

Bijlage 1 Tabellen eerste meting

Tabel B.1.1 Score tevredenheid op onderscheiden aspecten van arbeidstevredenheid

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

Tabel B.1.2 Score mate van aandacht aspecten personeelsbeleid

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

Tabel B.1.3 Overwegingen om met vervroegd pensioen te gaan in de omgeving en voor zichzelf

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

Reden (vervroegd) pensioen	Redenen pensioen omgeving	Redenen zelf met pensioen
Zorgtaken	1	3
Anders, namelijk...	1	1

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

Tabel B.1.4 Gesprekspartners over vervroegd pensioen en wie hierover meebeslissen

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

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

Tabel B.1.5 Verwacht gebruik regelingen en mogelijkheden

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

Tabel B.1.6 Overweegt men om af te zien van vervroegd pensioen?

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

Tabel B.1.7 Redenen om af te zien van vervroegd pensioen

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

	Percentage
Ontplooiingsmogelijkheden	2
Op mijn werk is het gebruikelijk langer door te werken	1
Mijn omgeving verwacht dat ik doorwerk	1

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

Tabel B.1.8 Percentage van bereidheid om onder genoemde voorwaarden langer door te werken

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

Tabel B.1.9 Verwachte veranderingen na pensionering

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

Tabel B.1.10 Mate waarin 45-plussers denken dat

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

In welke mate denk u dat anderen vinden dat u als 45-plusser in vergelijking met jongere collega's...	Nooit	Soms	Neutraal	Regelmatig	Vaak
... minder goed om kunt gaan met veranderingen	31	21	32	12	4
... minder productief bent	40	17	29	11	3
... een hoger ziekteverzuim heeft	43	20	25	10	2

Tabel B.1.11 Redenen om met pensioen te gaan in de omgeving voor niet-werkenden en voor hen zelf

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

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

Tabel B.1.12 Redenen om af te zien van vervroegd pensioen

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

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

Tabel B.1.13 Redenen voor vervroegd pensioen

Reden vervroegd pensioen	Percentage
Gestimuleerd door werkgever	43
Reorganisatie	32
Meer vrije tijd	29
Partner ook met pensioen	18
Mentaal zwaar werk	11
Gezondheid	11
Gebrek aan afwisseling	7
Beperkte ontplooiingsmogelijkheden	7
Vrijwilligerswerk	7

Reden vervroegd pensioen	Percentage
Anders, namelijk...	4
Fysiek zwaar werk	-
Zorgtaken	-

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

Tabel B.1.14 Voorwaarden waaronder men bereid geweest zou zijn langer door te werken

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

Tabel B.1.15 Aspecten van het werk die gepensioneerden missen

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

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

Tabel B.1.16 Beeld van oudere werknemers ten opzichte van hun jongere collega's

	Ouderen veel lager	Ouderen enigszins lager	Gelijk	Ouderen enigszins hoger	Ouderen veel hoger
Loyaliteit	2	5	33	39	21
Arbeidskosten	3	5	30	43	19
Betrouwbaarheid	1	4	42	36	18
Vermogen tot overdracht van kennis en informatie	3	11	30	40	16
Nauwkeurigheid	2	9	40	34	16
Sociale vaardigheden	2	9	40	35	14
Stressbestendigheid	9	26	41	18	6
Ziekteverzuim	9	18	38	32	4

	Ouderen veel lager	Ouderen enigszins lager	Gelijk	Ouderen enigszins hoger	Ouderen veel hoger
Productiviteit	6	34	44	13	4
Vermogen tot omgaan met veranderingen	15	46	31	7	2
Bereidheid tot het volgen van opleidingen	24	47	25	3	1

Tabel B.1.17 Waarop is het beeld van oudere werknemers gebaseerd?

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

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

Tabel B.1.18 Stellingen over de noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

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

Tabel B.1.19 Bronnen waarlangs men zich informeert over oudere werknemers

Informatiebronnen	Percentage
Berichten op tv of radio	75
Kranten en/of tijdschriften	68
Internet	51
Werkgever	26
Vrienden en kennissen	26
Collega's	25

Informatiebronnen	Percentage
Vakbond	24
Familie	22
Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners	11
P&O-netwerken	5
www.minszw.nl	2
GrijsWerkt/Senior Power	1
Anders, namelijk	1

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

Tabel B.1.20 Aandachtspunten in het personeelsbeleid van werkgevers in percentages

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

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

Tabel B.1.21 Inschatting die werkgevers maken van het belang dat werkgevers hechten aan bepaalde aspecten van werk en de tevredenheid daarover op een schaal van 1-10

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

Tabel B.1.22 Leeftijdsvoorkeur bij werving personeel (in percentages)

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

Tabel B.1.23 Gebruik regelingen bij gedwongen ontslag

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

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

Tabel B.1.24 Leeftijdsgrens gehanteerd door werkgevers naar sector

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

Tabel B1.25 Beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers in vergelijking met hun jongere collega's in percentages

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

Tabel B.1.26 Waarop is het beeld van oudere werknemers gebaseerd?

