingen om al dan niet met vervroegd pensioen te gaan zijn vooral van financiële aard en/of hebben betrekking op de thuissituatie, de ervaren gezondheid en behoefte aan vrije tijd. In het beleid dient maatwerk te worden geleverd en moeten ouderen worden geprikkeld.
Aarendonk, S. en E. Bornkamp (2005). "Wat beweegt gemeenteambtenaren langer door te werken?", in: <i>A+O Magazine</i> , april 2005. Den Haag: A+O Fonds Gemeenten.	Van belang om langer door te werken: mogelijkheid tot geleidelijke afbouw en waardering. Dit laatste kan worden bevorderd door het voeren van eindeloopbaangesprekken.
Bakker, A.B. (2002) "Bevlogen aan het werk: Hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren" in: Verhaar, C.H.A. (red.) (2002). <i>Sociale verkenningen. Waarden en normen</i> . Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.	Arbeidsmotivatie in de brede zin met energiebronnen als uitgangspunt. Een onderscheid naar fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van werk. Genoemde energiebronnen zijn o.a. sociale steun, coaching, ontplooiingsmogelijkheden en autonomie.

Bron	Inspiratie
Cohen, J., M. Elchardus en I. Mestdag (2002). <i>Eindeloopbaanproblematiek. Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 1: Technisch verslag</i> . Brussel: Vrije Universiteit Brussel.	De structuur van dit onderzoek en de opbouw van de vragenlijst hebben richting gegeven aan de factoren die we van invloed mogen veronderstellen op de arbeidsparticipatie van ouderen. De uiteindelijke vragen en volgorde zijn volledig anders, maar dit onderzoek gaf richting.
Dalen, H. Van en K. Henkens (2003). <i>De verborgen waarde van de oudere werknemer</i> . Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.	Opvattingen onder werkgevers en werknemers over de arbeidsparticipatie van ouderen. Ervaren noodzaak en besef verantwoordelijkheden van belang. Veranderingen beeldvorming.
Dalen, H. Van en K. Henkens (2003). "Dubbele moraal rond langer werken." In: ESB, oktober 2003. Utrecht: Lemma BV.	Belang van een mentaliteitsomslag onder werknemers en werkgevers in de arbeidsparticipatie van ouderen. Beide partijen onverschillig.
Deen, N., E. Wilcke en P.P. Verheggen (2005). <i>Het geluk van werkend Nederland 2005. Een onderzoek naar de tevredenheid en werkbeleving van de Nederlandse werknemer</i> . Amsterdam: Motivaction. In opdracht van Randstad.	Determinanten voor arbeidstevredenheid in het algemeen: afwisseling, contact met collega's, goede sfeer, samenwerking met de leidinggevende, managementpositie, inkomenshoogte, huishoudenssamenstelling. Ook verschillen in arbeidsbeleving tussen mannen en vrouwen.
Dolsma, G. "Zelf je leven lopen", in: ESB Dossier. Levensloopbeleid. Februari 2004. Utrecht: Lemma BV.	Differentiatie in arbeidsduur en meer behoefte aan zelfstandigheid en zeggenschap (individualiteit) kenmerkend voor huidige werkhouding, opstapje voor de levensloopregeling.
Dorhout, P., H. Maassen van den Brink en W. Groot (2002). <i>Hebben ouderen de toekomst? Een literatuuroverzicht ouderen en arbeid</i> . Amsterdam: SCHOLAR. In opdracht van de Taskforce Ouderen en Arbeid.	Rol van leeftijdsstereotypen, scholing (op maat) als beleidsmaatregel en factor die leidt tot arbeidstevredenheid, rol van gezondheid, Oorzaak gebrek aan motivatie te weinig uitdagend werk, gebrek aan loopbaangesprekken, mogelijke beleidsmaatregelen.
Ekamper, P. (2005). "Demografie van de Nederlandse beroepsbevolking. Betaling en vervanging van vergrijzende arbeidspopulatie worden een probleem." <i>TNO Special</i> , mrt 2005.	Demografische arbeidsmarktverkenning. Leeftijd aantreden gestegen, leeftijd uittreden gedaald. Toekomstige vervangingsvraag als aandachtspunt.
Euwals, R., D. Van Vuuren en R. Wolthoff (2004). <i>Prepensioen en arbeidsparticipatie ouderen</i> . CPB Memorandum. Den Haag: Centraal Planbureau.	Verschillende pensioenregelingen en hun effecten. Overgang van VUT naar prepensioen als sterke stimulans voor ouderen om langer door te blijven werken.
Geus, A.J. de en M. Rutte (2004). <i>Kabinetsstandpunt "stimuleren langer werken van ouderen"</i> . Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.	Achtergrondinformatie over recente ontwikkelingen en de inzet van het kabinet op toename van arbeidsparticipatie van oudere werknemers door wet- en regelgeving en informatie.
"Grijs geeft kleur aan de werkvloer", discussiedocument van het Najaarscongres Raad voor Werk en Inkomen, 10 november 2004. Den Haag: RWI.	Sectorale verschillen in gevolgen van vergrijzing. Veranderingen in wet- en regelgeving om vervroegd uittreden te belemmeren. Belang en rol van scholing van oudere werknemers.
Jonker, B. en M. Ziekemeyer (juni 2004). <i>The wake-up call – HRM-bedrijfsmodellen anticiperen op veroudering. Een oriënterend onderzoek</i> .	Verschillende modellen om een antwoord te kunnen geven op oudere werknemers, met het gebruik van leeftijd als op zich staande factor als punt van aandacht/zorg.

Bron	Inspiratie
Lamers, K. (2005). "Langer doorwerken moet tussen de oren gaan zitten", in: <i>Ondernemen</i> , juni 2005.	De denkwereld van ondernemers wordt vaak bepaald door de waan van de dag. Pas als het probleem daar is, gaan ze ernaar handelen. Vaak is het dan te laat.
"Langer doorwerken is absurd" interview met Johan Groothoff en Ed Nijpels, in: Adams Appel, Rijksuniversiteit Groningen. Uitzonden 13/14 september 2003. Gezien op: http://www.rug.nl/Corporate/nieuws/adamsAppel/archief2003/af37 .	Volgens Groothoff is het afschaffen van mogelijkheden tot vervroegde uittreding weinig zinvol. Beleid zou gericht moeten zijn op onder meer verhoging van de collegialiteit, gezelligheid en sfeer. Ook aanpassing van het werk, (na)scholing en verlofregelingen.
Lautenbach, H. En M. Cuijpers (2005). "Meer ouderen aan het werk." In: <i>Sociaal-economische trends, tweede kwartaal 2005</i> . Den Haag: CBS.	Verdubbeling arbeidsparticipatie van 50-plussers sinds 1992. Daarin gestegen aandeel vrouwen. Positie in werkkring (zelfstandigen) en bedrijf en beroep belangrijke factoren.
Leisink, P.L.M., J.G.L. Thijssen en E.M. Walter (2004). <i>Langer doorwerken met beleid. De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties</i> . Utrecht: Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap. In opdracht van de FNV.	Steun vanuit het management is het belangrijkste voor oudere werknemers. Mogelijk beleid: scholing, taakrotatie en interne mobiliteit. Wanneer er geen specifiek beleid wordt gevoerd voor ouderen of op leeftijd, betekent dit niet direct dat er geen aandacht is voor ouderen.
McKinsey & Company, Planet Internet, NRC Handelsblad, Algemeen Dagblad, FHV BBDO en MSN (2005). <i>21minuten.nl</i> . Rapport van het internetonderzoek onder 150.000 respondenten.	De Nederlandse bevolking maakt zich zorgen over de toekomst. Driekwart wel tevreden over baan, vooral in onderwijs en zorg. Verwachte pensioenleeftijd 63. Ouderen vaker dan gemiddeld van mening dat de regering de juiste maatregelen neemt voor economische groei.
Nauta, A., M.R. de Bruin en R. Cremer (2004). De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers. Hoofddorp: TNO Arbeid.	Bestaande beelden en feiten over de gezondheid en inzetbaarheid van ouderen stroken niet met elkaar. Veel maatregelen voor oudere werknemers mogelijk ter bestrijding van negatieve beelden, aanpassing werk en bevordering van hun gezondheid en inzetbaarheid.
Peters, W. en J. Vis. (2005). "Langer werken uit vrije wil. Beleidsmakers moeten ouderen niet dwingen maar verleiden." In: <i>De Gids voor Personeelsmanagement</i> , nr. 7/8 2005. Amsterdam: Kluwer.	Grote rol van beeldvorming. Ouderen niet over één kam te scheren, ook niet bij regelingen. Ouderen moeten "verleid" worden langer door te werken: overheid moet passende kaders scheppen, het moet financieel aantrekkelijk zijn en er moet oog zijn voor leeftijd.
Putman, L.S., M.M.J. Stavenuiter en E. Smolenaars (1999). <i>Lang genoeg gewerkt!? Vervroegde uittreding van oudere werknemers</i> . Breukelen: NYFER.	Reorganisatie als aanleiding voor werkgevers om ouderen vervoegd te laten uittreden. Vrije tijd als reden om vervroegd met pensioen te gaan. Factoren geslacht en opleiding van invloed.
Quispel, Y.M. (2000). <i>Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt</i> . Utrecht: Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie.	Invloed van beeldvorming op mogelijkheden voor oudere werknemers. Stereotiepen zijn o.a. dat zij minder productief, vaker ziek en duurder zijn en een kennisachterstand hebben.
Regiegroep GrijsWerkt. Werkplan 2005. Beknopte versie.	Algemene indruk van de eerste fase van de communicatiestrategie.

