

Werkt grijs door?

Tweede meting attitude en gedrag onder de
potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten
aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen

Opdrachtgever: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ECORYS

Eva van der Boom
Félicité Adams

Rotterdam, 26 oktober 2006

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 en conclusies	9
Samenvatting	9
Achtergrond	9
Probleemstelling en onderzoeksvragen	9
Aanpak	9
De beroepsbevolking	10
Werkgevers	10
Conclusies	11
Noodzakelijkheid	11
Wenselijkheid	12
Bereidheid	13
Rol overheid	14
1 Inleiding	15
1.1 Achtergrond	15
1.1.1 Onderzoeksopdracht	15
1.1.2 Recente ontwikkelingen	16
1.2 Resultaten eerste meting	17
1.2.1 Potentiële beroepsbevolking	17
1.2.2 Werkgevers	17
1.3 Leeswijzer	18
2 Aanpak en verloop van de tweede meting	19
2.1 Inleiding	19
2.2 Deskundigenpanel	19
2.3 Veldwerk	19
2.3.1 Vragenlijsten	19
2.3.2 Steekproef	20
2.4 Analyses	21
3 Potentiële beroepsbevolking	23
3.1 Inleiding	23
3.2 Werkenden	23
3.2.1 Arbeidstevredenheid	24
3.2.2 Ideeën rondom pensioen	25

3.3	Verdieping onder werkende 45-plussers	27
3.3.1	Vervroegd pensioen	27
3.3.2	Langer doorwerken?	28
3.3.3	Veranderingen na pensioen	31
3.4	Niet-werkenden	31
3.5	Vervroegd gepensioneerden	33
3.5.1	Voorwaarden voor langer doorwerken	35
3.5.2	Plannen om (weer) te gaan werken	36
3.6	Opinie	37
3.6.1	Informatiebronnen	37
3.6.2	Beeldvorming over oudere werknemers	37
3.6.3	Stellingen	39
3.7	Conclusie	40
4	Werkgevers	43
4.1	Inleiding	43
4.2	Wat is een oudere werknemer?	43
4.2.1	Leeftijdsgrens	43
4.2.2	Beeldvorming	44
4.2.3	Waarop is het beeld gebaseerd?	44
4.3	Leeftijd bij werving en gedwongen ontslag	45
4.4	Beleid gericht op oudere werknemers	46
4.4.1	Werkgevers die aandacht besteden aan oudere werknemers	46
4.4.2	Werkgevers die (nog) geen aandacht besteden aan oudere werknemers	48
4.5	Laatste loopbaanfase	49
4.5.1	Vervroegd pensioen	49
4.5.2	Randvoorwaarden langer doorwerken	50
4.6	Regelgeving en informatie	50
4.7	Oudere werknemers als maatschappelijk probleem?	52
4.8	Conclusies	55
	Bijlage 1 Tabellen eerste meting	57
	Bijlage 2 Vragenlijst potentiële beroepsbevolking	73
	Bijlage 3 Vragenlijst werkgevers	91
	Bijlage 4 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking	103
	Bijlage 5 Responsanalyse werkgevers	105
	Bijlage 6 Deskundigen	107

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. De nulmeting vond plaats in de zomer van 2005. Het voorliggend rapport doet verslag van de tweede meting.

Wij danken in de eerste plaats de begeleidingscommissie voor de prettige samenwerking. Dit waren van de Regiegroep GrijsWerkt Silvia van den Heuvel, van TNO Arbeid Sjiera de Vries en van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Virginia Hoel, Heleen van Andel en voorzitter Leo Schrijver. Vervolgens danken wij onderaannemer Heliview voor de soepele uitvoering van het veldwerk onder de potentiële beroepsbevolking. Ook zijn wij alle deskundigen die ook dit jaar weer hun medewerking hebben verleend aan dit onderzoek zeer erkentelijk voor hun inzet en inbreng. In alfabetische volgorde bestaat het deskundigenpanel uit 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. Vanuit ECORYS gaat onze dank uit naar Mirjam Stuivenberg, Linda de Bruin en Patrick Koot, wegens hun onmisbare en collegiale ondersteuning.

Eva van der Boom,
projectleider

Samenvatting en conclusies

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?

In de zomer van 2005 is de nulmeting verricht. De voorliggende rapportage bevat de resultaten van de tweede meting die in het voorjaar en zomer van 2006 is verricht. De volgende en laatste meting vindt plaats in het voorjaar van 2007.

Aanpak

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen heeft ECORYS een analysekader en elektronische vragenlijsten ontwikkeld voor de potentiële beroepsbevolking en voor

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.

De beroepsbevolking¹

Gemiddeld genomen willen werknemers doorwerken totdat zij 61,7 zijn, een geringe stijging ten opzichte van vorig jaar (61,5). Deze leeftijd ligt gemiddeld hoger wanneer men de arbeidsparticipatie van ouderen in hogere mate als noodzakelijk beschouwt. De meeste respondenten zijn echter van mening dat deze noodzaak niet zo groot is. Wel bereiden ze zich erop voor langer te moeten doorwerken dan ze eigenlijk willen. 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, maar waardeert de vrije tijd die met het vervroegd met pensioen gaan wordt verworven nog meer. Het zijn dan ook vooral de partner en de kinderen die invloed hebben op de keuze om al dan niet met vervroegd pensioen te gaan. Vervolgens heeft ook de werkgever enige invloed op deze beslissing.

Mede doordat het urgentiegevoel ontbreekt, is de bereidheid om langer door te werken vrij laag. Ondanks de lage bereidheid zegt de helft zich erop voor te bereiden tot de 65^e jaar te zullen moeten doorwerken. De levensloopregeling wordt daarbij nauwelijks als een oplossing gezien. Werkgevers zijn van mening dat werknemers meer inspanningen zouden kunnen leveren om zich daarop voor te bereiden. Aan de andere kant zijn de werkenden van mening dat de werkgevers meer zouden moeten doen om langer doorwerken mogelijk te maken. Nog sterker vinden ze dat het kabinet daar meer inspanningen voor zou moeten leveren.

Werkgevers

De werkgevers leggen de grens bij een gemiddelde leeftijd van 54,6 jaar als het gaat om oudere werknemers. Dit was 51,5 jaar in de vorige meting.

Iets meer werkgevers zeggen specifiek aandacht te hebben voor oudere werknemers dan vorig jaar, hoewel het nog steeds slechts om de helft van de respondenten gaat. Niet zozeer de gevolgen van ontgroening en vergrijzing op de arbeidsmarkt stimuleren de werkgevers daarin, maar ten eerste het kabinetsbeleid en ten tweede de aandacht die de betreffende werkgevers- en brancheorganisatie heeft voor het thema. De werkgevers zijn via verschillende kanalen erin te beïnvloeden. De meeste werkgevers hechten belang aan een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Mede daarom bestaat in bepaalde sectoren een leeftijdsvoorkeur voor jongeren, om de gevolgen van vergrijzing op te vangen. Voorwaarden waaronder werkgevers meer aandacht zouden besteden aan oudere

¹ Het gaat hier om de potentiële beroepsbevolking, dat wil zeggen iedereen tussen de 15 en 65 jaar.

werknemers zijn voor een deel van financiële aard, maar ook meer ondersteuning vanuit de brancheorganisaties en de ondernemingsraad kan hieraan bijdragen. De werkgevers zijn overigens net als de potentiële beroepsbevolking van mening dat het kabinet meer inspanningen zou moeten leveren om de arbeidsparticipatie van ouderen mogelijk te maken.

Conclusies

Uit de onderzoeksvragen volgen de onderstaande thema's met betrekking tot langer doorwerken:

- Noodzakelijkheid.
- Wenselijkheid.
- Bereidheid.
- Rol van de overheid.

Per thema worden de belangrijkste bevindingen besproken en de uitkomsten voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers met elkaar vergeleken.

Noodzakelijkheid

Bevindingen

In de vorige meting kwam naar voren dat zowel de potentiële beroepsbevolking als de werkgevers geen maatschappelijke noodzaak zagen in de arbeidsparticipatie van ouderen. De stellingen hierover waren van andere aard dan dit jaar, zodat geen goede vergelijking kan worden gemaakt. Wel blijkt uit deze tweede meting dat de potentiële beroepsbevolking niet eensluidend van mening is dat een toename in de arbeidsparticipatie van ouderen de beste oplossing is voor de problemen die voorzien worden als gevolg van vergrijzing. De werkgevers zien de toename in de arbeidsparticipatie van ouderen wel als een oplossing, hoewel ze daarnaast van mening zijn dat er momenteel nog voldoende andere groepen geactiveerd kunnen worden om te gaan werken.

Potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking betreft de geschetste ontwikkeling van stijgende publieke lasten en dreigende arbeidstekorten als gevolg van vergrijzing nauwelijks op zichzelf. Wel lijkt de potentiële beroepsbevolking zich er langzaam op voor te bereiden dat de pensioenleeftijd omhoog zal gaan. Net als vorig jaar, bestaat er een sterke relatie tussen de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken en in welke mate men daarvan de maatschappelijke noodzaak inziet. Overigens wordt ook dit jaar de beslissing op individueel niveau om al dan niet langer door te werken sterk beïnvloed door financiële overwegingen. Daarnaast blijken de mogelijkheden voor minder uren en een meer flexibel werkrooster positief te werken. Ook blijkt dat de werkgever wel degelijk invloed kan uitoefenen op zowel de beslissing voor vervroegd pensioen als op de beslissing om langer door te werken. Door er beter over te communiceren kan de werkgever zijn invloed hierop vergroten.

Werkgevers

De werkgevers betrekken de gevolgen van de vergrijzende beroepsbevolking meer op zichzelf dan de potentiële beroepsbevolking. Ze voelen zich min of meer gedwongen om meer oudere werknemers in dienst te houden en te nemen dan voorheen. Ook zijn ze van mening dat ze zelf al voldoende inspanningen leveren om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers daadwerkelijk mogelijk te maken. Daarbij worden werkgevers sterk geleid door externe partijen zoals de landelijke overheid, de sector (cao) en in mindere mate de or als het gaat om het voeren van beleid gericht op de oudere werknemers.

Wenselijkheid

Bevindingen

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. Dit is het beeld van oudere werknemers dat vorig jaar naar voren kwam. Uit deze tweede meting blijkt dit beeld nog precies hetzelfde te zijn. De inschatting die 45-plussers maken van het beeld dat hun werkomgeving van hen heeft komt daar grotendeels mee overeen. Het merendeel zegt daar geen hinder van te ondervinden.

Potentiële beroepsbevolking

De wenselijkheid om langer door te werken is deels af te leiden uit de aspecten van werk die men waardeert. De aspecten die vooral worden gewaardeerd zijn een grote mate van zelfstandigheid, een prettige onderlinge sfeer met collega's/sociale contacten en het gevoel serieus te worden genomen. Wordt echter *direct* gevraagd naar de wenselijkheid om langer door te werken, blijken net als vorig jaar andere vormen van tijdsbesteding meer te worden gewaardeerd. De werkzame respondenten zien plezier in het werk dan wel als de belangrijkste reden om eventueel af te zien van vervroegd pensioen, maar de vrije tijd die door vervroegd pensioen ontstaat, wordt meer gewaardeerd. Er wordt vooral uitgekeken naar meer tijd voor hobby's en reizen.

Werkgevers

Net als vorig jaar waarderen werkgevers hun oudere werknemers vooral vanwege hun kennis en ervaring. Daarnaast wordt vooral een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand nagestreefd, waardoor vooral in de meer vergrijzde sectoren juist een grotere voorkeur voor jongeren bestaat bij het werven van personeel. Waren dat in de vorige meting nog de handel en horeca, dit jaar zijn het vooral de werknemers in de industrie en het onderwijs. Overigens zijn werkgevers erg te spreken over het afspiegelingsbeginsel dat sinds maart van dit jaar het last in, first out principe vervangt bij ontslag. Het merendeel van de werkgevers wil bij gedwongen ontslagen meer jongeren in dienst houden dan voorheen, terwijl ze ook aangeven dat ze extra inspanningen zullen moeten verrichten om het werk voor oudere werknemers aantrekkelijk te houden. Het behoud van oudere werknemers zal meer spelen bij hoogconjunctuur, terwijl werkgevers bij laagconjunctuur zich zichtbaar meer willen inzetten voor het behoud van de jongere werknemers.

Bereidheid

Bevindingen

Het overheidsbeleid richt zich erop de bereidheid onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers om zelf een concrete bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. In deze meting is expliciet gevraagd naar de mate waarin beide groepen daartoe bereid zijn. Zowel onder de potentiële beroepsbevolking als de werkgevers blijkt de bereidheid minimaal te zijn. Ze kennen daarbij een voortrekkersrol toe aan het kabinet, de werkgevers verwachten daarnaast ook sturing vanuit de sector. Overigens zijn zowel de potentiële beroepsbevolking als de werkgevers van mening dat het kabinet onvoldoende inspanningen levert om de arbeidsparticipatie van ouderen mogelijk te maken.

Potentiële beroepsbevolking

De leden van de potentiële beroepsbevolking zijn in het algemeen niet bereid langer door te werken dan dat ze van plan waren. Gezien het ontbreken van een urgentiegevoel is dit niet echt verwonderlijk. Wel is het gat tussen de leeftijd tot wanneer men verwacht te zullen moeten doorwerken (64 jaar) en de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken (62 jaar) opmerkelijk. Kennelijk wordt ervan uit gegaan dat er dwingende maatregelen ingevoerd gaan worden, waardoor men langer zal moeten gaan werken dan waartoe men bereid is. De levensloopregeling waarmee gespaard kan worden voor onder meer vervroegd pensioen, wordt niet als een aantrekkelijk middel gezien. De helft van de potentiële beroepsbevolking zegt dan ook zichzelf erop voor te bereiden door te moeten werken tot de leeftijd van 65 jaar. Daarbij geven de oudere werkenden een hogere leeftijd op tot wanneer men bereid is door te werken dan de jongeren.

De potentiële beroepsbevolking stelt vooral financiële tegemoetkomingen, een geringere omvang van de werkweek en een flexibelere werkrooster als voorwaarden voor het langer doorwerken. In welke mate deze factoren van invloed zijn om mensen echt langer door te laten werken, is echter niet bekend.