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

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

Tabel B.1.27 Aanleiding voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

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

Tabel B.1.28 Doelen voor werkgevers om aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

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

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

Tabel B.1.29 Aandachtspunten in het beleid voor oudere werknemers nu en in de toekomst (in percentages)

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

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

Tabel B.1.30 Redenen voor werkgevers om geen specifieke aandacht te besteden aan oudere werknemers (in percentages)

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

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

Tabel B.1.31 Redenen voor werkgevers om dit in de toekomst wel aandacht te besteden aan ouderen (in percentages)

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

Tabel B.1.32 Aandachtspunten waar werkgevers die nu nog geen aandacht besteden aan oudere werknemers zich in de toekomst op willen richten (in percentages)

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

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

Tabel B.1.33 Redenen die volgens werkgevers ten grondslag liggen aan de keuze voor vervroegd pensioen (in percentages)

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

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

Tabel B.1.34 Voorwaarden waaronder werknemers volgens werkgevers langer zouden willen doorwerken (in percentages)

Randvoorwaarden	Geen bijdrage	Kleine bijdrage	Neutraal	Grote bijdrage	Zeer grote bijdrage
Hogere pensioenuitkering	7	12	27	46	9
Minder uren	4	16	18	55	8
Bijkomende compensatiedagen	6	16	30	41	6
Hoger loon	10	16	46	22	6

Randvoorwaarden	Geen bijdrage	Kleine bijdrage	Neutraal	Grote bijdrage	Zeer grote bijdrage
Minder zware functie tegen lager salaris	25	27	37	11	1
Minder lichamelijke inspanning	9	14	33	40	5
Mentortaken	10	17	39	31	2
Verbetering van de arbeidsomstandigheden	13	16	53	17	2
Opleidingsmogelijkheden	22	22	49	7	1
Meer verantwoordelijkheden	22	21	49	7	1

Tabel B.1.35 Bekendheid, verwachte invloed en huidig gebruik regelingen

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

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

Tabel B.1.36 Stellingen over de noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

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

Tabel B.1.37 Stellingen over de noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

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

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

Tabel B.1.38 Mening over noodzaak van en verantwoordelijkheid voor de arbeidsparticipatie van ouderen in + en –

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

Tabel B.1.39 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, provincie, etniciteit en arbeidsmarktstatus

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Geslacht			
Man	51,9%	50,6%	
vrouw	48,1%	49,5%	
Leeftijd			**
15-24	20,2%	17,6%	
25-34	21,3%	20,6%	
35-44	24,7%	23,8%	
45-54	19,5%	20,9%	
55-64	14,3%	17,1%	

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Opleidingsniveau			**
Lager	29,3%	37,3%	
Middelbaar	44,4%	39,3%	
Hoger	26,2%	23,4%	
Provincie			**
Groningen	3,7%	3,6%	
Friesland	4,1%	3,9%	
Drenthe	2,9%	2,9%	
Overijssel	8,3%	6,7%	
Flevoland	3,9%	2,2%	
Gelderland	10,3%	12,0%	
Noord-Brabant	14,3%	14,9%	
Limburg	6,3%	7,1%	
Utrecht	3,3%	7,2%	
Noord-Holland	16,7%	16,2%	
Zuid-Holland	22,0%	21,3%	
Zeeland	4,1%	2,2%	
Etniciteit			**
Autochtoon	66,1%	80,6%	
Allochtoon	33,9%	19,4%	
Arbeidsmarktstatus			**
Werkend	75,6%	64,1%	
Niet-werkend	24,4%	35,9%	

Tabel B.1.40 Responsanalyse werkgevers naar sector en bedrijfsomvang

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Sector			**
Agrarische sector	4,6%	3,8%	
Industrie	11,8%	12,9%	
Bouwnijverheid	6,2%	6,3%	
Vervoer	5,0%	6,4%	
Handel	13,3%	17,9%	
Horeca	5,4%	4,1%	
Zakelijke/financiële dienstverlening	13,3%	17,7%	
Zorg en welzijn	12,5%	14,3%	
Overheid en onderwijs	14,9%	12,2%	
Overig	13,0%	4,5%	

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Aantal werknemers			**
1-10	16,8%	81,2%	
10-25	12,6%	9,6%	
25-50	13,6%	5,1%	
50-100	13,7%	2,1%	
100-250	23,7%	1,1%	
250-500	10,8%	0,5%	
500 of meer	8,8%	0,4%	

Bijlage 2 Vragenlijst potentiële beroepsbevolking

Alle respondenten

1. Wat is uw leeftijd?

Alle respondenten

2. Bent u man of vrouw?

- 1 Man
- 2 Vrouw

Alle respondenten

3. In welke provincie woont u (een antwoord)

- 1 Groningen
- 2 Friesland
- 3 Drenthe
- 4 Overijssel
- 5 Flevoland
- 6 Gelderland
- 7 Noord-Brabant
- 10 Limburg
- 11 Utrecht
- 12 Noord-Holland
- 13 Zuid-Holland
- 14 Zeeland

Alle respondenten

4. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- 1 Basisonderwijs
- 2 MAVO/VBO/VMBO
- 3 HAVO/VWO
- 4 MBO
- 5 HBO
- 6 WO

Alle respondenten

5. Zijn uw beide ouders geboren in Nederland?

- 1 Ja
- 2 Nee

Alle respondenten

6. Bent u zelf geboren in Nederland?

- 1 Ja
- 2 Nee

Alle respondenten

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

- 1 Werkend, in loondienst (waaronder ook met gedeeltelijke uitkering)
- 2 Werkend, als zelfstandige (waaronder ook met gedeeltelijke uitkering)
- 3 Gepensioneerd (waaronder ook vervroegd pensioen)
- 4 Niet werkend zonder uitkering
- 5 Niet werkend met een uitkering
- 6 Student/ scholier zonder bijbaan
- 7 Student/ scholier met bijbaan

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

8a. Op welke leeftijd betrad u de arbeidsmarkt?

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

8b. Is uw loopbaan sindsdien een of meerdere malen onderbroken geweest voor een periode langer dan drie maanden?