Bron	Inspiratie
<p>Sociaal en Cultureel Planbureau (2005). Toekomst arbeidsmarkt en sociaal beleid. Notitie op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten Generaal.</p>	<p>Jongeren vinden bestaande regelingen voor pensionering even belangrijk als ouderen en willen eerder een verlaging dan een verhoging van de pensioenleeftijd. Burgers wensen een door de overheid gegarandeerd stelsel met relatief hoge uitkeringen voor traditionele risico's.</p>
<p>Sociaal-Economische Raad (1999). <i>Bevordering arbeidsdeelname ouderen</i>. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.</p>	<p>Verschillen tussen sectoren in de arbeidsdeelname van ouderen, allochtone ouderen als specifieke aandachtsgroep, sociale beleidsmaatregelen, noodzakelijke cultuuromslag.</p>
<p>Sociaal-Economische Raad (2005). <i>Van alle leeftijden : Een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg</i>. Den Haag: SER.</p>	<p>Bijlage 3: analyse van de sociaal-economische positie van ouderen op middellange en lange termijn. Macro sociaal-economisch kader met (te verwachten) ontwikkelingen.</p>
<p>Taskforce Ouderen en Arbeid (april 2002). <i>Liever honing dan azijn. Tussenrapportage. Lijnen naar de toekomst</i>. Den Haag: Taskforce Ouderen en Arbeid.</p>	<p>Flexibiliteit in arrangementen, scholing en preventie als aandachtspunten voor beleid. Rol van gedwongen (vervroegd) pensioen en de zichtbaarheid van en beeldvorming over ouderen.</p>
<p>Theeuwes, J.J.M. "Tegen de storm in", in: ESB Dossier. Levensloopbeleid. Februari 2004. Utrecht: Lemma BV.</p>	<p>Arbeidsomstandigheden en zwaarte fysieke arbeid van invloed op arbeidsmotivatie. Gezondheid en financiële prikkels belangrijkste redenen voor vervroegd uittreden.</p>
<p>Versantvoort, M. (2005). "Hoe behouden we onze ouderen voor de arbeidsmarkt? Inzichten uit een internationale vergelijking van tax-benefit systems en ALMP's". Presentatie op <i>Enhancing Competitiveness</i> het jubileumcongres van ECORYS.</p>	<p>Nederland kenmerkt zich door een lage netto participatie onder meer ouderen. Participatie van ouderen neemt toe wanneer pensioenleeftijd hoger ligt. Niet financiële factoren die meespelen zijn geslacht, type werk, opleidingsniveau en arbeidsmarktstatus gezinsleden.</p>
<p>"Vijftigplussers aan het werk houden, geen luxe maar pure noodzaak", in: <i>De Ondernemer. Informatieblad voor ondernemers in Zuidwest-Nederland</i>. Oktober 2004. Breda: itgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.</p>	<p>Interview met Lans Bovenberg, waarin hij bepleit dat arbeidsparticipatie van ouderen een pure noodzaak is. Er moet beleid voor worden gemaakt en werknemers moeten bereid zijn een deel van hun inkomen in te leveren voor bijscholing, mobiliteit en arbeidsomstandigheden.</p>
<p>Visser, P. en K. Henkens (2002). "Oudere werknemers. Beeldvorming en stereotypering", in: <i>Demos</i>, september 2002. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.</p>	<p>Beeldvorming: Ouderen in vergelijking met jongeren o.a. beperkter vermogen tot aanpassing aan (technologische) verandering, loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger, beperkte behoefte aan het volgen van opleidingen, minder productief.</p>

Deskundigen eerste ronde

Bij aanvang van het onderzoek zijn zes deskundigen benaderd. Zij hebben een bijdrage geleverd aan het analyseschema dat ten grondslag ligt aan het onderzoek en hebben daarnaast aandachtspunten ingebracht voor de antwoordcategorieën in de vragenlijsten.

	Naam	Instantie	Functie	Inspiratie
1	Jacqje van Stigt	FNV	Adviseur arbeidsvoorwaarden	Tussen werkgevers en werknemers blijkt in de praktijk nog steeds de stilzwijgende afspraak te bestaan dat vervroegd uitreden normaal is. Emotioneel moet nog omgeschakeld worden. Onder werkgevers speelt daarbij beeldvorming een grote rol. Aandachtspunten waarmee zij rekening zouden kunnen houden zijn autonomie van de werknemer, goede benutting van ervaring, functieontwerp waarbij onder mee rekening wordt gehouden met de fysieke belasting. Verder moet er ruimte zijn voor werkgevers om hun beleid zelf gestalte te geven, zo is niet overal behoefte aan persoonlijke ontwikkelingsplannen. Vrije tijd is schaars en men heeft daarmee in toenemende mate een lager inkomen voor over. Er zijn verschuivingen gaande in de opvattingen over de arbeidsparticipatie van ouderen onder werkgevers en werknemers.
2	Guusje Dolsma	VNO-NCW	Secretaris sociale zaken	Er gebeurt momenteel wel meer dan voorheen. De bewustwording neemt toe, er komen steeds meer kabinetsmaatregelen en publiciteit. Op het gebied van personeelsbeleid zal veel meer gekeken moeten worden naar de individuele mogelijkheden van werknemers, employability. Demotie moet bespreekbaar worden gemaakt. Verdere mogelijke aandachtspunten in het beleid waarmee rekening gehouden wordt met oudere werknemers zijn maatwerk, scholing, arbeidsomstandigheden, functiedifferentiatie, loopbaangesprekken, mobiliteit, overleg over de vormgeving van het einde van de loopbaan en financiële regelingen. Bovendien zal de levensloopregeling gestimuleerd moeten worden.
3	Daan Zeldenrijk	MKB Adviseurs	Adviseur Personeel en Organisatie	Redenen voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers hangen vaak samen met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Echter, veel kleine bedrijven houden zich meer bezig met de waan van de dag. In vergrijzing wordt doorgaans geen probleem gezien waar nu al het hoofd aan geboden moet worden of beleid op moet worden gevoerd. Daar komt bij dat de bedrijven vaak weinig armslag hebben om zich specifiek op deze doelgroep te richten. Er zijn verschillende projecten in het land waarbij de oudere werknemer centraal staat.

	Naam	Instantie	Functie	Inspiratie
4	Thijs Knaap	Utrecht School of Economics, Universiteit van Utrecht	Wetenschappelijk onderzoeker	Vooraf financiële prikkels hebben invloed op de keuze voor het gebruik van mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Een maatregel als demotie is een taboe. Men is niet bereid er in inkomen op achteruit te gaan. Er is sprake van cohorteffecten, bijvoorbeeld in de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen, ook herintreedsters. Hiervan wordt een bijdrage aan de oplossing van het vergrijzingsprobleem verwacht.
5	Christie de Groot	55-plus Uitzendbureau	Directeur	Na hun pensioen gaan mensen uit financiële overwegingen en/of verveling weer op zoek naar een baan. Behalve het geld missen ze vooral de sociale contacten van het werk. Werkgevers die op deze doelgroep een beroep doen, bevinden zich in allerlei sectoren. Hun voorkeur gaat uit naar 55-plussers/gepensioneerden vanwege de ervaring die deze groep heeft, de motivatie die spreekt uit het feit dat men weer opnieuw wil gaan werken en de bereidheid om parttime te werken. Hoewel er eerst vooral mannen stonden ingeschreven, is de verdeling tussen mannen en vrouwen in het bestand van het uitzendbureau nu ongeveer gelijk.
6	Ine Sieben	Werkwijzer	Projectleider	Overwegingen om met pensioen te gaan zijn de werkdruk, reistijd, gezondheid, de arbeidsmarktstatus van de partner, Ook zal gekeken worden naar het financiële plaatje. Ouderen stromen ook wel vervroegd uit in verband met reorganisaties. Aangezien de vergrijzing voor veel werkgevers een te weinig acuut karakter heeft, moet er ingezet worden op behoud van ouderen. Een duidelijk voordeel dat ouderen hebben boven hun jongere collega's is ervaring en mede daardoor zijn ze beter in staat tot het geven van advies en/of coaching. Er bestaat negatieve beeldvorming, vaak berustend op vooroordelen die eenvoudig te ontzenuwen zijn. Ouderen kunnen overgehaald worden om te blijven door duidelijke gesprekken te voeren over hun wensen en de vormgeving van het einde van de loopbaan en door op landelijk niveau te komen tot flexibele afspraken.

Deskundigen tweede ronde

De deskundigen hebben allen (delen van) het rapport gelezen en daarop een algemene reactie gegeven en enkele specifieke vragen van onze kant beantwoord. De kernpunten uit de doorgaans zeer uitgebreide reacties zijn in onderstaand schema opgenomen. In het rapport zijn de reacties verwerkt onder de paragrafen en thema's waarop ze betrekking hebben.

	Naam	Instantie	Functie	Inspiratie
1	Jacqie van Stigt	FNV	Adviseur arbeidsvoorwaarden	Algemeen: er wordt heel sterk uitgegaan van de notie van noodzakelijkheid van de arbeidsparticipatie van ouderen, terwijl er momenteel ook veel andere (inactieve) doelgroepen zijn die bij kunnen dragen aan de economie (jeugdwerkloosheid en grote werkloosheid onder hoger opgeleiden). De ouderen vormen misschien wel een duidelijk afgebakende en breed aanspreekbare groep en bieden dus voor de overheid het makkelijkste aanknopingspunt. Het door beide responsgroepen geringe gevoel van urgentie is herkenbaar (maar mede gezien het voorgaande ook wel te begrijpen). Let op de samenhang tussen arbeid en gezondheid die nu in het analysekader wordt verondersteld. Nagaan in hoeverre de relatie met de leidinggevende van belang is voor de arbeidsbeleving van ouderen. Demotie is blijkbaar een blijvend precair punt, de sociale partners zouden het wel met nadruk op de agenda. Een positieve tegenhanger van demotie is overigens promotie, waarbij werknemers een ander en mogelijk ook een fysiek minder zwaar takenpakket krijgen. Het effect van de Wet tegen Leeftijdscriminatie wordt niet heel hoog ingeschat, is ook behoorlijk mager gestalte gegeven. De overwegend grote rol van gezondheid bij de keuze voor vervroegd pensioen is opvallend. Dat geldt ook voor het feit dat eenderde van de 45-plussers niet verwacht gebruik te maken van een regeling voor vervroegd pensioen. Wijst op het healthy worker effect bij verwachte pensioenleeftijden. Het valt ook op dat werkgevers vaker menen dat ouderen een hoger ziekteverzuim hebben dan leden uit de beroepsbevolking. Hierbij de kanttekening dat in de vragenlijst geen onderscheid is gemaakt naar ziekteverzuimduur en ziekteverzuimfrequentie. Acht het onwaarschijnlijk dat de financiële maatregelen werken voor werkgevers, onder meer vanwege de administratieve lasten die ze vaak meebrengen.

