

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

R08069/031-12853

Wat drijft gepensioneerden om te blijven werken?

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 28 januari 2008

Auteur F.S.M. Vos

Co-auteur R. Cremer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksopzet	4
2.1 Onderzoekssetting.....	4
2.2 Enquête.....	4
2.3 Onderzoekspopulatie.....	5
3 Resultaten	6
3.1 Hoe gaat het met u?.....	6
3.1.1 Wat zijn voordelen en nadelen van gepensioneerd zijn?.....	8
3.2 Drijfveren om door te werken.....	9
3.3 Eisen aan het werk.....	10
3.4 Wat is bespreekbaar?.....	12
3.5 Wat is bespreekbaar?.....	13
3.5.1 Drijfveren.....	13
3.5.2 Eisen aan het werk.....	14
3.5.3 Waarde van gepensioneerden voor het werk.....	14
4 Conclusies en aanbevelingen	16
4.1 Hoe oordelen ge(pre)pensioneerden over hun kwaliteit van leven.....	16
4.2 Wat zijn voor ge(pre)pensioneerden drijfveren om te blijven werken.....	17
4.3 Wat zijn eisen die door ge(pre)pensioneerden aan het werk worden gesteld.....	17
4.4 Welke zaken zijn bespreekbaar om langer doorwerken mogelijk te maken.....	17
4.5 Verschillen tussen werkgevers en werknemers.....	17
4.6 Centrale conclusie, generaliseerbaarheid en aanbevelingen.....	17
5 Referenties	19
A Bijlage: Algemene kenmerken onderzoekspopulatie	20
B Bijlage: Voordelen pensioen	23
C Bijlage: Nadelen pensioen	25
D Bijlage: Waarde van gepensioneerden	28

Samenvatting

De arbeidsmarkt wordt krappere. Met minder mensen hetzelfde werk doen vraagt om optimale inzet van alle medewerkers, ook van ouderen. Wat maakt dat ouderen kunnen en willen doorwerken? Dat ouderen langer gezond en ‘employable’ zijn is bekend, daarmee lijkt het ‘kunnen werken’ voor steeds meer mensen ook op oudere leeftijd mogelijk te zijn. Toch valt de participatie van deze groep tot nu toe tegen. Willen ze dan niet, heeft werken voor hen geen waarde? Stellen ze irreële eisen, is het praktisch niet mogelijk?

Dit zijn vragen waarvan de bijbehorende antwoorden relevant zijn voor het ontwikkelen van beleid om langer doorwerken te stimuleren en realiseren.

Voor het hier beschreven onderzoek is gebruik gemaakt van een groep koplopers en ervaringsdeskundigen voor wie doorwerken al min of meer vanzelfsprekend is: ge(pre)pensioneerden die zijn ingeschreven bij een uitzendbureau.

De volgende vragen stonden in het onderzoek centraal:

- hoe oordelen ge(pre)pensioneerden over hun kwaliteit van leven
- wat zijn voor ge(pre)pensioneerden drijfveren om te blijven werken
- wat zijn eisen die door ge(pre)pensioneerden aan het werk worden gesteld
- wat is bespreekbaar om langer doorwerken mogelijk te maken
- zijn er verschillen tussen de wensen en behoeften van werknemers en de verwachtingen en beelden van werkgevers

In totaal 1356 ge(pre)pensioneerden vulden een enquête in. Duidelijk is geworden dat er een grote groep ouderen bereid is om lang door te werken. Werk heeft voor deze groep een belangrijke extrinsieke waarde. Naast het feit dat ze het werk vaak inhoudelijk leuk vinden om te doen, wil deze groep 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.

Uit de resultaten bleek dat werkzoekende ge(pre)pensioneerden een lagere kwaliteit van leven ervaren dan werkende ge(pre)pensioneerden.

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 praktische belemmeringen in de sfeer van verzekeringen en belastingen, die het doorwerken onaantrekkelijk maken. De enquête maakt duidelijk dat het omverwerpen van veel ‘heilige huisjes’ bespreekbaar is.

Door de data te vergelijken met de 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. Ook blijkt hieruit dat langer doorwerken nog onvoldoende wordt gestimuleerd. Daar tegenover staat dat de ervaringen van werkgevers die ge(pre)pensioneerden in dienst hebben, zeer positief zijn.

Conclusie is dat werkgevers veel kunnen hebben aan de inzet van ‘de ervaren generatie’ mits voldoende aandacht wordt geschonken aan flexibele werkvormen en arbeidscontracten. De overheid heeft samen met werkgeversorganisaties de uitdaging om belemmeringen, bijvoorbeeld op het gebied van verzekeringen en belastingen, weg te nemen. Ouderen zullen zelf bewust moeten zijn van de noodzaak om blijvende aandacht te schenken aan ontwikkeling en gezondheid om inpasbaar te blijven in het ar-

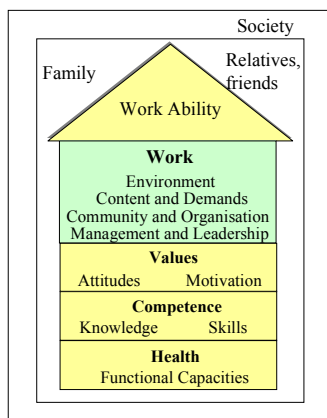
beidsproces. Ten behoeve van een duurzaam hoge kwaliteit van leven wordt aangeraden om (pre)pensioeners voldoende te wijzen op de voor- en nadelen van de nieuwe levensfase en ze te ondersteunen bij het maken van de juiste keuzes hierin.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De arbeidsmarkt wordt krappere. Met minder mensen hetzelfde werk doen vraagt om optimale inzet van alle medewerkers, ook de oudere. Wat maakt dat mensen kunnen en willen doorwerken?

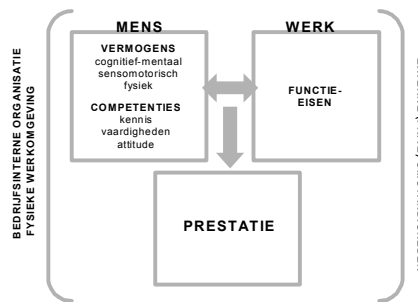
Voor het ‘kunnen’ is een aanzet gegeven door Ilmarinen (2006). Hij ontwikkelde namelijk een model (figuur 1) voor werkvermogen. Onder werkvermogen wordt de mate waarin men in staat is te werken verstaan. Binnen het model van Ilmarinen wordt het werkvermogen van een individu bepaald door enerzijds individuele kenmerken (gezondheid, vaardigheden, waarden en motivatie) en anderzijds de kenmerken van de organisatie (omgeving, organisatie, leiderschapsstijlen).



Figuur 1 Work-ability model (naar Ilmarinen 2005)

Uitgangspunt is dat werkvermogen een bijdrage levert aan voor de organisatie interessante aspecten als prestatie en productiviteit. Het zijn juist deze zogenaamde opbrengsten die in literatuur niet eenduidig ingevuld worden. Wat is prestatie? Hoe meten we de productiviteit van een individu? In hoeverre is prestatie afhankelijk van individuele kenmerken en de werkomgeving?

De Looze heeft in 2007 een model (figuur 2) beschreven op basis waarvan nader onderzoek zal worden gedaan naar onder andere het effect van leeftijd op het presteren van het individu. Presteren wordt hierbij wederom gezien als operationalisatie van het ‘kunnen’. Zowel kenmerken van de mens (uitgedrukt in lichamelijk vermogen en competenties) als kenmerken van het werk (functie-eisen, werkbelasting) zijn volgens het model van De Looze bepalend voor de prestatie. Het verschil met het model van Ilmarinen is dat De Looze de link tussen werkvermogen en prestatie beter inzichtelijk wil maken.



Figuur 2 De bepalende factoren van de arbeidsprestatie

In zowel het model van Ilmarinen als in dat van De Looze zitten elementen als attitude en motivatie; te vertalen als het ‘willen’ van de medewerkers. Veelal gaat het hier om de intrinsieke motivatie om te werken; werken levert geld op, is leuk om te doen. Wat hierin onderbelicht blijft is dat werk in zichzelf, dus ongeacht de inhoud, waarde kan hebben voor het individu. We hebben het hier dan meer over extrinsieke motivatoren als sociaal contact, meetellen in de maatschappij, nuttig bezig zijn en structuur.

Doorwerken vraagt om anticipatie van organisaties op zowel het ‘kunnen’ als het ‘willen’. Anticipatie geeft organisaties meer wervingskracht. Dat wil zeggen dat ze makkelijker medewerkers behouden of aantrekken. Iets wat in een krappere wordende arbeidsmarkt een belangrijk concurrentie voordeel kan opleveren. Organisaties kunnen anticiperen door rekening te houden met de wensen en behoefte van de ‘ervaren generatie’.

Om beter in te kunnen inspelen op deze wensen en behoeften is aan een grote groep ge(pre)pensioneerden, ingeschreven bij een uitzendbureau, gevraagd naar de drijfveren om te blijven werken. De onderzochte populatie is uiteraard niet representatief voor de gepensioneerde maar kan wel beschouwd kunnen als koploper voor de toekomst.

Met dit onderzoek willen we meer zicht geven op zowel de intrinsieke als de extrinsieke drijfveren, het ‘willen’, van oudere medewerkers. Dit ter verheldering van beelden over de ‘ervaren generatie’ en ter ondersteuning van toekomstige beleids- en maatregelenkeuzes.