Werkgevers

Ook de bereidheid onder werkgevers om bij te dragen aan het langer doorwerken van werknemers is gering. Deels is dit te verklaren uit het feit dat ze van mening zijn momenteel al voldoende inspanningen verrichten. Desondanks denkt driekwart van de werkgevers dat ze extra inspanningen zullen moeten verrichten om het werk voor oudere werknemers aantrekkelijk te houden, ook vinden ze dat werknemers zelf inspanningen moeten verrichten om langer door te werken. Werknemers zijn van mening dat werkgevers nog te weinig doen om ze langer door te laten werken.

Deze mening wordt enigszins gestaafd door het aandeel werkgevers dat zegt specifiek aandacht te hebben voor oudere werknemers. Dit is weliswaar met 3,5 procentpunt gestegen ten opzichte van vorig jaar, maar is nog steeds minder dan de helft. Voor werkgevers zijn kabinetsbeleid en aandacht vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie voor het thema nochtans belangrijker aanleidingen om aandacht te besteden aan oudere werknemers dan arbeidsmarktontwikkelingen.

Rol overheid

Zoals in de vorige meting ook is opgemerkt, leggen de potentiële beroepsbevolking en werkgevers de verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie grotendeels neer bij de overheid. 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. In die zin zijn de aanbevelingen uit de nulmeting nog steeds valide. Wel is nu duidelijk dat zowel de werknemers als de werkgevers te beïnvloeden zijn wat langer doorwerken betreft en niet alleen door dwingende maatregelen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

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.

1.1.1 Onderzoeksopdracht

ECORYS heeft de opdracht gekregen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een onderzoek te doen naar attitude en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. In de zomer van 2005 vond de eerste meting plaats. In het voorjaar van 2006 is de tweede meting uitgevoerd. De centrale doelstelling van het onderzoek is:

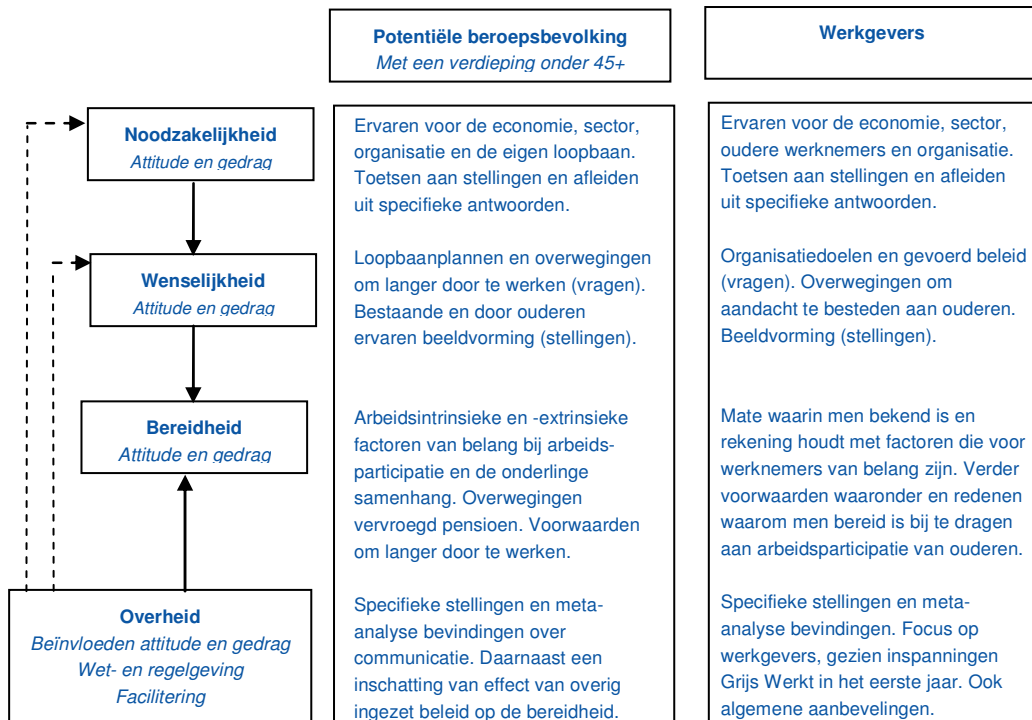
Het in kaart brengen van de opvattingen en gedragingen van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers rondom het langer doorwerken van oudere werknemers en veranderingen daarin.

Het is de bedoeling om over een periode van drie jaar te volgen of er veranderingen zijn in de attitude en het gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen en deze eventuele veranderingen te verklaren. In het onderzoek wordt ingegaan op de volgende vragen, die betrekking hebben op zowel de potentiële beroepsbevolking als werkgevers:

- 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?

Voor de eerste meting zijn deze vier thema's samengebracht in een analysekader (zie figuur 1.1) en geoperationaliseerd in de vorm van een aantal onderwerpen dat we bestuderen om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen. Het analysekader vormt de basis voor het onderzoek.

Figuur 1.1 Analyse kader



1.1.2 Recente ontwikkelingen

Uit cijfers van het CBS blijkt dat momenteel een kwart van de werkenden 50-plusser is, terwijl dat 10 jaar geleden 16 procent was. Verder is van 1996 tot 2005 de arbeidsdeelname van 50-plussers gestegen van 28 procent naar 37 procent. Er zijn de afgelopen jaren al aanpassingen gedaan in regelingen en voorzieningen met het oogmerk ouderen tot op hogere leeftijd te laten participeren op de arbeidsmarkt. Voor werknemers is de leeftijd tot wanneer men verplicht is vanuit een uitkeringssituatie te solliciteren gestegen en de mogelijkheden tot vervoegd pensioen worden steeds meer ingeperkt. Voor werkgevers zijn er verschillende regelingen die het financieel aantrekkelijker maken om oudere werknemers in dienst te houden.

Het thema oudere werknemers komt steeds meer in de publiciteit. Personeelstekorten, ontgroening en vergrijzing in verschillende sectoren dwingen verschillende partijen ook wel steeds meer aandacht te besteden aan leeftijdsbewust of levensfasebewust personeelsbeleid. Het beeld dat bestaat van oudere werknemers heeft nog steeds negatieve kanten, zoals minder flexibel en weinig veranderingsbereid. Toch klinken er ook steeds meer positieve geluiden over oudere werknemers. Hun ervaring en kennis wordt meer benadrukt dan voorheen en in sommige sectoren is ook het behoud van evenwicht in de leeftijds-samenstelling van werknemers van belang. Criticasters beweren dat dit opportuun is, aangezien tot voor kort oudere werknemers op grote schaal gestimuleerd werden om met vervoegd pensioen te gaan.

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de leeftijd waarop men met pensioen verwacht en wenst te gaan. Hoewel de resultaten per onderzoek verschillen, blijkt er in

ieder geval een kloof te bestaan tussen verwachting en wens. Het is duidelijk dat men verwacht tot een hogere leeftijd door te moeten werken dan dat men bereid is door te werken². Over welke factoren het aantrekkelijker zouden maken voor werknemers om langer door te werken, lopen de meningen uiteen. Werkgevers denken wat dat betreft veel in de sfeer van functieveranderingen en opleidingsmogelijkheden. Voor werknemers blijken echter een hogere financiële vergoeding en meer vrije tijd factoren om hen te motiveren langer door te werken.³ Ook voor werkgevers blijken vooral financiële prikkels een motivatie werknemers tot op hogere leeftijd in dienst te nemen dan wel te houden⁴.

1.2 Resultaten eerste meting

1.2.1 Potentiële beroepsbevolking

Gemiddeld genomen wilden werkenden bij de eerste meting doorwerken totdat zij 61,5 jaar zijn. De meeste respondenten waren van mening dat de arbeidsparticipatie van ouderen niet zo noodzakelijk was. Aspecten van werk waarom men zou overwegen niet met vervroegd pensioen te gaan hebben deels een sociaal karakter. Men waardeerde het plezier in het werk, de sociale contacten, het dagelijkse ritme en het gevoel nuttig bezig te zijn. Voor een ander niet onbelangrijk deel speelden daarnaast financiële overwegingen een rol in de keuze om langer door te werken. Het inkomen was een aandachtspunt bij deze keuze, compensatie in geld of vrije dagen zijn veel genoemde voorwaarden om langer door te werken. Vooral de partner en de kinderen en vervolgens ook de werkgever zouden invloed hebben op de keuze voor vervroegd pensioen.

Het beeld dat bij de eerste meting bestond onder de potentiële beroepsbevolking van oudere werknemers is ambivalent. Een deel van de werkende 45-plussers gaf aan soms hinder te ondervinden van de beeldvorming. Hoewel een deel van de respondenten aangaf dat ouderen en jongeren niet van elkaar verschillen op de voorgelegde aspecten, blijken toch verschillen in perceptie te bestaan over het functioneren van oudere versus de jongere werknemers. 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 bestaat nog steeds.

1.2.2 Werkgevers

De meerderheid van de werkgevers was het tijdens de eerste meting niet eens met de door ons gehanteerde leeftijdsgrens van 45 jaar voor oudere werknemers. Deze grens legden zij bij een gemiddelde leeftijd van 51,5 jaar. De werkgevers bleken goed in staat te zijn in te schatten welke aspecten van werk positief worden gewaardeerd door hun werknemers.

² H. van Dalen en K. Henskens, *De verborgen waarde van de oudere werknemer*, in: *Bevolking en Gezin*, 33 (2004), 1, 29-60.

³ Heliview Research, *Arbeidsmarktonderzoek "Senior Power"*, februari 2006.

⁴ Prof. dr. P.L.M. Leisink e.a., *Langer doorwerken met beleid – De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*, oktober 2004, Universiteit Utrecht.

Bijna de helft van de werkgevers die deelnamen aan de eerste meting, besteedde in het beleid aandacht aan oudere werknemers, vooral door minder belastende functies, mogelijkheden voor flexibel pensioen, maatwerk en aangepaste arbeidsomstandigheden. De belangrijkste aanleiding daarvoor vormden de gevolgen van ontgroening en vergrijzing op de arbeidsmarkt. Bij de meeste werkgevers die geen specifieke aandacht besteedden aan ouderen, was er sprake van andere prioriteiten, een te klein veronderstelde organisatie, of voor geen enkele groep bijzondere aandacht.

Een kwart van de werkgevers had ten tijde van de eerste meting een voorkeur voor jongeren bij het werven van personeel. De redenen daarvoor vonden we terug in het beeld onder werkgevers van ouderen ten opzichte van jongeren, dat in de meeste gevallen gebaseerd is op hun ervaring. Hoewel een deel van de werkgevers meende 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 zijn. Anderzijds echter 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 door gedwongen ontslag moet vertrekken, leek in de vorige meting opmerkelijk laag, mogelijk door het veel gehanteerde last in, first out principe. Voorwaarden waaronder werkgevers meer aandacht zouden besteden aan oudere werknemers waren voor een groot deel van financiële aard, maar ook meer ondersteuning vanuit de brancheorganisaties zou hieraan bijdragen.

1.3 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk van dit rapport worden de aanpak en het verloop van de tweede meting besproken. In het derde en vierde hoofdstuk worden de opvattingen en gedragingen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen weergegeven onder achtereenvolgens de potentiële beroepsbevolking (hoofdstuk 3) en werkgevers (hoofdstuk 4).

2 Aanpak en verloop van de tweede meting

2.1 Inleiding

Dit onderzoek bestaat uit drie metingen. In verband met de vergelijkbaarheid is ervoor gekozen drie achtereenvolgende jaren een zo identiek mogelijke vragenlijst aan verschillende respondentgroepen voor te leggen. Deze wordt per meting slechts op hoogst noodzakelijke punten bijgesteld. Voor een uitgebreide onderbouwing van de bij aanvang van de eerste meting geformuleerde vragen en gekozen antwoordcategorieën verwijzen wij naar het rapport van de eerste meting. In dit hoofdstuk bespreken we de aanpak en het verloop van de tweede meting.

2.2 Deskundigenpanel

Tijdens de eerste meting is een team van deskundigen samengesteld dat tussentijds en bij afronding van de metingen heeft meegedacht over de vormgeving, aanpak en inhoud van het onderzoek. We hebben een divers gezelschap samengesteld om inbreng vanuit verschillende invalshoeken te kunnen vergaren. Sociale partners, adviseurs op het gebied van oudere werknemers en pensioenen, wetenschappelijke onderzoekers en deskundigen die zich in de dagelijkse praktijk hoofdzakelijk bezighouden met oudere werknemers zijn vertegenwoordigd. De deskundigen zijn betrokken bij de invulling van het onderzoek. Ook hebben ze de conceptversie van deze rapportage toegezonden gekregen met de vraag om een reactie. Betreffende reacties zijn geïntegreerd in de verslaglegging van de onderzoeksresultaten in dit rapport.

2.3 Veldwerk

Het veldwerk voor dit onderzoek bestaat hoofdzakelijk uit elektronische vragenlijsten onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers. Met de begeleidingscommissie zijn de vragenlijsten ontwikkeld en is de beoogde respons vastgesteld voor ieder van deze groepen.

2.3.1 Vragenlijsten

Bij aanvang van de tweede meting zijn de vragenlijsten voor de potentiële beroepsbevolking en werkgevers kritisch doorgenomen met de deskundigen en de begeleidingscommissie. Aan de hand daarvan zijn de vragenlijsten, zoals ze voor de eerste meting zijn ontwikkeld, op een aantal punten aangepast. Het belangrijkste probleem dat moest

worden opgelost was de lengte van de vragenlijsten. Vragen die niet of minder relevant bleken zijn daarom geschrapt.

Bij een aantal vragen is de meerkeuze optie bij verschillende antwoordcategorieën vervangen. Waar respondenten in de eerste meting bij bepaalde vragen mochten kiezen uit verschillende antwoorden, diende nu bij deze vragen aan iedere antwoordcategorie een score te worden toegekend. Verder hebben we de stellingen die in de eerste meting werden voorgelegd bij de tweede meting in een andere vorm gegoten. De stellingen uit de eerste meting bleken achteraf te oppervlakkig en te weinig confronterend te zijn. Daarom is ervoor gekozen om bij de tweede meting uit te gaan van een aantal scenario's die berusten op daadwerkelijke ontwikkelingen rondom oudere werknemers. Deze zijn vervolgens voorgelegd aan de respondenten met daaraan enkele stellingen gekoppeld om een relatie te leggen tussen de betreffende ontwikkelingen en de respondenten.