	Naam	Instantie	Functie	Inspiratie
2	Guusje Dolsma	VNO-NCW	Secretaris sociale zaken	Geen voorstander van de term leeftijdsbewust personeelsbeleid, spreekt liever van personeelsbeleid op maat. Bij beoordeling noodzaak moet het onderscheid tussen het micro- en macro effect van vergrijzing goed in de gaten worden gehouden. Noodzakelijkheid in ieder geval nauwkeuriger omschrijven. De leeftijdsvoorkeur voor jongeren is in bepaalde sectoren misschien niet zozeer een aandachtspunt, maar een vanzelfsprekendheid. Jongeren zijn bij uitstek geschikt voor werk met specifieke werktijden dat zo mooi aansluit op hun overige bezigheden, zoals hun opleiding. Te denken valt aan seizoenswerk dat in de grote vakantie gedaan moet worden, voor werk dat naast de opleiding in de avonden gedaan wordt en voor kleine betrekkingen. De leeftijdsvoorkeur voor jongeren zien we dan ook vooral in de handel en horeca. Over de financiële regelingen voor werkgevers de vraag of respondenten bekend zijn met de hoogte van de bedragen waar het om gaat. Financiën komen hoe dan ook naar voren als punt van zorg en aanknopingspunt voor beleid. Conclusies over beeldvorming en bekendheid met regelingen vaak negatiever dan uit de cijfers in het onderzoek naar voren komt. De bekendheid van regelgeving wordt ook overwegend negatief beoordeeld, terwijl vanuit werkgevers bezien het juist best wel meevalt. Verder ingaan op het feit dat werkgevers die geen specifieke aandacht besteden aan leeftijd heel goed een beleid kunnen voeren waar iedereen – dus ook ouderen – wel bij varen. Om demotie bespreekbaar te maken is een cultuuromslag zeker nodig. De bevindingen hierover kunnen positiever worden geformuleerd.
3	Daan Zeldenrijk	MKB Adviseurs	Adviseur Personeel en Organisatie	Geld blijkt voor werknemers wel erg belangrijk. Voor de werkgever een aantal gedachten ter overweging: de mate waarin er sprake is van sociale wenselijkheid bij de beantwoording van vragen, dat het werkgevers erom gaat of werknemers productief zijn, dat het merendeel van de werkgevers pas van ouderen spreekt wanneer werknemers de 50 gepasseerd zijn, dat doorgaans in eerste instantie de voorkeur naar jongere kandidaten uit zal gaan. In aanvulling op dit laatste punt vormt de wetgeving een belemmering voor werkgevers, waarbij te denken valt aan het last in, first out principe, dat ik het MKB veel wordt gehanteerd. Daardoor is het aantal 45-plussers bij gedwongen ontslagen ook relatief laag. Wanneer het last in, first out principe in de toekomst losgelaten zal worden, betekent dit naar verwachting een nieuw probleem voor oudere werknemers. Overigens zijn de positieve eigenschappen in de beeldvorming over ouderen herkenbaar. Bedrijven in het MKB kenmerken zich onder meer door de horizon die niet verder reikt dan een maand. Dit is ook een kracht, want dit betekent ook dat er vaak dingen in de wandelgangen worden geregeld, waar elders een beleid voor moet worden ontwikkeld. In veel MKB bedrijven is er geen specifieke afdeling of medewerker voor personeelszaken. Bedrijven in het MKB houden zichzelf op de hoogte door lokale ondernemerskrantjes en informatie vanuit de brancheorganisaties. Mentale belasting voor werknemers wordt zwaarder. Gekeken naar fysieke arbeidsomstandigheden geldt dat die de afgelopen jaren zeer sterk verbeterd zijn, maar dat werknemers die nu 50 zijn begonnen met werken in een tijd waarin dat nog niet zo goed was. Dit heeft geleid tot snellere slijtage, daarvoor moet wel specifieke aandacht zijn. Geld blijft voor werkgevers een

	Naam	Instantie	Functie	Inspiratie
				drijfveer in de arbeidsparticipatie van ouderen. Wat betreft de stimuleringsregeling moet de overheid activiteiten goed afstemmen op wat er in het bedrijfsleven speelt, ook bij de praktische invulling van een dergelijk traject. Aandachtspunt voor de volgende meting is het zeer lage aantal kleine bedrijven dat heeft deelgenomen aan het onderzoek.
4	Thijs Knaap	Utrecht School of Economics	Wetenschappelijk onderzoeker	Als econoom vaak uitgaande van financiële prikkels als ultieme incentive, overige redenen vaak black box. Beleid dat tot nu toe wordt gevoerd blijkt niet zo gek, omdat mensen uiteindelijk toch vooral blijken te reageren op financiële prikkels. Vergrijzing (op de arbeidsmarkt) is blijkaar nog geen issue waar mensen van wakker liggen, dit kan ook liggen aan informatiegebrek. Mede daarom moet noodzaak bij volgende metingen worden doorgeoperationaliseerd waarbij respondenten worden geconfronteerd met consequenties. Opvallend dat de leeftijd tot wanneer men wil werken stijgt met de leeftijd.
5	Christie de Groot	55-plus Uitzendbureau	Directeur	Het geschetste beeld is heel herkenbaar. Nog een keer de nadruk op het feit dat de uiteindelijke overweging van gepensioneerden om weer aan de slag te gaan vrijwel altijd financieel van aard is. Pas in tweede instantie mist men de sociale contacten. Ook het uitzendbureau heeft te maken met vooroordelen van werkgevers jegens oudere werknemers. Echter de bedrijven die een 55-plusser inhuren zien daar louter de voordelen van in. Overigens kunnen er hoe dan ook geen algemene uitspraken worden gedaan over ouden, werknemers moeten individueel bekeken worden, waardoor ook leeftijdsbewust personeelsbeleid overbodig wordt. De markt zal het verder regelen, hierop is weinig invloed uit te oefenen. Op een zeker moment zullen werkgevers gedwongen terugvallen op ouderen. Vooralsnog stromen ouderen vaak vervroegd uit met een als gunstig gepresenteerde regeling, waarbij de gezondheid van de betreffende werknemer wordt voorgewend als excuus.
6	Ellie Smolenaars		Wetenschappelijk onderzoeker en journalist/publicist	Resultaten sluiten aan bij eerder onderzoek. Er liggen meer kansen bij de aanbevelingen. Houdt onderscheid tussen perceptie en daden van werkgevers in de gaten! Presentatie gegevens in volgorde van grootte. Te weinig gepensioneerden. Sectorale verschillen. Refereren aan de literatuur bij de conclusies.
7	Bert Jonker	Interpolis, afdeling pensioenen	Deskundige oudere werknemers	De uitkomsten van het rapport zijn herkenbaar. Als de resultaten worden bekeken vanuit het oogpunt van changemanagement, zijn de aspecten noodzaak en inzet (bereidheid) vertegenwoordigd, maar ontbreekt de aandacht voor capaciteit. Verder valt op dat men duidelijk niet wakker ligt van het majeure maatschappelijk veronderstelde probleem. Loop de data nog een keer na op interessante combinaties van achtergrondgegevens, zoals opleidingsniveau en fysieke belasting. In het beleid zou rekening gehouden moeten worden met pluriformiteit van ouderen. De door werkgevers zelf toegekende leeftijdsgrens is verrassend hoog. De arbeidsoverlevingskans stijgt met de jaren.

	Naam	Instantie	Functie	Inspiratie
8	Jan Vis		Zelfstandig adviseur	Beeld heel erg herkenbaar. Maatschappelijk beeld: "Er zit een steekje bij je los als je blijft werken". Bij werkgevers moet volgende keer gevraagd worden naar de leeftijd van de respondent. Keuze maken in het benoemen van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ontplooiing voor ouderen vaak bemoeilijkt door uitsluiting van mogelijkheden. Bovendien kent men eigen potenties niet, hetgeen de drempel tot het vervroegd uittreden verlaagt. Demotie in de praktijk op individuele basis best bespreekbaar. In bedrijven wordt vaak nog weinig rekening gehouden met leeftijd. Vaak stopt men met werken, zonder zich voor te bereiden op het nieuwe leven daarna. Dit kan tegen vallen, men mist het sociale aspect van werk en wil weer aan de slag. Ouderen worden aangespoord langer door te werken wanneer de onderneming veel doet voor werknemers, men is bang in een gat te vallen, het is financieel niet aantrekkelijk is om te stoppen, een familiebedrijf de oudere niet kan missen, men zich bewust is van de eigen mogelijkheden, men weinig sociale contacten buiten het werk heeft.
9	Simone Aarendonk		Afgestudeerd op arbeidsparticipatie van ouderen	Gezien grote individuele verschillen pleidooi voor levensfasebewust personeelsbeleid. Ouderen zijn niet allemaal hetzelfde. Beeldvorming gaat vaak over meer aspecten dan die in dit onderzoek zijn voorgelegd. Perceptie noodzaak nog niet zolang werkloosheid onder andere doelgroepen heerst, bovendien geeft de overheid niet het goede voorbeeld. In kleinere bedrijven kan het gevoel serieus genomen te worden een verbeterpunt en tevens bindende factor zijn. Demotie zou positiever moeten worden gepresenteerd, meer als een overbrugging.
10	Adi Coyajee	Stichting WISE	Voorzitter	Beeld herkenbaar. In het algemeen is er erg weinig aandacht voor de zelfstandige ondernemer in het rapport, terwijl alle overwegingen die een rol spelen bij vervroegd pensioen ook de basis kunnen zijn voor de stap naar zelfstandig ondernemerschap.

