

Arbeidsmarktonderzoek



WERKEN MET ERVARING

Heliview Research

Lage Mosten 1-5

Postbus 9615

4801 LS Breda

www.heliview.nl

info@heliview.nl

februari 2006

Copyright © 2006 Heliview Research bv, Breda

Behoudens uitzondering door de wet mag zonder schriftelijke toestemming van de rechtshebbende(n) op het auteursrecht c.q. de uitgeefster van deze uitgave, door de rechtshebbende(n) gemachtigd namens hem (hen) op te treden, niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilms of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

De uitgeefster is met uitsluiting van ieder ander gerechtigd de door derden verschuldigde vergoedingen voor kopiëren, als bedoeld in artikel 17 lid 2, Auteurswet 1912 en in het KB van 20 juni 1974 (Stb 351) en artikel 16b, Auteurswet 1912, te innen en/of daartoe in en buiten rechte op te treden.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the written permission of the publisher.

De uitgeefster is zich volledig bewust van haar taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Voor eventueel in deze uitgave voorkomende onjuistheden kan heliview echter geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Inhoudopgave

Inhoudopgave	1
1 Introductie	2
2 Conclusies	2
3 Onderzoeksverantwoording	6
3.1 Onderzoeksmethode.....	6
3.2 Steekproef.....	6
3.3 Betrouwbaarheid.....	7
3.4 Responsbevorderende maatregelen.....	8
3.5 Veldwerk.....	8
3.5.1 Vragenlijst.....	8
3.5.2 De interviews.....	8
3.5.3 ESOMAR/ MOA gedragscodes.....	8
3.6 Verwerking.....	9
3.7 Projectcoördinatie	9
4 Onderzoeksresultaten	10
4.1 Ouderen en pensioenleeftijd.....	10
4.2 Ouderen op het werk.....	13
4.3 Senior Power.....	16
4.4 De toekomst.....	18

1 Introductie

De Regiegroep GrijsWerk is een initiatief van belangenorganisaties en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De belangrijkste doelstelling is de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. .

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de motieven en beelden van de doelgroepen als het gaat om de noodzaak van langer doorwerken voor 'oudere werknemers'. De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt voor invulling, eventuele verfijning en bijsturing van de te verrichten (communicatie-)activiteiten voor de Regiegroep GrijsWerk.

2 Conclusies

Wanneer is iemand “oud”

Gemiddeld wordt iemand als “oud” bestempeld als hij/zij de leeftijd van 64 jaar heeft bereikt. Indien iemand 59 jaar is dan beschouwt men hem/haar als “oud” op de werkvloer. Iemand op de werkvloer wordt dus al eerder als “oud” bestempeld. Opvallend is dat de P&O managers iemand al als “oud” bestempelen bij een leeftijd van 58 jaar, terwijl het algemeen management dit pas doet bij 60 jaar. Vraag hierbij is of dit het handelen van P&O-managers ten aanzien van ouderen op de werkvloer beïnvloedt. Verderop in het onderzoek blijkt dat juist zij zich bewust zijn van de noodzaak van het inzetbaar houden van werknemers tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Verwachtingen ten aanzien van pensioen

In het algemeen verwacht men met het 63^e jaar met pensioen te gaan. Men zou echter liever met het 58^e jaar met pensioen gaan. Er zijn geen grote verschillen tussen werkgevers en werknemers.

Het behoud van de financiële situatie is de belangrijkste reden om langer door te werken dan men van plan is. Opvallend hier is het onderscheid tussen de werkgevers en de werknemers. De werknemers vinden “minder uren werken” de belangrijkste tweede reden, waar de werkgevers kiezen voor “een zinvolle tijdsbesteding”. Ook de sociale contacten worden veel vaker als reden genoemd door de werknemers in vergelijking met de werkgevers. Circa een vijfde van de werkgevers is sowieso van plan om langer te blijven werken, terwijl slechts 4% van de werknemers hiervoor zou kiezen.

Wanneer we vragen naar de belangrijkste reden om juist eerder met pensioen te gaan, dan zijn dit gezondheidsredenen of de behoefte aan meer vrije tijd. Circa 75% van de werknemers zou stoppen met werken indien zij een grote geldprijs winnen. Bij de werkgevers ligt dit percentage beduidend lager op 60%.

Imago ouderen

Over het algemeen is het imago van de ouderen op de werkvloer beter bij de werkgevers dan bij de werknemers. Daarnaast is het algemeen management ook vaker positiever dan de P&O-managers. De ouderen vindt men met name betrouwbaarder en loyaler dan de jongere werknemers. In de ogen van de werkgevers zijn zij ook nauwkeuriger.

Circa de helft van de werkgevers en de werknemers is van mening dat de ouderen duurder zijn. Werkgevers vinden ouderen ook vaker minder productief en vaker ziek dan dat de werknemers dit vinden.

De kennis van de ouderen is hun grootste kracht. Ruim 53% van de respondenten vindt dit het grootste voordeel. Opvallend is dat de werknemers dit vaker noemen dan de werkgevers. Deze laatste groep vindt de loyaliteit namelijk vaker ook een belangrijke eigenschap dan de werknemers. Kennis is overigens ook het grootste nadeel van de ouderen, omdat men vindt dat ze vaak denken het beter te weten. Dat ouderen minder flexibel zijn wordt door circa een kwart van de P&O-managers bevestigd.