2.3.2 Steekproef

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- tot 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 elk van deze doelgroepen aandacht besteed. We willen van alle groepen weten hoe zij tegenover de arbeidsparticipatie van ouderen staan en welke bijdrage zij daaraan zelf (willen) leveren.

Oudere werknemers zijn in dit onderzoek gedefinieerd als 45 jaar of ouder. In deze definitie 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 verdiepende paragraaf.

Om de drie verschillende metingen zo vergelijkbaar mogelijk te maken, is behalve zoveel mogelijk gelijke vragenlijsten ook gestreefd naar goed op elkaar gelijkende steekproeven. Deze dienen bovendien zo representatief mogelijk te zijn naar achtergrondkenmerken. Voor de potentiële beroepsbevolking zijn dat leeftijd, geslacht, arbeidsstatus, opleidingsniveau, etniciteit en regio. Voor de werkgevers zijn dat sector en bedrijfsomvang naar het aantal werknemers.

Potentiële beroepsbevolking

Voor de potentiële beroepsbevolking is net als vorig jaar gebruik gemaakt van een internetbestand van Heliview waarin de persoonsgegevens van 215.000 leden van de potentiële beroepsbevolking geregistreerd staan, inclusief e-mailadres. Hiervan zijn 5.276 met een e-mail benaderd voor het onderhavige onderzoek. Daarbij is gestreefd naar een netto respons van 1.500, representatief naar leeftijd, geslacht, regio, etniciteit, opleidingsniveau en arbeidsmarktstatus. Met een nettoresultaat van 1.563 leden uit de potentiële beroepsbevolking (respons van 30%) is het streven ruimschoots gehaald.

Overigens hebben we op grond van de respons in de eerste meting een belangrijke aanpassing gedaan in de responsstelling van de tweede meting. Om meer betrouwbare uitspraken te kunnen doen over vervroegd gepensioneerden en hun beweegredenen, meenden we dat zij een substantieel onderdeel uit moeten maken van de responsgroep. Bij de eerste meting hebben we dat niet meegenomen in de stratificatie van de steekproef, waardoor slechts 43 vervroegd gepensioneerden de vragenlijst hadden ingevuld. Door deze stratificatie bij de tweede meting wel mee te nemen, zijn dat er dit jaar 251.

Een uitgebreide responsanalyse van de potentiële beroepsbevolking staat in bijlage 3. Per hoofdstuk is overigens per groep omschreven hoe representatief deze is in verhouding tot de populatie.

Werkgevers

Werkgevers die bij de eerste meting hebben deelgenomen aan het onderzoek (738), konden aangeven of zij bij de volgende meting weer mee wilden doen. Deze groep (491) is als eerste benaderd bij aanvang van de tweede meting, hiervan heeft 26 procent (130) opnieuw deelgenomen aan het onderzoek. Vervolgens is de steekproef aangevuld vanuit verschillende bestanden. Het veldwerk van de eerste meting vond plaats in de zomer, hetgeen duidelijk een negatief effect heeft op de respons. Daarom hebben we het veldwerk onder werkgevers in de tweede meting uitgezet in het voorjaar.

Voor werkgevers is gestreefd naar een netto respons van 500, representatief naar sector en bedrijfsgrootte. Er zijn 8.520 werkgevers via hun e-mail benaderd op basis van selecte steekproeven die daarvoor waren verkregen uit verschillende bestanden. Van de aangeleverde e-mailadressen bleken zo'n 1.500 onjuist te zijn, niet meer te bestaan of niet meer gebruikt te worden. Uiteindelijk is een netto respons van 596 werkgevers bereikt (8,5%), waarbij vooral kleine werkgevers ondervertegenwoordigd zijn (met 1-10 werknemers).

Ondanks verschillende inspanningen om de respons optimaal te krijgen, hebben niet alle werkgevers in de tweede meting de gehele vragenlijst doorlopen. Van de 596 respondenten onder werkgevers hebben 430 de gehele vragenlijst ingevuld. Wij hebben er daarom voor gekozen bij de werkgevers bij de weergave van cijfers in tabellen ook de N op te nemen. Van deze 430 respondenten heeft de helft ook meegedaan aan de eerste meting. In bijlage 4 is een uitgebreide responsanalyse opgenomen van de werkgevers.

2.4 Analyses

De uitkomsten van deze meting worden waar mogelijk in de tekst vergeleken met die van de vorige meting. Uitzondering hierop vormen de vervroegd gepensioneerden. Deze groep was vorig jaar dermate klein, dat we ervoor hebben gekozen deze niet als referentiekader te gebruiken voor de uitkomsten van dit jaar. Daarnaast zijn enkele aanpassingen gedaan in de vragenlijsten (zie 2.3.1) die gevolgen hebben voor de analyses. Zo is dit jaar regelmatig gebruik gemaakt van een vijfpuntsschaal, die omgezet zijn in gemiddelde scores, in plaats van de multiple-responsevragen vorig jaar die vooral een rangorde aangaven. Hierdoor zijn de percentages van de antwoorden zelf niet vergelijkbaar.

Verschillen in resultaten naar achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en herkomst worden alleen gerapporteerd indien ze statistisch significant zijn bij een α van 0,05. Dit wil zeggen, dat de statistische kans dat de gevonden verschillen op toeval berusten 5 procent of minder is.

3 Potentiële beroepsbevolking

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de houding en het gedrag van de potentiële beroepsbevolking omtrent de arbeidsparticipatie van ouderen. Bij de bevraging van de potentiële beroepsbevolking is een onderscheid gemaakt naar werkenden, niet-werkenden met en zonder uitkering en vervroegd gepensioneerden. Aan werkenden van 45 jaar en ouder zijn aanvullende vragen gesteld over de (verwachte) inrichting van de laatste jaren van hun loopbaan.

De onderwerpen die ter sprake komen zijn arbeidsbeleving, overwegingen om wel of juist niet met vervroegd pensioen te gaan, loopbaanplannen, tot welke leeftijd men wil doorwerken en de algemene opinie rondom de arbeidsparticipatie van ouderen. Waar relevant zijn leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, regio, sector, etniciteit, gezinssamenstelling, arbeidsmarktstatus, arbeidsverleden en aard en omvang van de betrekking meegenomen in de analyses. Alleen waar de verschillen significant zijn, worden deze benoemd. In dit hoofdstuk komen eerst de werkenden aan bod, vervolgens de niet-werkenden en tot slot de vervroegd gepensioneerden.

3.2 Werkenden

Kenmerken

Aan dit onderzoek hebben 945 werkenden meegedaan. Afgaande op cijfers van het CBS hebben we gekeken in hoeverre deze groep representatief is naar leeftijd, geslacht, etniciteit, opleidingsniveau, de sector waarin werkende respondenten werkzaam zijn en of zij zelfstandige zijn. De verdeling naar leeftijdscategorie is nagenoeg representatief, alleen zijn de 15-25 jarigen licht oververtegenwoordigd. Gekeken naar etniciteit zijn allochtonen oververtegenwoordigd in de responsgroep. Maken we echter onderscheid naar eerste en tweede generatie, dan blijkt deze groep voor een belangrijk deel te bestaan uit de tweede generatie.

In de responsgroep zitten relatief minder middelbaar opgeleiden en meer hoger opgeleiden dan in de populatie. Naar sector is de respons in verhouding redelijk verdeeld over de verschillende sectoren. Daarbij zijn de industrie, bouw en handel minder vaak vertegenwoordigd dan op basis van de populatieverdeling verwacht mag worden. Van de werkenden die meededen aan dit onderzoek heeft ongeveer een kwart een leidinggevende

functie⁵. Verder werkt ruim een kwart van de werknemers 40 uur per week of meer. Wanneer in dit onderzoek de 36-uurs grens wordt aangehouden voor fulltimers, beslaan deze ruim de helft van de werknemers. Overigens behoren leidinggevend en fulltimers niet noodzakelijk tot dezelfde groep. Een groot deel van de leidinggevend is parttimer, ook als de 36-uurs grens wordt aangehouden. Alles bij elkaar genomen gaan we ervan uit dat we op basis van de onderzoeksresultaten van deze groep van 945 werkenden representatieve uitspraken kunnen doen voor de populatie.

3.2.1 Arbeidstevredenheid

Arbeid

Om werknemers te motiveren langer door te werken, is het van belang te weten welke aspecten van werk ze waarderen. Een gemiddeld rapportcijfer dat respondenten hebben gegeven voor de algemene tevredenheid over hun werk is 7,4. Bij de eerste meting was dit cijfer 7,2. Er zijn geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken. Zelfstandigen⁶ geven wel een iets hoger cijfer voor arbeidstevredenheid dan werknemers in loondienst of werkende studenten. In de onderstaande tabel is een score opgenomen voor de mate waarin de respondenten tevreden zijn over verschillende aspecten van hun werk. Daaruit blijkt dat in de top 3 van arbeidstevredenheid dezelfde aspecten staan als bij de eerste meting, zij het in een andere volgorde. Het gaat om zelfstandigheid, prettige sfeer met collega's en het gevoel serieus genomen te worden.

Tabel 3.1 Score tevredenheid op onderscheiden aspecten van arbeidstevredenheid (op een schaal van 1-5, waarbij 1 = geheel ontevreden en 5 = geheel tevreden)

Aspecten van werk	1	2	3	4	5	Score
Grote mate van zelfstandigheid	3	4	12	36	46	4,17
Prettige onderlinge sfeer met collega's	2	4	13	39	41	4,11
Het gevoel serieus genomen te worden	4	7	19	38	32	3,86
Goede samenwerking met de leidinggevende	5	8	18	36	34	3,83
Voldoende afwisseling in het werk	4	8	20	36	32	3,81
Beperkte reistijd	8	10	18	23	41	3,77
Voldoende uitdaging in het werk	7	11	25	35	23	3,56
Fysiek weinig belasting	10	20	26	25	20	3,22
Loon in verhouding tot de geleverde prestaties	11	17	27	31	14	3,19
Geringe werkdruk	15	23	30	23	9	2,88

Personeelsbeleid

De werkenden beoordelen het personeelsbeleid van hun werkgever (op een schaal van 1 tot 10) gemiddeld met een 6,5. Bij de eerste meting lag dat met een gemiddeld cijfer van 6,2 iets lager. Vrouwen zijn over het algemeen iets positiever. Verder is het

⁵ In 2003 vervulde 11 procent van de werkzame beroepsbevolking een leidinggevende functie (OSA, Trendrapport Vraag naar arbeid 2004, 2005). De leidinggevend zijn in het responsbestand van de tweede meting van Werkt Grijs Door? oververtegenwoordigd, wat verklaard kan worden uit de hogere responsgeneigdheid onder hoger opgeleiden. Wel moet opgemerkt worden dat het verschil ook (deels) door de vraagstelling kan zijn ontstaan. In de enquête voor het onderhavige onderzoek is gevraagd of de respondent een leidinggevende functie bekleedt en niet welke functie dat is.

⁶ Er zijn 61 zelfstandigen vertegenwoordigd in de responsgroep, een percentage van 7,5 op het totaal van werkenden.

gemiddelde cijfer in de sector transport en communicatie iets lager en in de bouw juist hoger. 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 grootst volgens de werknemers. Zij zijn van mening dat hun werkgever in het gevoerde personeelsbeleid het minste aandacht heeft voor loopbaanplanning en oudere werknemers.

Tabel 3.2 Mate van aandacht voor aspecten van personeelsbeleid (gebaseerd op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = niet en 5 = ruim voldoende) en een totaalscore

Aandachtspunten personeelsbeleid	1	2	3	4	5	Score
Arbeidsomstandigheden	4	12	29	44	11	3,47
Thuisituatie/privéomstandigheden	10	12	28	36	14	3,34
Scholing	9	17	28	33	12	3,23
Medezeggenschap/inspraak	10	15	30	36	9	3,20
Individuele behoeften	8	18	35	32	8	3,13
Ontplooiingsmogelijkheden	9	21	31	30	9	3,10
Functionerings-/voortgangsgesprekken	15	19	22	33	10	3,05
Loopbaanplanning	13	22	31	26	8	2,95
Ruimte voor arbeidsmobiliteit binnen en buiten de eigen werkring	12	16	44	21	6	2,93
Oudere werknemers als specifieke doelgroep	18	18	40	20	5	2,78

3.2.2 Ideeën rondom pensioen

Pensioenleeftijden

We hebben werknemers gevraagd naar de gemiddelde pensioenleeftijd op het werk en in de omgeving, naar de verwachte pensioenleeftijd bij toetreding op de arbeidsmarkt, de verwachte pensioenleeftijd nu en naar de leeftijd tot wanneer men momenteel bereid is door te werken. In de onderstaande tabel worden de betreffende leeftijden weergegeven. We hebben gekeken of er een verschil is naar leeftijd, geslacht, etniciteit, sector, opleidingsniveau, of men een leidinggevende functie heeft en of er sprake is geweest van loopbaanonderbrekingen.

Tabel 3.3 Pensioenleeftijden

Vraag	Leeftijd	Verschillen naar achtergrondkenmerken voor zover het afwijkingen van het gemiddelde betreft $\geq 0,5$ jaar
Gemiddelde pensioenleeftijd op het werk	62,3	Lager: vervoer, horeca en overheid. Hoger: handel en zakelijke dienstverlening, fulltimers.
Gemiddelde pensioenleeftijd in omgeving	62,5	Lager: in omgeving van werknemers bouw en overheid. Hoger: in omgeving van werknemers vervoer.
Verwachte pensioenleeftijd bij toetreding	61,6	Lager: 35-45 jarigen en allochtonen. Hoger: bij 15-24 en 55-65 jarigen, WO, zelfstandigen, handel en onderwijs.
Verwachte pensioenleeftijd nu	64,0*	Lager: zelfstandigen. Hoger: bij transport en communicatie, overheid en zorg.
Leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken	61,7*	Lager: in de bouw. Hoger: 45-plussers (waarvan bij 55-65 jarigen het hoogste), zelfstandigen en in het vervoer.