Bijlage 2 Expertise deskundigen

Simone Aarendonk (43)

Simone Aarendonk is psycholoog van arbeid en gezondheid. In haar dagelijks werk is zij op verschillende manieren bij dit vakgebied betrokken, ondermeer als trainer stoppen met roken. Haar deskundigheid op het gebied van ouderen en werk heeft zij vooral opgedaan bij de door het ministerie van SZW ingestelde ‘Taskforce Ouderen en Arbeid’, waarvoor zij verschillende onderzoeken deed naar voorwaarden en motieven voor ‘langer doorwerken’. In samenwerking met het A+O fonds Gemeenten vroeg zij bijvoorbeeld aan gemeenteamttenaren onder welke voorwaarden men langer door zou willen werken. Momenteel houdt zij zich bezig met ouderen die ziek zijn geworden door blootstelling aan asbest via hun werk.

Adi Coyajee (65)

“Mensen hebben in principe alles in huis om hun problemen of beperkingen op te lossen. Mijn missie is: door begeleiding de drempels naar nieuw inzicht te verlagen. De cliënt bereikt daarmee een betere nieuwe situatie.” Adi Coyajee is ondernemer in Nieuwe Horizon en heeft een sociaal-wetenschappelijke achtergrond. In zijn huidige werk als coach en adviseur maakt hij gebruik van zijn deskundigheid die hij heeft opgedaan op het gebied van directievoering, marketing en communicatie en als interim manager en toezichthouder. Hij deed ervaring op in het bedrijfsleven, overheid en zorg. Daarnaast heeft hij specifieke kennis van belangenbehartigende organisaties. Behalve seniorstarter is Adi Coyajee voorzitter van de Stichting Werknet en Informatiecentrum Senior Entrepreneurs (WISE) dat het starten van zelfstandig ondernemerschap voor 45-plussers faciliteert.

Guusje Dolsma (39)

Guusje Dolsma is secretaris Sociale zaken bij de vereniging VNO-NCW. VNO-NCW is de grootste ondernemingsorganisatie van Nederland. De bij VNO-NCW aangesloten bedrijven en (bedrijfstak)organisaties vertegenwoordigen 90 procent van de werkgelegenheid in de Nederlandse marktsector. Guusje Dolsma behartigt daar de belangen van de aangesloten leden op verschillende onderwerpen, waaronder (leeftijdsbewust) personeelsbeleid en levensloopbeleid. Zij participeert in verschillende werkgroepen en commissies van resp. Stichting van de Arbeid en SER en is ondermeer betrokken geweest bij het recente SER-advies ‘Van alle leeftijden’. Ook informeert zij de leden over relevante (beleids-)ontwikkelingen op de verschillende onderwerpen, bijvoorbeeld de nieuwe levensloopregeling en de mogelijkheden die deze biedt voor leeftijds(on)bewust personeelsbeleid.

Christie de Groot (58)

Christie de Groot is 15 jaar geleden gestart met uitzendbureau 55 PLUS, waar zij directeur is. Het doel van het uitzendbureau is het bemiddelen tussen werkgevers en

‘oudere’ werkzoekenden die met hun vakkennis en ervaring, tijdelijk of continu nog aan het arbeidsproces willen deelnemen. Tot op heden is het uitzendbureau redelijk geslaagd in het plaatsen van 55-plussers bij diverse bedrijven en instellingen. De vraag naar ‘oudere’ werknemers is niet altijd constant geweest. Zeker vorig jaar en dit jaar is de vraag naar ‘oudere’ werknemers in verhouding gering. De verwachting van 55 PLUS is echter dat dit in de komende jaren zal gaan veranderen.

Bert Jonker (47)

Bert Jonker heeft een actuariële achtergrond en is afkomstig uit de pensioenwereld. Hij is sinds ongeveer tien jaar actief met het themagebied veroudering, in de meest brede zin van het woord. Speerpunten waar hij zich op richt zijn de ouder wordende werknemer (work ability) en duurzame inzetbaarheid, de politieke agenda voor de toekomst en concrete advisering van het bedrijfsleven. Bert Jonker werkt bij Interpolis.

Thijs Knaap (33)

Thijs Knaap promoveerde in 2004 aan de Rijksuniversiteit Groningen op een onderzoek naar de economische effecten van een hogesnelheidslijn tussen de Randstad en Groningen. Hij is de hoofdauteur van de studie ‘Vergrijzing, aanvullende pensioenen en de Nederlandse economie’ die in 2003 in opdracht van het ministerie van SZW en de Stichting Pensioenwetenschappen bij het OCFEB verscheen. Tegenwoordig is hij als universitair docent macroeconomie verbonden aan de Utrecht School of Economics. Daarnaast is hij als junior fellow verbonden aan het Network for Studies on Pensions Aging and Retirement (NETSPAR), het onderzoeksnetwerk voor vergrijzingsstudies.

Ine Sieben (58)

Ine Sieben is al jaren actief bezig met achterstandsgroepen en arbeidsmarkt. Mobiliteit is haar niet vreemd; elke 8 a 10 jaar veranderde ze van baan. Op haar 51^e ging ze bij PSW Arbeidsmarktadvies aan de slag met het project WerkWijzer, gericht op 45-plussers en werk. De doelgroep én de opdracht sloten naadloos aan bij haar eigen ervaringen én de ervaringen in haar directe omgeving. Het project zou na twee jaar afgerond worden, maar het onderwerp bleef actueel en voorlopig is dan ook de afspraak dat tot eind 2006 werkzaamheden uitgevoerd worden. WerkWijzer kenmerkt zich door een concrete directe, vaak onorthodoxe aanpak.

Ellie Smolenaars (38)

Ellie Smolenaars studeerde algemene sociale wetenschappen in Utrecht, social policy in Canterbury en promoveerde met ‘Plusminus 65’ (1999) aan de Universiteit van Tilburg op de sociale geschiedenis van pensioenleeftijden in Duitsland en Nederland (1880-1990). Over mensbeelden in de sociale zekerheid publiceerde ze met Marjan Beijering ‘Gevaarlijk en Talentvol’ (2004) en over leeftijdsgrenzen verscheen ‘65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum’ (2005). Daarnaast was zij een van de hoofdauteurs van onder meer ‘Lang genoeg gewerkt!? Vervroegde uittreding van oudere werknemers’ (1999). Een andere publicatie van haar hand is ‘De Macht van het Getal’ (2000) over honderd jaar ouderen- en pensioenbeweging. Ellie Smolenaars publiceert voorts in uiteenlopende dag- en weekbladen.

Drs. Jacqie van Stigt (41)

Jacqie van Stigt is adviseur arbeidsvoorwaarden bij FNV Bondgenoten sinds 1998. De belangrijkste thema's waar zij zich mee bezighoudt zijn naast het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de bond, levensloop- en levensfasebewust personeelsbeleid, de CAO à la carte, arbeid en zorg en kinderopvang. Daarnaast ondersteunt zij de vakbestuurders in de sectoren Metalektro en Metaal & Techniek. Voor beide sectoren zit zij in de besturen van het kinderopvangfondsen en in de commissies levensloopregeling. Zij heeft haar studie organisatiepsychologie in 1988 afgerond aan de Universiteit van Utrecht. Daarna heeft ze verschillende onderzoeken gedaan naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en daaraan gerelateerde onderwerpen. Als beleidsmedewerkster heeft ze onder meer bij de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bij de Emancipatieraad gewerkt.

Jan Vis (76)

Ir. Jan Vis heeft als organisatie adviseur, o.a. als partner van Deloitte & Touche veel ervaring opgedaan in grotere en kleinere ondernemingen, in projecten voor het ministerie van Onderwijs en andere overheidsinstellingen. Werd zelf meerdere malen geconfronteerd met leeftijdslimieten. Hij is desondanks toch blijven werken en wil nu graag zijn inzichten en ervaringen delen met beleidsmakers, beslissers, uitvoerders maar vooral ouderen. Hij publiceerde naast zijn laatste boekje 'Verzilving van de Vergrijzing' eerder tezamen met Professor van der Ploeg 'Stress in bedrijfsleven en onderwijs' en 'Burnout en Werkstress ieders verantwoordelijkheid'. Jan Vis is adviseur van 50+Carrière.

Daan Zeldenrijk (50)

Daan Zeldenrijk werkt bij MKB Adviseurs. Hij adviseert ondernemers met name op het terrein van personeel en organisatie. De laatste jaren komen steeds vaker vraagstukken als gevolg van de vergrijzing aan de orde. Zo heeft MKB Adviseurs samen met Werkwijzer 45+ op verzoek van de provincie Overijssel in Twente een project gedaan om ondernemers kennis te laten nemen van de gevolgen van vergrijzing. Naar aanleiding daarvan is bij vijf ondernemers een verzoek gehonoreerd in het kader van de tijdelijke subsidiemaatregel 'leeftijdsbewust personeelsbeleid'. Daarnaast doet MKB Adviseurs in opdracht van de provincie Friesland een soortgelijk project, waarbij twintig ondernemers uit alle branches worden geïnterviewd over het door hen gevoerde personeelsbeleid met een focus op de ouder wordende medewerker.

Bijlage 3 Vragenlijst potentiële beroepsbevolking

Intro

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil graag weten of mensen bereid zijn langer door te werken en is benieuwd naar de meningen over de arbeidsdeelname van oudere werknemers. ECORYS voert daarom in opdracht van het ministerie een onderzoek uit onder een grote groep mensen van alle leeftijden om de bereidheid tot langer doorwerken en de meningen hierover in kaart te brengen. Wij vragen u voor dit onderzoek een vragenlijst in te vullen. Hoeveel tijd u hiervoor nodig heeft hangt af van uw positie op de arbeidsmarkt en uw leeftijd, maar het zal ongeveer een kwartier duren. Bij veel vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk. Daarbij staat meestal een maximum aangegeven. Beperk u bij het beantwoorden van deze vragen op de antwoordcategorieën die voor u het meeste van belang zijn.