Aanpassingen werkvloer

Slechts 5% van de respondenten is van mening dat er geen aanpassingen binnen hun bedrijf nodig zijn om ouderen langer te laten werken. De meerderheid zegt dat de werktijden moeten worden aangepast (54%). Daarnaast scoren het blijven bieden van uitdagingen, meer waardering voor ouderen en een lagere werkdruk hoog. Tussen de werkgevers en de werknemers zijn nauwelijks verschillen op te merken.

Senior Power

De werkgevers voelen zich veel vaker betrokken bij het begrip Senior Power dan de werknemers. Waarschijnlijk voelen zij zich als werkgevers ook meer verantwoordelijk. Toch leeft het begrip bij meer dan de helft van de respondenten (57%). De associatie die men meestal heeft met het begrip is "waardevolle oudere werknemers" en bijna net zo vaak "krachtige en vitale ouderen in het algemeen". Als typisch rolmodel kiezen de werkgevers vaker voor Hans Wiegel en de werknemers voor Johnny Kraaykamp. De werkgevers zien daarnaast als rolmodel vaker hun eigen familie (ouders) en de werknemers noemen vaker Majoor Boshart.

Toekomst

Werknemers zijn -vaker dan werkgevers- van mening dat ze niet tot hun 65^e moeten doorwerken. Zowel de werkgevers als de werknemers zien echter de noodzaak van het langer doorwerken in verband met het beheersbaar houden van de kosten van de AOW. Als tweede reden geeft het algemeen management een zinvolle levensinvulling terwijl de werknemers en de P&O managers eerder kiezen voor een bijdrage leveren aan de maatschappij.

Circa eenderde van de respondenten voorziet ernstige financiële problemen na hun pensionering. Daarnaast maakt nog eens 22% zich zorgen over de toekomst qua financiën. Werknemers maken zich vaker zorgen dan werkgevers. Wanneer er expliciet gevraagd wordt naar de zorgen die men heeft als men denkt aan "oud op de werkvloer" geven de werkgevers aan met name ongerust te zijn over hun functioneren, terwijl de werknemers eerder denken aan het missen van uitdagingen en kansen.

Circa 38% van de werknemers en werkgevers in Nederland is bang om later hulpbehoevend te worden en is daarnaast 20% bezorgd over de slechte zorgvoorzieningen in Nederland.

Zowel de werkgevers als de werknemers zijn van mening dat de vakbonden het meest de belangen voor de ouderen behartigen. In de toekomst dient de overheid deze rol over te nemen.

De meerderheid van de werkgevers en werknemers is het niet eens met maatregelen die de overheid treft om het financieel moeilijker te maken om te stoppen met werken. Dit is opvallend omdat de meerderheid wel de noodzaak ziet van het beheersbaar houden van de AOW.

Slechts 12% van alle werkgevers in Nederland vindt dat oudere werknemers te duur zijn en dat de lonen van oudere werknemers moeten worden gematigd. Slechts 7% van alle werknemers is deze mening toegedaan.

Zowel werkgevers als werknemers vinden de arbeidsmarkt voor oudere werknemers uitermate stug. 65% van de werkgevers en 66% van de werknemers is het pertinent oneens met de stelling dat oudere werknemers steeds gemakkelijker aan het werk komen.

Er is een sense of urgency aan het ontstaan op de werkvloer. Met de stelling 'Willen organisatie geen tekort aan personeel krijgen, dan zullen zij medewerkers moeten stimuleren om langer door te blijven werken', was slechts 16% van de werkgevers en 17% van de werknemers het absoluut oneens. Het is het merendeel van de werkgevers ook duidelijk dat de toename van vergrijzing op de werkvloer een feit is en dat ze zich niet langer kunnen permitteren om oudere werknemers niet optimaal in te zetten. Dit geldt voor 55% van de werkgevers. Feit is dat het P&O-management hiervan het meeste doordrongen lijkt te zijn, namelijk 62%.

3 Onderzoeksverantwoording

3.1 Onderzoeksmethode

De interviews zijn uit naam van Heliview door middel van een consumentenpanel via internet afgenomen. Heliview heeft hiervoor een samenwerkingsverband met een derde partij, die de beschikking heeft over een panel van 216.000 leden. Heliview heeft een aantal contactpersonen voor deelname aan het onderzoek uitgenodigd, die voldeden aan een aantal voorwaarden met betrekking tot leeftijd, geslacht, branche en werkstatus (werkgever/ werknemer). Om een zo representatief mogelijk beeld van de gehele populatie te geven is er tijdens het onderzoek gestuurd op bovenstaande kenmerken.

3.2 Steekproef

In totaal zijn er 855 vragenlijsten online ingevuld. De vragenlijsten hadden uitsluitend betrekking op het betreffende onderwerp. Met andere woorden: er heeft in het veldwerk geen combinatie van verschillende onderwerpen plaatsgevonden. Binnen de steekproef heeft een selectie plaatsgevonden op de volgende variabelen: leeftijd, geslacht, branche en werkstatus (werkgever/ werknemer).