* Voor de verwachte pensioenleeftijd nu en de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken, wijken verschillende opleidingsniveaus en bedrijfsomvangcategorieën $\geq 0,5$ jaar af van het gemiddelde, maar bij beide is daar geen eenduidige lijn in te onderscheiden.

Bij de eerste meting waren de pensioenleeftijden op het werk en in de omgeving vrijwel gelijk aan die in de tweede meting. Waar we wel een heel lichte toename in zien, is de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken. Deze was 61,5 in de eerste meting en is 61,7 in de tweede meting.

Het verschil tussen de verwachte pensioenleeftijd nu en de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken is gemiddeld 2,3 jaar. Gekeken naar achtergrondkenmerken, zien we dat het verschil bij de 55-65 jarigen het kleinste is. In de sectoren industrie, transport en communicatie en zorg is het verschil tussen de verwachte pensioenleeftijd en de leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken het grootst. Daarna is het verschil het grootste in de sectoren onderwijs, vervoer en horeca. Naar de overige achtergrondkenmerken zijn geen significante verschillen gevonden.

Redenen om met pensioen te gaan

We hebben respondenten gevraagd wat de belangrijkste redenen zouden zijn om met vervroegd pensioen te gaan. De rangorde waarin de verschillende redenen zijn genoemd, is vrijwel ongewijzigd ten opzichte van de eerste meting. Het zijn nog steeds de redenen meer vrije tijd, gezondheid en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd die er toe doen. Gezondheid wordt vaker genoemd door vrouwen dan door mannen. Onderaan de rangorde staan eveneens dezelfde redenen als bij de eerste meting. Beperkte ontplooiingsmogelijkheden, vrijwilligerswerk en zorgtaken worden nog steeds het minst vaak genoemd door respondenten als redenen om met vervroegd pensioen te gaan.

Tabel 3.4 Overwegingen om met vervroegd pensioen te gaan

Reden (vervroegd) pensioen	Percentage*
Meer vrije tijd	47
Gezondheid	47
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd	42
Mogelijkheid vervroegd pensioen	34
Partner ook met pensioen	32
Fysiek zwaar werk	23
Mentaal zwaar werk	13
Gebrek aan afwisseling	9
Reorganisatie	7
Gestimuleerd door werkgever	7
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	5
Zorgtaken	4
Vrijwilligerswerk	4

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

3.3 Verdieping onder werkende 45-plussers

Aan het onderzoek deden 268 werkende 45-plussers mee, waarvan twee derde in de leeftijdscategorie 45-54 jaar en een derde in de leeftijdscategorie 55-65 jaar. Hen is een aantal aanvullende vragen gesteld, die in deze paragraaf aan de orde komen. Bijna twee derde is man en bijna een derde is vrouw. Een kwart is allochtoon. Alle sectoren worden redelijk vertegenwoordigd. Bij iets meer dan de helft van de 45-plussers is de loopbaan eens of vaker onderbroken geweest.

3.3.1 Vervroegd pensioen

Oriëntatie op vervroegd pensioen

Van de 45-plussers is 39 procent zich aan het oriënteren op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Daarvan heeft bijna driekwart informatie aangevraagd, iets meer dan tijdens de eerste meting. Zoals we ook al bij de eerste meting zagen, informeert men zich vooral via pensioenfondsen (40%) en werkgevers (20%). Via verzekeraars, financiële dienstverleners en vakbonden wordt in mindere mate informatie ingewonnen.

Gesprekspartners en meebeslissers over vervroegd pensioen

Van de 45-plussers heeft ruim een kwart aangegeven met wie er over vervroegd pensioen wordt gesproken en 16 procent wie vervolgens invloed zal hebben op de beslissing met vervroegd pensioen te gaan. De overige respondenten konden deze vragen (nog) niet beantwoorden. Net als in de eerste meting zien we dat de partner degene is met wie over vervroegd pensioen wordt gesproken. De partner wordt ook het vaakst genoemd als degene die invloed heeft op de beslissing om al dan niet met vervroegd pensioen te gaan. Met collega's, vrienden, kennissen, kinderen en familie wordt veel over pensioen gesproken, maar zij hebben naar de verwachting van respondenten niet zo veel invloed op de beslissing. De werkgever fungeert verder voor een deel van de respondenten ook als gesprekspartner over pensioen, maar ook als een partij die invloed heeft op de beslissing. De financiële en zakelijke dienstverleners worden juist weer niet zozeer gezien als

gesprekspartners, maar blijken toch enige invloed uit te oefenen op de beslissing al dan niet met vervroegd pensioen te gaan.

Tabel 3.5 Gesprekspartners over vervroegd pensioen en wie hierover meebeslissen

Gesprekspartners	Met wie wordt over vervroegde pensionering gesproken? (percentage)*	Wie zal invloed hebben op de beslissing? (percentage)*
Partner	79	69
Collega's	49	6
Vrienden of kennissen	43	7
Werkgever/leidinggevende	24	20
Kinderen	19	18
Overige familieleden	12	2
Financiële of zakelijke dienstverlener	7	13
Vakbond	6	<i>Niet gevraagd</i>
Ondernemingsraad	3	<i>Niet gevraagd</i>

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

Verwacht gebruik regelingen en mogelijkheden

Van de regelingen en mogelijkheden om gebruik van te maken in het kader van vervroegd pensioen worden de flexibele pensioenregeling en extra sparen via een financiële dienstverlener het meeste genoemd, beide door ruim een derde van de 45-plussers. Daarna worden achtereenvolgens extra sparen via een pensioenfonds, met de levensloopregeling sparen voor vervroegd pensioen en verlofsparen het vaakst genoemd. Van de (ruil)overbruggingsregeling verwacht slechts 8 procent van de respondenten gebruik te gaan maken.

3.3.2 Langer doorwerken?

Willen 45-plussers langer doorwerken? We hebben hen gevraagd of zij overwegen af te zien van vervroegd pensioen, zo ja waarom, welke voorwaarden zij zouden stellen om langer door te werken en factoren die langer doorwerken voor hen aantrekkelijker zouden maken.

Overweging om af te zien van vervroegd pensioen

Ruim een derde van de werkende 45-plussers geeft aan (nog) niet te kunnen zeggen of men overweegt af te zien van vervroegd pensioen en langer door te willen werken. Dat is iets meer dan bij de eerste meting. Nog eens een derde van de 45-plussers zegt juist gebruik te willen maken van vervroegd pensioen. Dat was bij de eerste meting nog bijna de helft. Van de 45-plussers geeft 18 procent aan geen gebruik te kunnen maken van vervroegd pensioen, tegenover 15 procent vorig jaar.

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

	Percentage
Weet ik (nog) niet	37
Nee, want ik wil gebruik maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen	34
Nee, want ik heb niet de mogelijkheid tot vervroegd pensioen	18
Ja, ik ben me aan het oriënteren op de mogelijkheden	9
Ja, ik ben hierover concrete afspraken aan het maken met mijn werkgever	3

Van de 45-plussers geeft verder 9 procent aan zich te oriënteren op de mogelijkheden om langer door te werken en 3 procent geeft aan dat ze daarover momenteel concrete afspraken maken met de werkgever. Op deze twee laatste aspecten zien we een lichte toename ten opzichte van de eerste meting (respectievelijk 6% en 2%). De 45-plussers die het nog niet echt weten, zijn vaak de jongeren binnen deze leeftijdscategorie. De meest uitgesproken meningen en concrete stappen vinden we onder de oudere 45-plussers.

Gevraagd naar redenen waarom men eventueel af zou zien van het gebruik van vervroegd pensioen, zien we precies dezelfde volgorde van belangrijkheid in de redenen als vorig jaar. Plezier in het werk, financiële aantrekkelijkheid en het gevoel nuttig bezig te zijn staan bovenaan. Een uiterst geringe rol bij de eventuele overweging af te zien van vervroegd pensioen spelen, net als bij de eerste meting de ontplooiingsmogelijkheden, gebruikelijkheid op het werk langer door te werken en verwachtingen in de omgeving.

Tabel 3.7 Redenen om af te zien van vervroegd pensioen en langer door te werken

Redenen	Percentage*
Plezier in mijn werk	63
Het is financieel aantrekkelijker langer door te werken	48
Het gevoel nuttig te zijn	31
Dagelijks ritme	26
Ik draag graag mijn vakkennis over aan jongere collega's	12
Ik wil doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd	6
Ontplooiingsmogelijkheden	3
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 ruim een kwart van de ondervraagde 45-plussers tot de pensioengerechtigde leeftijd door willen werken, een kwart onder andere voorwaarden, een kwart onder geen enkele voorwaarde en nog een kwart heeft geen mening. We hebben geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken.

We hebben de 45-plussers ook een aantal voorwaarden voorgelegd met de vraag er een score aan toe te kennen voor de mate waarin men onder de betreffende voorwaarden bereid zou zijn langer door te werken. Net als bij de eerste meting zien we dat een hogere pensioenuitkering, hoger loon en minder uren het meest effectief zullen zijn voor de bereidheid van werknemers om langer door te werken. Daarentegen spelen opleidings-

mogelijkheden, meer verantwoordelijkheden en een minder zware functie tegen een lager salaris (demotie) net als vorig jaar niet mee als er voorwaarden worden gesteld aan het langer door werken. Voor zover achtergrondkenmerken van 45-plussers meespelen, worden minder uren aantrekkelijker gevonden door de groep 45- tot 55-jarigen. Het hogere loon als voorwaarde wordt vaak genoemd door 45-plussers met een of meerdere loopbaanonderbrekingen.

Tabel 3.8 Score bereidheid om onder mogelijke voorwaarden langer door te werken (gebaseerd op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = niet bereid, 2 = nauwelijks bereid, 3 = neutraal, 4 = enigszins bereid en 5 = geheel bereid)

Mogelijke voorwaarden voor langer doorwerken	1	2	3	4	5	Score
Hogere pensioenuitkering	11	4	15	31	39	3,81
Hoger loon	12	4	24	25	36	3,67
Minder uren	17	4	17	31	31	3,52
Bijkomende compensatiedagen	18	5	20	29	28	3,43
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	21	5	33	22	19	3,13
Minder lichamelijke inspanning	22	7	34	21	17	3,06
Mentortaken	32	9	26	21	11	2,70
Opleidingsmogelijkheden	35	15	33	11	6	2,38
Meer verantwoordelijkheden	36	12	34	14	5	2,38
Minder zware functie tegen lager salaris	50	16	26	4	5	2,00

Vervolgens hebben wij de respondenten gevraagd welke factoren het aantrekkelijker zouden maken om langer door te werken. Voor ruim twee derde moet dit financieel gunstig zijn. Dit is vooral voor werknemers in een niet-leidinggevende functie en werknemers met een tijdelijk contract een belangrijke factor. Bijna de helft noemt de mogelijkheid tot zelf in te delen werktijden als factor, waarbij geen significante verschillen zijn gevonden naar achtergrondkenmerken. Ruim een kwart noemt advies-taken als factor die langer doorwerken aantrekkelijker zou maken. Dit zijn hoofdzakelijk de hoger opgeleide 45-plussers. Daarnaast geeft ook een groot deel van de zelfstandigen dit als factor die langer doorwerken aantrekkelijk kan maken. Dit hangt voor de betreffende respondenten echter mogelijk vooral samen met de aard van de werkzaamheden die zij dagelijks verrichten, waarvan advies een belangrijk onderdeel kan uitmaken.

Tabel 3.9 Factoren die het aantrekkelijker zouden maken langer door te werken

Factoren	Percentage*
Als het financieel gunstig is	69
Mogelijkheid tot zelf in te delen werktijden	46
Adviestaken	29
Als de baas mij dat zou vragen	14
Meer uitdaging	13
Betere sfeer	12
Nieuwe carrièremogelijkheden	7

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

3.3.3 Veranderingen na pensioen

Men verwacht na het pensioen hoofdzakelijk dat de levenslust en de tijd voor hobby's en reizen beter worden en dat de financiële situatie, het dagelijks ritme en sociale contacten verslechteren. Er zijn geen verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken.

Tabel 3.10 Verwachte veranderingen na pensionering (gebaseerd op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = wordt veel slechter, 2= wordt slechter, 3 = blijft gelijk, 4 = wordt enigszins beter en 5 = wordt veel beter)

Veranderingen in...	1	2	3	4	5	Score
Tijd voor hobby's, reizen	1	2	13	32	53	4,33
Levenslust	1	7	43	30	19	3,58
Tijd voor zorgtaken	3	5	46	30	16	3,54
Tijd voor vrijwilligerswerk	6	6	40	27	20	3,49
Gezondheid	3	5	53	27	13	3,44
Het gevoel nuttig bezig te zijn	6	18	54	15	7	3,00
Sociale contacten	11	22	38	17	12	2,96
Dagelijks ritme	9	25	43	16	8	2,86
Financiële situatie	25	45	26	3	1	2,12

3.4 Niet-werkenden

Kenmerken

Het aantal niet-werkenden dat de enquête heeft ingevuld, is 367. Van hen is 23 procent niet-werkend zonder uitkering, het merendeel daarvan is huisman of huisvrouw. Verder is 57 procent niet-werkend met een uitkering. Daarvan heeft 40 procent een arbeidsongeschiktheidsuitkering, 28 procent een werkloosheidsuitkering en 11 procent een bijstandsuitkering. De rest ontvangt andersoortige uitkeringen. Van de niet-werkenden is 20 procent scholier of student zonder baan.

Van de niet-werkenden heeft 88 procent in het verleden gewerkt. De loopbaan is zeer uiteenlopend voor de niet-werkenden. Van deze groep verwacht 35 procent niet in de toekomst (weer) te gaan werken. Het gaat hier allereerst vooral om 55-plussers, maar daarna volgen de 45- tot 55-jarigen. Verder zitten er in deze groep veel niet-werkenden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een sector die in deze groep sterk wordt vertegenwoordigd, is de zorg. Van de niet-werkenden verwacht 40 procent tussen nu en 1 jaar aan de slag te gaan. Dit zijn voor een belangrijk deel niet-werkenden met een werkloosheidsuitkering. Een sector die in deze groep sterk wordt vertegenwoordigd, is de zakelijke dienstverlening. Verder verwacht 19 procent van de niet-werkenden tussen de 2 en 5 jaar weer te gaan werken. Dit zijn met name de bijstandsgerechtigden.