1.2 Onderzoeksvragen

Om de beschreven doelstelling te realiseren zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- hoe oordelen ge(pre)pensioneerden over de kwaliteit van hun leven?
- wat zijn voor ge(pre)pensioneerden drijfveren om te blijven werken?
- wat zijn eisen die door ge(pre)pensioneerden aan het werk worden gesteld?
- wat is bespreekbaar om langer doorwerken mogelijk te maken?
- zijn er verschillen tussen de wensen en behoeften van werknemers en de verwachtingen van werkgevers?

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van de onderzoeksopzet. In hoofdstuk 3 vindt u de resultaten en in hoofdstuk 4 worden conclusies en aanbevelingen beschreven.

In een aparte paragraaf wordt ingegaan op ervaringen en beelden van werkgevers. De data zijn deels afkomstig van het onderzoek ‘Motivatiestudie onder werkgevers naar de attitude ten opzichte van oudere werknemers’, dat in opdracht van uitzendbureau Oudstanding werd uitgevoerd door Ditmeijers Research onder 75 werkgevers. TNO was bij de voorbereiding van dit onderzoek betrokken en kreeg daarom toestemming om relevante data ook in deze rapportage op te nemen. Door koppeling van de data wordt inzichtelijk waar discrepanties bestaan tussen de behoeften van de doelgroep en de faciliteiten van organisaties.

2 Onderzoeksopzet

2.1 Onderzoekssetting

Het onderzoek onder gepensioneerden vond plaats in samenwerking met Uitzendbureau Oudstanding. Deze organisatie werd 10 jaar geleden opgericht en heeft tot doel de kansen op werk voor de ervaren generatie (45-75 jaar) te ontwikkelen. Oudstanding heeft ervaring met het inzetten van oudere medewerkers binnen uiteenlopende bedrijfstakken, voor minder gecompliceerd werk én voor functies op hoger management niveau. Naast uitzenden houdt Oudstanding zich bezig met werving & selectie, detachering, pay-rolling en coaching, outplacement en re-integratie. De organisatie werkt landelijk vanuit vijf regiokantoren en heeft een groot en divers kandidatenbestand. De benaderde doelgroep bestond uit mensen die met prepensioen of met pensioen zijn. Allen waren ten tijde van het onderzoek als kandidaat ingeschreven bij uitzendbureau Oudstanding.

2.2 Enquête

Voor het onderzoek is een digitale vragenlijst samengesteld welke in november 2007 per email werd aangeboden aan de doelgroep. Het aanbieden van de vragenlijst verliep via Oudstanding. Kandidaten kregen in eerste instantie een bericht waarin het onderzoek werd aangekondigd, vervolgens volgde het verzoek om deelname met hieraan de link naar de vragenlijst. Na een week is een reminder verstuurd.

In de vragenlijst kwamen de volgende thema's aan bod:

- algemene kenmerken (9¹)
- beleving kwaliteit van leven (13)
- drijfveren om te blijven werken (14)
- eisen die gesteld worden aan het werk (14)
- bespreekbaarheid van 'heilige huisjes' (7)

De vragenlijst werd aangeboden aan 2332 kandidaten ouder dan 57 jaar. Omdat we de vragen alleen wilden voorleggen aan ge(pre)pensioneerden werd aan het begin van de vragenlijst een controlevraag opgenomen. Van 1550 mensen werd een reactie ontvangen (respons 66%). Na uitsluiting van niet ge(pre)pensioneerden en onvolledig ingevulde lijsten bleven uiteindelijk 1356 vragenlijsten over voor analyse (netto respons 58%).

Om inzicht te geven in samenstelling van de onderzochte populatie worden in de volgende paragraaf de kenmerken weergegeven.

¹ Tussen haakjes wordt het aantal vragen per thema weergegeven

2.3 Onderzoekspopulatie

De volgende algemene gegevens kunnen worden vermeld over de onderzoekspopulatie:

- de onderzoekspopulatie bestond voor 91% uit mannen, 9% was vrouw;
- 62% van de onderzoekspopulatie was met pensioen, 38% was met prepensioen;
- 71% is vrijwillig met pensioen gegaan;
- 84% is gehuwd of samenwonend;
- van de gehuwden/samenwonenden had 32% een partner die ook nog werkt;
- de gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 65 jaar; de jongste kandidaat is 58 jaar, de oudste 79;
- de meeste deelnemers (66%) waren meer dan 2 jaar met pensioen;
- de onderzoekspopulatie bestaat uit kandidaten met verschillend opleidingsniveau;
- binnen de onderzoekspopulatie zijn medewerkers die in de vervoerssector willen werken oververtegenwoordigd. Dit komt doordat een groot deel van de deelnemers is van een onderdeel van Oudstanding (Autoreset bv.) dat mensen detacheert in deze sector.

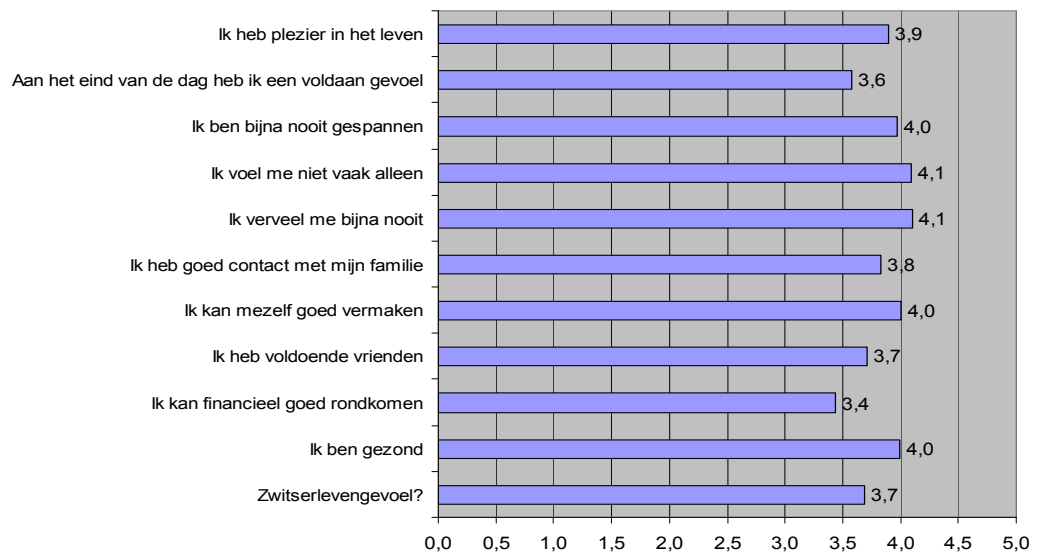
Voor een uitgebreide weergave van bovenstaande gegevens zie bijlage A.

3 Resultaten

In onderstaande paragrafen worden de resultaten van de enquête weergegeven. Allereerst wordt ingegaan op de ervaren kwaliteit van leven van de onderzochte populatie. Ook wordt ingegaan op de voor- en nadelen van het pensioen.

3.1 Hoe gaat het met u?

De veronderstelling is dat gepensioneerden die zich inschrijven bij een uitzendbureau dit doen omdat ze zoeken naar een andere en/of betere invulling van hun leven. Figuur 3 laat de gemiddelde waarding op de verschillende onderwerpen zien.



Figuur 3 Kwaliteit van Leven; schaal 1-5 (1= geheel niet mee eens, 5= geheel mee eens)

In onderstaande tabel worden ter aanvulling de percentages voor de verschillende thema's weergegeven. Hierbij zijn de twee negatieve en twee positieve schalen samengevoegd.

	% Oneens	% Neutraal	% Eens
Ik ervaar het Zwitserslevingsgevoel	12	30	58
Ik ben gezond	5	15	80
Ik kan financieel goed rondkomen	15	31	54
Ik heb voldoende vrienden	7	25	68
Ik kan mezelf goed vermaken	4	14	82
Ik heb goed contact met mijn familie	6	19	75
Ik verveel me bijna nooit	5	15	80
Ik voel me niet vaak alleen	6	15	79
Ik ben bijna nooit gespannen	7	19	74
Aan het eind van de dag heb ik een voldaan gevoel	9	32	59
Ik heb plezier in het leven	6	16	78

Tabel 1 Percentages kwaliteit van leven

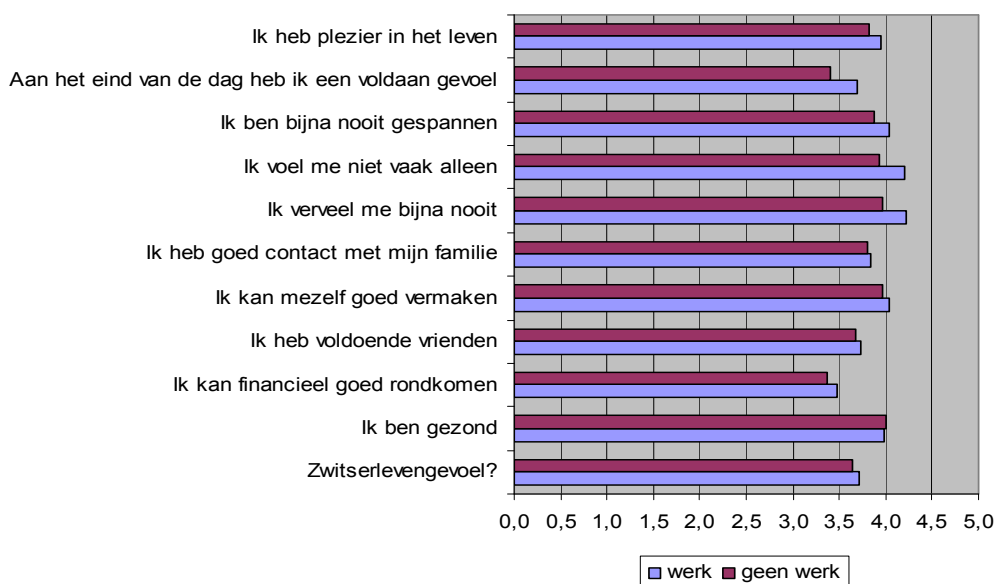
De ge(pre)pensioneerden scoren gemiddeld positief op hun kwaliteit van leven. Opvallend positief wordt gescoord op gezondheid, het zichzelf goed kunnen vermaken en mate waarin men zich verveelt. Negatiever scoort men op het financieel goed kunnen rondkomen en het hebben van een voldaan gevoel aan het eind van de dag.