Leeftijd	
<25	86
25-30	121
30-40	217
40-50	170
50-55	120
55-60	61
>=60	34
Onbekend	46
Geslacht	
Man	468
Vrouw	387
Branche	
Landbouw en visserij	9
Industrie: metaal/ elektro	32
Industrie overig	22
Bouw: grond-, weg- en waterbouw	8
Bouw overig	39
Vervoer en communicatie	35
Handel	56
Horeca	37
Zakelijke/ financiële dienstverlening	175
Zorg	91
Welzijn	21
Onderwijs	47
Overheid	68
Overige dienstverlening	119
Overig	96
Werkstatus	
Zelfstandig ondernemer/ werkgever/ directeur	251
P&O Management	214
Werknemer	390
Totaal	855

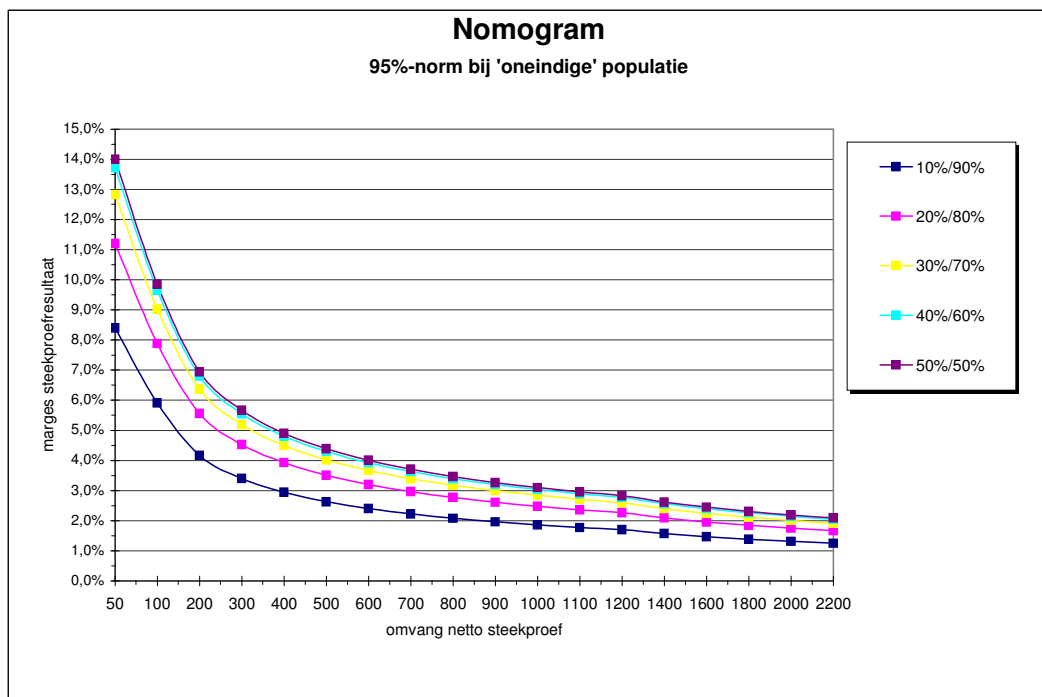
3.3 Betrouwbaarheid

De uitkomsten in dit onderzoek zijn onderhevig aan steekproeffouten/ -marges. Bij de interpretatie van de gegevens dient hiermee rekening te worden gehouden. Daartoe kan gebruik worden gemaakt van onderstaande berekening inzake het 95% betrouwbaarheidsinterval.

$$marge = 1,96 \times \sqrt{\left(\frac{P \times Q}{n - 1}\right)}$$

waarbij: P = steekproefuitkomst
Q = 1 - P
n = aantal respondenten

In het volgende nomogram voor nauwkeurigheidsmarges kunnen deze betrouwbaarheidsintervallen voor de respectievelijke steekproefresultaten worden afgelezen.



In het nomogram is te zien dat voor een steekproef van 855 interviews met als interviewresultaat 10% (of 90%), een boven- en ondermarge geldt van ongeveer 2,0%. Dit betekent dat bij herhaling van het onderzoek bij een soortgelijke steekproef, met 95% zekerheid, het resultaat zal liggen binnen de range (10-2,0)% tot (10+2,0)%. Of anders gezegd, in 'werkelijkheid' zal, met 95% zekerheid, het antwoord liggen tussen 8,0% en 12,0%.

Indien we bij een volgende meting uitkomen op 20% bij een zelfde aantal interviews dan ligt het 'werkelijke' percentage (zie nomogram) tussen 17,3% en 22,7% (20% +/- 2,7%). Bovengenoemde range (8,0% - 12,0%) en de nu gevonden range (17,3% - 22,7%) overlappen elkaar niet. Dit betekent dat het verschil tussen het eerste percentage (10%) en het tweede percentage (20%) statistisch 'significant' is. Er is dus pas sprake van een significant verschil als beide ranges elkaar niet overlappen.

In de tabellen zijn gemiddelde scores weergegeven. Hierbij is telkens ook de standaardfout vermeld. De boven- en ondermarge van elke gemiddelde score (bij de 95% norm), bedraagt 2 keer de standaardfout. Dus indien de gemiddelde score 6,1 is, en de standaardfout 0,1, dan ligt de werkelijke waarde, met 95% zekerheid, tussen 5,9 en 6,3 ($6,1 \pm 2 \times 0,1$).

Indien we bij een volgende meting of bij een andere steekproef uitkomen op 6,8 met de gevonden standaardfout van 0,1, dan ligt de 'werkelijke' score tussen 6,6 en 7,0 ($6,8 \pm 2 \times 0,1$). Bovengenoemde range (5,9 – 6,3) en de nu gevonden range (6,6 – 7,0) overlappen elkaar niet. Dit betekent dat het verschil tussen de eerste score (6,1) en de tweede score (6,8) statistisch significant is. Er is pas sprake van een significant verschil als beide ranges elkaar niet overlappen.

3.4 Responsbevorderende maatregelen

Er is een selectie gemaakt uit het panel. Deze personen is een beloning voor deelname gegeven, zoals zij dit gewend zijn binnen het panel.