Achtergrondkenmerken

Alle respondenten

1. Wat is uw leeftijd?

x jaar

Alle respondenten

2. Bent u man of vrouw?

M

V

Alle respondenten

3. In welke provincie woont u (een antwoord)

1 Groningen

2 Friesland

3 Drenthe

4 Overijssel

5 Flevoland

6 Gelderland

7 Noord-Brabant

10 Limburg

11 Utrecht

12 Noord-Holland

13 Zuid-Holland

14 Zeeland

Noord (Groningen, Friesland, Drenthe) Oost (Overijssel, Flevoland, Gelderland) Zuid
(Noord-Brabant, Limburg) West (Utrecht, Noord Holland, Zuid Holland, Zeeland)

Alle respondenten

4. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- Basisonderwijs
- MAVO/VBO/VMBO
- HAVO/VWO
- MBO
- HBO
- WO

Alle respondenten

5. Zijn uw beide ouders geboren in Nederland?

- Ja
- Nee

Alle respondenten

6. Bent u zelf geboren in Nederland?

- Ja
- Nee

Alle respondenten

7. Kunt u aangeven welke omschrijving op u van toepassing is?

- Werkend, in loondienst (waaronder ook met gedeeltelijke uitkering)
- Werkend, als zelfstandige (waaronder ook met gedeeltelijke uitkering)
- Gepensioneerd (waaronder ook vervroegd pensioen)
- Niet werkend zonder uitkering
- Niet werkend met een uitkering
- Student/ scholier zonder bijbaan
- Student/ scholier met bijbaan

if v7= 1, 2, 7 go to 8

if v7= 3 go to 27

if v7= 4 go to 37

if v7=5 go to 38

if v7=6 go to 44

Vragen voor werkenden

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

8. Op welke leeftijd betrad u de arbeidsmarkt?

xx jaar

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

9. In welke sector bent u werkzaam?

- Agrarische sector
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Vervoer
- Handel
- Horeca
- Transport en communicatie
- Zakelijke/financiële dienstverlening
- Zorg en welzijn
- Overheid en onderwijs
- Overig

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

10. Hoeveel werknemers werken op de vestiging waar u werkt?

- 1-10
- 10-50
- 50-100
- 100-250
- 250-500
- 500 of meer
- Weet niet

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

11. Heeft u een leidinggevende functie?

- Ja
- Nee

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

12. Heeft u een vast of een tijdelijk contract?

- Vast/zelfstandige
- Tijdelijk

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

13. Werkt u fulltime of part-time?

- Fulltime
- Part-time

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

14. Hoeveel uren werkt u per week?

x uur

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

15. Ontvangt u tevens een gedeeltelijke uitkering? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, gedeeltelijke bijstandsuitkering
- Ja, gedeeltelijke werkloosheidsuitkering
- Ja, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Ja, gedeeltelijk pensioen
- Ja, anders, namelijk...

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

16. Heeft u onregelmatige uren?

- Ja
- Nee

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

17. Hoeveel uren bent u dagelijks gemiddeld onderweg naar uw werk en terug (indien u op verschillende locaties werkt graag de gemiddelde reistijd naar schatting invullen)?

x,x uur totale reistijd per dag

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

18. Kunt u een rapportcijfer geven van 1-10 voor uw algemene tevredenheid over uw werk (waarbij 1=zeer ontevreden en 10=zeer tevreden)?

x

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

19. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen over uw huidige arbeidssituatie? (1 = geheel oneens, 2= enigszins oneens, 3= noch oneens/ noch eens, 4= enigszins eens en 5 = geheel eens) (een antwoord per stelling)

	1	2	3	4	5
Ik voel me serieus genomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er is een prettige samenwerking met de leidinggevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De onderlinge sfeer met collega's is prettig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er is voldoende afwisseling in het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb een grote mate van zelfstandigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn loon staat in verhouding tot de door mij geleverde prestaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De werkdruk is gering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het werk is fysiek niet belastend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De reistijd is beperkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

20. Hieronder volgt een aantal stellingen over uw gezondheidstoestand, ook in relatie tot het werk. Kunt u aangeven in welke mate de stellingen op u van toepassing zijn? (waarbij 1 = geheel oneens, 2= enigszins oneens, 3= noch oneens/ noch eens, 4= enigszins eens en 5 = geheel eens)

	1	2	3	4	5
In dagelijks leven word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werksituatie word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn gezondheidstoestand is de afgelopen 5 jaar verbeterd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn gezondheidstoestand is de afgelopen 5 jaar verslechterd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werksituatie is van invloed op mijn gezondheidstoestand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn gezondheidstoestand is van invloed op mijn loopbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

21. Kunt u een rapportcijfer geven van 1-10 voor uw algemene tevredenheid over het personeelsbeleid van uw werkgever?

x

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

22. In welke mate is er bij uw werkgever aandacht voor de volgende aspecten? (1 = niet, 2 = nauwelijks, 3= noch onvoldoende, noch voldoende, 4= voldoende en 5 = ruim voldoende)

	1	2	3	4	5
Functionerings/voortgangsgesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loopbaanplanning van individuele werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholing van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De behoeften van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ontplooiingsmogelijkheden van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oudere werknemers als specifieke doelgroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

23. Wat is de gemiddelde pensioenleeftijd bij u op het werk?

xx jaar

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

24. Wat is de gebruikelijke pensioenleeftijd in uw omgeving?

xx jaar

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

25. Tot welke leeftijd verwachtte u (ongeveer) door te werken toen u voor het eerst de arbeidsmarkt betrad?

xx jaar

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

26. Als u op grond van de huidige situatie een inschatting zou moeten maken, tot welke leeftijd zou u dan bereid zijn om door te werken?

xx jaar

go to 49

Vragen voor niet-werkenden

Gepensioneerden

27. Sinds hoeveel jaar bent u met (vervroegd) pensioen?

xx jaar

Gepensioneerden

28. Hoeveel jaar heeft u gewerkt voordat u met (vervroegd) pensioen ging?

xx jaar

Gepensioneerden

29. In welke sector heeft u het laatst gewerkt?

- Agrarische sector
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Vervoer
- Handel
- Horeca
- Transport en communicatie
- Zakelijke/financiële dienstverlening
- Zorg en welzijn
- Overheid en onderwijs
- Overig

Gepensioneerden

30. Had u een leidinggevende functie?

- Ja
- Nee

Gepensioneerden

31. Bent u vervroegd met pensioen gegaan?

- Nee, regulier pensioen
- Ja, met gebruik flexibele pensioenregeling (zoals FPU, FLO)
- Ja, met gebruik (ruil)overbruggingsuitkering
- Ja, anders, namelijk...

if v31=1 go to 34

Gepensioneerden

32. Waarom bent u met vervroegd pensioen gegaan? (meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3)

- Gestimuleerd door werkgever
- Partner is ook met pensioen
- Gebrek aan afwisseling in het werk
- Beperkte ontplooiingsmogelijkheden
- Een reorganisatie
- Fysiek zwaar werk
- Mentaal zwaar werk
- Gezondheid
- Meer vrije tijd
- Vrijwilligerswerk
- Zorgtaken
- Anders, namelijk...

Gepensioneerden

33. Van welke mensen heeft de mening een rol gespeeld bij het nemen van de beslissing om met vervroegd pensioen te gaan? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Partner
- Werkgever/leidinggevende
- Financiële of zakelijke dienstverlener
- Collega's
- Vrienden of kennissen
- Kinderen
- Overige familieleden

Gepensioneerden

34. Kunt u aangeven in welke mate u onder de volgende voorwaarden bereid zou zijn geweest langer door te werken?

(1= geheel onbereid, 2= enigszins onbereid, 3 noch bereid, noch onbereid, 4= enigszins bereid en 5=geheel bereid)

	1	2	3	4	5
Minder uren werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder lichamelijke inspanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoger loon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hogere pensioenuitkering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bijkomende compensatiedagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder zware functie tegen lager salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meer verantwoordelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentortaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gepensioneerden

35. Welk van de volgende aspecten van werk mist u? (meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3)

- Waardering
- Sociale contacten
- Dagelijks ritme
- Het gevoel nuttig bezig te zijn
- Ontplooiingsmogelijkheden
- Salaris
- Geen
- Anders, namelijk...

Gepensioneerden

36. Overweegt u om weer enkele uren te gaan werken of werkt u reeds naast uw pensioen (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Nee
- Ja, ik werk x uur per maand als vrijwilliger
- Ja, ik ben van plan x uur per maand te gaan werken als vrijwilliger
- Ja, ik werk x uur per maand in dienstverband
- Ja, ik ben van plan x uur per maand te gaan werken in dienstverband

go to 50

Niet werkenden zonder uitkering

37. Tot welke categorie behoort u?

- Huisman of huisvrouw
- Werkloze zonder recht op uitkering
- Anders, namelijk...

go to 40

Niet werkenden met uitkering

38. Welke uitkering ontvangt u?

- Arbeidsongeschiktheidsuitkering
- Werkloosheidsuitkering
- Bijstandsuitkering
- Algemene nabestaandenuitkering
- Anders, namelijk...

Niet werkenden met uitkering

39. Sinds hoeveel jaar ontvangt u deze uitkering?

xx jaar

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering

40. Heeft u voorheen betaalde arbeid verricht of gewerkt als zelfstandige?

- Ja
- Nee

if v40=2 go to 45

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering die voorheen betaalde arbeid verricht hebben

41. Hoeveel jaar heeft u gewerkt?

xx jaar

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering die voorheen betaalde arbeid verricht hebben

42. In welke sector heeft u gewerkt? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Agrarische sector
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Vervoer
- Handel
- Horeca
- Transport en communicatie
- Zakelijke/financiële dienstverlening
- Zorg en welzijn
- Overheid en onderwijs
- Overig

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering die voorheen betaalde arbeid verricht hebben

43. Hoeveel uur per week werkte u gemiddeld?

x uur

go to 45

Student zonder bijbaan

44. Op welke termijn verwacht u betaalde arbeid te gaan verrichten?

- Tussen nu en 1 jaar
- Tussen 2 en 3 jaar
- Tussen 4 en 5 jaar
- Tussen 5 jaar en later
- Weet niet

go to 46

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering

45. Bent u van plan om in de toekomst (weer) betaalde arbeid te gaan verrichten?

- Ja, tussen nu en 1 jaar
- Ja, tussen 2 en 5 jaar
- Ja, tussen 5 en 10 jaar
- Ja, tussen 10 jaar en later
- Nee

if v45=5 go to 47,50 dan 65

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering en Student zonder bijbaan

46. Hoeveel uren zou u betaalde arbeid willen verrichten?

x uren per week

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering en Student zonder bijbaan

47. Wat is de gebruikelijke pensioenleeftijd in uw omgeving?

xx jaar

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering en Student zonder bijbaan

48. Tot welke leeftijd zou u bereid zijn om door te werken?

xx jaar

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering die in de toekomst weer gaan werken (vraag 45) en Student zonder bijbaan Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

49. Welke overwegingen zouden meespelen in de beslissing om eventueel langer door te werken? (meerdere antwoorden mogelijk maximaal 3)

- Hogere pensioenuitkering
- Sociale contacten op het werk
- Werk zorgt voor dagelijks ritme
- Ontplooiingsmogelijkheden
- Mijn omgeving zou verwachten dat ik langer doorwerk
- Het gevoel nuttig bezig te zijn
- Anders, namelijk...