- 1 Ja
- 2 Nee

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan met onderbroken loopbaan

8c. Hoeveel keer is uw loopbaan onderbroken geweest?

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan met onderbroken loopbaan

8d. Hoeveel jaren is uw loopbaan in totaal onderbroken geweest (naar boven op hele jaren afronden)?

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan met onderbroken loopbaan

8e. Waarom is uw loopbaan onderbroken (meerdere antwoorden mogelijk)?

(1=ja, 0=nee)

- 1 Werkloosheid
- 2 Arbeidsongeschiktheid
- 3 Zorgtaken
- 4 Opleiding
- 998 Ja, Anders namelijk

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan met onderbroken loopbaan

8f. Hoe lang verricht u nu betaalde arbeid sinds uw laatste loopbaanonderbreking (naar boven op hele jaren afronden)?

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

9. In welke sector bent u momenteel werkzaam?

- 1 Agrarische sector
- 2 Industrie
- 3 Bouwnijverheid
- 4 Vervoer
- 5 Handel
- 6 Horeca
- 7 Zakelijke/financiële dienstverlening
- 10 Transport en communicatie
- 11 Zorg
- 12 Welzijn
- 13 Overheid
- 14 Onderwijs
- 15 Overig

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

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

- 1 1-10
- 2 11-25
- 3 26-50
- 4 51-100
- 5 101-250
- 6 251-500
- 7 501 of meer

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

11. Heeft u een leidinggevende functie?

- 1 Ja
- 2 Nee

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

12. Heeft u een vast of een tijdelijk contract?

- 1 Vast/zelfstandige
- 2 Tijdelijk

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

13. Welk soort contract heeft u?

- 1 Full-time
- 2 Part-time
- 3 Oproepbasis
- 4 Anders

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

14. Hoeveel uren werkt u volgens uw contract per week? (Indien dit een flexibel aantal uren is, dan graag een gemiddelde invullen)

XX uur

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

15. Ontvangt u tevens een gedeeltelijke uitkering? (meerdere antwoorden mogelijk) (1=ja; 0=Nee)

- 1 Nee
- 2 Ja, gedeeltelijke bijstandsuitkering
- 3 Ja, gedeeltelijke werkloosheidsuitkering
- 4 Ja, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering
- 5 Ja, gedeeltelijk pensioen
- 998 Ja, anders, namelijk...

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

16. Heeft u onregelmatige uren?

- 1 Ja
- 2 Nee

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

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

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

19. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen over uw huidige arbeidssituatie?

(1 = geheel oneens, 2= enigszins oneens, 3= noch oneens/ noch eens, 4= enigszins eens en 5 = geheel eens)

- a. Ik voel me serieus genomen
- b. Er is een prettige samenwerking met de leidinggevende
- c. De onderlinge sfeer met collega's is prettig
- d. Er is voldoende afwisseling in het werk
- e. Ik heb een grote mate van zelfstandigheid
- f. Mijn loon staat in verhouding tot de door mij geleverde prestaties
- g. In mijn werk heb ik voldoende uitdagingen
- h. De werkdruk is gering
- i. Het werk is fysiek niet belastend
- j. De reistijd is beperkt

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

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

- a. In dagelijks leven word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand
- b. In mijn werksituatie word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand
- c. Mijn gezondheidstoestand is de afgelopen 5 jaar verbeterd
- d. Mijn gezondheidstoestand is de afgelopen 5 jaar verslechterd
- e. Mijn werksituatie is van invloed op mijn gezondheidstoestand
- f. Mijn gezondheidstoestand is van invloed op mijn werk
- g. Mijn gezondheidstoestand is van invloed op mijn loopbaan

Werkend in loondienst en Student met bijbaan

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

Werkend in loondienst en Student met bijbaan

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

- a. Functionerings/voortgangsgesprekken
- b. Arbeidsomstandigheden
- c. Loopbaanplanning van individuele werknemers
- d. Scholing van werknemers
- e. De behoeften van werknemers
- f. De ontplooiingsmogelijkheden van werknemers
- g. Oudere werknemers als specifieke doelgroep
- h. Ruimte voor arbeidsmobiliteit binnen en buiten de eigen werkkring
- i. Medezeggenschap/inspraak van de werknemers
- j. Thuisituatie/privé-omstandigheden

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

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

XX jaar

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

24. Wat is de gebruikelijke pensioenleeftijd in uw omgeving?

XX jaar

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

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

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

25b. Als u op grond van de huidige situatie een inschatting zou moeten maken, tot welke leeftijd verwacht u dan door te moeten werken?

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige en Student met bijbaan

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

XX jaar

Gepensioneerden

27. Op welke leeftijd ging u met (vervroegd) pensioen??

XX jaar

Gepensioneerden

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

XX jaar

Gepensioneerden

29. In weke sector heeft u het laatst gewerkt?

- 1 Agrarische sector
- 2 Industrie
- 3 Bouwnijverheid
- 4 Vervoer
- 5 Handel
- 6 Horeca
- 10 Transport en communicatie
- 11 Zorg
- 12 Welzijn
- 13 Overheid
- 14 Onderwijs
- 15 Overig

Gepensioneerden

30a. Had u een leidinggevende functie?

- 1 Ja
- 2 Nee

Gepensioneerden met leidinggevende functie

30b. Hoe lang heeft u een leidinggevende functie bekleed?

xx jaar

Gepensioneerden met leidinggevende functie

30c. Heeft u deze leidinggevende functie tot het einde van uw loopbaan bekleed?