3.5 Veldwerk

3.5.1 Vragenlijst

De Regiegroep GrijsWerkt heeft samen met het communicatiebureau de vragenlijst opgesteld, waarbij Heliview op basis van haar ervaring ondersteuning heeft geboden.

Vóór de daadwerkelijke start van de datacollectie is de gehanteerde vragenlijst uitgebreid getest op lengte, consistentie en validiteit.

3.5.2 De interviews

De uitnodigingen voor deelname aan het onderzoek zijn per e-mail verzonden in week 4 van 2006. Met deze uitnodiging hebben de respondenten een 'link' naar de vragenlijst ontvangen. Door middel van het aanklikken van deze link werd de respondent de mogelijkheid geboden om direct online aan het onderzoek deel te nemen.

3.5.3 ESOMAR/ MOA gedragscodes

De interviews zijn uitgevoerd conform de ESOMAR en MOA gedragscodes voor marktonderzoek en de WBP (Wet Bescherming Persoonsgegevens). Dit betekent onder andere dat noch de opdrachtgever, noch Heliview inzicht zal krijgen in wie wat heeft geantwoord. De opdrachtgever wordt dan ook geen zogenaamde één-op-één informatie verschaft.

3.6 Verwerking

De resultaten van het onderzoek zijn door Heliview aangeleverd in de vorm van een tabellenboek (Excel) en een korte rapportage.

3.7 Projectcoördinatie

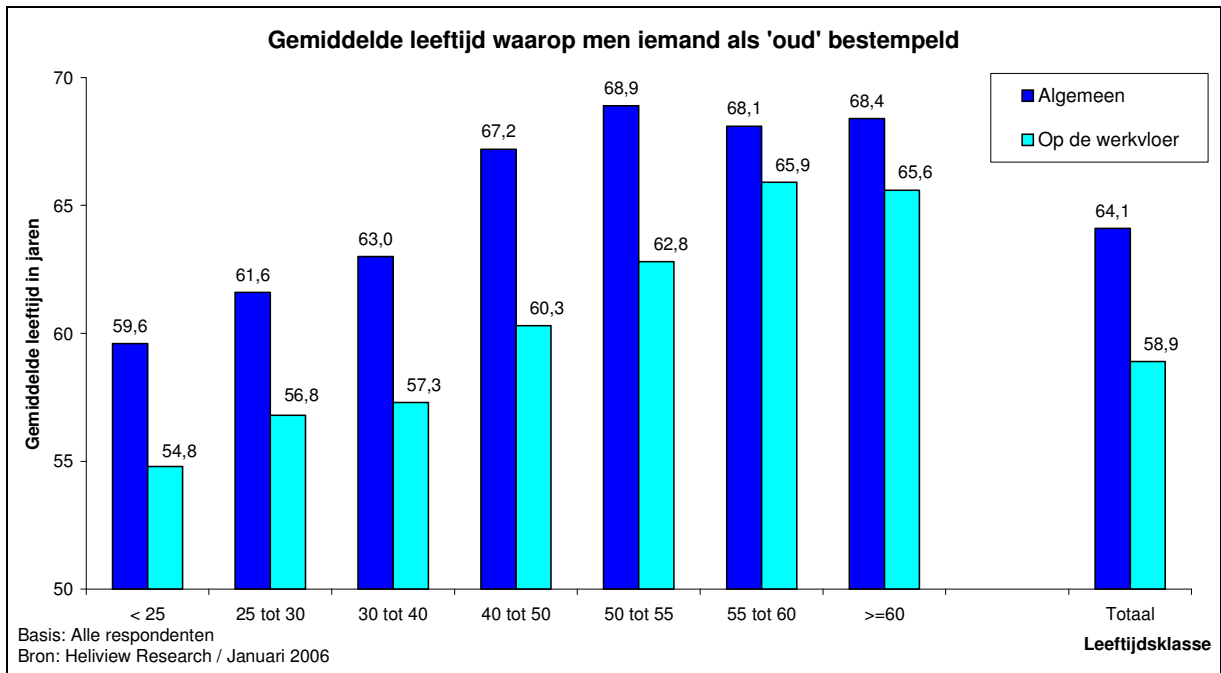
De totale coördinatie van het onderzoek is in handen van de analisten. Zij dragen zorg voor planning, controle en kwaliteitsbewaking van het veldwerk en statistische analyse. De eindverantwoordelijkheid ligt bij drs. Katinka Deckers (Business Unit Manager HRM).

4 Onderzoeksresultaten

Dit hoofdstuk geeft een beknopte weergave van de onderzoeksresultaten in tabellen en figuren.