Alle respondenten

50. Wat zijn voor mensen uit uw omgeving redenen (geweest) om met pensioen te gaan? (geef aan welke reden(en) het belangrijkste zijn, maximaal 3, waarbij 1 = het belangrijkste)

- Bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- Gestimuleerd door werkgever
- Mogelijkheid vervroegd pensioen
- Partner is ook met pensioen
- Gebrek aan afwisseling in het werk
- Beperkte ontplooiingsmogelijkheden
- Een reorganisatie
- Fysiek zwaar werk
- Mentaal zwaar werk
- Gezondheid
- Meer vrije tijd
- Vrijwilligerswerk
- Zorgtaken
- Er zijn geen mensen in mijn omgeving die met pensioen zijn gegaan
- Weet niet
- Anders, namelijk...

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering die in de toekomst weer gaan werken (vraag 45) en Student zonder bijbaan Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

51. Wat zouden voor u zelf redenen zijn om met pensioen te gaan?

(geef aan welke reden(en) het belangrijkste zouden zijn, maximaal 3, waarbij 1 = het belangrijkste)

- Bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- Gestimuleerd door werkgever
- Mogelijkheid vervroegd pensioen
- Partner is ook met pensioen
- Gebrek aan afwisseling in het werk
- Beperkte ontplooiingsmogelijkheden
- Een reorganisatie
- Fysiek zwaar werk
- Mentaal zwaar werk
- Gezondheid
- Meer vrije tijd
- Vrijwilligerswerk
- Zorgtaken
- Anders, namelijk...

if werkend in loondienst en werkend als zelfstandige ≥ 45 (vraag 1 en vraag 7) go to 52
if not go to 65

Verdieping werkenden 45-plussers

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige ≥ 45

52. Bent u zich reeds aan het verdiepen in de mogelijkheden om met vervroegd pensioen te gaan?

- Ja
- Nee

if v52= 2 go to 55

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige ≥ 45 en zich reeds aan het verdiepen in de mogelijkheden om met pensioen te gaan

53. Vanaf welke leeftijd houdt u zich hiermee bezig?

- Vanaf dat ik xx ben

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige ≥ 45 en zich reeds aan het verdiepen in de mogelijkheden om met pensioen te gaan

54. Heeft u wel eens informatie aangevraagd over de mogelijkheden tot vervroegde pensionering?

- Nee
- Ja, via pensioenfonds
- Ja, via verzekeraar
- Ja, via financieel of zakelijk dienstverlener
- Ja, via werkgever

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

55. Met wie spreekt u over uw pensionering?

- Partner
- Werkgever/leidinggevende
- Financiële of zakelijke dienstverlener
- Collega's
- Vrienden of kennissen
- Kinderen
- Overige familieleden
- (Nog) Met niemand

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

56. Wiens mening over uw pensionering, behalve die van uzelf, zal voor u van belang zijn in uw beslissing over uw pensioen?

- Partner
- Werkgever/leidinggevende
- Financiële of zakelijke dienstverlener
- Collega's
- Vrienden of kennissen
- Kinderen
- Overige familieleden
- Weet niet

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

57. Van welke van de onderstaande mogelijkheden verwacht u in de toekomst mogelijk gebruik te gaan maken of maakt u reeds gebruik (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Verlofsparen
- Levensloopregeling
- Flexibele pensioenregeling (zoals FPU of FLO)
- (Ruil)overbruggingspensioen
- Extra sparen via pensioenfonds
- Extra sparen via financiële dienstverlener, zoals een bank
- Geen
- Anders namelijk.....

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

58. Overweegt u af te zien van het gebruik van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen?

- Ja, ik ben me aan het oriënteren op de mogelijkheden
- Ja, ik ben hierover concrete afspraken aan het maken met mijn werkgever
- Nee, want ik heb niet de mogelijkheid tot vervroegd pensioen
- Nee, want ik wil gebruik maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen
- Weet ik (nog) niet

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

59. Wat zouden voor u redenen zijn om af te zien van het gebruik van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen? (meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3)

- Plezier in mijn werk
- Ontplooiingsmogelijkheden
- Het is financieel aantrekkelijker om langer door te werken
- Ik draag graag mijn vakkennis over aan jongere collega's
- Dagelijks ritme
- Het gevoel nuttig te zijn
- Op mijn werk is het gebruikelijk langer door te werken
- Ik heb geen mogelijkheid tot vervroegd pensioen
- Ik wil doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd
- Mijn omgeving verwacht dat ik doorwerk
- Anders, namelijk...

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

60. Zou u met een gelijkblijvend arbeidsvoorwaardenpakket tot de in uw sector pensioengerechtigde leeftijd door willen werken?

- Ja
- Nee, maar wel onder andere voorwaarden
- Nee, onder geen enkele voorwaarde
- (Nog) geen mening

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

61. In welke mate zou u onder de volgende voorwaarden bereid zijn langer te blijven werken dan u nu van plan bent? (1= geheel onbereid, 2= enigszins onbereid, 3 noch bereid, 4= enigszins bereid en 5=geheel bereid)

	1	2	3	4	5
Minder uren werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De mogelijkheid om minder lichamelijke inspanning te verrichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoger loon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hogere pensioenuitkering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bijkomende compensatiedagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder zware functie tegen lager salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meer verantwoordelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentortaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

62. Hoe verwacht u dat de volgende aspecten zullen veranderen wanneer u definitief bent gestopt met werken (1 = wordt veel slechter, 2= wordt enigszins slechter, 3 = blijft gelijk, 4= wordt enigszins beter en 5 = wordt veel beter)

	1	2	3	4	5
Financiële situatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociale contacten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dagelijks ritme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het gevoel nuttig bezig te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levenslust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijd voor hobbies, reizen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijd voor zorgtaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijd voor vrijwilligerswerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

63. In welke mate denkt u dat anderen vinden dat u als werknemer van 45 jaar of ouder in vergelijking met jongere collega's: (1= nooit, 2=soms, 3= neutraal, 4= regelmatig en 5 = vaak)

	1	2	3	4	5
Duurder bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder productief bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een hoger ziekteverzuim heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loyaler bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nauwkeuriger bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrouwbaarder bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociaal vaardiger bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder bereid bent tot het volgen van opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beter in staat bent tot overdracht van kennis en informatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder goed om kunt gaan met veranderingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minder stressbestendig bent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

64. Ondervindt u in uw werkplezier hinder van mogelijke beeldvorming die bestaat ten aanzien van oudere werknemers?

- Nooit
- Soms
- Vaak

Opinievrage algemeen, te stellen aan alle respondenten

Alle respondenten

65. Hoe meent u dat oudere werknemers zich ten aanzien van jongere werknemers verhouden op de volgende aspecten (1=ouderen veel lager, 2= ouderen enigszins lager, 3=gelijk, 4= ouderen enigszins hoger, 5=ouderen veel hoger)

	1	2	3	4	5
Arbeidskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Productiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ziekteverzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loyaliteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nauwkeurigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrouwbaarheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociale vaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereidheid tot het volgen van opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermogen tot overdracht van kennis en informatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermogen tot omgaan met veranderingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressbestendigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Alle respondenten

66. Waarop is uw beeld van oudere werknemers gebaseerd (meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3)?

- Mijn eigen functioneren
- Mijn ervaringen als leidinggevende
- Ervaringen met collega's
- Verhalen van mijn partner
- Verhalen van anderen
- Berichtgeving in de media
- Informatie van (zorg)verzekeraars
- Anders, namelijk...

Alle respondenten

67. Hieronder volgt een aantal stellingen over de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met deze stellingen? (1=geheel oneens, 2= enigszins oneens, 3= noch eens, noch oneens, 4= enigszins eens en 5 = geheel eens)

Het is noodzakelijk voor de economie dat oudere werknemers langer doorwerken

1 2 3 4 5

Het is noodzakelijk voor mijn sector dat oudere werknemers langer doorwerken

1 2 3 4 5

Het is noodzakelijk voor mijn organisatie dat oudere werknemers langer doorwerken

1 2 3 4 5

Het is wenselijk voor oudere werknemers zelf dat zij langer doorwerken

1 2 3 4 5

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor arbeidsparticipatie van ouderen

1 2 3 4 5

Oudere werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun arbeidsparticipatie

1 2 3 4 5

De overheid is medeverantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen

1 2 3 4 5

Alle respondenten

68. Langs welke kanalen ontvangt u informatie over langer doorwerken (meerdere antwoorden mogelijk)

- Krant en/of tijdschriften
- Berichten op TV of radio
- Internet
- Informatie van financieel/zakelijk dienstverleners
- Vakbond
- Werkgever
- Direct leidinggevende
- Collega's
- Vrienden en kennissen
- Familie
- www.minszw.nl
- GrijsWerkt/Senior power
- Anders, namelijk...

Tot slot van deze enquête volgen nog enkele vragen over uw huishouden.