- 1 Ja
- 2 Nee

Gepensioneerden

31. Bent u vervroegd met pensioen gegaan?

- 2 Nee, regulier pensioen
- 3 Ja, met gebruik flexibele pensioenregeling (zoals FPU, FLO)
- 4 Ja, met gebruik (ruil)overbruggingsuitkering
- 5 Ja, via de WW
- 6 Ja, via de WAO
- 998 Ja, anders, namelijk...

Gepensioneerden die met vervroegd pensioen zijn gegaan

32a. Kunt u bij ieder van de onderstaande redenen aangeven welk belang deze hadden bij de beslissing met vervroegd pensioen te gaan? (1 = geheel onbelangrijk, 2 = weinig belangrijk, 3 = noch onbelangrijk, noch belangrijk, 4 = belangrijk en 5 = zeer belangrijk)

- a Gestimuleerd door werkgever
- b Partner is ook met pensioen
- c Gebrek aan afwisseling in het werk
- d Beperkte ontplooiingsmogelijkheden
- e Een reorganisatie
- f Fysiek zwaar werk
- g Mentaal zwaar werk
- h Gezondheid
- i Meer vrije tijd
- j Vrijwilligerswerk
- k Zorgtaken
- l Anders, namelijk 32a_t1+32a_t2

Gepensioneerden die met vervroegd pensioen zijn gegaan

32b. Van welke informatie heeft u gebruik gemaakt bij het nemen van de beslissing met vervroegd pensioen te gaan? (meerdere antwoorden mogelijk) (1=ja; 0=Nee)

- 1 Informatie via het pensioenfonds
- 2 Informatie via de verzekeraar
- 3 Informatie financiële of zakelijke dienstverlener
- 4 Informatie via de werkgever
- 5 Informatie via de or
- 6 Informatie via de vakbond

Gepensioneerden die met vervroegd pensioen zijn gegaan

33. Van welke mensen heeft de mening een rol gespeeld bij het nemen van de beslissing om met vervroegd pensioen te gaan? (meerdere antwoorden mogelijk) (1=ja; 0=Nee)

- 1 Partner
- 2 Werkgever/leidinggevende
- 3 Financiële of zakelijke dienstverlener
- 4 Collega's
- 5 Vrienden of kennissen
- 6 Kinderen
- 7 Overige familieleden

Gepensioneerden

34a. Kunt u aangeven in welke mate u onder de volgende voorwaarden bereid zou zijn geweest langer door te werken? (1= geheel onbereid, 2= enigszins onbereid, 3 noch bereid, noch onbereid, 4= enigszins bereid en 5=geheel bereid)

- a. Minder uren werken
- b. Minder lichamelijke inspanning
- c. Verbetering van de arbeidsomstandigheden
- d. Hoger loon
- e. Hogere pensioenuitkering
- f. Bijkomende compensatiedagen
- g. Opleidingsmogelijkheden
- h. Minder zware functie tegen lager salaris
- i. Meer verantwoordelijkheden
- j. Mentortaken

Gepensioneerden

34b. Welke factoren hadden het voor u verder aantrekkelijker kunnen maken om langer door te werken ? (meerdere antwoorden mogelijk) (1=ja; 0=Nee)

- 1 Adviestaken
- 2 Meer uitdaging
- 3 Mogelijkheid tot zelf in te delen werktijden
- 4 Als de baas mij dat had gevraagd
- 5 Nieuwe carrièremogelijkheden
- 6 Betere sfeer
- 7 Als het financieel gunstiger geweest zou zijn

Gepensioneerden

35. Welk van de volgende aspecten van werk mist u? (maximaal 3 antwoorden) (1=ja; 0=Nee)

- 1 Waardering
- 2 Sociale contacten
- 3 Dagelijks ritme
- 4 Het gevoel nuttig bezig te zijn
- 5 Ontplooiingsmogelijkheden
- 6 Salaris
- 7 Uitdaging
- 8 Geen
- 998 Anders, namelijk...

Gepensioneerden

36. Overweegt u om weer enkele uren te gaan werken of werkt u reeds naast uw pensioen (meerdere antwoorden mogelijk)? (1=ja, 0=nee)

1 werken na pensioen?

2a. als vrijwilliger

2b. ik werk XX uur per maand als vrijwilliger

3a. plannen als vrijwilliger

3b. ik ben van plan XX uur per maand te gaan werken als vrijwilliger

4a. in vast dienstverband

4b. ik werk XX uur per maand in dienstverband

5a. plannen in vast dienstverband

5b. ik ben van plan XX uur p/m te gaan werken in dienstverband

6a. als zelfstandig ondernemer

6b ik werk XX uur per maand

7a plannen te gaan werken als zelfstandig ondernemer

7b ik ben van plan XX uur p/m te gaan werken

8 Ja ik geef onbezoldigd advies op mijn oude werkplek

Niet werkenden met uitkering

38. Welke uitkering ontvangt u?

1 Arbeidsongeschiktheidsuitkering

2 Werkloosheidsuitkering

3 Bijstandsuitkering

4 Algemene nabestaandenuitkering

998 Anders, namelijk...

Niet werkenden met uitkering

39. Sinds hoeveel jaar ontvangt u deze uitkering?

XX jaar

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering

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

1 Ja

2 Nee

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

41. Hoeveel jaar heeft u gewerkt?

XX jaar

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

42. In welke sector heeft u gewerkt? (meerdere antwoorden mogelijk) (1=ja; 0=nee)

- 1 Agrarische sector
- 2 Industrie
- 3 Bouwnijverheid
- 4 Vervoer
- 5 Handel
- 6 Horeca
- 7 Zakelijke/financiële dienstverlening
- 8 Transport en communicatie
- 9 Zorg
- 10 Welzijn
- 11 Overheid
- 12 Onderwijs
- 13 Overig