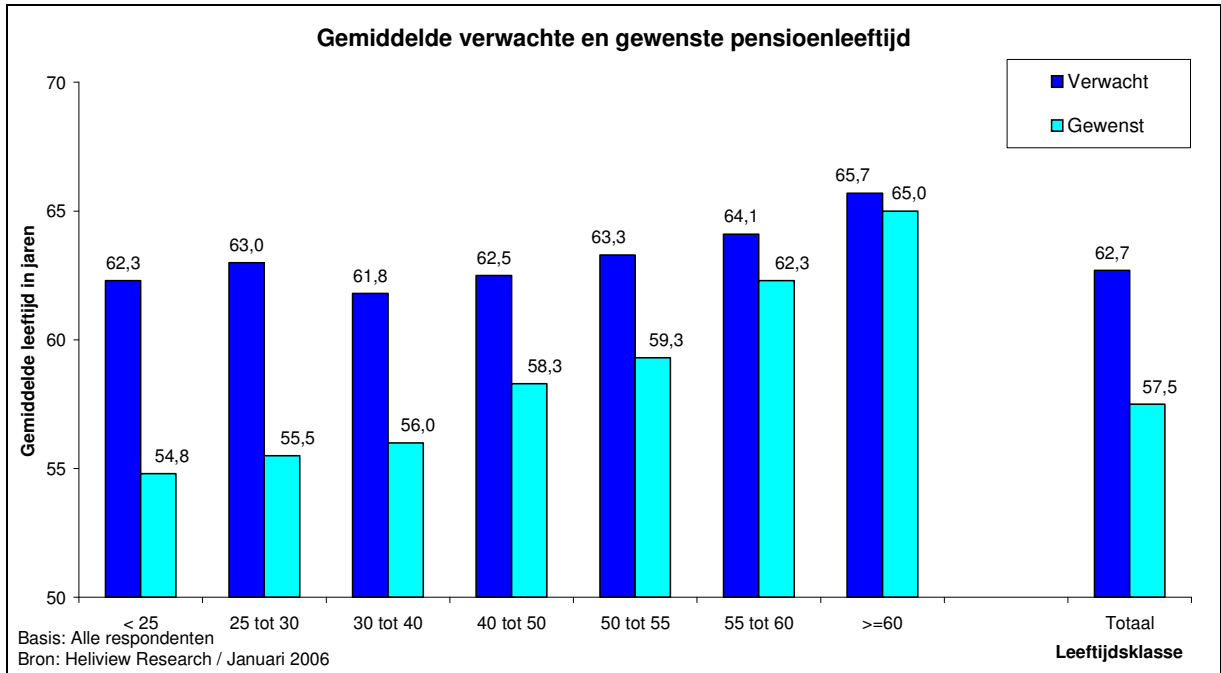
4.1 Ouderen en pensioenleeftijd

Deze paragraaf behandelt de gemiddelde leeftijd waarop iemand als oud wordt bestempeld, de verwachte en gewenste pensioenleeftijd en de reden(en) waarom men langer of eerder met pensioen zou gaan.



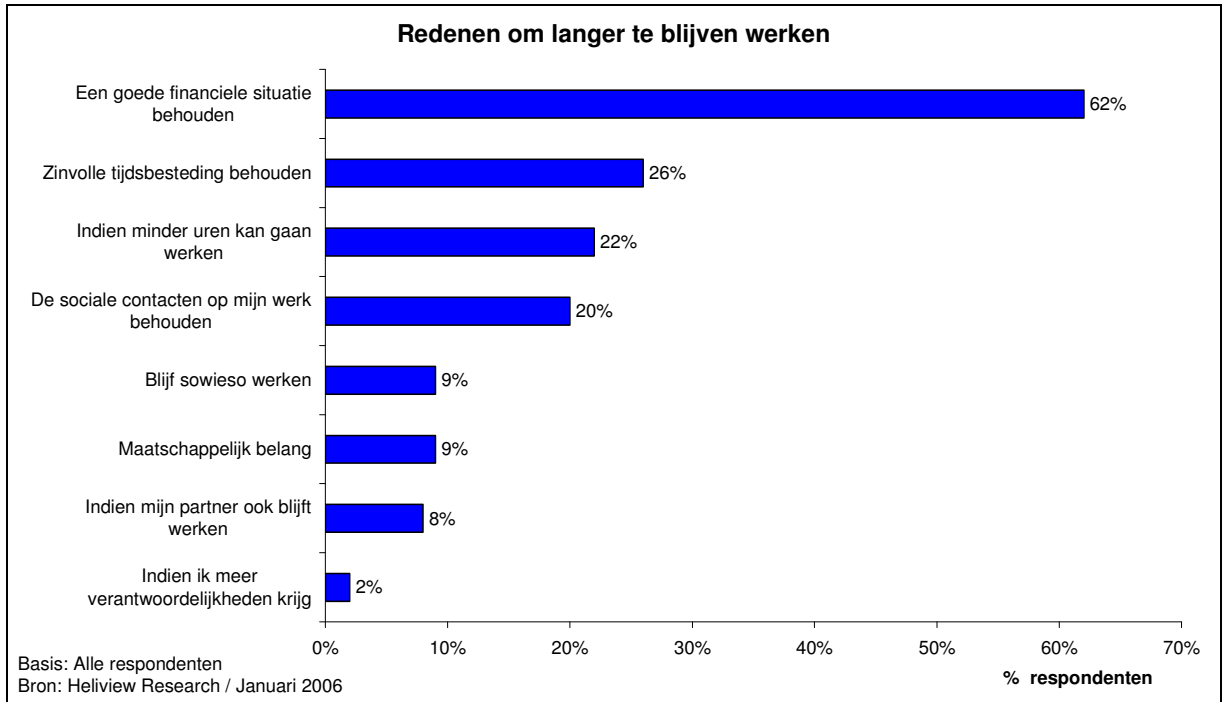
		Gemiddelde leeftijd oud in het algemeen	Gemiddelde leeftijd oud op de werkvloer
Werkstatus	Werkgevers/ P&O Management	63,7	59,1
	Werknemers	64,6	58,6
Werknemersklasse	1-20	64,7	60,1
	21-50	62,6	57,8
	51-100	63,6	57
	101-200	62,9	58,2
	Meer dan 200	64,4	58,2
Totaal		64,1	58,9

Circa 28% van de respondenten vindt 'nooit' iemand oud in het algemeen (werkgevers/P&O: 31%, werknemers: 25%), tegenover 24% van de respondenten die 'nooit' een werknemer als "oud op de werkvloer" bestempelen (werkgevers/P&O: 28%, werknemers: 20%).