Alle respondenten

69. Heeft u een partner?

- Ja
- Nee

Alle respondenten

70. Wat is de leeftijd van uw partner?

xx

Alle respondenten

71. Verricht uw partner betaald werk

- Ja, fulltime
- Ja, part-time
- Nee, niet werkend zonder uitkering
- Nee, niet werkend met uitkering
- Nee, niet werkend gepensioneerd

Alle respondenten

72. Bent u kostwinnaar (gezinslid met het hoogste inkomen of inkomen gelijk aan dat van partner)?

- Ja
- Nee

Alle respondenten

73. Wat is het gemiddeld bruto maandinkomen van uw huishouden?

- Tot € 750
- € 750 tot € 1250
- € 1250 tot € 2000
- € 2000 tot € 3000
- € 3000 tot € 4000
- € 4000 tot € 5000
- € 5000 of hoger
- Zegt niet

Alle respondenten

74. Heeft u kinderen? (meerdere antwoorden mogelijk, behalve in combinatie met 6)

- Ja, x in de leeftijd van 0-4
- Ja, x in de leeftijd van 4-12
- Ja, x in de leeftijd van 12-18
- Ja, x in de leeftijd van 18-25
- Ja, x in de leeftijd van 25 of ouder
- Nee

Alle respondenten

75. Heeft u schoolgaande en/of studerende kinderen?

- Ja, x schoolgaande en/of studerende kinderen
- Nee

Alle respondenten

76. Heeft u kleinkinderen? (meerdere antwoorden mogelijk, behalve in combinatie met 6)

- Ja, x in de leeftijd van 0-4
- Ja, x in de leeftijd van 4-12
- Ja, x in de leeftijd van 12 of ouder
- Nee

Alle respondenten

77. Heeft u nog vragen en/of opmerkingen betreffende dit onderzoek?

- Ja, te weten
- Nee

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage 4 Vragenlijst werkgevers

Werkgeversenquête arbeidsparticipatie oudere werknemers

Pagina 1

*** 1. Tot welke sector behoort uw organisatie?**

- Agrarische sector
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Vervoer
- Handel
- Horeca
- Zakelijke/financiële dienstverlening
- Zorg en welzijn
- Overheid en onderwijs
- Overig

*** 2. Hoeveel werknemers heeft uw organisatie?**

- 110
- 1025
- 2550
- 50100
- 100250
- 250500
- 500 of meer

Pagina 2

*** 3. Kunt u aangeven welk aandeel van de werknemers in uw organisatie ouder is dan 45?**

Indien u dit niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

*** 4. Kunt u aangeven welk aandeel van de werknemers in uw organisatie ouder is dan 55?**

Indien u dit niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

*** 5. Betreffen uw antwoorden op de vragen 3 en 4 het precieze aandeel 45en 55plussers?**

- Ja
- Nee, beide geschat
- Nee, aandeel 45plussers geschat
- Nee, aandeel 55plussers geschat

*** 6. Wat is uw functie?**

- Directeur
- Leidinggevende
- P&Omedewerker
- Anders, namelijk...

Pagina 3

*** 7. Heeft uw organisatie de afgelopen jaren te maken gehad met een ingrijpende organisatieverandering zoals een fusie of reorganisatie?**

- Ja, tussen nu en 2 jaar geleden
- Ja, tussen 2 en 5 jaar geleden
- Nee

Als *Nee* vertakken naar Pagina 6

Pagina 4

*** 8. Is de bovengenoemde organisatieverandering gepaard gegaan met het gedwongen vertrek van meerdere collega's?**

- Ja
- Nee

Als *Nee* vertakken naar Pagina 6

Pagina 5

*** 9. Welk percentage van de vertrekkende collega's was ouder dan 45?**

Indien u dit niet weet, kunt u dan een schatting geven?

*** 10. Kunt u aangeven van welke regelingen er gebruik is gemaakt bij het vertrek van de werknemers ouder dan 45?**

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Outplacement
- Vervroegd pensioen
- WAO
- WW
- Gouden handdruk
- Anders, namelijk...

Pagina 6

*** 11. Hoeveel medewerkers zijn binnen uw organisatie belast met personeelsbeleid?**

*** 12. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten van het personeelsbeleid?**

Meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3

- Functionerings/voortgangsgesprekken
- Arbeidsomstandigheden
- Loopbaanplanning van individuele werknemers
- Scholing van werknemers
- Functiedifferentiatie/afwisseling in het werk
- Persoonlijke ontwikkeling van werknemers
- Anders, namelijk...

Pagina 7

* 13. Hoe belangrijk vinden uw werknemers volgens u de volgende aspecten van werk?

1 Geheel onbelangrijk 2 Onbelangrijk 3 Neutraal 4 Belangrijk 5 Zeer belangrijk

Het gevoel serieus genomen te worden

Een goede samenwerking met de leidinggevende

Een prettige onderlinge sfeer met collega's

Voldoende afwisseling in het werk

Grote mate van zelfstandigheid

Loon in verhouding tot geleverde prestaties

Gunstige arbeidsomstandigheden

Geringe werkdruk

Fysiek geen belasting

Beperkte reistijd

* 14. Hoe tevreden zijn naar uw indruk werknemers in uw organisatie over de volgende aspecten? 1 Geheel ontevreden 2 Ontevreden 3 Neutraal 4 Tevreden 5 Zeer tevreden

Het gevoel serieus genomen te worden

Een goede samenwerking met de leidinggevende

Een prettige onderlinge sfeer met collega's

Voldoende afwisseling in het werk

Grote mate van zelfstandigheid

Loon in verhouding tot geleverde prestaties

Gunstige arbeidsomstandigheden

Geringe werkdruk

Fysiek geen belasting

Beperkte reistijd

Pagina 8

* 15. *Oudere werknemers worden voor dit onderzoek gedefinieerd als werknemers die zich de komende jaren al bezig (kunnen) gaan houden met de invulling van de laatste jaren van hun loopbaan en zich mogelijk al oriënteren op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Wij houden voor deze groep werknemers een leeftijdsgrens van 45 jaar aan.*

Kunt u zich, gekeken naar uw eigen organisatie en de door ons gehanteerde definitie, vinden in deze leeftijdsgrens voor oudere werknemers?

Ja

Nee

Als Ja vertakken naar Pagina 10

Pagina 9

* 16. Welke leeftijdsgrens zou u gekeken naar deze definitie en naar uw eigen organisatie stellen aan oudere werknemers?

Bij de beantwoording van vragen over oudere werknemers in het vervolg van deze enquête, kunt u de door u zelf aangeduide leeftijdsgrens in het achterhoofd houden.

Pagina 10

* 17. Wordt in uw organisatie tijdens sollicitatieprocedures bij gelijke geschiktheid van kandidaten de voorkeur gegeven aan een bepaalde leeftijdsgroep?

- Ja, kandidaten jonger dan 20
- Ja, kandidaten van 20-29
- Ja, kandidaten van 30-39
- Ja, kandidaten van 40-49
- Ja, kandidaten van 50-59
- Ja, kandidaten van 60 en ouder
- Nee
- Weet niet

Als *Nee* vertakken naar Pagina 12

Als *Weet niet* vertakken naar Pagina 12

Pagina 11

* 18. Waarom gaat de voorkeur uit naar de door u genoemde categorie ten opzichte van de andere categorieën?

Meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3

- Lagere arbeidskosten
- Hogere arbeidsproductiviteit
- Minder ziekteverzuim
- Loyaler
- Nauwkeuriger
- Betrouwbaarder
- Sociaal vaardiger
- Beter in staat tot opnemen van kennis en informatie
- Beter in staat tot overdragen van kennis en informatie
- Beter in staat om te gaan met veranderingen
- Stressbestendiger
- Anders, namelijk...

Pagina 12

* 19. Wat is momenteel binnen uw organisatie de officiële pensioenleeftijd?

* 20. Wordt er binnen uw organisatie momenteel een overgangsregeling doorgevoerd met betrekking tot de pensioensgerechtigde leeftijd?

- Ja
- Nee
- Weet niet

* 21. Op welke leeftijd gaan werknemers binnen uw organisatie gemiddeld met pensioen (eventueel vervroegd pensioen meegerekend)?

Indien u dit niet precies weet, kunt u het dan schatten?

* 22. Kunnen werknemers binnen uw organisatie met vervroegd pensioen?

- Ja
- Nee

Als *Nee* vertakken naar Pagina 14

Pagina 13

* 23. Wat zijn in uw organisatie volgens u de belangrijkste redenen van werknemers om met vervroegd pensioen te gaan?

Meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3

- Stimulans door werkgever
- Mogelijkheid flexibel pensioen
- Weinig aandacht voor oudere werknemers in de organisatie
- Partner is ook met pensioen
- Gebrek aan afwisseling in het werk
- Beperkte opleidingsmogelijkheden
- Een reorganisatie
- Fysiek zwaar werk
- Mentaal zwaar werk
- Gezondheid
- Meer vrije tijd
- Vrijwilligerswerk
- Weet niet
- Ander, gelieve te specificeren

* 24. Komen de redenen om met vervroegd pensioen te gaan aan de orde in een gesprek met de betreffende werknemer (bijvoorbeeld in een exitgesprek)?

- Ja
- Nee

Pagina 14

* 25. Bestaat er in uw personeelsbeleid aandacht voor oudere werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van leeftijdsbewust personeelsbeleid?

- Ja
- Nee

Als Ja vertakken naar Pagina 17

Pagina 15

* 26. Waarom bestaat er binnen uw organisatie geen specifieke aandacht voor oudere werknemers?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Dat is niet gebruikelijk binnen deze sector
- De organisatie is te klein
- We hebben daarvoor geen financiële middelen
- Er is voor geen enkele doelgroep specifieke aandacht
- Er werken vrijwel geen oudere werknemers
- Er werken vrijwel alleen oudere werknemers, dus die vormen geen specifieke doelgroep
- Andere zaken binnen de organisatie vragen meer aandacht
- Anders, namelijk...

