

Langer doorwerken: wat beweegt ouderen en wat vinden werkgevers ervan?

De arbeidsmarkt wordt krappere. Met minder mensen hetzelfde werk doen vraagt om een optimale inzet van alle medewerkers, waaronder de oudere. Onder welke voorwaarden wil en kan deze groep (langer) doorwerken?

Een algemene trend is dat de 'nieuwe' ouderen langer gezond en 'employable' zijn. Hier verbinden we makkelijk de conclusie aan dat het 'kunnen werken' voor deze groep mogelijk moet zijn. Recente berichten in de media melden dat het percentage ouderen dat aan het werk blijft, geleidelijk begint op te lopen. Toch valt de participatie van – zeg voor het gemak – 55-plussers nog tegen. Willen ze dan niet echt, welke waarde heeft participeren voor hen? Stellen ze irreële eisen, is het praktisch niet mogelijk of staan werkgevers niet open voor langer doorwerken van ouderen? Deze vragen stelden we groepen werkgevers en hun medewerkers.

In het najaar van 2008 is door TNO en Ditmeijers' Research (in opdracht van uitzendbureau Oudstanding¹) een onderzoek uitgevoerd onder een groep koplopers en ervaringsdeskundigen, voor wie doorwerken al min of meer vanzelfsprekend is: ge(pre)pensioneerden die zijn ingeschreven bij een uitzendbureau en werkgevers. Aan 2332 kandidaten ouder dan 57 jaar werd een vragenlijst aangeboden. Van

1550 mensen werd een reactie ontvangen (respons 66 procent). Na uitsluiting van niet ge(pre)pensioneerden en onvolledig ingevulde lijsten bleven uiteindelijk 1356 vragenlijsten over voor analyse (netto respons 58 procent). De respons van werkgevers liep op tot 75 volledig ingevulde lijsten.

Zowel werkgevers als werknemers vulden online een vragenlijst in waarbij de volgende onderzoeksvragen centraal stonden:

- wat zijn voor ge(pre)pensioneerden drijfveren om te blijven werken?
- wat zijn eisen die door ge(pre)pensioneerden aan het werk worden gesteld?
- zijn er verschillen tussen de wensen en behoeften van werknemers en de verwachtingen, beelden en inzet van werkgevers?

Resultaten

Waarde van werken

De inventarisatie maakte duidelijk dat een grote groep ouderen bereid is om lang door te werken. Werk heeft voor deze groep een belangrijke extrinsieke waarde. Daarmee wordt bedoeld dat

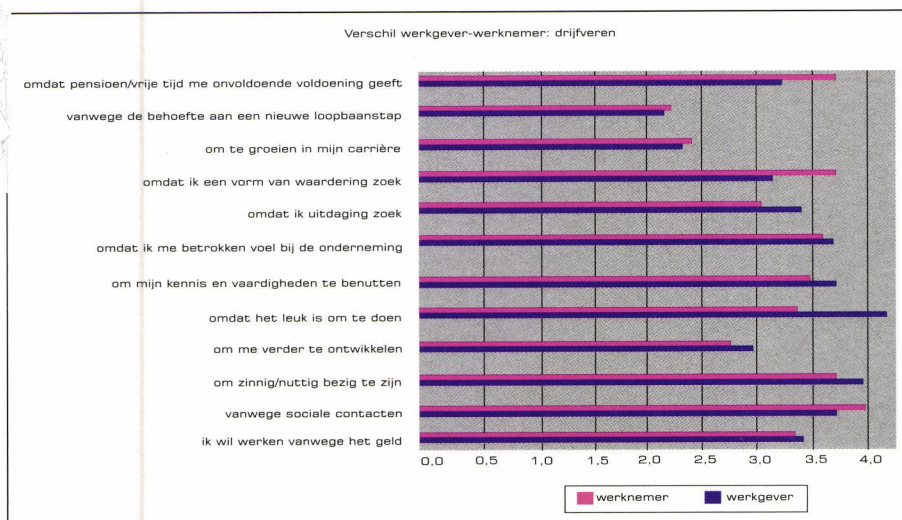
naast het feit dat ze het werk vaak inhoudelijk leuk vinden om te doen, ge(pre)pensioneerden vooral graag werken vanwege het sociale contact, het gevoel nuttig bezig te zijn, het overdragen van kennis en de betrokkenheid bij de onderneming. De financiële motivatie – geld verdienen – komt pas op een (gedeelde) zesde plaats.