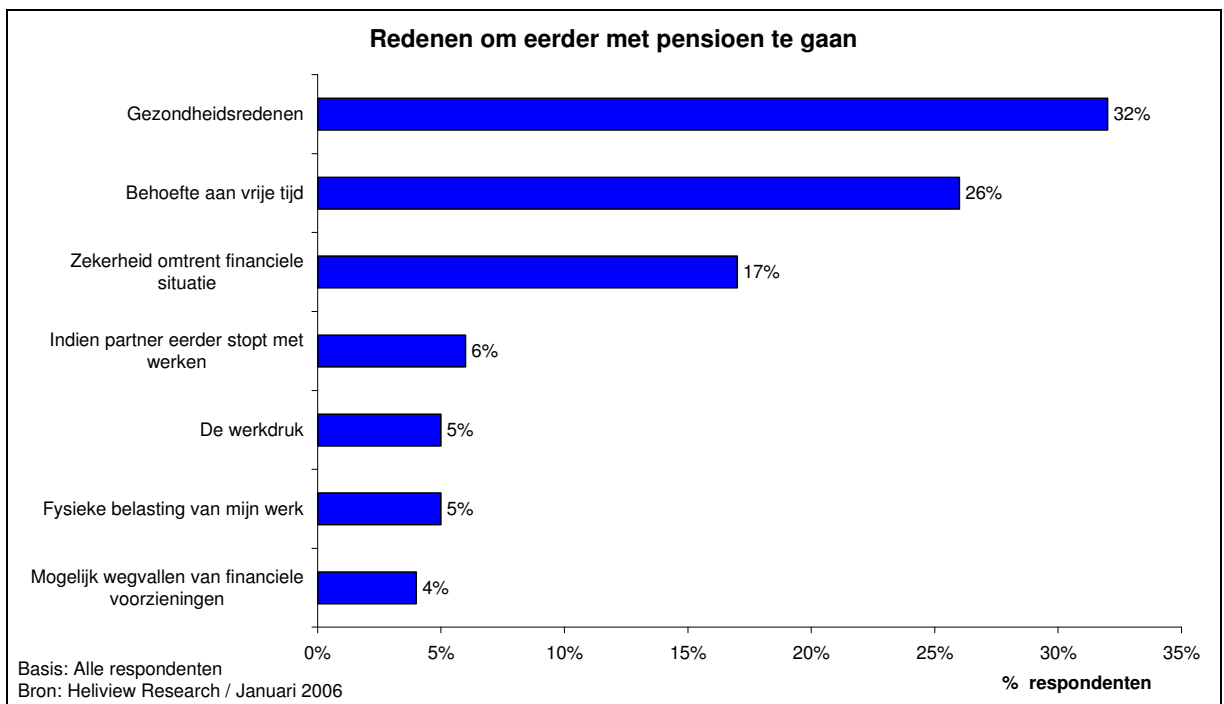


		Verwachte pensioenleeftijd	Gewenste pensioenleeftijd
Werkstatus	Werkgevers/ P&O Management	62,3	57,6
	Werknemers	63,1	57,5
Werknemersklasse	1-20	62,4	57,5
	21-50	61,8	57
	51-100	63,6	57,3
	101-200	63,3	57,8
	Meer dan 200	63,1	57,9
Totaal		62,7	57,5

Circa 7% van de respondenten verwacht 'nooit' met pensioen te gaan (werkgevers/P&O: 11%, werknemers: 3%), tegenover 5% van de respondenten die 'nooit' met pensioen wil gaan (werkgevers/P&O: 8%, werknemers: 2%).



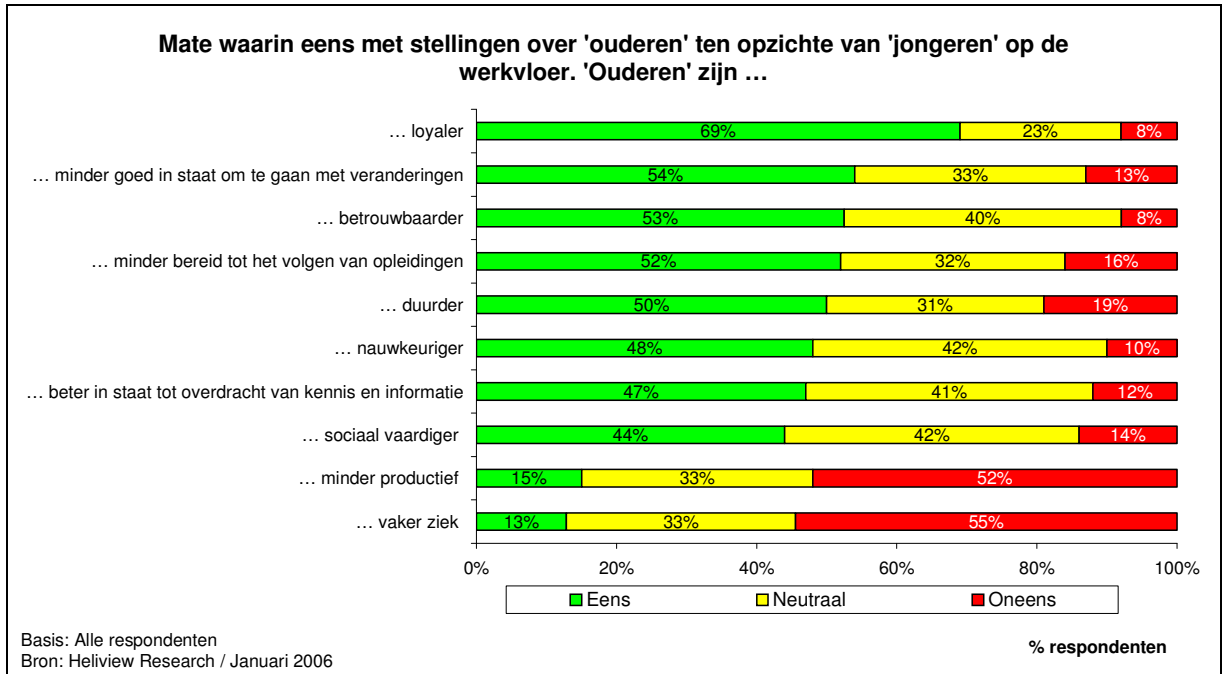
Circa 8% van de respondenten is zeer resoluut en blijft onder geen enkele voorwaarde langer doorwerken.