Het zogenaamde ‘Zwitserlevengevoel’, het leiden van een onbezorgd leven na het pensioen, wordt door een aanzienlijk deel van de onderzochte populatie niet als zodanig ervaren (12% negatief, 30% neutraal). Het verschil in ‘Zwitserlevengevoel’ (bepaald door regressie-analyse) hangt vooral samen met mate van financieel rondkomen, gevoel van gespannenheid en het hebben van een voldaan gevoel aan het einde van de dag.

De invloed van werk op kwaliteit van leven

Aangezien een aanname is dat werk, waarde heeft voor mensen, is gekeken in hoeverre werk de kwaliteit van leven binnen de onderzoeksgroep beïnvloedt.

Onderstaande figuur laat de verschillen in score van mensen zien die ten tijde van het onderzoek betaald werk hadden versus de scores van mensen zonder werk.



Figuur 4 Kwaliteit van leven, betaald werk vs geen betaald werk; schaal 1-5 (1= geheel niet mee eens, 5= geheel mee eens)

De t-toets analyse laat significante verschillen zien tussen de scores van mensen met betaald werk en de scores van mensen zonder betaald werk. Mensen met werk:

- kunnen financieel beter rondkomen;
- vervelen zich minder;
- voelen zich minder vaak alleen;
- voelen zich minder vaak gespannen;
- hebben aan het eind van de dag vaker een voldaan gevoel;
- hebben meer plezier in het leven.

Kwaliteit van leven en fase van pensioen

Door middel van t-toetsen is onderzocht of er verschillen zijn tussen geprepensioneerden en gepensioneerden.

De volgende aantoonbare verschillen werden gevonden:

- prepensionoers scoren negatiever op ‘Zwitserlevengevoel’, voelen zich vaker alleen, voelen zich vaker gespannen, en hebben minder vaak een voldaan gevoel;
- pensioeners scoren negatiever op gezondheid.

Aanvullend is gekeken naar verschillen tussen de mensen die vrijwillig of onvrijwillig met pensioen zijn gegaan. Het bleek dat:

- onvrijwillig pensioen laat een lagere score zien op ‘Zwitserlevengevoel’, financiële problemen, alleen voelen, gespannenheid, onvoldaan gevoel.

Tenslotte is gekeken of de pensioenduur van samenhangt met de kwaliteit van leven. Met name ‘Zwitserlevengevoel’, financieel rondkomen en het hebben van een voldaan gevoel aan het eind van de dag blijken een positief verband te vertonen met de lengte van het pensioen. Hoe langer men met pensioen is hoe hoger gescoord wordt op ‘Zwitserlevengevoel’, financieel rondkomen en het hebben van een voldaan gevoel.

3.1.1 Wat zijn voordelen en nadelen van gepensioneerd zijn?

Gevraagd is wat voor de (pre)pensioeners de leuke en minder leuke kanten zijn aan het gepensioneerd zijn. Deze vraag werd open gesteld. Samengevat worden de volgende zaken genoemd; hoe hoger hoe vaker de kwestie werd genoemd. Een uitgebreide weergave vindt u in bijlage B en C.

Belangrijkste voordelen:

1. autonomie
2. meer vrije tijd
3. geen verplichtingen
4. onthaasten
5. mogelijkheid voor vrijwilligerswerk

Belangrijkste nadelen:

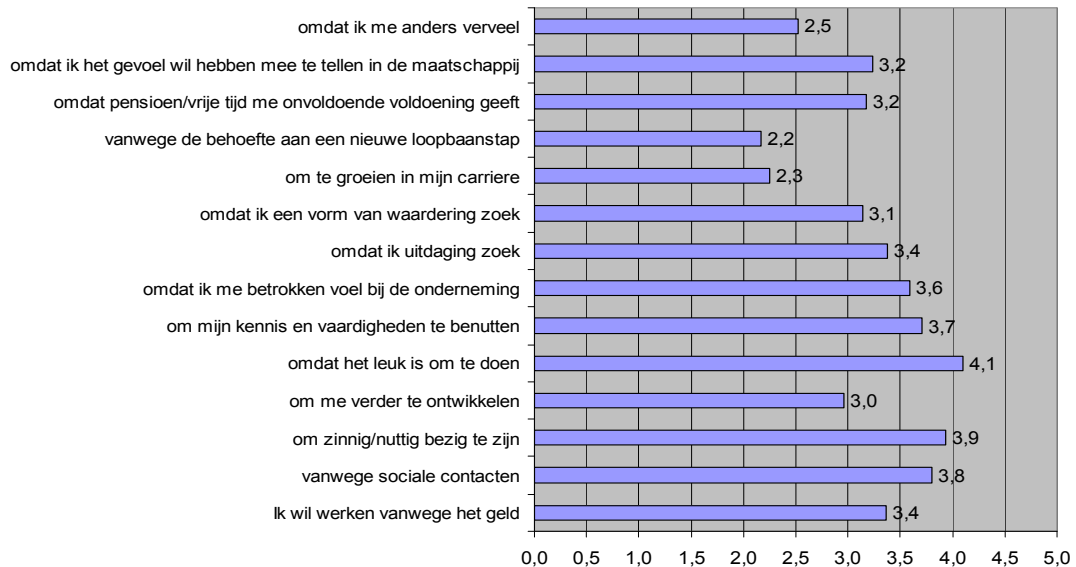
1. financiële achteruitgang
2. sociaal isolement
3. problemen met invullen van vrije tijd
4. minder maatschappelijk nut
5. verlies vakkennis
6. gebrek aan waardering
7. moeilijk nog aan werk te komen
8. lichamelijke achteruitgang/ naderen levenseinde
9. geacht worden overal wel tijd voor te hebben

Wil men langer doorwerken promoten dan zal men zich rekenschap moeten geven van zowel de voor- als de nadelen die genoemd worden. Aan de voordelen zal men hoogstwaarschijnlijk niet veel concessies willen doen, de nadelen zal men willen beperken. Werk en functie-inhoud kan men hierop aanpassen. Het beperken van de nadelen kan een drijfveer zijn om weer te gaan werken. Hierop wordt in de volgende paragraaf verder ingegaan.

3.2 Drijfveren om door te werken

Uit de voorgaande paragraaf blijkt al dat werk invloed heeft op de kwaliteit van leven van ouderen. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de vraag wat specifieke drijfveren zijn om te blijven werken.

Figuur 6 geeft inzicht in het belang van de onderscheiden drijfveren.



Figuur 5 Drijfveren; schaal 1-5 (1= geheel niet belangrijk, 5= erg belangrijk)

In tabel 2 worden ter aanvulling de percentages voor de verschillende drijfveren weer-gegeven. Hierbij zijn de twee negatieve en twee positieve schalen samengevoegd.

	% Niet belangrijk	% Neutraal	% Wel belangrijk
Geld	17	37	44
Sociale contacten	5	21	74
Nuttig bezig zijn	4	15	81
Verder ontwikkelen	29	46	25
Leuk/aard van het werk	1	9	90
Kennis & vaardigheden benutten	8	26	66
Betrokkenheid bij onderneming	9	34	57
Uitdaging	16	38	46
Waardering	21	45	34
Carrière	61	36	3
Loopbaanstap	65	30	5
Pensioen geeft onvoldoende voldoening	22	39	39
Meetellen in de maatschappij	21	34	45
Verveling	50	34	17

Tabel 2 Percentages drijfveren

Uit voorgaande figuren valt op dat de belangrijkste drijfveren om door te werken zijn:

1. omdat het leuk is om te doen
2. om zinnig/nuttig bezig te zijn
3. vanwege sociale contacten
4. om mijn kennis en vaardigheden te benutten
5. omdat ik me betrokken voel bij de onderneming
6. omdat ik een uitdaging zoek / vanwege het geld