Pensioen

Zoals ook naar voren kwam uit de eerste meting, blijken niet-werkenden bijna even lang door te willen werken als werkenden, namelijk totdat zij een gemiddelde leeftijd van 61,6 jaar hebben bereikt. Vorig jaar was dat ongeveer gelijk met een gemiddelde van 61,5 jaar. Gekeken naar achtergrondkenmerken, maakt vooral de leeftijd uit. De jongste groep niet werkenden (15-24 jarigen) wil het vroegste stoppen met werken, namelijk

gemiddeld als zij 60,4 jaar zijn. Deze leeftijd loopt op tot een gemiddelde van 65 jaar bij de oudste categorie niet-werkenden (55-65 jarigen).

De drie belangrijkste redenen om met pensioen te zullen gaan, zijn gelijk aan die van de vorige meting en ook aan die van de werkende beroepsbevolking in deze meting. Het gaat om gezondheid, meer vrije tijd en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Van deze drie vinden we alleen significante verschillen naar achtergrondkenmerken als het om de gezondheid gaat. Vrouwen en arbeidsongeschikten noemen dit relatief vaak als reden om te stoppen met werken. Dit is vooral voor de laatste groep voor de hand liggend, aangezien arbeidsongeschikten te maken hebben met gezondheidsklachten, al dan niet werkgerelateerd. Ook de drie minst belangrijke redenen zijn vergelijkbaar met die de werkende respondenten noemen.

Tabel 3.11 Redenen om met pensioen te zullen gaan

Reden pensioen	Percentage*
Gezondheid	57
Meer vrije tijd	48
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd	38
Partner ook met pensioen	35
Fysiek zwaar werk	24
Mogelijkheid vervroegd pensioen	23
Mentaal zwaar werk	14
Gebrek aan afwisseling	12
Reorganisatie	6
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	5
Zorgtaken	5
Vrijwilligerswerk	4
Gestimuleerd door werkgever	3

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

Overwegingen om langer door te werken

De sociale contacten op het werk zouden voor de niet-werkenden de belangrijkste reden zijn om door te werken, gevolgd door het gevoel nuttig bezig te zijn en de hogere pensioenuitkering. De sociale contacten worden significant vaker genoemd door respondenten met een arbeidsverleden. De hogere pensioenuitkering wordt vooral genoemd door de jongste respondenten en daarmee ook significant vaker door de scholieren en studenten zonder bijbaan. 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 juist ook de redenen zijn om nu aan het werk te willen. We zien hier een beeld dat heel sterk lijkt op hetgeen naar voren kwam in de eerste meting.

Tabel 3.12 Redenen om af te zien van vervroegd pensioen en langer door te werken

Redenen	Percentage*
Sociale contacten op het werk	62
Het gevoel nuttig bezig te zijn	49
Hogere pensioenuitkering	47
Dagelijks ritme	36
Ontplooiingsmogelijkheden	17
Mijn omgeving zou verwachten dat ik doorwerk	3

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

3.5 Vervroegd gepensioneerden

Kenmerken

Aan dit onderzoek deden 251 vervroegd gepensioneerden mee, waarvan 81 procent mannen en 19 procent vrouwen. De helft van de vervroegd gepensioneerden heeft gebruik gemaakt van een flexibele pensioenregeling. Het gaat daarbij hoofdzakelijk om gepensioneerden uit de sectoren onderwijs en overheid. Van de vervroegd gepensioneerden maakte 17 procent gebruik van een ruiloverbruggingsregeling, hetgeen we vooral terugzien in de zakelijke en financiële dienstverlening en industrie. Verder is nog 5 procent met regulier pensioen gegaan, eenzelfde aandeel vervroegd gepensioneerd via de arbeidsongeschiktheidswet en 4 procent via de werkloosheidswet. Dan is er nog een categorie ‘overig’ van 17 procent.

De verdeling naar sector waarin men het laatst werkzaam was is niet geheel representatief. Vooral de sectoren overheid en industrie zijn oververtegenwoordigd. Van de vervroegd gepensioneerden zijn degenen met een opleiding op middelbaar niveau oververtegenwoordigd. Bijna de helft van de vervroegd gepensioneerden heeft 40 jaar of langer gewerkt. Ruim de helft van de vervroegd gepensioneerden heeft een leidinggevende functie vervuld, waarvan het overgrote merendeel tot het einde van de loopbaan. Voor zover relevant, houden we rekening met deze gegevens bij de interpretatie van de resultaten. Gezien de scheefheid in de steekproef moet echter bij alle resultaten een voorbehoud gemaakt worden, aangezien ze niet representatief zijn voor de gehele populatie vervroegd gepensioneerden.

We vroegen vervroegd gepensioneerden waarom ze met vervroegd pensioen zijn gegaan. Daarbij kregen zij dezelfde antwoordcategorieën voorgelegd als de werkenden en niet-werkenden. Alleen het bereik van de pensioengerechtigde leeftijd en de mogelijkheid van vervroegd pensioen hebben we deze groep niet voorgelegd.

Redenen voor vervroegd pensioen

Het valt op dat vervroegd gepensioneerden voor een deel om andere redenen zijn gestopt met werken dan de werkende en niet-werkende respondenten in dit onderzoek verwachten. Meer vrije tijd staat weliswaar ook bij de vervroegd gepensioneerden bovenaan, maar het pensioen van de partner blijkt juist een minimale rol te spelen. Dit zou verklaard kunnen worden uit het feit dat de arbeidsparticipatie onder vrouwen de laatste decennia sterk gegroeid is. De groep vervroegd gepensioneerden bestaat dan ook relatief uit veel minder vrouwen (circa een vijfde) dan de groep werkenden (circa een

derde). Stimulans vanuit de werkgever en reorganisatie zijn juist voor de vervroegd gepensioneerden veel belangrijker dan voor de werkenden om met vervroegd pensioen te gaan. Er zijn geen verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken.

Tabel 3.13 Belang in overweging vervroegd pensioen (gebaseerd op een vijfpuntsschaal, 1 = geheel onbelangrijk en 5 = zeer belangrijk).

Veranderingen in...	1	2	3	4	5	Score
Meer vrije tijd	29	7	15	28	22	3,07
Gestimuleerd door werkgever	40	8	18	15	20	2,70
Reorganisatie	49	5	12	12	22	2,53
Mentaal zwaar werk	41	13	19	16	11	2,39
Gezondheid	47	12	16	12	13	2,33
Fysiek zwaar werk	57	12	13	9	9	2,02
Vrijwilligerswerk	59	11	17	9	5	1,90
Bepaalde ontplooiingsmogelijkheden	62	11	13	8	7	1,86
Gebrek aan afwisseling	65	11	15	5	5	1,74
Zorgtaken	64	13	16	2	5	1,74
Partner ook met pensioen	74	5	9	5	8	1,67

Informatie

Vervroegd gepensioneerden hebben zich vooral via hun werkgever geïnformeerd over de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Ook het pensioenfonds is als informatiebron gebruikt. Hoewel in mindere mate, heeft ook de vakbond ruim een vijfde van de vervroegd gepensioneerden van informatie voorzien.

Tabel 3.14 Informatiekanalen waarvan gebruik is gemaakt bij het besluit met vervroegd pensioen te gaan

Informatiekanalen	Percentage*
Werkgever	70
Pensioenfonds	49
Vakbond	22
Ondernemingsraad	12
Verzekeraar	5
Financieel of zakelijk dienstverlener	4

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

Rol anderen in beslissing vervroegd pensioen

Allereerst de partner en vervolgens de werkgever hebben een rol gespeeld bij de beslissing om met vervroegd pensioen te gaan. De verwachtingen die de werkende 45-plussers onder de respondenten hiervan hebben sluiten daarbij aan. De vervroegd gepensioneerden blijken echter meer waarde te hechten aan de mening van hun werkgever dan de werkende 45-plussers. Het kan zijn dat de werkgever een grotere rol speelt in de beslissing om langer door te werken dan de werknemers van tevoren verwachten. Een andere verklaring zou kunnen liggen in de veranderde status van de werkgever in de ogen van de werkenden, die vroeger meer autoriteit uitoefende dan tegenwoordig. Er zijn geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken voor de rol die anderen hebben gespeeld in de beslissing met vervroegd pensioen te gaan.

Tabel 3.15 Mate waarin anderen een rol hebben gespeeld bij het besluit met vervroegd pensioen te gaan

	Percentage*
Partner	64
Werkgever	45
Collega's	18
Vrienden of kennissen	14
Kinderen	11
Financieel of zakelijk dienstverlener	5
Overige familie	3

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

3.5.1 Voorwaarden voor langer doorwerken

Gevraagd naar voorwaarden waaronder men bereid geweest zou zijn om langer door te werken, komen vooral minder uren, een hoger salaris en een hoger pensioen naar voren. 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, zou geen prikkel zijn geweest voor vervroegd gepensioneerden om langer door te werken. Er zijn geen verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken.

Tabel 3.16 Voorwaarden waaronder men bereid geweest zou zijn langer door te werken (gebaseerd op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = niet bereid en 5 = zeer bereid)

Veranderingen in...	1	2	3	4	5	Score
Hogere pensioenuitkering	32	8	26	21	20	2,88
Minder uren	38	7	19	18	18	2,73
Hoger loon	36	6	26	18	14	2,68
Bijkomende compensatiedagen	42	6	23	18	11	2,50
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	44	8	24	12	12	2,40
Mentortaken	47	8	22	12	10	2,28
Minder lichamelijke inspanning	48	7	24	12	8	2,26
Meer verantwoordelijkheden	55	10	24	7	4	1,96
Opleidingsmogelijkheden	61	10	21	4	5	1,83
Minder zware functie tegen lager salaris	68	10	19	2	-	1,56

Factoren die het werk aantrekkelijker gemaakt zouden kunnen hebben

Vooral als het financieel gunstig geweest zou zijn, was het voor vervroegd gepensioneerden aantrekkelijker geweest langer te blijven werken. Ook de mogelijkheid de werktijden zelf in te delen of een verzoek van de baas hadden hieraan kunnen bijdragen. Nieuwe carrière mogelijkheden en meer uitdaging hadden het voor een klein deel van de gepensioneerden aantrekkelijker gemaakt langer door te werken. Adviestaken en een betere sfeer zouden voor ruim een kwart van de vervroegd gepensioneerden het aantrekkelijker hebben gemaakt langer door te werken. Er zijn geen significante verschillen gevonden voor de diverse achtergrondkenmerken.

Tabel 3.17 Factoren die het werk aantrekkelijker gemaakt zouden kunnen hebben

Factoren	Percentage*
Als het financieel gunstig geweest zou zijn	43
Mogelijkheid tot zelf in te delen werktijden	37
Als de baas mij dat zou gevraagd zou hebben	31
Betere sfeer	27
Adviestaken	27
Meer uitdaging	13
Nieuwe carrièremogelijkheden	10

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

3.5.2 Plannen om (weer) te gaan werken

Inzicht in de aspecten van werk die vervroegd gepensioneerden missen, kan helpen bij het aantrekkelijk maken van arbeid voor oudere werknemers. Van de vervroegd gepensioneerden zegt 35 procent geen enkele van de door ons voorgelegde aspecten te missen. Tabel 3.18 heeft betrekking op de respondenten die hebben aangegeven ten minste één van de door ons voorgelegde aspecten te missen. De sociale contacten zijn daarbij verreweg het meeste genoemd. Daarna komen het salaris en het dagelijkse ritme. Er zijn geen significante verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken.

Tabel 3.18 Aspecten van het werk die vervroegd gepensioneerden missen

Aspecten van het werk die vervroegd gepensioneerden missen	Percentage*
Sociale contacten	66
Salaris	50
Dagelijks ritme	34
Het gevoel nuttig bezig te zijn	28
Waardering	25
Uitdaging	22
Ontplooiingsmogelijkheden	9

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

Weer werken?

Van de vervroegd gepensioneerden werkt ongeveer een derde onbezoldigd of bezoldigd. Van de groep werkende vervroegd gepensioneerden werkt 58 procent als vrijwilliger, heeft 26 procent een vast dienstverband, werkt 8 procent als zelfstandig ondernemer en adviseert 9 procent de oude werkgever onbezoldigd. Het aantal uren dat men per maand werkt loopt zeer uiteen, van 2 tot 120 uur. Als wordt gekeken naar de relatie tussen de belevingsaspecten van het werk en de beslissing na het vervroegd pensioen weer te gaan werken, blijken alleen de ontplooiingsmogelijkheden daarin een rol te spelen en wel alleen voor de groep die als zelfstandig ondernemer aan de slag zijn gegaan.

3.6 Opinie

De respondenten (alle groepen potentiële beroepsbevolking) zijn gevraagd naar de kanalen die gebruikt worden om zich te informeren over langer doorwerken (3.6.1). Tevens is gevraagd hun mening te geven over de beeldvorming met betrekking tot oudere werknemers (3.6.2) en over een aantal scenario's die te maken hebben met de vergrijzing van de beroepsbevolking (3.6.3).

3.6.1 Informatiebronnen

Van de respondenten geeft 13 procent aan niet geïnformeerd te zijn over het thema langer doorwerken. Voor degenen die wel geïnformeerd zijn, zijn berichten op tv en radio, kranten en tijdschriften en internet de drie belangrijkste informatiekanalen. De rangorde van informatiebronnen is identiek aan die uit de eerste meting. De direct leidinggevende is bij de tweede meting als informatiebron toegevoegd en wordt door 3 procent van de respondenten als zodanig genoemd.

Tabel 3.19 Bronnen waarlangs men zich informeert over langer doorwerken

Informatiebronnen	Percentage*
Berichten op TV of radio	72
Kranten en/of tijdschriften	68
Internet	51
Werkgever	25
Vakbond	24
Vrienden en kennissen	22
Collega's	20
Familie	20
Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners	13
Direct leidinggevende	3
www.minszw.nl	3
GrijsWerkt/Senior Power	1

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

3.6.2 Beeldvorming over oudere werknemers

We hebben alle respondenten gevraagd op een aantal aspecten de verschillen aan te geven tussen oudere werknemers en hun jongere collega's. Net als vorig jaar worden oudere werknemers gezien als loyaler, betrouwbaarder en beter in staat tot de overdracht van kennis en informatie. Aan de andere kant worden ze ook wel beschouwd als duurder, minder productief, minder goed in staat om te gaan met veranderingen en ook minder bereid tot het volgen van opleidingen. Ook daarvan ontstond uit de eerste meting hetzelfde beeld.