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

43. Hoeveel uur per week werkte u gemiddeld?

X uur

Student zonder bijbaan

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

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

Niet werkenden zonder uitkering en Niet werkenden met uitkering

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

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

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

46. Hoeveel uren zou u betaalde arbeid willen verrichten?

XX uren per week

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

47. Wat is de gebruikelijke pensioenleeftijd in uw omgeving?

XX jaar

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

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

XX jaar

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

49. Welke overwegingen zouden meespelen in de beslissing om eventueel langer door te werken? (maximaal 3 antwoorden) (1=ja; 0=Nee)

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

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

51. Wat waren of wat zouden voor u zelf redenen zijn om met pensioen te gaan? (geef aan welke reden(en) het belangrijkste zouden zijn, maximaal 3, (1=ja; 0=Nee)

- 1 Bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- 2 Gestimuleerd door werkgever
- 3 Mogelijkheid vervroegd pensioen
- 4 Partner is ook met pensioen
- 5 Gebrek aan afwisseling in het werk
- 6 Beperkte ontplooiingsmogelijkheden
- 7 Een reorganisatie
- 8 Fysiek zwaar werk
- 9 Mentaal zwaar werk
- 10 Gezondheid
- 11 Meer vrije tijd
- 12 Vrijwilligerswerk
- 13 Zorgtaken
- 998 Anders, namelijk...

Alle respondenten

51r. Kunt u vervolgens hierin een rangorde (1, 2, 3) aangeven waarbij 1 dan de belangrijkste reden is?

- 1 Bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- 2 Gestimuleerd door werkgever
- 3 Mogelijkheid vervroegd pensioen
- 4 Partner is ook met pensioen
- 5 Gebrek aan afwisseling in het werk
- 6 Beperkte ontplooiingsmogelijkheden
- 7 Een reorganisatie
- 8 Fysiek zwaar werk
- 9 Mentaal zwaar werk
- 10 Gezondheid
- 11 Meer vrije tijd
- 12 Vrijwilligerswerk
- 13 Zorgtaken
- 998 Anders, namelijk...

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

- 1 Ja
- 2 Nee

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

53. Hoeveel jaar houdt u zich hiermee tot nu toe bezig??

Vanaf dat ik XX ben

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

54. Heeft u wel eens informatie aangevraagd over de mogelijkheden tot vervroegde pensionering? (1=ja; 0=Nee) (meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 Informatie aangevraagd?
- 2 Ja, via pensioenfonds
- 3 Ja, via verzekeraar
- 4 Ja, via financieel of zakelijk dienstverlener
- 5 Ja, via werkgever
- 6 Ja, via ondernemingsraad
- 7 Ja, via vakbond

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

55. Met wie spreekt u over uw pensionering (meerdere antwoorden mogelijk)?

(1=ja; 0=Nee)

- 1 Partner
- 2 Werkgever/leidinggevende
- 3 Financiële of zakelijke dienstverlener
- 4 Collega's
- 5 Vrienden of kennissen
- 6 Kinderen
- 7 Overige familieleden
- 8 Ondernemingsraad
- 9 Vakbond
- 10 (Nog) Met niemand

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

(1=ja; 0=Nee)

- 1 Partner
- 2 Werkgever/leidinggevende
- 3 Financiële of zakelijke dienstverlener
- 4 Collega's
- 5 Vrienden of kennissen
- 6 Kinderen
- 7 Overige familieleden
- 8 Weet niet

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

57. Van welke van de onderstaande mogelijkheden verwacht u in de toekomst mogelijk gebruik te gaan maken of maakt u reeds gebruik (meerdere antwoorden mogelijk)? (1=ja; 0=Nee)

- 1 Verlofsparen
- 2 Met de levensloopregeling sparen voor vervroegd pensioen
- 3 Levensloopregeling
- 4 Flexibele pensioenregeling (zoals FPU of FLO)
- 5 (Ruil)overbruggingspensioen
- 6 Extra sparen via pensioenfonds
- 7 Extra sparen via financiële dienstverlener, zoals een bank
- 8 Geen
- 998 Anders namelijk.....

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

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

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

59. Wat zouden voor u redenen zijn om af te zien van het gebruik van de mogelijkheid tot vervroegd pensioen? (maximaal 3 antwoorden) (1=ja; 0=Nee)

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

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

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

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

61a. In welke mate zou u onder de volgende voorwaarden bereid zijn langer te blijven werken dan u nu van plan bent?

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

- a. Minder uren werken
- b. De mogelijkheid om minder lichamelijke inspanning te verrichten
- c. Verbetering van de arbeidsomstandigheden
- d. Hoger loon
- e. Hogere pensioenuitkering
- f. Bijkomende compensatiedagen
- g. Opleidingsmogelijkheden
- h. Minder zware functie tegen lager salaris
- i. Meer verantwoordelijkheden
- j. Mentortaken

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

61b Welke factoren zouden het voor u verder aantrekkelijker maken langer door te werken ? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 Adviestaken
- 2 Meer uitdaging
- 3 Mogelijkheid tot zelf in te delen werktijden
- 4 Als de baas mij dat zou vragen
- 5 Nieuwe carrièremogelijkheden
- 6 Beter sfeer
- 7 Als het financieel gunstig is

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

- a. Financiële situatie
- b. Sociale contacten
- c. Dagelijks ritme
- d. Gezondheid
- e. Het gevoel nuttig bezig te zijn
- f. Levenslust
- g. Tijd voor hobby's, reizen
- h. Tijd voor zorgtaken
- i. Tijd voor vrijwilligerswerk