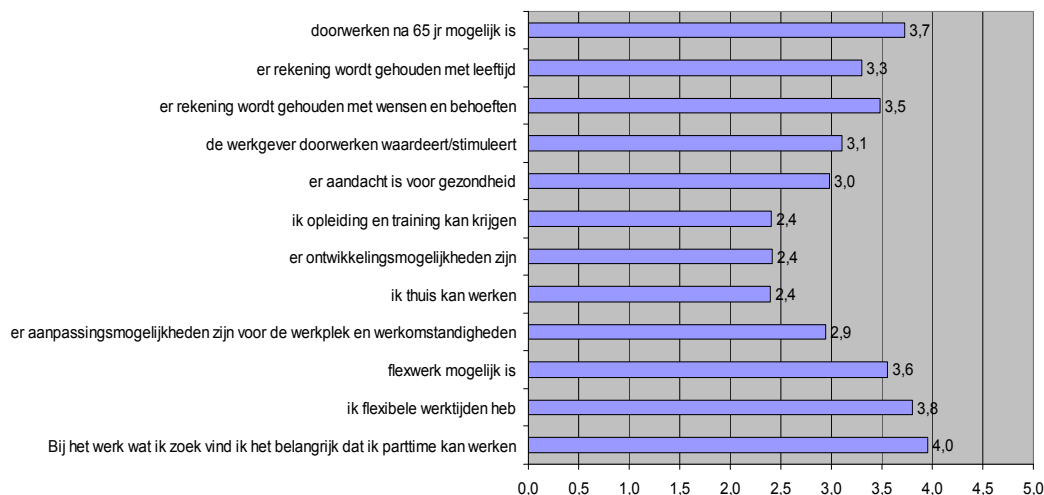
Verveling speelt maar voor een kleine groep een rol. Blijkbaar heeft men voldoende te doen maar mist een gevoel van zingeving en voldoening.

Uit de analyse blijkt dat er (significante) verschillen zijn voor geprepensioneerden en gepensioneerden:

- geprepensioneerden werken meer dan pensioeners vanwege sociale contacten, om nuttig bezig te zijn, om zich verder te ontwikkelen, omdat ze zich betrokken voelen bij de onderneming, om kennis en vaardigheden te benutten, om nog een loopbaanstap te kunnen maken.

3.3 Eisen aan het werk

Stelt de ge(pre)pensioneerde bepaalde voorwaarden aan werk en zo ja welke voorwaarden zijn dit? In figuur 7 worden de antwoorden samengevat.



Figuur 6 Eisen aan het werk; schaal 1-5 (1= geheel niet belangrijk, 5= zeer belangrijk)

In tabel 3 worden ter aanvulling de percentages voor de verschillende thema's weergegeven. Hierbij zijn de twee negatieve en twee positieve schalen samengevoegd.

	% Niet belangrijk	% Neutraal	% Wel belangrijk
Part-time	7	12	81
Flexibele werktijden	8	21	71
Flexwerk	12	30	58
Arbo	29	44	27
Thuiswerk	57	29	14
Ontwikkelingsmogelijkheden	54	34	12
Opleiding / training	55	31	14
WHP / gezondheid	30	36	34
Doorwerken wordt gestimuleerd	26	36	38
Aandacht voor wensen en behoeften	13	31	56
Rekening houden met leeftijd	18	36	46
Doorwerken na 65 is mogelijk	9	24	67

Tabel 3 Percentages eisen aan het werk

Uit voorgaande figuren blijkt dat de belangrijkste eisen die aan het werk worden gesteld zijn:

1. parttime werken
2. flexibele werktijden
3. doorwerken na 65 mogelijk
4. er wordt rekening gehouden met wensen en behoeften
5. er wordt rekening gehouden met leeftijd

Minst belangrijk:

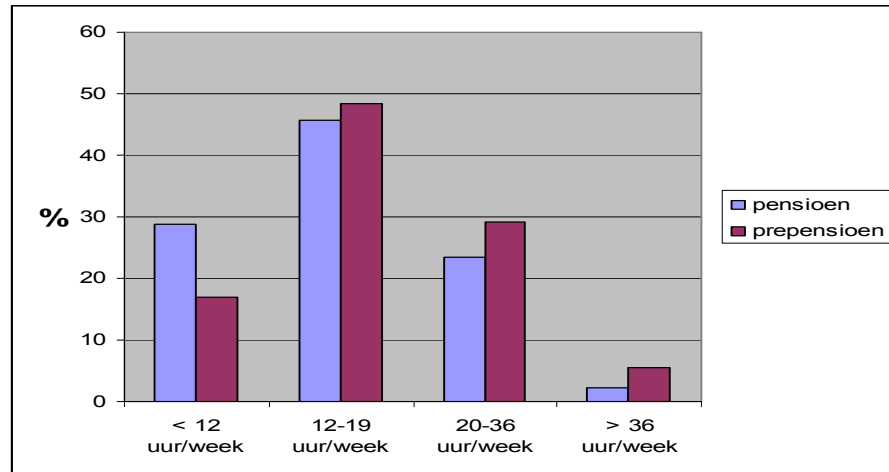
- thuiswerken;
- opleiding;
- ontwikkelingsmogelijkheden.

Aan de deelnemers van het onderzoek is door middel van een open vraag gevraagd welke elementen verder van belang zijn. Hierbij werd het meest genoemd dat men het gevoel moet hebben nuttig bezig te zijn en dat men gewaardeerd wordt voor wat hij doet. Daarnaast werden aspecten genoemd als kunnen bijverdienen, minder werkdruk/stress voelen, vrij kunnen zijn en prettig werken op niveau.

Er zijn verschillen geconstateerd in de eisen van prepensionoers en gepensioneerden. Voor pensioeners wegens flexibele werktijden zwaarder, evenals flexwerk, aanpassingen werkplek/omstandigheden, en (logisch) de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar.

Voor prepensionoers is de mogelijkheid om thuis te werken juist belangrijk, evenals ontwikkelingsmogelijkheden, opleiding en training, aandacht voor gezondheid, stimulans van werkgever en het rekening houden met wensen en behoeften.

Concreet is ook gevraagd naar het aantal uur dat men zou willen. In figuur 7 wordt het resultaat weergegeven.

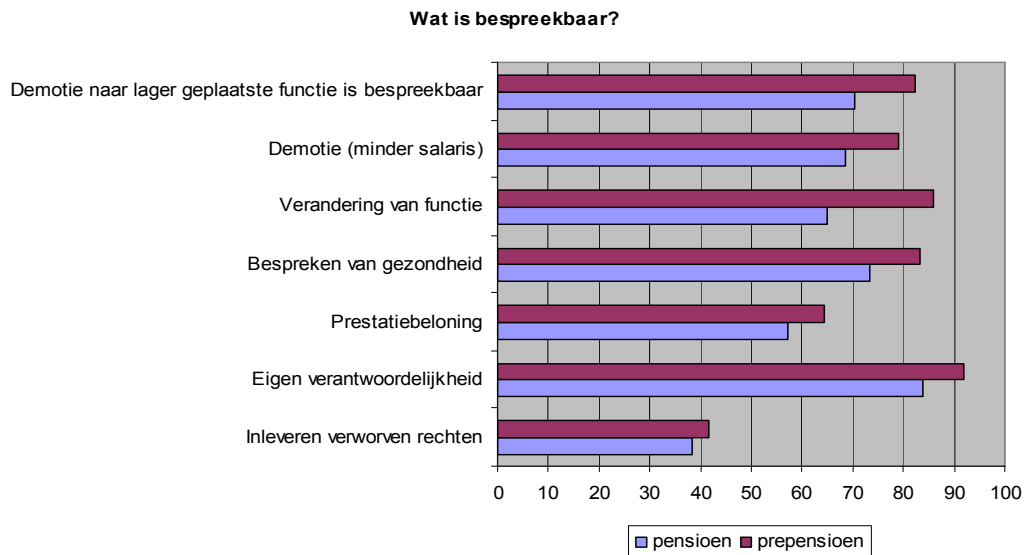


Figuur 7 Aantal gewenste werkuren

Duidelijk is dat ge(pre)pensioneerden wel willen blijven werken maar niet of nauwelijks in een full-time dienstverband. Het liefst werkt men 2 á 3 dagen per week. De verschillen tussen pensioeners en geprepensioneerden zijn significant. Prepensioeners willen, zoals verwacht, meer uren per week werken dan gepensioneerden.

3.4 Wat is bespreekbaar?

Omdat bij langer doorwerken mogelijk onderhandeld moet worden over 'heilige huisjes' is de bereidheid hier over te spreken getoetst bij de werknemers. In figuur 8 wordt de bereidheid te spreken over 'heilige huisjes' weergegeven.



Figuur 8 'Heilige huisjes', percentage 'ja'

Veel zaken zijn bespreekbaar maar verworven rechten levert men liever niet in. Voor prepensionoers zijn de meeste punten beter bespreekbaar dan voor gepensioneerden. Aanvullend werd aangegeven dat werktijden, salaris en soort dienstverband bespreekbaar zijn.