Circa 4% van de respondenten wil absoluut niet eerder stoppen met werken. Naast bovenstaande redenen die men aanvoert om eerder met pensioen te gaan, geeft 67% van de respondenten aan eerder te stoppen met werken indien men een grote geldprijs wint. Werknemers zijn eerder geneigd eerder te stoppen met werken na het winnen van een grote geldprijs (75%) dan de werkgevers (54%).

4.2 Ouderen op het werk

Onderstaande figuren beschrijven de wijze waarop men tegen ouderen op de werkvloer aankijkt.



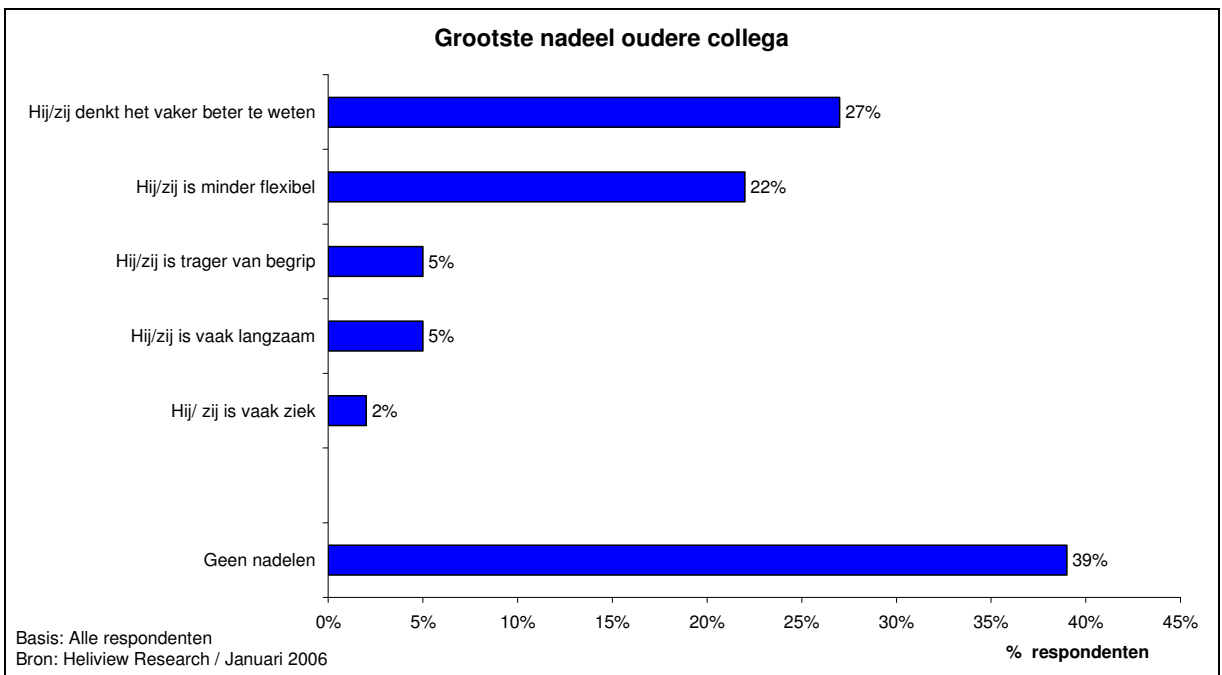
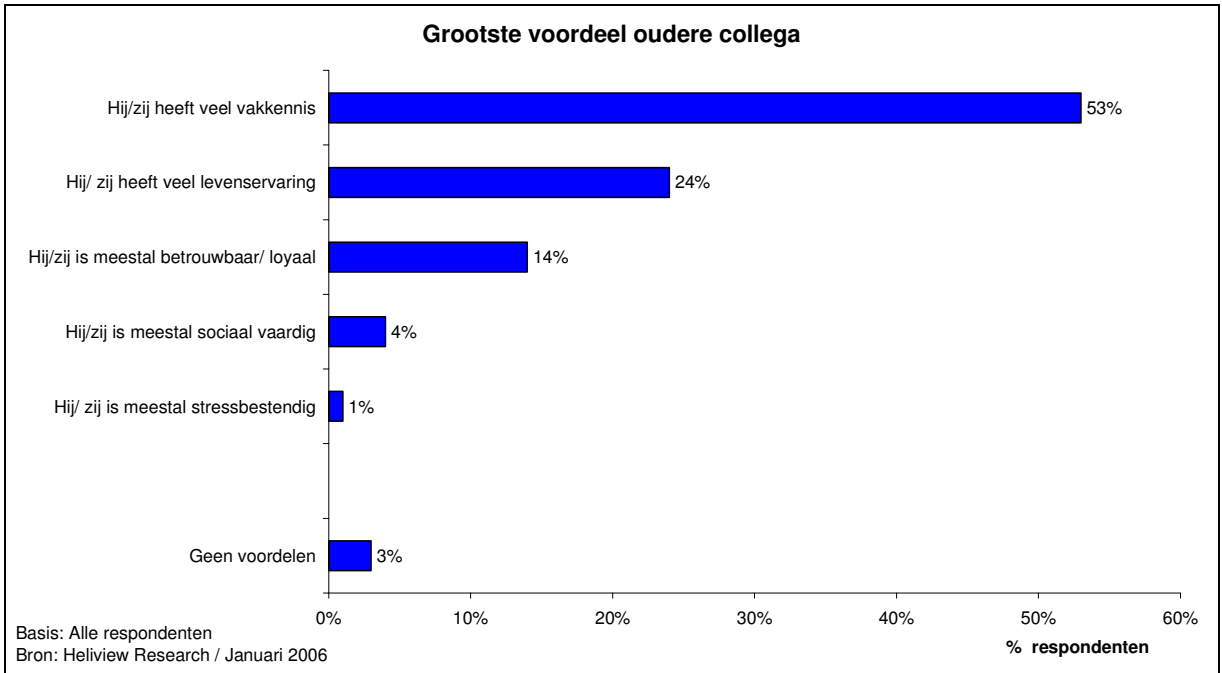
Negatief geformuleerde stellingen