Tabel 3.20 Beeld dat werknemers hebben van oudere werknemers ten opzichte van hun jongere collega's (gebaseerd op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = ouderen veel lager en 5 = ouderen veel hoger)

Veranderingen in...	1	2	3	4	5	Score
Loyaliteit	2	4	32	34	27	3,79
Betrouwbaarheid	2	2	38	37	22	3,75
Arbeidskosten	3	5	32	38	22	3,70
Vermogen tot overdracht van kennis en informatie	3	8	32	39	19	3,64
Sociale vaardigheden	1	7	38	34	19	3,63
Nauwkeurigheid	2	6	39	35	19	3,63
Stressbestendigheid	5	19	46	21	10	3,13
Ziekteverzuim	9	20	41	25	6	2,99
Productiviteit	4	24	48	19	5	2,98
Vermogen tot omgaan met veranderingen	8	33	41	14	5	2,74
Bereidheid tot het volgen van opleidingen	12	38	38	9	3	2,53

Waarop is het beeld gebaseerd?

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. Ook al is dit beeld grotendeels gestoeld op eigen ervaringen, de interpretatie van die ervaringen blijft sterk gekleurd door de verwachtingen die men bij voorbaat heeft.

Tabel 3.21 Waarop is het beeld van oudere werknemers gebaseerd?

	Percentage*
Ervaringen met collega's	71
Mijn eigen functioneren	53
Verhalen van anderen	31
Mijn ervaringen als leidinggevende	23
Berichtgeving in de media	16
Verhalen van mijn partner	10
Informatie van (zorg)verzekeraars	4

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

We hebben ook aan 45-plussers gevraagd welke ervaringen zij hebben met de beeldvorming rondom oudere werknemers en of zij hierdoor wel eens worden gehinderd in het dagelijks werk. In onderstaand tekstkader geven we onze bevindingen weer.

Ervaringen met beeldvorming onder 45-plussers

De 45-plussers die meededen aan ons onderzoek hebben gemiddeld genomen het idee dat hun omgeving hen beschouwt als sociaal vaardiger, betrouwbaarder en nauwkeuriger. Het beeld dat bestaat is tamelijk gunstig, ook al hebben 45-plussers ook wel het idee dat ze onder andere minder productief en minder stressbestendig worden gevonden. Twee derde van de 45-plussers zegt nooit last te hebben van beeldvorming, ruim een kwart zegt er soms hinder van te ondervinden en 5 procent zegt vaak. Er zijn geen verschillen gevonden naar achtergrondkenmerken voor de mate waarin men hinder ondervindt van beeldvorming.

3.6.3 Stellingen

We hebben voor de potentiële beroepsbevolking drie ontwikkelingen geschetst en daar enkele stellingen over voorgelegd. Respondenten konden daarop reageren met een cijfer van 1 tot 5, waarbij 1 = geheel mee oneens en 5 = geheel eens. Op grond van de antwoorden hebben we een score aangemaakt. Ook konden respondenten aangeven wanneer zij een stelling niet op henzelf van toepassing achtten en wanneer zij geen reactie konden of wilden geven op een stelling. De antwoorden van de betreffende respondenten zijn vanzelfsprekend niet meegerekend bij het berekenen van de gemiddelde totaalscore.

In deze paragraaf presenteren we de reacties op de stellingen, waarbij de scores betrekking hebben op de respondenten die een reactie hebben gegeven. Het totaal aantal respondenten dat op een stelling heeft gereageerd, verschilt enigszins per stelling. Aangezien dit aantal wel steeds ruim boven de 1.000 respondenten ligt, geven we niet per stelling afzonderlijk weer hoeveel respondenten dit betreft. We hebben gezocht naar significante verschillen in scores naar de diverse achtergrondvariabelen, maar ook hier hebben we deze niet kunnen vinden.

De eerste stelling die we hebben voorgelegd, betreft de gevolgen van vergrijzing op de economie als geheel en voor de arbeidsmarkt in het bijzonder. Veel leden uit de potentiële beroepsbevolking voelen zich niet echt aangesproken door deze ontwikkeling. Ze zijn ook niet echt uitgesproken bereid daardoor langer door te werken. De toename van de arbeidsparticipatie van ouderen wordt door een deel van de respondenten als de beste oplossing gezien voor de door vergrijzing stijgende arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen.

Tabel 3.22 Scores voor scenario A (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

A) Tot 2040 zal het aandeel 65-plussers in de Nederlandse bevolking bijna verdubbelen van ruim 2 miljoen naar 4 miljoen. Bij gelijkblijvende arbeidsparticipatie zijn er in 2040 zes 65-plussers op elke tien werkenden. Uitgaven aan zorg en AOW zullen toenemen. Ook dreigt er ene tekort aan arbeidskrachten te ontstaan.						
	1	2	3	4	5	Score
Ik voel mij hierdoor niet aangesproken	15%	13%	31%	21%	21%	3,21
Daardoor ben ik bereid langer door te werken dan ik voorheen van plan was	31%	17%	26%	19%	7%	2,54
Toename van de arbeidsparticipatie van ouderen is de beste oplossing voor de door vergrijzing stijgende arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen	13%	12%	36%	26%	12%	3,13

De tweede stelling die we hebben voorgelegd betreft de door het kabinet geformuleerde ambitie van de toename van de arbeidsparticipatie van ouderen van 40 procent nu tot 45 procent in 2010. Een kleine meerderheid is het oneens met de stelling dat het kabinet voldoende inspanningen levert om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers daadwerkelijk mogelijk te maken. Ook is men niet in grote mate de mening toegedaan dat werkgevers voldoende inspanningen leveren om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken. De helft van de respondenten geeft wel aan zichzelf erop voor te bereiden tot de leeftijd van 65 door te moeten werken.

Tabel 3.23 Scores voor scenario B (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

B) Momenteel is de arbeidsparticipatie van 55-64 jarigen 40 procent. Het kabinet wil dat dit in 2010 is toegenomen tot 45 procent. Dat betekent dat het aantal werknemers van 55-64 jaar moet toenemen met 218.000.						
	1	2	3	4	5	Score
Het kabinet levert voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken	28%	25%	28%	12%	6%	2,42
Mijn werkgever levert voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken	22%	18%	35%	17%	8%	2,72
Ik bereid mezelf er op voor dat ik tot mijn 65e zal moeten werken	18%	7%	24%	23%	28%	3,35

De derde ontwikkeling aan de hand waarvan we stellingen hebben voorgelegd aan de respondenten, betreft de beperking van mogelijkheden tot en aantrekkelijkheid van vervroegd pensioen. De respondenten zijn erg verdeeld over de stelling dat dit op hen geen betrekking heeft. Ook de stelling dat de beperking van de mogelijkheden om met vervroegd pensioen te gaan de enige reden zou zijn om langer door te werken levert een sterk verdeeld beeld op. Wel is een overgroot deel van de respondenten het ermee eens dat werkgevers het aantrekkelijk moeten maken langer door te werken. De levensloopregeling wordt echter vaker niet dan wel als een regeling gezien die een uitkomst biedt.

Tabel 3.24 Scores voor scenario C (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

C) De mogelijkheden om met vervroegd pensioen te gaan worden steeds meer beperkt en de keuze om voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken wordt op veel verschillende manieren onaantrekkelijk gemaakt.						
	1	2	3	4	5	Score
Dat heeft op mij geen betrekking	20	12	28	13	26	3,13
Dat zou voor mij zelf de enige reden zijn om langer door te werken	20	14	32	19	14	2,93
Werkgevers moeten het dan wel aantrekkelijker maken om te blijven werken	5	3	19	28	45	4,05
De levensloopregeling waarmee vanaf 1 januari 2006 gespaard kan worden voor onder meer vervroegd pensioen biedt voor mij een uitkomst	32	9	31	17	11	2,66

3.7 Conclusie

Vergelijking met eerste meting

De resultaten van de tweede meting komen nagenoeg overeen met die van de eerste meting. Ook dit jaar blijken achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en dergelijke een geringe invloed te hebben op de attitude tegenover langer doorwerken. Er is slechts een heel geringe verschuiving zichtbaar als het gaat om de

leeftijd tot wanneer men bereid is door te werken. Het veranderen van de attitude is erg lastig, daarvoor zijn grote inspanningen vereist.

Motivatie voor langer doorwerken

Wel is een verandering zichtbaar in het aandeel 45-plussers dat zegt niet te overwegen af te zien van vervroegd pensioen, maar daar juist gebruik van te willen maken. In de vorige meting was dat nog de helft van de oudere werknemers, terwijl deze groep in de tweede meting een derde bedraagt. De motivatie om af te zien van vervroegd pensioen, heeft sterk te maken met het plezier dat men heeft in zijn werk en de financiële consequenties. De randvoorwaarden die werknemers stellen aan het langer doorwerken zijn ook voornamelijk van financiële aard, namelijk een hogere pensioenuitkering en een hoger loon. Daarnaast worden minder uren en bijkomende compensatiedagen als belangrijke voorwaarden gezien. Deze voorwaarden gelden voor alle groepen van de potentiële beroepsbevolking, inclusief de vervroegd gepensioneerden. Deze groep geeft echter aan dat vervroegd pensioen niet altijd een bewuste keuze is. Dwang vanuit de werkgever (al dan niet vanwege een reorganisatie) heeft voor de vervroegd gepensioneerden een belangrijkere rol gespeeld dan door werkenden wordt ingeschat.

Mening bevordering arbeidsparticipatie oudere werknemers

De potentiële beroepsbevolking is niet sterk doordrongen van de noodzaak langer door te werken. Slechts een derde ziet een grotere arbeidsparticipatie van ouderen als de beste oplossing voor de door vergrijzing stijgende arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen. Een iets grotere groep voelt zich dan ook niet aangesproken als het gaat om langer doorwerken en een nog grotere groep is daardoor niet bereid zelf langer door te werken. Toch bereidt de helft zich erop voor tot de leeftijd van 65 jaar te moeten werken. Daarbij is het algemeen gevoel dat zowel het kabinet als de werkgever niet voldoende inspanningen leveren om de arbeidsparticipatie van ouderen mogelijk te maken. Bij het scenario dat dwingende maatregelen worden getroffen waardoor men geen keus meer heeft, is men van mening dat de werkgevers het langer doorwerken aantrekkelijker zullen moeten maken. De levensloopregeling wordt daarbij niet als een middel gezien waarvan veel gebruik gemaakt gaat worden.

Reacties van de deskundigen op de bevindingen

De reacties van de potentiële beroepsbevolking op de noodzaak van langer doorwerken geven aan dat er verschillen zijn in cultuur versus bestuur in de beïnvloeding van deze groep. Cultuur is dat op individueel niveau gehecht wordt aan de 'verworven rechten' op vervroegd pensioen, terwijl het bestuur, dat wil zeggen het overheidsbeleid, de potentiële beroepsbevolking ervan bewust maakt dat men langer zal moeten doorwerken. Het zal even duren voordat 'de cultuur' in pas loopt met 'het bestuur'.

Eén deskundige is van mening dat de overheid zelf nog te weinig doet, maar dat de aandacht vanuit de politiek wel sterker wordt, wat onder andere tot uitdrukking komt in diverse verkiezingsprogramma's. Een andere deskundige geeft aan dat de overheid meer aandacht zou moeten schenken aan het langer doorwerken door ondernemers. Ook verdienen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) meer aandacht, vooral degenen die op oudere leeftijd zijn gestart. Stimulansen voor deze groep om langer door te werken kunnen zorgen voor een behoud van kennis, beperken van knelpunten op de arbeidsmarkt en meer inbreng van pensioen- en sociale verzekeringspremies.

4 Werkgevers

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 597 werkgevers mee. De werkgevers zijn vragen voorgelegd waarbij de volgende onderwerpen 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. De verschillen worden alleen gerapporteerd als ze statistisch significant zijn.

4.2 Wat is een oudere werknemer?

4.2.1 Leeftijdsgrens

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 werknemers betreft 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 gevraagd of zij zich - afgaande op onze definitie en gekeken naar hun eigen organisatie - konden vinden in de leeftijdsgrens van 45 jaar. Daarover hebben zich in de tweede meting 597 werkgevers uitgesproken. Net als in de eerste meting kon een derde van de werkgevers zich vinden in deze leeftijdsgrens en geven de overige werkgevers de voorkeur aan een andere leeftijdsgrens.

De gemiddelde leeftijdsgrens die werkgevers toekennen aan oudere werknemers is 54,6 jaar. Vorig jaar was dit 51,5 jaar. Dat betekent dat de grens die werkgevers hanteren bij de afbakening van oudere werknemers omhoog is geschoven. Er zijn verschillen naar sector, maar deze zijn niet extreem groot. Horeca lijkt een uitschieter, maar het aantal respondenten in deze sector dat de voorkeur geeft aan een andere grens dan 45 jaar is in absolute aantallen zeer laag. Dat betekent dat de meeste werkgevers in de horeca zich juist wel konden vinden in de leeftijdsgrens van 45 jaar. Verder blijkt in de zorgsector de markerings van oudere werknemers het laagst te liggen en is deze in de welzijnssector het hoogst.

4.2.2 Beeldvorming

De mate waarin werkgevers de arbeidsparticipatie van oudere werknemers wenselijk achten, is mede afhankelijk van het beeld dat zij van deze groep hebben. De stereotype van de oudere werknemers is dat zij duurder zijn, minder bereid tot het volgen van opleidingen, minder flexibel zijn en minder productief. Anderzijds worden ouderen beschouwd als loyaler, beter in staat tot het overdragen van informatie, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en nauwkeuriger.