3.5 Wat is bespreekbaar?

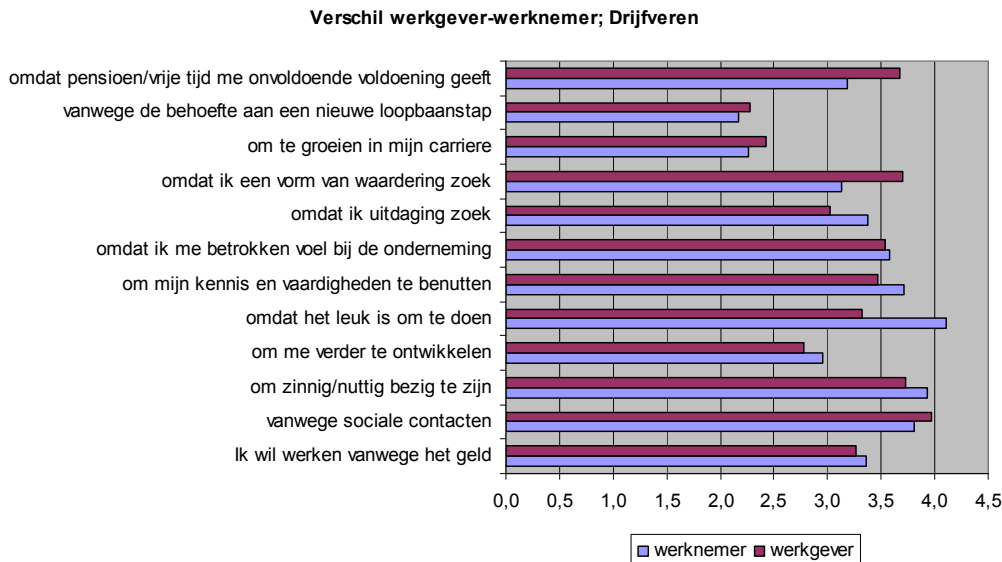
In het onderzoek 'Motivatiestudie onder werkgevers naar attitude ten opzichte van oudere werknemers' dat Ditmeijers' Research eind 2007 uitvoerde bij de klanten van Oudstanding, zijn vragen meegenomen welke overeen kwamen met de vragen die gesteld werden aan de ge(pre)pensioneerden.

Om te bepalen of beelden van werkgevers overeenkomen met de feiten wordt in het hierna volgende een combinatie gemaakt van de data.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op de drijfveren om door te werken en eisen die gesteld worden aan het werk door ge(pre)pensioneerde medewerkers.

3.5.1 Drijfveren

In figuur 9 worden de verschillen tussen werkgevers en oudere werknemers inzichtelijk gemaakt als het gaat om drijfveren om door te werken.



Figuur 9 Drijfveren om door te werken volgens werkgevers en werknemers; schaal 1-5 (1= geheel niet belangrijk, 5= zeer belangrijk)

Er zijn significante verschillen gemeten tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers schatten het belang van de volgende factoren minder hoog in dan door werknemers wordt aangegeven:

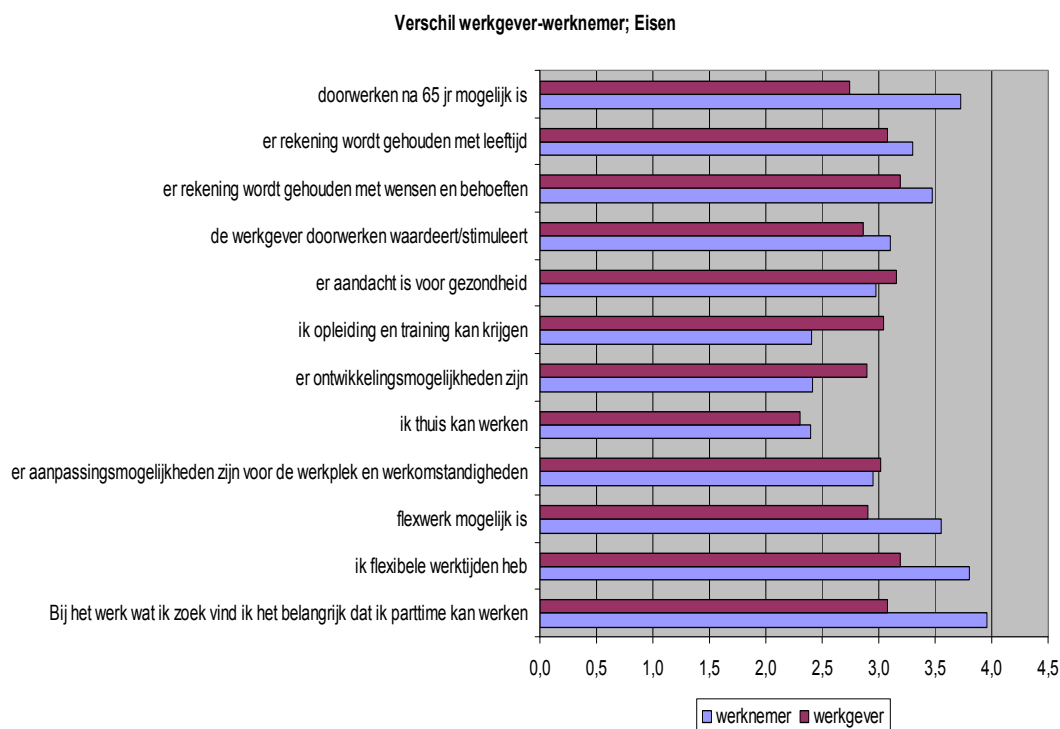
- zinvol bezig zijn;
- de aard van het werk;
- benutten van kennis en vaardigheden;

- uitdaging.

Werkgevers schatten de reden dat werknemers blijven werken omdat ze zich thuis vervelen (er geen voldoening is) hoger in dat in feite het geval is.

3.5.2 Eisen aan het werk

Aan de werkgevers is ook gevraagd welke activiteiten worden ondernomen om langer doorwerken mogelijk te maken. De waarden zijn in figuur 10 afgezet tegen het belang dat wordt gehecht aan deze factoren door werknemers.



Figuur 10 Werk & werkomstandigheden; eisen werknemers en mogelijkheden werkgevers; schaal 1-5 (1= geheel niet belangrijk, 5= zeer belangrijk)

Opvallend is dat werkgevers nog niet heel veel doen om werknemers aan het werk te houden. Alle factoren scoren rond de neutrale waarde of lager.

Vooral op de punten die voor ouderen belangrijk zijn om langer door te werken (korter/parttime en flexibel werken, beleid om doorwerken na 65 jaar mogelijk te maken) bieden werkgevers onvoldoende mogelijkheden.

Ouderen hechten in verhouding minder aan opleidingsmogelijkheden en aandacht voor de gezondheid. Zaken waarin juist wel door werkgevers wordt geïnvesteerd.

3.5.3 Waarde van gepensioneerden voor het werk

In het onderzoek dat Ditmeijers' Research in het najaar van 2007 uitvoerde bij de klanten van Oudstanding zijn ook vragen meegenomen over de waarde van

65-plussers² voor het werk. De data uit dit onderzoek geven inzicht in de daadwerkelijke ervaring in het werken met oudere medewerkers. Ze zeggen iets over wat oudere medewerkers ‘kunnen’. Daarmee leveren de data een bijdrage aan een genuanceerder beeld over oudere medewerkers. In combinatie met de gegevens over wat ouderen ‘willen’ (drijfveren en eisen) kunnen de data helpen bij een betere afweging van beleids- en investeringskeuzes.

Omdat TNO betrokken is geweest bij de vormgeving van het onderzoek stemde Ditmeijers’ Research en Oudstanding toe met het opnemen van een drietal grafieken. De grafieken zijn opgenomen in bijlage D³.

De grafieken geven achtereenvolgens zicht op:

- de toegevoegde waarde van gepensioneerden voor de klant en het product;
- de toegevoegde waarde van gepensioneerden voor de organisatie;
- het effect van werken met ouderen op de beeldvorming over ouderen.

Op grond van de data wordt door Ditmeijers’ Research geconcludeerd dat de ervaringen met 65-plussers positief zijn. Voor nadere interpretatie van de data wordt verwezen naar bijlage D.

² Er zijn geen data bekend van prepensioeners aangezien Ditmeijers’ Research een tweedeling 45-65 jr en > 65 jr hanteerde

³ Omdat de data niet verzameld zijn door TNO zijn de gegevens opgenomen in een bijlage, naar de conclusies wordt kort verwezen de conclusies en aanbevelingen van dit rapport

4 Conclusies en aanbevelingen

In dit onderzoek stonden de volgende vragen centraal:

- hoe oordelen ge(pre)pensioneerden over hun kwaliteit van leven?
- wat zijn voor ge(pre)pensioneerden drijfveren om te blijven werken?
- wat zijn eisen die door ge(pre)pensioneerden aan het werk worden gesteld?
- welke zaken zijn bespreekbaar om langer doorwerken mogelijk te maken?
- zijn er verschillen tussen de wensen en behoeften van werknemers en de verwachtingen van werkgevers?

In de volgende paragrafen worden de belangrijkste conclusies beschreven.

4.1 Hoe oordelen ge(pre)pensioneerden over hun kwaliteit van leven

Op alle factoren van kwaliteit van leven scoren werkwillende ge(pre)pensioneerden gemiddeld bovenneutraal. Dat wil zeggen dat men over het algemeen best tevreden is met de nieuwe levensfase. Als echter naar de afzonderlijke percentages wordt gekeken dan blijkt dat een aanzienlijke groep op onderdelen niet tevreden is. Voor een flinke groep ontbreekt het zogenaamde ‘Zwitserlevengevoel’ (het vrij van zorgen kunnen genieten van het pensioen) en ook financieel goed kunnen rondkomen en het hebben van een voldaan gevoel aan het eind van de dag vormt voor een deel van de groep een aandachtspunt.