*** 27. Bent u van plan om in de toekomst beleidsmatig specifiek aandacht te besteden aan oudere werknemers?**

- Ja, binnen nu en een half jaar
- Ja, over een half jaar tot een jaar
- Ja, over een jaar tot twee jaar
- Ja, over twee jaar tot vijf jaar
- Nee
- Weet (nog) niet

Pagina 16

*** 28. Kunt u aangeven in welke mate de onderstaande ontwikkelingen invloed zouden hebben op de keuze om (meer) aandacht te besteden aan oudere werknemers binnen uw organisatie?**

1 Geen invloed 2 Weinig invloed 3 Neutraal 4 Enige invloed 5 Veel invloed

Krapte op de regionale arbeidsmarkt

Wet leeftijdsdiscriminatie bij arbeid

Het toenemende aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt

Het teruglopende aantal jongere werknemers op de arbeidsmarkt

Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid

Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie

*** 29. Wat zijn aandachtspunten waar u zich in het beleid ten aanzien van oudere werknemers op zou willen richten?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Functiedifferentiatie
- Loopbaangesprekken
- Mobiliteit
- Mogelijkheden tot demotie
- Minder belastende functie
- Maatwerk
- Vormgeving van het einde van de loopbaan
- Mogelijkheden voor flexibel pensioen
- Stimulans gebruik van de levensloopregeling
- Arbomaatregelen
- Scholingsmogelijkheden
- Werving
- Managementtraining voor leidinggevenden in leeftijdsdiversiteit
- Anders, namelijk...

Anders vertakken naar Pagina 19

Pagina 17

*** 30. Kunt u aangeven in welke mate de onderstaande ontwikkelingen invloed hebben op de aandacht die u heeft voor oudere werknemers binnen uw organisatie?**

1 Geen invloed 2 Weinig invloed 3 Neutraal 4 Enige invloed 5 Veel invloed

Steeds meer publiciteit rond het onderwerp

Krapte op de regionale arbeidsmarkt

Wet leeftijdsdiscriminatie bij arbeid

Het toenemende aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt
Het teruglopende aantal jongere werknemers op de arbeidsmarkt
Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie

*** 31. Sinds hoeveel jaar bestaat er binnen uw organisatie specifiek aandacht voor oudere werknemers?**

*** 32. Welk(e) doel(en) streeft u na door in uw beleid aandacht te besteden aan oudere werknemers?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Bevorderen van de participatie van oudere werknemers
- Kennisniveau van de organisatie op peil houden
- Stimuleren van mobiliteit
- Tegengaan ziekteverzuim
- Evenwichtige leeftijdsamenstelling
- Versterken eigen verantwoordelijkheid werknemer
- Aansluiting bij de doelgroep/klant/consument
- Inspelen op de krappe arbeidsmarkt
- Interne coaching door oudere werknemers
- Anders, namelijk...

Pagina 18

*** 33. Op welke manier besteedt u in uw beleid specifiek aandacht aan oudere werknemers?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Maatwerk
- Functiedifferentiatie
- Loopbaangesprekken
- Mobiliteit
- Mogelijkheden tot demotie
- Minder belastende functie
- Vormgeving van het einde van de loopbaan
- Mogelijkheden voor flexibel pensioen
- Stimulans van de levensloopregeling
- Arbomaatregelen
- Scholingsmogelijkheden
- Werving
- Managementtraining onder leidinggevendenden in leeftijdsdiversiteit
- Anders, namelijk...

*** 34. Aan welke van de volgende punten besteedt u nu nog geen aandacht maar bent u wel van plan dit te gaan doen binnen nu en twee jaar?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Maatwerk
- Functiedifferentiatie
- Loopbaangesprekken
- Mobiliteit

- Mogelijkheden tot demotie
- Minder belastende functie
- Vormgeving van het einde van de loopbaan
- Mogelijkheden voor flexibel pensioen
- Stimulans van de levensloopregeling
- Arbomaatregelen
- Scholingsmogelijkheden
- Werving
- Managementtraining onder leidinggevend in leeftijdsdiversiteit
- Geen
- Anders, namelijk...

Pagina 19

* 35. Zouden de volgende randvoorwaarden voor *werknemers* er volgens u aan kunnen bijdragen dat zij langer gaan werken dan zij nu van plan zijn?

1 Geheel geen bijdrage 2 Kleine bijdrage 3 Neutraal 4 Grote bijdrage 5 Zeer grote bijdrage

Minder uren werken

Minder lichamelijke inspanning

Verbetering van de arbeidsomstandigheden

Hoger loon

Hogere pensioenuitkering

Bijkomende compensatiedagen

Opleidingsmogelijkheden

Minder zware functie tegen lagere beloning

Meer verantwoordelijkheden

Mentortaken

* 36. Zouden de volgende randvoorwaarden er aan kunnen bijdragen dat u als *werkgever* oudere werknemers intensiever zou ondersteunen langer door te werken?

1 Geheel geen bijdrage 2 Kleine bijdrage 3 Neutraal 4 Grote bijdrage 5 Zeer grote bijdrage

Ondersteuning door werkgevers- of brancheorganisatie

Ondersteuning vanuit de ondernemingsraad

Meer beleidsmatige ruimte

Premie voor het betrekken van oudere werknemers

Loonkostensubsidie

Verlaging werkgeverspremies

Pagina 20

* 37. Hieronder volgt een aantal stellingen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met deze stellingen?

1 Geheel mee oneens 2 Oneens 3 Neutraal 4 Mee eens 5 Geheel mee eens

Het is noodzakelijk voor de economie dat oudere werknemers langer doorwerken

Het is noodzakelijk voor de sector/branche dat oudere werknemers langer doorwerken

Het is noodzakelijk voor de organisatie dat oudere werknemers langer doorwerken

Het is noodzakelijk voor oudere werknemers zelf dat zij langer doorwerken

Vooraf werkgevers zijn verantwoordelijk voor arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Vooral werknemers zelf zijn verantwoordelijk voor arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Vooral de overheid is verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Pagina 21

* 38. Waarin meent u dat oudere werknemers zich ten opzichte van jongere werknemers verhouden op de volgende aspecten?

1 Ouderen veel lager 2 Ouderen iets lager 3 Geen verschil 4 Ouderen iets hoger 5 Ouderen veel hoger

Arbeidskosten

Productiviteit

Ziekteverzuim

Loyaliteit

Nauwkeurigheid

Betrouwbaarheid

Sociale vaardigheden

Bereidheid tot het volgen van opleidingen

Vermogen tot overdracht van kennis en informatie

Vermogen tot omgaan met veranderingen

Stressbestendigheid

* 39. Waarop is uw beeld van oudere werknemers gebaseerd?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Mijn ervaringen als leidinggevende
- Mijn ervaringen als P&Omedewerker
- Mijn eigen functioneren
- Ervaringen met collega's
- Verhalen van mijn partner
- Verhalen van anderen
- Berichtgeving in de media
- Informatie van (zorg)verzekeraars
- Anders, namelijk...

* 40. Langs welke kanalen informeert u zich of laat u zich informeren over het onderwerp oudere werknemers?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Krant en/of tijdschriften
- Vakbladen
- Berichten op TV of radio
- Internet
- Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners
- Brancheorganisatie
- Werkgeversorganisatie
- P&O netwerken
- Collega's
- Vrienden en kennissen
- Familie
- www.minszw.nl

- GrijsWerkt/Senior Power
- Anders, namelijk...

Pagina 22

*** 41. Kunt u aangeven met welke wet- en regelgeving u bekend bent in het kader van de arbeidsparticipatie van ouderen?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Verhoging sollicitatieplichtige leeftijd Wwv's en WWB's
- Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid
- Levensloopregeling
- Verhogen van de pensioensgerechtigde leeftijd
- Beperken mogelijkheden vervroegd pensioen
- Arbeidskorting 57plussers
- Loonkostensubsidie
- Verlaging werkgeverspremies voor 50plussers
- Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- Geen
- Anders, namelijk...

*** 42. Kunt u aangeven van welke wet- en regelgeving uw organisatie gebruik maakt in het kader van de arbeidsparticipatie van ouderen?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Levensloopregeling
- Verhogen van de pensioensgerechtigde leeftijd
- Beperken mogelijkheden vervroegd pensioen
- Loonkostensubsidie
- Verlaging werkgeverspremies voor 50plussers
- Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- Anders, namelijk...

*** 43. Kunt u aangeven van welke wet- en regelgeving u verwacht dat deze invloed heeft op de toename van de arbeidsparticipatie van ouderen?**

Pagina 23

44. Heeft u nog vragen of opmerkingen?

Resterende tekens: 2000

Bijlage 5 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking

Tabel b5.1 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, provincie, etniciteit en arbeidsmarktstatus

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Geslacht			
Man	51,9%	50,6%	
vrouw	48,1%	49,5%	
Leeftijd			**
15-24	20,2%	17,6%	
25-34	21,3%	20,6%	
35-44	24,7%	23,8%	
45-54	19,5%	20,9%	
55-64	14,3%	17,1%	
Opleidingsniveau			**
Lager	29,3%	37,3%	
Middelbaar	44,4%	39,3%	
Hoger	26,2%	23,4%	
Provincie			**
Groningen	3,7%	3,6%	
Friesland	4,1%	3,9%	
Drenthe	2,9%	2,9%	
Overijssel	8,3%	6,7%	
Flevoland	3,9%	2,2%	
Gelderland	10,3%	12,0%	
Noord-Brabant	14,3%	14,9%	
Limburg	6,3%	7,1%	
Utrecht	3,3%	7,2%	
Noord-Holland	16,7%	16,2%	
Zuid-Holland	22,0%	21,3%	
Zeeland	4,1%	2,2%	
Etniciteit			**
Autochtoon	66,1%	80,6%	
Allochtoon	33,9%	19,4%	
Arbeidsmarktstatus			**
Werkend	75,6%	64,1%	
Niet-werkend	24,4%	35,9%	

Bijlage 6 Responsanalyse werkgevers

Tabel b6.1 Responsanalyse werkgevers naar sector en bedrijfsomvang

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Sector			**
Agrarische sector	4,6%	3,8%	
Industrie	11,8%	12,9%	
Bouwnijverheid	6,2%	6,3%	
Vervoer	5,0%	6,4%	
Handel	13,3%	17,9%	
Horeca	5,4%	4,1%	
Zakelijke/financiële dienstverlening	13,3%	17,7%	
Zorg en welzijn	12,5%	14,3%	
Overheid en onderwijs	14,9%	12,2%	
Overig	13,0%	4,5%	
Aantal werknemers			**
1-10	16,8%	81,2%	
10-25	12,6%	9,6%	
25-50	13,6%	5,1%	
50-100	13,7%	2,1%	
100-250	23,7%	1,1%	
250-500	10,8%	0,5%	
500 of meer	8,8%	0,4%	