In onderstaande tabel is weergegeven welk beeld werkgevers hebben van oudere werknemers. Dit lijkt overigens heel sterk op het beeld dat we uit de eerste meting hebben verkregen. Alleen is op verzoek van de opdrachtgever de indicator 'flexibiliteit' nieuw toegevoegd, omdat oudere werknemers daar laag op zouden scoren volgens werkgevers. Onze resultaten bevestigen dat beeld. Verder blijkt dat het beeld van de potentiële beroepsbevolking sterk lijkt op het beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers. Echter benadrukken werkgevers sterker dat naar hun idee de arbeidskosten van oudere werknemers hoger zijn en dat het vermogen van oudere werknemers groter is om kennis en informatie over te dragen.

Tabel 4.1 Beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers in vergelijking met hun jongere collega's in (uigedrukt in een score die is gebaseerd op een vijfpuntsschaal waarbij 1 = ouderen veel lager en 5 = ouderen veel hoger)

Veranderingen in...	N=433	1	2	3	4	5	Score
Arbeidskosten		-	4	11	44	41	4,24
Loyaliteit		1	2	20	60	18	3,91
Vermogen tot overdracht van kennis en informatie		-	9	51	50	10	3,61
Betrouwbaarheid		1	1	45	45	9	3,59
Sociale vaardigheden		1	6	41	44	8	3,49
Nauwkeurigheid		-	4	46	42	8	3,49
Ziekteverzuim		4	22	46	24	4	3,07
Stressbestendigheid		4	24	46	24	3	2,96
Productiviteit		3	35	43	16	2	2,75
Flexibiliteit		6	48	31	12	2	2,57
Vermogen om te gaan met veranderingen		13	59	22	5	1	
Bereidheid tot het volgen van opleidingen		19	58	21	2	1	2,07

4.2.3 Waarop is het beeld gebaseerd?

Het beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers is net als bij de eerste meting hoofdzakelijk gebaseerd op ervaringen met collega's en als leidinggevende of P&O-medewerker. Ook de mate waarin andere bronnen bijdragen aan het beeld is nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van de eerste meting. Net als bij de werkenden, geldt ook hier dat bestaande vooroordelen ten aanzien van oudere werknemers richting geeft aan de interpretatie van de eigen ervaringen.

Tabel 4.2 Waarop is het beeld van oudere werknemers gebaseerd?

	Percentage * (N=433)
Ervaringen met collega's	64
Mijn ervaringen als P&O-medewerker	57
Mijn ervaringen als leidinggevende	56
Mijn eigen functioneren	27
Berichtgeving in de media	14
Verhalen van anderen	11
Verhalen van mijn partner	4
Informatie van (zorg)verzekeraars	3
Anders, namelijk	5

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

4.3 Leeftijd bij werving en gedwongen ontslag

Werving

Van de werkgevers geeft 59 procent aan bij werving *geen* voorkeur te hebben voor een bepaalde leeftijdscategorie en weet 5 procent niet of er een voorkeur bestaat voor een bepaalde leeftijdscategorie. De overige werkgevers hebben voornamelijk een voorkeur voor kandidaten van 20-29 jaar.

Tabel 4.3 Leeftijdsvoorkeur bij werving personeel (in percentages)

Voorkeur bij werving voor leeftijdscategorie	Aandeel werkgevers (N = 349)
Kandidaten jonger dan 20	2
Kandidaten van 20-29	21
Kandidaten van 30-39	12
Kandidaten van 40-49	1
Kandidaten van 50 en ouder	0
Geen voorkeur	59
Weet niet	5

Voor zover er sprake is van een voorkeur voor een leeftijdscategorie, betreft deze hoofdzakelijk de 20-29 jarigen. Dat zagen we vorig jaar ook, echter is er een interessante verschuiving gaande. Waar we bij de eerste meting de voornaamste voorkeur voor deze categorie in de sectoren handel en horeca waarnamen, zien we die nu in de sectoren industrie en het onderwijs. Vooral onderwijs is een opmerkelijke nieuwkomer.

We hebben gekeken waarom men in het onderwijs de voorkeur geeft aan jongere collega's. Dit komt grotendeels overeen met de redenen waarom deze leeftijdscategorie ook in andere sectoren de voorkeur heeft: flexibiliteit, lagere arbeidskosten, beter in staat tot het opnemen van kennis en omgaan met veranderingen. Daarnaast heeft men in het onderwijs bij de open antwoordmogelijkheid ook vaak een evenwichtige leeftijdssamenstelling van het team genoemd. Overigens hebben we aan alle respondenten gevraagd of zij een gemengde leeftijdssamenstelling van het personeelsbestand belangrijk vinden, hetgeen door 82 procent van de werkgevers wordt beaamd.

Gedwongen ontslag

Bij ruim een derde van de werkgevers heeft de afgelopen jaren een reorganisatie plaatsgevonden. Bij weer ruim een derde daarvan zijn gedwongen ontslagen gevallen, waarvan 15 procent 45-plussers. Bij het gedwongen vertrek van de werknemers boven de 45 jaar 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, wachtgeldregeling en ontslagvergoeding genoemd, vergelijkbaar met de eerste meting.

Tabel 4.4 Gebruik regelingen bij gedwongen ontslag (in percentages)

Regeling	Percentage * N =73
Outplacement	23
Vervroegd pensioen	33
WAO	2
WW	30
Anders	40

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

4.4 Beleid gericht op oudere werknemers

Van de werkgevers besteedt 46,8 procent specifiek aandacht aan oudere werknemers. Dit percentage is toegenomen met 3,5 procentpunt ten opzichte van de vorige meting, toen 43,3 procent van de werkgevers aangaf specifiek aandacht te besteden aan oudere werknemers. Werkgevers die aandacht besteden aan oudere werknemers vinden we veel meer dan vorig jaar in het onderwijs. Daarnaast komen we hier ook de overheid en de industrie tegen. De sector waarin we in de eerste meting al aandacht vonden voor oudere werknemers en waar deze nog steeds bestaat is de zorg.

Gekeken naar de achtergrondgegevens van de werkgevers die aangeven geen specifieke aandacht te besteden aan oudere werknemers, ontstaat hetzelfde beeld als bij de eerste meting. Het gaat vooral om werkgevers in de agrarische sector, horeca, handel en zakelijke en financiële dienstverlening. In tegenstelling tot de eerste meting hebben we op dit punt bij de vervolgmeting onder werkgevers geen verschillen gevonden naar bedrijfsomvang.

4.4.1 Werkgevers die aandacht besteden aan oudere werknemers

Op grond van de tweede meting kunnen we wederom constateren dat het gros van de werkgevers dat zich bezighoudt met oudere werknemers dit feitelijk pas de laatste jaren doet.

Aanleiding

De aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers vormt in de eerste plaats het kabinetsbeleid inzake de afschaffing van mogelijkheden tot vervroegd pensioen. Dit is een nieuwe antwoordcategorie in de vragenlijst en blijkt voor veel werkgevers een belangrijke aanleiding om beleid te gaan voeren ten aanzien van oudere

werknemers. Verder wegen de overige voorgelegde factoren bijna even zwaar mee in de overweging beleid te voeren ten aanzien van oudere werknemers. Dit beeld komt sterk overeen met de uitkomsten van de eerste meting.

Tabel 4.5 Aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers (uitgedrukt in een score die is gebaseerd op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = geen invloed en 5 = veel invloed)

Aanleiding	N=185	1	2	3	4	5	Score
Kabinetsbeleid inzake de afschaffing van mogelijkheden tot vervroegd pensioen		7	7	20	45	22	3,65
Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie		7	11	29	48	5	3,36
Toenemend aantal ouderen op de arbeidsmarkt		8	12	28	43	10	3,35
Steeds meer publiciteit rond het onderwerp		7	14	27	45	7	3,33
Teruglopend aantal jongeren op de arbeidsmarkt		10	17	19	40	14	3,25
Krapte op de regionale arbeidsmarkt		12	14	23	39	10	3,18
Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid		11	15	34	34	7	3,02
Wel leeftijdsdiscriminatie bij arbeid		21	27	40	11	2	2,38

Doelstellingen

Veruit het belangrijkste doel dat werkgevers nastreven door het besteden van aandacht aan oudere werknemers, is het op peil houden van het kennisniveau van de organisatie. Daarna volgen kort op elkaar het tegengaan van ziekteverzuim, een evenwichtige leeftijdsamenstelling en het bevorderen van de participatie van oudere werknemers. We zien ook hier weer eenzelfde rangorde van aanleidingen om aandacht te besteden aan oudere werknemers als vorig jaar.

Tabel 4.6 Aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

Aanleiding	Percentage* (N =185)
Kennisniveau van de organisatie op peil houden	83
Tegengaan ziekteverzuim	53
Evenwichtige leeftijdsamenstelling	50
Bevorderen van participatie van oudere werknemers	48
Interne coaching door oudere werknemers	39
Versterken eigen verantwoordelijkheid werknemer	37
Inspelen op de krappe arbeidsmarkt	26
Stimuleren van mobiliteit	22
Aansluiting bij de doelgroep/klant/consument	15
Anders, namelijk	2

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

Aandachtspunten

De meest voorkomende aandachtspunten in het huidige beleid ten aanzien van oudere werknemers zijn een minder belastende functie, maatwerk, loopbaangesprekken, mogelijkheden voor flexibel pensioen en arbomaatregelen. Dit komt overeen met de belangrijkste aandachtspunten die we bij de eerste meting vonden voor beleid ten aanzien van oudere werknemers.

Tabel 4.7 Aandachtspunten in het beleid voor oudere werknemers

Aandachtspunten	Percentage* (N =182)
Minder belastende functie	59
Maatwerk	52
Loopbaangesprekken	52
Mogelijkheden voor flexibel pensioen	51
Arbomaatregelen	49
Scholingsmogelijkheden	36
Functiedifferentiatie	23
Mobiliteit	21
Mogelijkheden tot demotie	20
Vormgeving van het einde van de loopbaan	20
Stimulans van de levensloopregeling	16
Werving	6
Managementtraining onder leidinggevendenden in leeftijdsdiversiteit	3

* 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 (nog) niet in het bijzonder aandacht besteden aan oudere werknemers vinden we zoals gezegd voornamelijk in de agrarische sector, horeca, handel en zakelijke en financiële dienstverlening. De belangrijkste redenen voor werkgevers om geen aandacht te besteden aan oudere werknemers zagen we ook bij de eerste meting en 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. Daarnaast heeft een vijfde van de werkgevers nauwelijks met oudere werknemers te maken.

Tabel 4.8 Redenen voor werkgevers om geen specifieke aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

Redenen	Percentage* (N =287)
De organisatie is te klein	45
Er is voor geen enkele doelgroep specifieke aandacht	36
Andere zaken binnen de organisatie vragen meer aandacht	24
Er werken vrijwel geen oudere werknemers	21
We hebben daarvoor geen financiële middelen	18
Dat is niet gebruikelijk binnen deze sector	16
Er werken vrijwel alleen oudere werknemers, dus die vormen geen specifieke doelgroep	3
Anders, namelijk...	16

* 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 bijna de helft ook niet van plan om dit in de toekomst te gaan doen. Bijna een derde weet het nog niet. De rest wil in de toekomst wel aandacht gaan besteden aan oudere werknemers. De voornaamste redenen daarvoor zijn hetzelfde als vorig jaar, te weten de afname van het aantal jongere werknemers op de arbeidsmarkt, de krapte op de regionale arbeidsmarkt en

het toenemend aantal oudere werknemers. De aandachtspunten waarop werkgevers zich in de toekomst willen richten ten aanzien van oudere werknemers zijn een minder belastende functie, mogelijkheden voor flexibel pensioen, maatwerk en functie-differentiatie.

4.5 Laatste loopbaanfase

4.5.1 Vervroegd pensioen

Bij iets minder dan driekwart van de werkgevers kunnen werknemers gebruik maken van een regeling voor vervroegd pensioen. Dat is vrijwel gelijk aan de eerste meting. De redenen die volgens werkgevers ten grondslag liggen aan de beslissing van werknemers tot vervroegd pensioen, komen goeddeels overeen met de redenen die de potentiële beroepsbevolking hier zelf voor geeft. Met name gezondheid en vrije tijd zitten dicht bij de beleving van werkenden en niet-werkenden. Waar echter vervroegd gepensioneerden zelf aangeven te stoppen met werken door een reorganisatie of een stimulans van de werkgever, spelen deze redenen veel minder vaak een rol volgens de werkgevers.

Tabel 4.9 Redenen die volgens werkgevers ten grondslag liggen aan de keuze voor vervroegd pensioen (op basis van een vijfpuntsschaal, waarbij 1 = geheel niet van belang en 5 = van groot belang)

Reden vervroegd pensioen	N=404	1	2	3	4	5	Score
Meer vrije tijd		2	4	12	44	39	4,11
Gezondheid		3	5	16	43	33	3,97
Mogelijkheid flexibel pensioen		5	9	21	40	26	3,75
Partner ook met pensioen		5	6	22	40	27	3,75
Fysiek zwaar werk		10	10	15	32	33	3,63
Mentaal zwaar werk		6	11	20	37	26	3,63
Reorganisatie		19	12	21	33	15	3,22
Gestimuleerd door werkgever		15	25	30	23	7	2,83
Gebrek aan afwisseling		13	26	35	19	7	2,80
Geen doorgroeimogelijkheden		17	27	35	16	6	2,67
Weinig aandacht voor oudere werknemers		13	25	48	13	1	2,63
Vrijwilligerswerk		23	32	30	12	4	2,58
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden		17	28	31	20	5	2,42

De redenen om gebruik te maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen komen tijdens een (exit)gesprek aan de orde bij bijna de helft van de werkgevers waar men vervroegd met pensioen kan. Dit is voornamelijk het geval in de non-profit sectoren en bij grotere werkgevers. Bij 38 procent komen redenen om gebruik te maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen niet tijdens een (exit)gesprek aan de orde en 14 procent weet het niet.

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

Het beeld dat werkgevers in de tweede meting hebben van de mate waarin werknemers onder bepaalde voorwaarden bereid zouden zijn langer door te werken, is gelijk aan dat van de vorige meting. Volgens werkgevers zouden werknemers het meest bereid zijn langer door te werken vanwege een hogere pensioenuitkering, minder uren en bijkomende compensatiedagen. Meer verantwoordelijkheden, opleidingsmogelijkheden en een minder zware functie tegen een lager salaris zouden hen er het minst toe aanzetten langer door te werken.