Werken onder voorwaarden

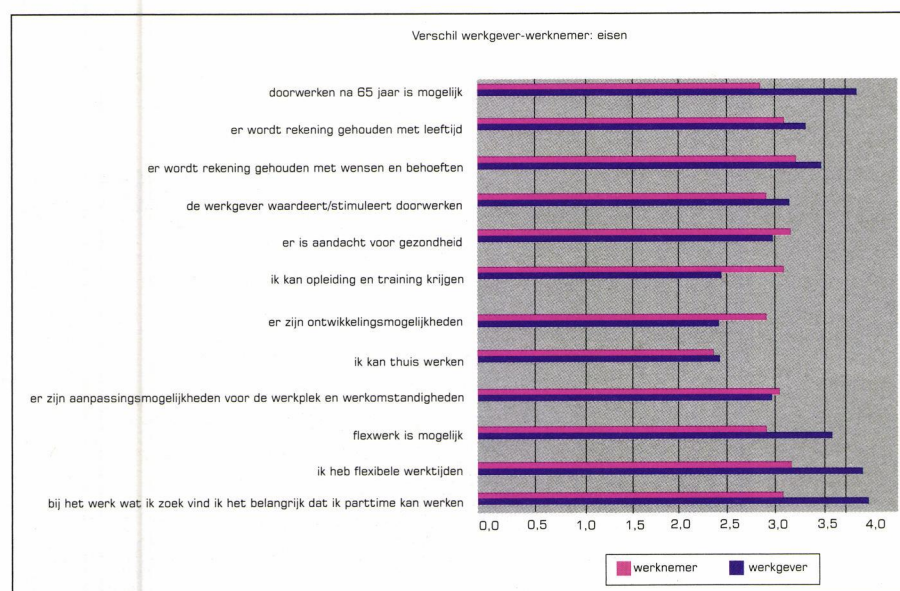
De belangrijkste eis die de ge(pre)pensioneerde aan het werk stelt, is de mogelijkheid om flexibel en parttime te werken en de bespreekbaarheid van wensen en behoeften. Ook is de ge(pre)pensioneerde voorstander van beleid dat doorwerken mogelijk maakt. Hiermee wordt meestal bedoeld op belemmeringen van financiële aard in de sfeer van verzekeringen en belastingen, die het doorwerken onaantrekkelijk maken. De enquête maakt duidelijk dat het aantasten van dit soort en andere 'heilige huisjes' bespreekbaar is.

Opvattingen en impressies van werkgevers

Door de data te vergelijken met de



Figuur 1 Drijfveren om door te werken volgens werkgevers en werknemers; schaal 1-5 (1 = geheel niet belangrijk, 5 = zeer belangrijk)



Figuur 2 Werk & werkomstandigheden; eisen werknemers en mogelijkheden werkgevers; schaal 1-5 (1 = geheel niet belangrijk, 5 = zeer belangrijk)

resultaten van een onderzoek dat tegelijkertijd onder werkgevers is gehouden, blijkt dat werkgevers niet altijd het juiste beeld hebben van de drijfveren en eisen van ge(pre)pensioneerden (zie figuren 1 en 2).

Ook blijkt dat werkgevers langer doorwerken onvoldoende stimuleren. Er is nog weinig 'levensfase specifiek' personeelsbeleid. Arbeidsorganisaties spannen zich nauwelijks in om

ouderen te werven, of omstandigheden in de organisatie aan te passen aan wensen en behoeften van deze groep. Daartegenover staat dat de ervaringen van werkgevers die ge(pre)pensioneerden in dienst hebben, zeer positief zijn. Werkgevers vinden dat oudere werknemers extra toegevoegde waarde hebben voor de organisatie. Zij brengen extra kwaliteiten met zich mee, zoals betrouwbaarheid, ervaring, motivatie en loyaliteit.

98 procent van de werkgevers raadt andere bedrijven aan om oudere werknemers in te zetten.

Werkgevers die ervaring hebben met het inzetten van oudere werknemers, vertonen vaak een positieve attitudeverandering (zie figuur 3). Zij veranderen dus hun opvatting ten gunste van deze groep en geven aan, dat ze veel eigenschappen positiever zijn gaan waarderen. Daarentegen komt het niet voor dat werkgevers negatiever gaan denken. Ook wordt het inzetten van ouderen veel vaker als positief voor het imago van de organisatie beoordeeld dan als negatief.

Inzetbaarheid

Barrières voor het inzetten van ouderen ervaart men nauwelijks. Werkgevers denken dat alleen fysieke functie-eisen of onvoldoende bijscholing mogelijke barrières vormen die het inzetten van oudere werknemers in de weg staat. Oudere werknemers worden op alle functieniveaus ingezet. Voor de categorie werknemers in de leeftijd van 45 tot 65 jaar komen werkzaamheden op mbo-niveau het vaakst voor, maar zij worden ook op vmbo-niveau ingezet en in mindere mate op hbo of wo-niveau. Ouderen boven 65 jaar worden het vaakst op vmbo-niveau ingezet en minder vaak op hogere niveaus. Hoewel werkgevers aangeven graag ouderen op hogere functieniveaus te willen inzetten, gebeurt dit in de praktijk dus nog weinig.

Conclusie

Werkgevers hebben lang niet altijd een passend beeld van de inzetbaarheid van ouderen die willen doorwerken. Opmerkelijk is dat werkgevers die ervaringen opdoen met ouderen gunstiger gaan denken over hun bijdrage op de werkvloer. Bijna alle ondervraagde werkgevers raden collega's aan om ouderen in te zetten.