Opvallend is dat van mensen met betaald werk significant positiever scoren dan mensen zonder betaald werk. Mensen met werk:

- kunnen financieel beter rondkomen;
- vervelen zich minder;
- voelen zich minder vaak alleen;
- voelen zich minder vaak gespannen;
- hebben aan het eind van de dag vaker een voldaan gevoel;
- hebben meer plezier in het leven.

Geprepensioneerden scoren op een aantal aspecten negatiever dan gepensioneerden. Ze scoren minder positief op ‘Zwitserlevengevoel’, voelen zich vaker alleen, vaker gespannen en hebben minder vaak een voldaan gevoel. Het lijkt erop dat er binnen deze groep nog een grote bereidheid en behoefte is om zich in te zetten binnen de maatschappij.

Verder kan geconcludeerd worden dat er een fase van gewenning (of berusting) is. Hoe langer men met pensioen is hoe positiever men over het algemeen oordeelt over de kwaliteit van leven.

Uiteraard ziet men voordelen van pensioen; meer vrije tijd, meer autonomie. Aan de andere kant mogen de nadelen niet onderschat worden. Het missen van het gevoel van nuttig zijn, het missen van structuur en sociaal contact zijn nadelen die men in deze levensfase zal willen beperken en waar men bij de inrichting van het arbeidsaanbod op kan inspelen.

4.2 Wat zijn voor ge(pre)pensioneerden drijfveren om te blijven werken

Drijfveren om te blijven werken bestaan voor een belangrijk deel uit extrinsieke factoren (sociale contacten, zinnig/nuttig bezig zijn). Het verdienen van geld staat op een gedeelde 6^e plaats, het werk gewoon leuk vinden om te doen staat bovenaan.

Ook hier bestaan er verschillen tussen de drijfveren van prepensionoerders en pensioeners. Geprepensioneerden werken meer vanwege sociale contacten maar ook om kennis en vaardigheden nog te benutten en zich nog verder te ontwikkelen.

4.3 Wat zijn eisen die door ge(pre)pensioneerden aan het werk worden gesteld

Ge(pre)pensioneerden zoeken vooral werk waarbij de flexibiliteit groot is en waarbij rekening gehouden wordt met wensen en behoeften. Men zou het prettig vinden als mogelijkheden voor doorwerken na 65 jaar meer opgenomen wordt in beleid. Door praktische en veelal financiële complicaties in het systeem wordt langer doorwerken vaak ontmoedigd.

Opvallend is dat men niet de voorkeur geeft aan thuiswerken en men opleiding en ontwikkeling ook niet erg belangrijk vindt. Op dit punt zal de oudere medewerker tot inzicht moeten komen dat levenslange ontwikkeling een vereiste is om inpasbaar te blijven in het arbeidsproces.

4.4 Welke zaken zijn bespreekbaar om langer doorwerken mogelijk te maken

Om langer doorwerken mogelijk te maken zijn veel zaken bespreekbaar. De resultaten van dit onderzoek lijken een stimulans voor zowel werkgevers als werknemers om 'heilige huisjes' op de onderhandelingstafel te leggen.

4.5 Verschillen tussen werkgevers en werknemers

De inschatting van werkgevers is op het punt van drijfveren niet altijd juist. Werkgevers schatten het belang van zinvol bezig zijn, de aard van het werk, het benutten van kennis en vaardigheden en het zoeken van een uitdaging minder hoog in. Ook denken werkgevers dat verveling vaker een reden is om te werken, dan dat werknemers aangeven.

Verder valt op dat werkgevers nog niet veel doen om werknemers aan het werk te houden. Alle factoren scoren rond de neutrale waarde of lager. Vooral factoren die voor ouderen van belang zijn om door te werken krijgen in verhouding te weinig aandacht van werkgevers (korter/parttime en flexibel werken evenals een beleid om werken na 65 jaar mogelijk te maken). Factoren die weliswaar voor doorwerken van belang zijn en aandacht krijgen van werkgevers (gezondheid, opleidingen en trainingen) worden door ouderen van minder belang geacht.

4.6 Centrale conclusie, generaliseerbaarheid en aanbevelingen

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat een grote groep ouderen bereid is om door te werken onder zeer reële condities. Werk heeft waarde, dus ook voor ge(pre)pensioneerden. Drijfveren zijn vaak niet intrinsiek gekoppeld aan het werk

maar voor velen aan extrinsieke factoren als sociaal contact en het gevoel zich nuttig te kunnen maken, structuur te geven aan hun leven en aan de voldoening die het geeft om bijvoorbeeld kennis en ervaring over te dragen.

De ervaringen van werkgevers die langer doorwerken inmiddels actief stimuleren (bijlage D) zijn positief over de inzetbaarheid en het werkvermogen van ge(pre)pensioneerden.

Kanttekening bij het onderzoek is de aard van de onderzoekspopulatie. Het onderzoek is uitgevoerd onder ge(pre)pensioneerden die allen ingeschreven staan bij een uitzendbureau. Dit betekent dat de data afkomstig zijn van een heel specifieke groep ouderen. Een groep die graag wil werken en hier mogelijk ook een deel van hun kwaliteit van leven aan verbindt. De conclusies zijn hiermee niet van toepassing op dé gepensioneerde van nu. De idee is echter dat de onderzochte populatie een koploper positie inneemt en inzicht geeft in wensen en behoeften van een steeds groter wordende groep, de toekomstige oudere.

Om de inzet van ouderen, nu en in de toekomst, te optimaliseren worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Om langer doorwerken mogelijk te maken dienen werkgevers meer aandacht te schenken aan flexibele werkvormen en arbeidscontracten en het bespreken van individuele wensen en behoeftes. De overheid heeft samen met werkgeversorganisaties een taak om praktische zaken als verzekeringen en belastingen nader onder de loep te nemen en voor de belemmeringen oplossingen door te voeren.

Ouderen zullen zelf bewust moeten zijn van de noodzaak om blijvende aandacht te schenken aan ontwikkeling en gezondheid om inpasbaar te blijven in het arbeidsproces. Ten behoeve van een duurzaam hoge kwaliteit van leven wordt tenslotte aangeraden om (pre)pensioniers voldoende te wijzen op de voor- en nadelen van de nieuwe levensfase en ze te ondersteunen bij het maken van de juiste keuzes hierin.

5 Referenties

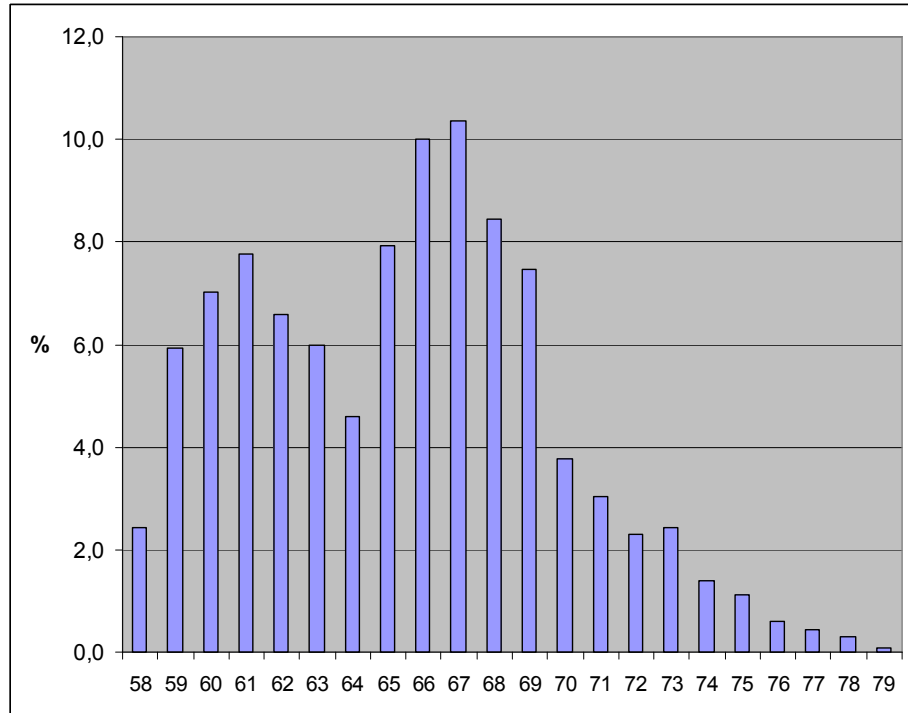
Ditmeijers' Research (2008). 'Motivatiestudie onder werkgevers naar attitude ten opzichte van oudere werknemers'. In opdracht van Uitzendbureau Oudstanding.

Ilmarinen J. (2005) Towards a longer working life; ageing and the quality of work life in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.

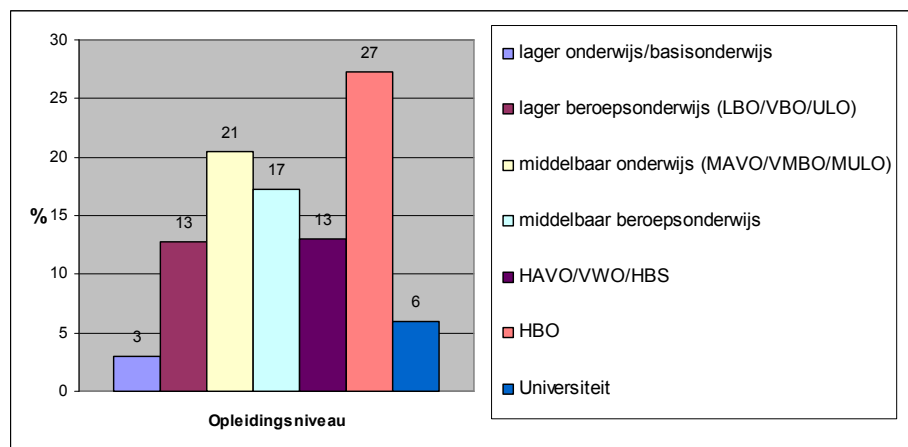
Looze MP de, Oeij PRA, Blok M, Groenesteijn L. Zijn ouderen minder productief? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2007;23(3):240-249.