Tabel 4.10 Voorwaarden waaronder werknemers volgens werkgevers langer zouden willen doorwerken (uitgedrukt in een score die is gebaseerd op een vijfpuntsschaal waarbij 1 = geen bijdrage en 5 = zeer grote bijdrage)

Randvoorwaarden	N=448	1	2	3	4	5	Score
Hogere pensioenuitkering		7	24	37	25	8	3,03
Minder uren		5	22	43	25	5	3,01
Bijkomende compensatiedagen		7	31	39	15	8	2,86
Minder lichamelijke inspanning		11	30	37	15	7	2,73
Hoger loon		14	37	27	13	9	2,67
Mentortaken		15	37	28	8	12	2,60
Verbetering van de arbeidsomstandigheden		18	38	25	6	14	2,56
Meer verantwoordelijkheden		35	36	9	4	16	2,28
Opleidingsmogelijkheden		33	44	8	1	13	2,12
Minder zware functie tegen lager salaris		41	35	10	2	12	2,07

Randvoorwaarden voor werkgevers

Onder de randvoorwaarden voor werkgevers om oudere werknemers langer in dienst te houden staan op een gedeelde eerste plaats ondersteuning vanuit de ondernemingsraad en cao-afspraken. Vervolgens zouden een verlaging van de werkgeverspremie en loonkostensubsidies bijdragen aan de bereidheid van werkgevers om oudere werknemers langer in dienst te houden.

4.6 Regelgeving en informatie

Bekendheid en gebruik regelingen

Gekeken naar bekendheid van regelingen rondom oudere werknemers, scoort de nieuwe levensloopregeling het hoogst. Daarna volgen de Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen en het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. Van de levensloopregeling en het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen maken werkgevers het meeste gebruik. Het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd en het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen zullen naar verwachting van de werkgevers de meeste invloed

hebben op een toename van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Daarnaast verwachten zij ook nog wel enig effect van diverse fiscale regelingen waarbij het voor werkgevers aantrekkelijker wordt oudere werknemers aan te nemen en in dienst te houden. Dwingende maatregelen blijken echter het grootste verwachte effect te hebben.

Tabel 4.11 Bekendheid, gebruik en verwachte invloed van regelingen ter bevordering van arbeidsparticipatie van ouderen

Regeling	N=432	Bekendheid % *	Gebruik % *	Verwachte invloed % *
Levensloopregeling		86	61	19
Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid		75	Niet gevraagd	27
Beperken mogelijkheden voor vervroegd pensioen		69	34	64
Verhogen van de pensioensgerechtigde leeftijd		65	23	66
Verhoging sollicitatieplichtige leeftijd WW'ers en WWB'ers		60	Niet gevraagd	30
Verlaging werkgeverspremies voor 50-plussers		30	23	37
Arbeidskorting 57-plussers		29	Niet gevraagd	31
Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid		26	8	18
Loonkostensubsidie		25	11	41
Geen		7	Niet gevraagd	7

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

Informatiekanalen

Voor werkgevers blijken net als bij de eerste meting kranten en/of tijdschriften, vakbladen en brancheorganisaties de belangrijkste kanalen waarlangs men informatie verkrijgt over oudere werknemers en langer doorwerken. Opvallend is daarbij wel dat kranten en/of tijdschriften bovenaan staan en de vakbladen hebben ingehaald ten opzichte van de vorige meting. Daarnaast valt op dat men zich in aanzienlijk hogere mate dan bij de vorige meting op de hoogte houdt door berichten op TV en/of radio. De meest voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat het aantal berichten over het thema in verschillende media het afgelopen jaar substantieel is toegenomen in vergelijking met de voorgaande jaren.

De website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt iets vaker bekeken voor dit thema dan bij de voorgaande meting. Senior power lijkt het afgelopen jaar iets meer bekendheid verworven te hebben, maar wordt nog maar door 3 procent van de respondenten als informatiebron over oudere werknemers genoemd. Het Expertise-centrum LEEFtijd is nieuw in de lijst en wordt nog niet door veel werkgevers als bron geraadpleegd.

Tabel 4.12 Informatiebronnen over oudere werknemers

Informatiebronnen	Percentage* (N =433)
Kranten en/of tijdschriften	73
Vakbladen	70
Brancheorganisatie	48
Berichten op TV of radio	47
Internet	42
P&O-netwerken	40
Werkgeversorganisatie	38
Collega's	36
www.minszw.nl	19
Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners	17
Vrienden en kennissen	13
Familie	9
GrijsWerkt/Senior Power	3
Expertisecentrum LEEFtijd	2
Landelijk netwerk diversiteitsmanagement	1
Anders, namelijk	3

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

4.7 Oudere werknemers als maatschappelijk probleem?

Ook de werkgevers zijn stellingen voorgelegd aan de hand van een aantal scenario's over de vergrijzing van de beroepsbevolking. Door 436 werkgevers is een score gegeven op alle stellingen. Op het eerste gezicht lijken de werkgevers het maatschappelijke probleem van de vergrijzing nauwelijks op zichzelf te betrekken. Wel voelen ze zich genoodzaakt om meer oudere werknemers in dienst te houden en te nemen. De toename van de arbeidsparticipatie van ouderen wordt dan ook als de beste oplossing gezien om de arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen tegen te gaan. Ook zijn ze van mening dat er nog genoeg potentieel is aan mensen die wel kunnen werken maar dat nu niet doen.

Tabel 4.13 Scores voor scenario A (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

A) Tot 2040 zal het aandeel 65-plussers in de Nederlandse bevolking bijna verdubbelen van ruim 2 miljoen naar 4 miljoen. Bij gelijkblijvende arbeidsparticipatie zijn er in 2040 zes 65-plussers op elke tien werkenden. Uitgaven aan zorg en AOW zullen toenemen. Ook dreigt er een tekort aan arbeidskrachten te ontstaan.						
	1	2	3	4	5	Score
Dat heeft op mij als werkgever geen betrekking	42	12	11	11	24	2,64
Daardoor ben ik gedwongen meer oudere werknemers in dienst te houden en te nemen dan voorheen	5	5	16	34	39	3,97
Toename van de arbeidsparticipatie van ouderen is de beste oplossing voor de door vergrijzing stijgende arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen	3	8	15	42	33	3,95
Er zijn in Nederland behalve ouderen nog genoeg andere mensen die kunnen werken en die dat nu niet doen	4	9	18	36	33	3,84

De werkgevers zijn net als de potentiële beroepsbevolking van mening dat het kabinet nog niet voldoende inspanningen levert om de arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken. Als het gaat om de inspanningen van de werknemers zelf, zijn de meningen sterker verdeeld, maar zijn toch meer werkgevers het oneens met de stelling dat werknemers voldoende inspanningen leveren om zich erop voor te bereiden dat zij tot hun 65^e jaar door moeten werken. Als het gaat om hun eigen inspanningen, zijn de werkgevers een stuk positiever. De helft is van mening dat zij voldoende inspanningen leveren om de arbeidsparticipatie van ouderen mogelijk te maken.

Tabel 4.14 Scores voor scenario B (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

B) Momenteel is de arbeidsparticipatie van 55-64 jarigen 40 procent. Het kabinet wil dat dit in 2010 is toegenomen tot 45 procent. Dat betekent dat er tot 2010 218.00 extra werknemers van 55-64 aan de slag moeten zijn en blijven.						
	1	2	3	4	5	Score
Het kabinet levert voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken	25	33	23	16	4	2,41
Werknemers leveren voldoende inspanningen om zich erop voor te bereiden dat zij tot hun 65 ^e jaar door moeten werken	15	33	25	20	7	2,71
Ik lever als werkgever voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken	4	14	33	28	21	3,48

Als het gaat om de dwingende maatregelen, blijken de werkgevers deze eerder als een last dan als een ondersteuning te ondervinden. Meer werkgevers zijn het ermee eens dat deze maatregelen ongunstig voor zichzelf zijn dan dat er werkgevers zijn die ze gunstig vinden. De mogelijkheid van vroegpensioen als uittreedroute wordt blijkbaar door meer

werkgevers gewaardeerd dan het langer aan werk houden van werknemers die anders eerder zouden stoppen. Driekwart van de werkgevers is het ermee eens dat ze extra inspanningen zullen moeten verrichten om het werk voor oudere werknemers aantrekkelijk te houden. Een nog groter deel vindt dat de werknemers zelf inspanningen moeten verrichten om langer door te werken.

Tabel 4.15 Scores voor scenario C (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

C) De mogelijkheden om met vervroegd pensioen te gaan worden steeds meer beperkt en de keuze om voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken wordt op veel verschillende manieren onaantrekkelijk gemaakt.						
	1	2	3	4	5	Score
Dat is voor mij ongunstig: ik zal werknemers in dienst moeten houden die ik anders door vervroegd pensioen of via andere uittreedroutes de kans had gegeven eerder te stoppen met werken	8	13	19	30	30	3,63
Dat is voor mij gunstig: werknemers die anders eerder zouden stoppen blijven nu langer werken	9	18	33	32	9	3,14
Ik zal extra inspanningen moeten verrichten om het werk voor oudere werknemers aantrekkelijk te houden	3	3	19	35	40	4,07
Werknemers zullen zelf inspanningen moeten verrichten om langer door te werken	2	3	16	41	38	4,10

Driekwart van de werkgevers is het ermee eens dat het zogenaamde afspiegelingsbeginsel meer flexibiliteit biedt bij gedwongen ontslagen dan het last in, first out principe. Het merendeel (61%) wil bij gedwongen ontslagen dan ook meer jongeren in dienst houden dan voorheen. Ook over de stelling dat het afspiegelingsbeginsel goed is voor de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand bij gedwongen ontslagen zijn de werkgevers vrij eensgezind. Driekwart is het daarmee eens.

Tabel 4.16 Scores voor scenario D (gemeten op een vijfpuntsschaal, waarbij 1= geheel oneens en 5=geheel eens)

D) Wanneer een werkgever personeelsleden moet ontslaan om bedrijfseconomische redenen, geldt sinds maart 2006 niet langer het last, in first out principe, maar het zogenaamde afspiegelingsbeginsel. Dit betekent dat de werkgever de personeelsleden van het bedrijf, of de afdelingen die hij wil reorganiseren, moet indelen in leeftijdsgroepen.						
	1	2	3	4	5	Score
Dat biedt mij als werkgever meer flexibiliteit bij gedwongen ontslagen	4	4	13	34	44	4,11
Daardoor zal ik bij gedwongen ontslagen meer jongeren in dienst houden dan ik voorheen kon doen	8	9	23	28	33	3,69
Dat vind ik goed, omdat dat kan leiden tot een betere leeftijdsopbouw van het personeelsbestand bij gedwongen ontslagen	5	6	14	29	46	4,04

4.8 Conclusies

Veranderingen ten opzichte van de eerste meting

Het beeld dat naar voren komt uit de werkgeversenquête is vrijwel gelijk als dat uit de eerste meting. Wel is de definitie van de oudere werknemer veranderd. De gemiddelde leeftijdsgrens is met drie jaar omhoog geschoven, wat erop zou kunnen duiden dat de trend van ontgroening en vergrijzing als een gegeven wordt geaccepteerd. Maatregelen die gericht zijn op de beperking van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen hebben een dwingend karakter en de werkgevers zien zich dan ook genoodzaakt om meer specifieke aandacht aan oudere werknemers te besteden. Daarbij is in de agrarische sector, de horeca, handel en zakelijke en financiële dienstverlening relatief weinig aandacht voor oudere werknemers.

Verantwoordelijkheden

Werkgevers zijn in het algemeen van mening dat ze zowel voldoende inspanningen leveren om de arbeidsparticipatie van ouderen mogelijk te maken, als dat ze extra inspanningen zullen moeten verrichten om het werk voor oudere werknemers aantrekkelijk te houden. Daarbij verwachten ze veel van het kabinet en, in iets mindere mate, ook van de werknemers. In de ogen van de werkgevers leveren beide partijen nog te weinig inspanningen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen.

Randvoorwaarden en verwachte invloed regelingen

Voor werkgevers zijn cao-afspraken en ondersteuning vanuit de ondernemingsraad de belangrijkste randvoorwaarden om bewust oudere werknemers langer in dienst te houden. Daarnaast zouden een verlaging van de werkgeverspremie en loonkostensubsidies een positieve werking hebben. Toch verwachten werkgevers een grotere impact van dwingende maatregelen zoals het verhogen van de pensioensgerechtigde leeftijd en het beperken van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen op het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Van een eventueel tijdelijke stimuleringsregeling en de levensloopregeling wordt weinig verwacht.

Waardering bevordering arbeidsparticipatie

Uit deze tweede meting komt naar voren dat de gemiddelde werkgever weliswaar positief staat tegenover de trend van langer doorwerken en dat ook noodzakelijk vindt om problemen op de arbeidsmarkt en de lasten van vergrijzing op te vangen, maar daar wel een kanttekening bij plaatst als het betrekking heeft op zichzelf. Van dwingende maatregelen wordt wel de grootste invloed verwacht, maar tegelijkertijd wordt ook de schaduwkant ervan gevreesd. Zo bestaat de angst gedwongen te worden meer oudere werknemers in dienst te houden en te nemen en wordt het beperken van vroegpensioen als uittreedroute als ongunstig beschouwd. Daarentegen wordt het afspiegelingsbeginsel bij gedwongen ontslag in het algemeen als gunstig ervaren. Werkgevers lijken er echter wel degelijk van doordrongen te zijn dat verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen een noodzaak is.

Reacties van de deskundigen op de bevindingen

Net als voor de beroepsbevolking geldt ook voor de werkgevers dat er een discrepantie bestaat tussen cultuur en bestuur: zij zijn zich ervan bewust dat ze meer inspanningen zullen moeten leveren om oudere werknemers te behouden, terwijl ze tegelijkertijd van

mening zijn dat ze daar al voldoende op doen. Er moet meer aandacht komen voor de sterke verschillen tussen de sectoren en in de achterblijvende vraag naar eenvoudig werk, waardoor werknemers met een lagere opleiding niet altijd (meer) nodig zijn. De match tussen vraag en aanbod op de 'ouderenarbeidsmarkt' vraagt om meer aandacht. CWI en commerciële uitzendbureaus richten zich wel steeds meer op de ouderen als doelgroep.