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

- a. Duurder bent
- b. Minder productief bent
- c. Een hoger ziekteverzuim heeft
- d. Loyaler bent
- e. Nauwkeuriger bent
- f. Betrouwbaarder bent
- g. Sociaal vaardiger bent
- h. Minder bereid bent tot het volgen van opleidingen
- i. Beter in staat bent tot overdracht van kennis en informatie
- j. Minder goed om kunt gaan met veranderingen
- k. Minder stressbestendig bent

Werkend in loondienst en Werkend als zelfstandige >= 45

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

- 1 Nooit
- 2 Soms
- 3 Vaak

Alle respondenten

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

- a. Arbeidskosten
- b. Productiviteit
- c. Ziekteverzuim
- d. Loyaliteit
- e. Nauwkeurigheid
- f. Betrouwbaarheid
- g. Sociale vaardigheden
- h. Bereidheid tot het volgen van opleidingen
- i. Vermogen tot overdracht van kennis en informatie
- j. Vermogen tot omgaan met veranderingen
- k. Stressbestendigheid

Alle respondenten

66. Waarop is uw beeld van oudere werknemers gebaseerd (maximaal 3 antwoorden)? (1=ja; 0=Nee)

- 1 Mijn eigen functioneren
- 2 Mijn ervaringen als leidinggevende
- 3 Ervaringen met collega's
- 4 Verhalen van mijn partner
- 5 Verhalen van anderen
- 6 Berichtgeving in de media
- 7 Informatie van (zorg)verzekeraars
- 998 Anders, namelijk...

Alle respondenten

67. Onderstaand wordt een drietal ontwikkelingen geschetst met daarbij in totaal tien stellingen. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met deze stellingen? (1 = geheel oneens, 2 = enigszins oneens, 3 = noch eens, noch oneens, 4 = enigszins eens en 5 = geheel eens. LET OP: 6 = niet van toepassing en 7 = weet niet)

Ontwikkeling A) Tot 2040 zal het aandeel 65-plussers in de Nederlandse bevolking bijna verdubbelen van ruim 2 miljoen naar ruim 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.

- A. Ik voel mij hierdoor niet aangesproken
- B. Daardoor ben ik bereid langer door te werken dan ik voorheen van plan was.
- C. Toename van de arbeidsparticipatie van ouderen is de beste oplossing voor de door vergrijzing stijgende arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen

Ontwikkeling 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 moet toenemen met 218.000. Dat betekent dat er tot 2010 het aantal werknemers van 55-64 aan de slag moeten zijn en blijven moet toenemen met 218.000.

- D. Het kabinet levert voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken.
- E. Mijn werkgever levert voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken.
- F. Ik bereid mezelf er op voor dat ik tot mijn 65e zal moeten werken.

Ontwikkeling 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.

- G. Dat heeft op mij geen betrekking.
- H. Dat zou voor mij zelf de enige reden zijn om langer door te werken.
- I. Werkgevers moeten het dan wel aantrekkelijker maken om te blijven werken.
- J. De levensloopregeling waarmee vanaf 1 januari 2006 gespaard kan worden voor onder meer vervroegd pensioen biedt voor mij een uitkomst.

Alle respondenten

68. Langs welke kanalen ontvangt u informatie over langer doorwerken (meerdere antwoorden mogelijk) (1=ja; 0=Nee)

- 1 Krant en/of tijdschriften
- 2 Berichten op TV of radio
- 3 Internet
- 4 Informatie van financieel/zakelijk dienstverleners
- 5 Vakbond
- 6 Werkgever
- 7 Direct leidinggevende
- 8 Collega's
- 9 Vrienden en kennissen
- 10 Familie
- 11 www.minszw.nl
- 12 Grijs werkt/Senior power
- 13 Geen informatie ontvangen over langer doorwerken
- 998 Anders, namelijk...

Alle respondenten

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

- 998 Ja, te weten

Bijlage 3 Vragenlijst werkgevers

1. Tot welke sector behoort uw organisatie?

- Agrarische sector
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Vervoer
- Handel
- Horeca
- Zakelijke/financiële dienstverlening
- Zorg
- Welzijn
- Overheid
- Onderwijs
- Overig

2. Bent u zelfstandig ondernemer?

- Ja
- Nee

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

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

4. Bent u van plan om in de toekomst mensen in dienst te nemen?

- Ja
- Nee

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

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

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

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

7. Wat is uw functie?

- Directeur
- Leidinggevende
- P&Omedewerker
- Secretaresse/managementassistent
- Anders, namelijk...

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

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

Als *Nee* vertakken

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

- Ja
- Nee

Als *Nee* vertakken

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

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

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

Meerdere antwoorden mogelijk.

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

12. Hoeveel medewerkers zijn binnen uw organisatie belast met personeelsbeleid?

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

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

- Ja
- Nee

Als *Ja* vertakken

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

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

15. Is voor u een gemengde leeftijdssamenstelling van het personeel belangrijk?

- Ja
- Nee
- Weet niet

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

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

Als *Nee* vertakken

Als *Weet niet* vertakken

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

Meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 3

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

18. Wat is momenteel binnen uw organisatie de officiële pensioenleeftijd?

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

- Ja
- Nee
- Weet niet

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

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

21. Kunnen werknemers binnen uw organisatie met vervroegd pensioen?

- Ja
- Nee

Als *Nee* vertakken

22. Welk belang hebben de onderstaande redenen volgens u voor werknemers om met vervroegd pensioen te gaan?

(1 = geheel geen belang, 2 = nauwelijks belang, 3 = neutraal, 4 = enig belang, 5 = veel belang)

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

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

- Ja
- Nee
- Weet niet

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

- Ja
- Nee

Als *Ja* vertakken

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

Meerdere antwoorden mogelijk

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

26. Zijn er binnen uw organisatie plannen om in de toekomst beleidsmatig specifiek aandacht te besteden aan oudere werknemers?