Vos FSM, El Marini S. Hoe kunnen beelden over oudere medewerkers veranderd worden? Een literatuurstudie en projectenreview. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2007. Publ.nr. R071074/031-11458.

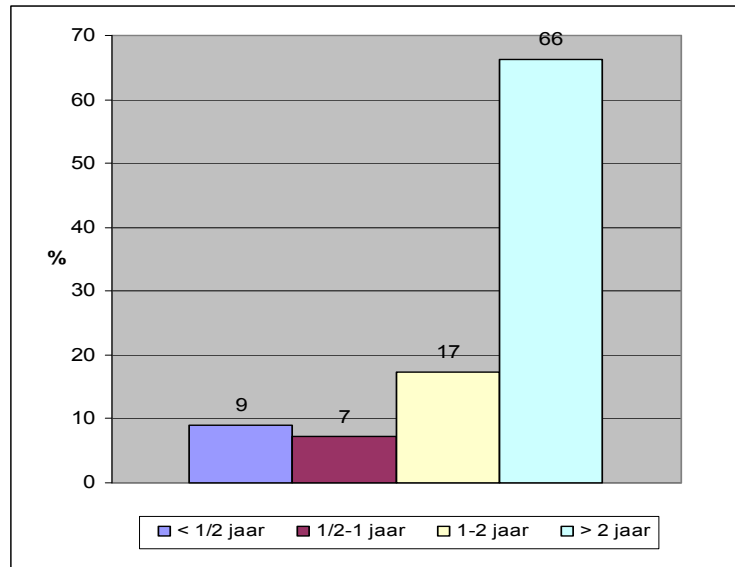
A Bijlage: Algemene kenmerken onderzoekspopulatie



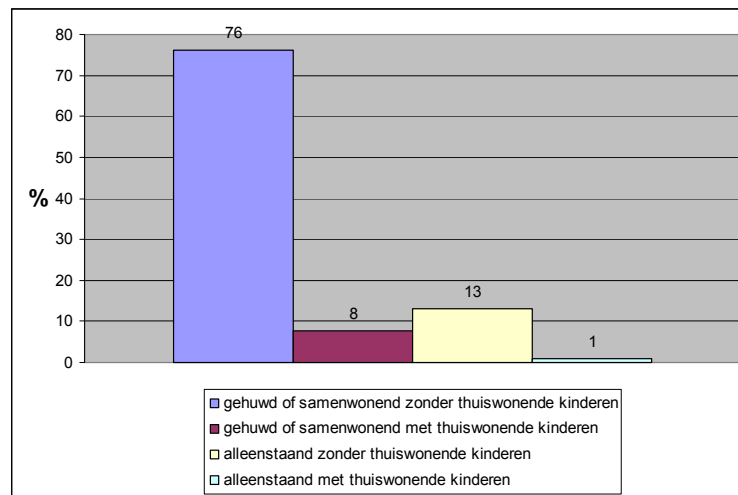
Figuur B-1 Leeftijdsverdeling



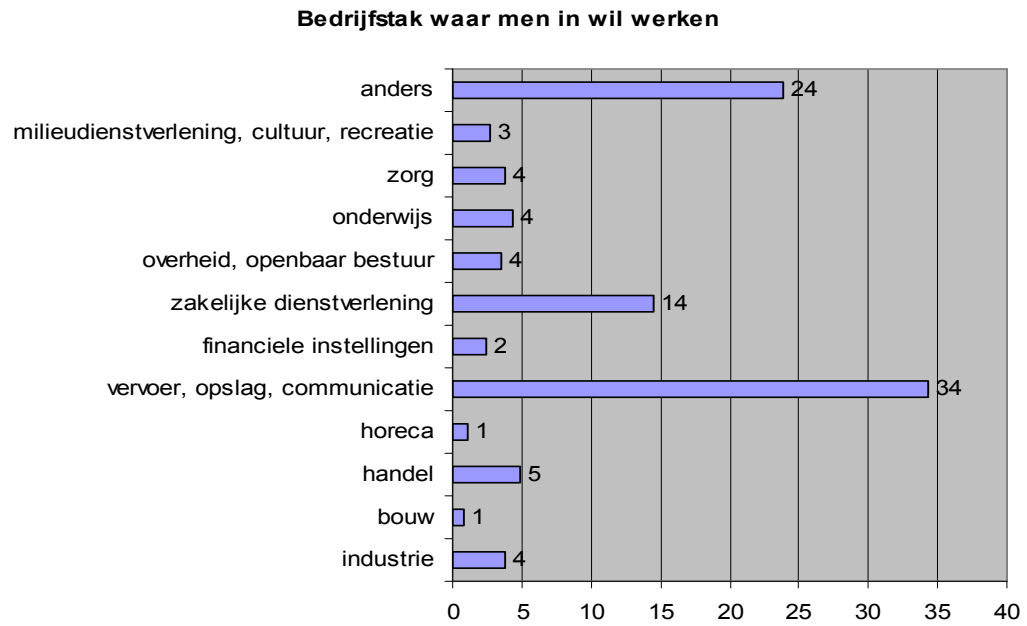
Figuur B-2 Opleidingsniveau



Figuur B-3 Aantal jaar met pensioen



Figuur B-4 Thuisituatie



Figuur B-5 Sector waar onderzoekspopulatie het liefst in wil werken (weergegeven in %)

B Bijlage: Voordelen pensioen

Genoemd item	Aantal keer genoemd
<p>1 Autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigen baas zijn over tijd en agenda (dagindeling en besteding naar wens) - onafhankelijk - basisinkomen gegarandeerd, financieel onafhankelijk - je vrij kunnen voelen, vrij om te staan en gaan waar je wilt - kunnen werken wanneer je wilt - vrijheid 	497
<p>2 Beschikking over vrije tijd</p> <ul style="list-style-type: none"> - genieten van vrije tijd, doen waar je zelf zin in hebt - meer tijd voor kleinkinderen en andere sociale contacten - meer tijd om je te verdiepen in aspecten van het bestaan - meer mogelijkheid tot zelfontplooiing. - tijd voor verdere ontwikkeling, bijvoorbeeld middels het volgen van een opleiding - tijd om in de buitenlucht door te brengen - tijd voor hobby's - tijd voor reizen - altijd vakantie - tijd voor sporten - tijd voor nieuwe uitdagingen 	392
<p>3 Geen verplichting</p> <ul style="list-style-type: none"> - niets moet, alles mag - druk van het moeten valt weg, de dwang van het werken vervalt - niet meer de voortdurende productie- en prestatiedruk - niet meer het huis uit hoeven - ontbreken van tijddruk op activiteiten - geen verantwoordelijkheden meer - geen carrièredruk meer - hoeft niet meer vroeg op te staan 	242
<p>4 Onthaasten (balans werk-privé)</p> <ul style="list-style-type: none"> - minder/geen gehaast leven - niet meer gedwongen om je eigen dingen in het weekend te moeten doen - verlost van stress - geen werkdruk meer, druk van je schouders - meer flexibiliteit - zorgelozer leven, alles is relaxter - geen carrièredruk meer 	188

Genoemd item	Aantal keer genoemd
<ul style="list-style-type: none">- druk van de maatschappij minder voelbaar- je eigen werk-ontspannings-tijden indelen- geen files meer	
5 Vrijwilligerswerk <ul style="list-style-type: none">- nu is er de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen- profiteren van opgedane ervaringen uit het werkzame leven	23
6 Andere leuke bijkomstigheden <ul style="list-style-type: none">- kans om je leven anders in te richten- geen files meer- vroeg opstaan is verleden tijd- meer mogelijkheid om in een lagere functie aan het werk te blijven omdat je al een inkomen geniet- meer tijd om op gezondheidsaspecten te letten	