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

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

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

- Steeds meer publiciteit rond het onderwerp
- Krapte op de regionale arbeidsmarkt
- Wet leeftijdsdiscriminatie bij arbeid
- Het toenemende aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt
- Het teruglopende aantal jongere werknemers op de arbeidsmarkt
- Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie
- Kabinetsbeleid rondom de afschaffing tot de mogelijkheden voor vervroegd pensioen

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

Meerdere antwoorden mogelijk

- Functiedifferentiatie
- Loopbaangesprekken
- Mobiliteit
- Mogelijkheden tot demotie
- Minder belastende functie
- Maatwerk
- Vormgeving van het einde van de loopbaan
- Mogelijkheden voor flexibel pensioen
- Stimulans gebruik van de levensloopregeling
- Arbomaatregelen
- Scholingsmogelijkheden

- Werving
- Kostenbesparing
- Managementtraining voor leidinggevenden in leeftijdsdiversiteit
- Anders, namelijk...

Anders vertakken

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

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

- Steeds meer publiciteit rond het onderwerp
- Krapte op de regionale arbeidsmarkt
- Wet leeftijdsdiscriminatie bij arbeid
- Het toenemende aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt
- Het teruglopende aantal jongere werknemers op de arbeidsmarkt
- Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- Groeiende aandacht voor het thema vanuit de werkgevers- of brancheorganisatie
- Kabinetsbeleid inzake afschaffing tot de mogelijkheden voor vervroegd pensioen

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

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

Meerdere antwoorden mogelijk

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

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

Meerdere antwoorden mogelijk

- Maatwerk
- Functiedifferentiatie
- Loopbaangesprekken
- Mobiliteit
- Mogelijkheden tot demotie
- Minder belastende functie
- Vormgeving van het einde van de loopbaan
- Mogelijkheden voor flexibel pensioen
- Stimulans van de levensloopregeling
- Arbomaatregelen
- Scholingsmogelijkheden

- Werving
- Managementtraining onder leidinggevend in leeftijdsdiversiteit
- Anders, namelijk...

33. Aan welke van de volgende punten besteedt uw organisatie nu nog geen aandacht maar is uw organisatie wel van plan dit te gaan doen binnen nu en twee jaar?

Meerdere antwoorden mogelijk

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

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

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

- Minder uren werken
- Minder lichamelijke inspanning
- Verbetering van de arbeidsomstandigheden
- Hoger loon
- Hogere pensioenuitkering
- Bijkomende compensatiedagen
- Opleidingsmogelijkheden
- Minder zware functie tegen lagere beloning
- Meer verantwoordelijkheden
- Mentortaken

35. Welke factoren zouden het voor werknemers verder aantrekkelijk kunnen maken langer door te werken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Adviestaken
- Meer uitdaging
- Mogelijkheid tot zelf in te delen werktijden
- Als de werkgever dat vraagt
- Nieuwe carrièremogelijkheden
- Betere sfeer
- Als het financieel gunstiger zou zijn
- Anders, namelijk...

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

1 Geheel geen bijdrage 2 Kleine bijdrage 3 Grote bijdrage 4 Zeer grote bijdrage 5 Neutraal 6 N.v.t.

- Ondersteuning door werkgevers- of brancheorganisatie
- Ondersteuning vanuit de ondernemingsraad
- Meer beleidsmatige ruimte
- Premie voor het betrekken van oudere werknemers
- Loonkostensubsidie
- Verlaging werkgeverspremies
- Cao-afspraken hierover

Onderstaand worden drie ontwikkelingen geschetst met daarbij een aantal stellingen. Kunt u aangeven of u het met deze stellingen eens of oneens bent, gekeken naar uw eigen situatie?

1 Geheel oneens 2 Enigszins oneens 3 Neutraal 4 Enigszins eens 5 Geheel eens 6 Weet niet 7 N.v.t.

37. Ontwikkeling 1: Tot 2040 zal het aandeel 65-plussers in de Nederlandse bevolking bijna verdubbelen van ruim 2 miljoen naar ruim 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.

- Dat heeft op mij als werkgever geen betrekking.
- Daardoor ben ik gedwongen meer oudere werknemers in dienst te houden en te nemen dan voorheen.
- Toename van de arbeidsparticipatie van ouderen is de beste oplossing voor de door vergrijzing stijgende arbeidsmarkttekorten en lasten van ouderdomsvoorzieningen.
- Er zijn in Nederland behalve ouderen nog genoeg andere mensen die kunnen werken en die dat nu niet doen

38. Ontwikkeling 2: 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.

- Het kabinet levert voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken.
- Werknemers leveren voldoende inspanningen om zich erop voor te bereiden dat zij tot hun 65^e door moeten werken.
- Ik lever als werkgever voldoende inspanningen om arbeidsparticipatie van ouderen daadwerkelijk mogelijk te maken.

39. Ontwikkeling 3: 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.

- 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.
- Dat is voor mij gunstig: werknemers die anders eerder zouden stoppen blijven nu langer werken.

- Ik zal extra inspanningen moeten verrichten om het werk voor oudere werknemers aantrekkelijk te houden.
- Werknemers zullen zelf inspanningen moeten verrichten om langer door te werken.