C Bijlage: Nadelen pensioen

Genoemd item	Aantal keer genoemd
<p>1 Financiële achteruitgang</p> <ul style="list-style-type: none"> - valt terug in inkomen en daarmee in levensstandaard - hoge belastingafdracht pensioen - hoge belastingafdracht voor bijverdiensten - hoge lasten zorgverzekering - van de AOW kun je niet rondkomen - pensioengat - je kunt je niet alles meer permitteren - via uitzendbureau zeer slecht betaald - vrij zijn kost geld 	267
<p>2 Sociaal isolement</p> <ul style="list-style-type: none"> - nergens meer bijhoren - contacten met collega's vallen weg - het hebben van aanspraak wordt minder - alleen thuis zijn als partner nog werkt is eenzaam - het kost veel moeite om onder de mensen te blijven - je hebt minder gespreksstof, kan niet meer praten over je werkbelevissen - gelijkgestemden vind je niet gauw wanneer je gestopt bent met werken - gebrek aan jonge mensen om je heen 	195
<p>3 Problemen met invullen vrije tijd</p> <ul style="list-style-type: none"> - je moet zelf structuur aanbrengen in je leven, oppassen dat je structuur niet verliest - meer discipline opbrengen om regelmatig het huis uit te gaan - teveel tijd en daardoor minder actief - het ontbreekt aan een stok achter de deur om iets aan te pakken - ontberen van dagritme - ontbreken van regelmaat in het dagelijkse leven - moeilijk om een zinvolle dagbesteding te vinden - afwezig zijn van het werkritme - verveling, in sommige jaargetijden moeilijk de tijd te vullen - de tijd gaat te snel - vrijheid is lastig, je hebt een doel in je leven nodig - door teveel vrije tijd een gevoel van onbehagen - eenzaamheid - energie en vitaliteit zitten je in de weg als je geen actieve rol in het arbeidsproces 	166
<p>4 Maatschappelijk nut</p> <ul style="list-style-type: none"> - je onvoldoende nuttig kunnen maken voor de maatschappij 	149

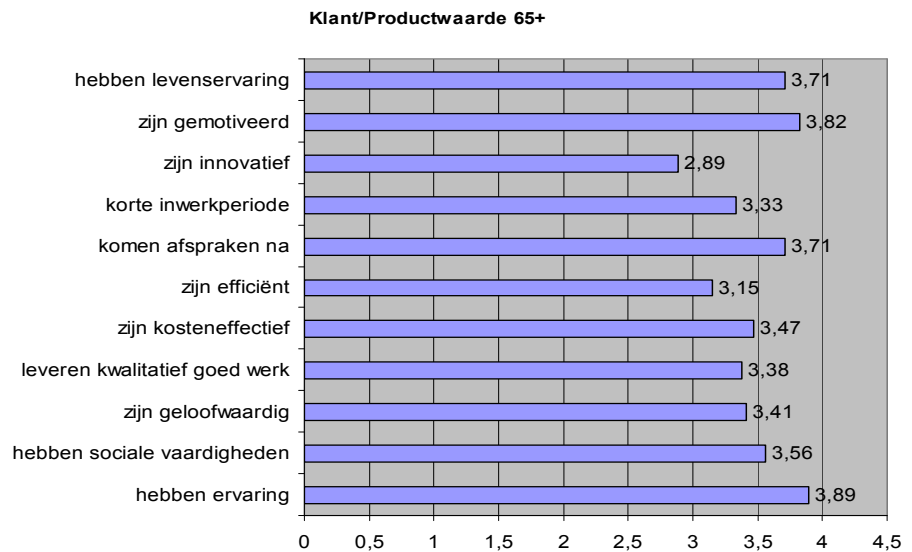
Genoemd item	Aantal keer genoemd
<ul style="list-style-type: none"> - in wezen ben je 'meneer niemand' - als gepensioneerde hoor je nergens meer bij - buiten de maatschappij staan, niet meer meetellen - gevaar geestelijk af te stompen wanneer je niet meer werkt - kans op verval - kost veel moeite om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in de maatschappij - het gevoel dat de wereld doordraait zonder je inbreng of invloed 	
<p>5 Je vakkennis gaat verloren/gemis bedrijfsleven</p> <ul style="list-style-type: none"> - de wetenschap en confrontatie met het beëindigen van een opgebouwde loopbaan - ontberen van vakinhoudelijke ontwikkelingen - je kunt je energie en ervaring niet meer kwijt - het ontbreken van structuur en routine van het werk - verlies aan kennis en kunde - verlies contact met het bedrijfsleven - gevoel dat kennis en kunde niet worden benut - er wordt te weinig gebruik gemaakt van onze know how - je kunt niet meer aan je carrière werken, geen groeimogelijkheden meer, enkel afbouwen - voor ons soort mensen alleen nog maar werk via uitzendbureaus - vaardigheden gaan verloren - de ontwikkelingen gaan buiten je om, lastig om ontwikkelingen bij te houden - geen arbeidsvreugde meer, niet het gevoel 'iets gepresteerd te hebben' - het plafond is bereikt - weinig mogelijkheid denkprocessen uit te oefenen zoals in het werk 	97
<p>6 Gebrek aan waardering</p> <ul style="list-style-type: none"> - geen waardering voor leeftijd en ervaring - het gevoel uitgerangeerd/afgeschreven te zijn - geen waardering omdat je geen betaald werk meer hebt - te worden gezien als profiteurs - kunstmatig aan de lijn worden gezet - gevoel er niet meer bij te horen - aangezien worden als zielige oudere - de omgeving gaat je behandelen als een bejaarde - alert blijven dat je in de maatschappij geaccepteerd blijft - stuit vaak op leeftijdsdiscriminatie 	87
<p>7 Moeilijk een baan te vinden</p> <ul style="list-style-type: none"> - zeer moeilijk om weer een baan te vinden, te oud, teveel ervaring - leeftijd vormt een belemmering in de sollicitatie - in de maatschappij is er veelal nog geen plaats voor een baan naast pensioen 	66

Genoemd item	Aantal keer genoemd
<ul style="list-style-type: none"> - mis de aansluiting met de arbeidsmarkt - loondienst is niet te realiseren omdat werkgevers daar niet meer aan willen - baantjes worden veelal zwaar onderbetaald - minder/geen mogelijkheden om een leuke baan te vinden op niveau. - niet of bijna niet mogelijk partieel werkzaam te blijven in het 'oude' beroep - plafond aan bijverdienste beperkt keuze 	
<p>8 Ouderdom</p> <ul style="list-style-type: none"> - de ouderdom komt nu merkbaar dichtbij, vormen van slijtage - als je niet werkt word je ouder voordat je het weet - realiseren dat het leven eindig is - bewust dat je ouder wordt en dat het leven niet oneindig is - dat je je in de laatste levensfase bevindt, in de nadagen - het besef dat bij het oplopen van de leeftijd je krachten verminderen - het lichaam heeft meer tijd nodig om zich te herstellen na activiteiten 	66
<p>9 Geacht worden overal wel tijd voor te hebben</p> <ul style="list-style-type: none"> - als je het niet in de hand houdt, wordt er veel aan je getrokken, want je bent toch thuis - geacht meer in het huishouden te doen - mensen denken dat je overal wel tijd voor hebt 	18
<p>10 Overige problematieken</p> <ul style="list-style-type: none"> - geen verheugen meer op weekend en vakantie - niet populair bij zorgverzekeraars - als je het niet goed hebt gedaan, is er geen weg meer terug - je ervaart de verloedering van de maatschappij te vaak - het 24 uur per dag bij de partner zijn 	15

D Bijlage: Waarde van gepensioneerden

Onderstaande data zijn afkomstig uit het onderzoek ‘Motivatiestudie onder werkgevers naar attitude ten opzichte van oudere werknemers’ van Ditmeijers’ Research in opdracht van Oudstanding (2008).

De toegevoegde waarde voor de klant en het product



Figuur B-6 Mening werkgevers t.a.v. klant/productwaarde 65-plussers; schaal 1-5 (1= geheel mee oneens, 5= geheel mee eens)

Respondenten geven aan dat ouderen toegevoegde waarde hebben voor de klant en het product van de organisatie. Op de factor innovatief gedrag na, scoren alle factoren boven neutraal.

De toegevoegde waarde voor de organisatie



Figuur B-7 Mening werkgevers t.a.v. waarde voor organisatie van 65-plussers; schaal 1-5 (1= geheel mee oneens, 5= geheel mee eens)

Op de stellingen die betrekking hebben op de waarde van oudere medewerkers voor de organisatie komt eenzelfde positief beeld naar voren als bij de vorige vraag. Op positief geformuleerde eigenschappen zien we een positieve score, op negatief geformuleerde eigenschappen (bijv. langer ziek zijn) zien we een lage (dus ontkennende) score. Betrouwbaarheid en loyaliteit scoren het hoogste. Het minst positief is men over het aanpassingsvermogen en de bereidheid zich te ontwikkelen. *Dit laatste punt blijkt terecht als gekeken wordt naar de genoemde eisen in paragraaf 3.3, fig. 6. Hierin is te zien dat ge(pre)pensioneerden weinig waarde hechten aan ontwikkelingsmogelijkheden.*

Het effect van werken met ouderen op de beeldvorming over ouderen

Aan de werkgevers is gevraagd of zij, door het werken met 65-plussers, een ander beeld gekregen hebben van de waarde van gepensioneerden.

Voor wat betreft het interne effect (beeld ten aanzien van waarde voor de organisatie) antwoordde 23,4% hier positief op, 71,6% gaf aan het niet te weten.

Voor wat betreft het effect op het imago (externe effect) antwoordde 12% dat dit effect positief is. Ook hierbij gaf het grootste deel van de groep (82,7%) aan dit niet te weten.

Opvallend is dat het beeld van werkgevers bij een grote groep in positieve zin is bijgesteld door het werken met oudere medewerkers. Voor wat betreft de klant/productwaarde scoren opvallend hoog: motivatie (bij 42% verbeterd), levenservaring (35%), komen afspraken na (39%).

Voor wat betreft de waarde voor de organisatie zijn dit vooral, het weinig aansturing nodig hebben (36%), betrouwbaarheid (42%), loyaliteit naar de organisatie (39%), goed aanpassingsvermogen (36%) en flexibel qua werktijden (35%).