40. Ontwikkeling 4: 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.

- Dat biedt mij als werkgever meer flexibiliteit bij gedwongen ontslagen.
- Daardoor zal ik bij gedwongen ontslagen meer jongeren in dienst houden dan ik voorheen kon doen.
- Dat vind ik goed, omdat dat kan leiden tot een betere leeftijdsopbouw van het personeelsbestand bij gedwongen ontslagen.

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

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

- Arbeidskosten
- Productiviteit
- Ziekteverzuim
- Loyaliteit
- Nauwkeurigheid
- Betrouwbaarheid
- Sociale vaardigheden
- Bereidheid tot het volgen van opleidingen
- Vermogen tot overdracht van kennis en informatie
- Vermogen tot omgaan met veranderingen
- Stressbestendigheid

42. Waarop is uw beeld van oudere werknemers gebaseerd?

Meerdere antwoorden mogelijk

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

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

Meerdere antwoorden mogelijk

- Krant en/of tijdschriften
- Vakbladen
- Berichten op TV of radio
- Internet
- Informatie van financiële/zakelijke dienstverleners
- Brancheorganisatie
- Werkgeversorganisatie
- P&O netwerken
- Collega's
- Vrienden en kennissen
- Familie
- www.minszw.nl
- GrijsWerkt/Senior Power
- Expertisecentrum LEEFtijd
- Landelijk netwerk diversiteitsmanagement
- Anders, namelijk...

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

Meerdere antwoorden mogelijk

- Verhoging sollicitatieplichtige leeftijd Ww'ers en WWB'ers naar 57,5
- Wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid
- Levensloopregeling waarmee gespaard kan worden voor vervroegd pensioen
- Verhogen van de pensioensgerechtigde leeftijd
- Beperken mogelijkheden vervroegd pensioen
- Arbeidskorting 57plussers
- Loonkostensubsidie
- Verlaging werkgeverspremies voor 50plussers
- Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- Geen
- Anders, namelijk...

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

Meerdere antwoorden mogelijk

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

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

Meerdere antwoorden mogelijk

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

47. Heeft u nog vragen of opmerkingen?

Bijlage 4 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking

Tabel B3.1 Responsanalyse potentiële beroepsbevolking naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, provincie, etniciteit en arbeidsmarktstatus

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Geslacht			
Man	52,0%	50,4%	
vrouw	48,0%	49,6%	
Leeftijd			**
15-24	17,9%	17,8%	
25-34	19,1%	19,4%	
35-44	19,7%	23,9%	
45-54	18,7%	21,1%	
55-64	24,5%	17,8%	
Opleidingsniveau			**
Lager	30,3%	33,6%	
Middelbaar	43,7%	41,2%	
Hoger	26,0%	25,2%	
Provincie			**
Groningen	4,2%	3,6%	
Friesland	4,2%	3,9%	
Drenthe	3,1%	2,9%	
Overijssel	7,7%	6,7%	
Flevoland	3,3%	2,3%	
Gelderland	10,0%	11,9%	
Noord-Brabant	13,8%	14,8%	
Limburg	6,1%	7,0%	
Utrecht	4,7%	7,2%	
Noord-Holland	15,2%	16,2%	
Zuid-Holland	23,9%	21,3%	
Zeeland	3,8%	2,2%	
Etniciteit			**
Autochtoon	75,3%	80,1%	
Allochtoon	24,7%	19,9%	
Arbeidsmarktstatus			**
Werkend	60,5%	63,2%	
Niet-werkend	39,5%	36,8%	

Bijlage 5 Responsanalyse werkgevers

Tabel B4.1 Responsanalyse werkgevers naar sector en bedrijfsomvang

	Aandeel in respons	Aandeel in populatie	Significantie
Sector			**
Agrarische sector	3,0%	3,8%	
Industrie	12,2%	12,9%	
Bouwnijverheid	7,7%	6,3%	
Vervoer	3,2%	6,4%	
Handel	12,9%	17,9%	
Horeca	1,7%	4,1%	
Zakelijke/financiële dienstverlening	15,6%	17,7%	
Zorg en welzijn	11,1%	14,3%	
Overheid en onderwijs	18,3%	12,2%	
Overig	14,4%	4,5%	
Aantal werknemers			**
1-10	25,1%	82,0%	
10-25	17,3%	9,4%	
25-50	9,9%	4,6%	
50-100	7,0%	1,9%	
100-250	19,3%	1,1%	
250-500	11,6%	0,5%	
500 of meer	9,9%	0,4%	

Bijlage 6 Deskundigen

Simone Aarendonk (44)

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

Adi Coyajee (66)

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

Guusje Dolsma (40)

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

Christie de Groot (59)

Christie de Groot is 15 jaar geleden gestart met uitzendbureau 55 PLUS, waar zij directeur is. Het doel van het uitzendbureau is het bemiddelen tussen werkgevers en 'oudere' werkzoekenden die met hun vakkennis en ervaring, tijdelijk of continu nog aan het arbeidsproces willen deelnemen. Tot op heden is het uitzendbureau redelijk geslaagd in het plaatsen van 55-plussers bij diverse bedrijven en instellingen. De vraag naar 'oudere' werknemers is niet altijd constant geweest. Zeker vorig jaar en dit jaar is de vraag naar 'oudere' werknemers in verhouding gering. De verwachting van 55 PLUS is echter dat dit in de komende jaren zal gaan veranderen.

Bert Jonker (48)

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

Thijs Knaap (34)

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

Ine Sieben (59)

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

Ellie Smolenaars (39)

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

Drs. Jacqie van Stigt (42)

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

Jan Vis (77)

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

Daan Zeldenrijk (51)

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