	Werkgevers/ P&O Management	Werkgevers	Werknemers
Minder goed in staat om te gaan met veranderingen	52%	47%	57%
Duurder	50%	49%	51%
Minder bereid tot het volgen van opleidingen	52%	49%	51%
Minder productief	17%	16%	13%
Vaker ziek	14%	16%	11%

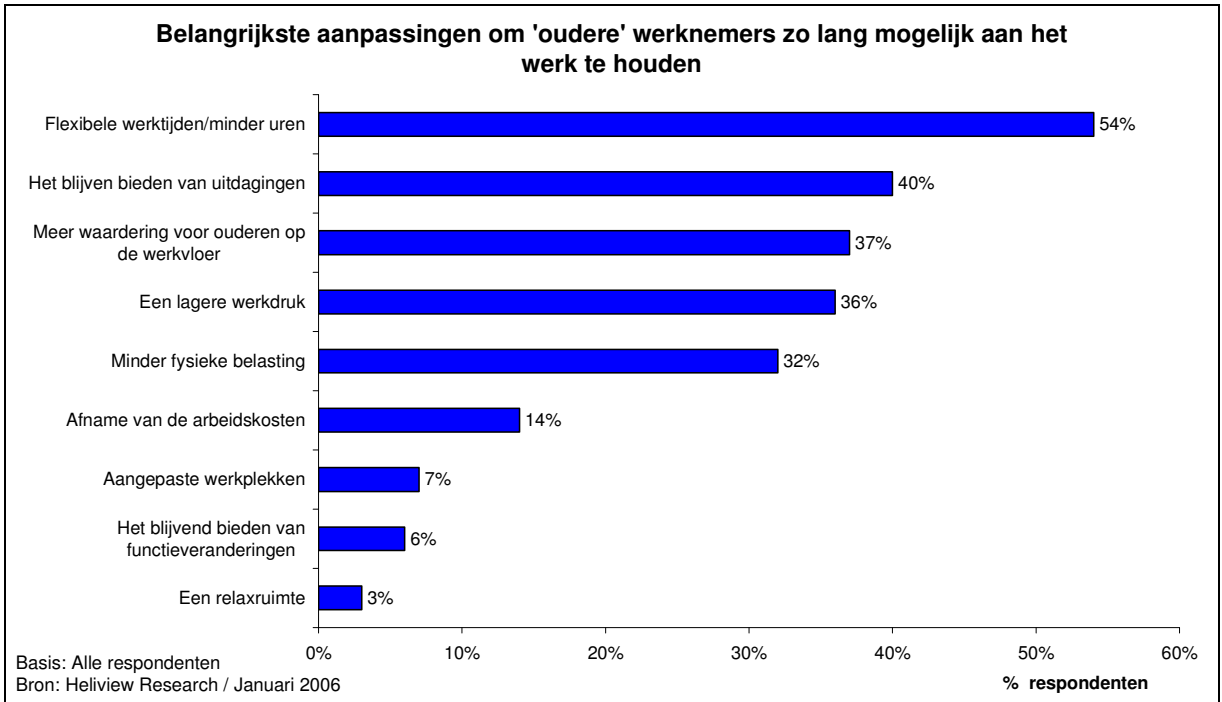
Positief geformuleerde stellingen

	Werkgevers/ P&O Management	Werkgevers	Werknemers
Loyaler	73%	76%	64%
Betrouwbaarder	57%	65%	47%
Beter in staat tot overdracht van kennis en informatie	49%	53%	45%
Sociaal vaardiger	44%	48%	43%
Nauwkeuriger	53%	60%	41%

Over het algemeen kan gesteld worden dat werkgevers/P&O-ers positiever over ouderen op de werkvloer zijn, dan de werknemers. De groep werkgevers alleen zijn nog positiever gestemd dan de P&O managers. Opvallend is de hoge mate waarin werkgevers het eens zijn met de stelling dat ouderen ten opzichte van jongeren op de werkvloer nauwkeuriger zijn.



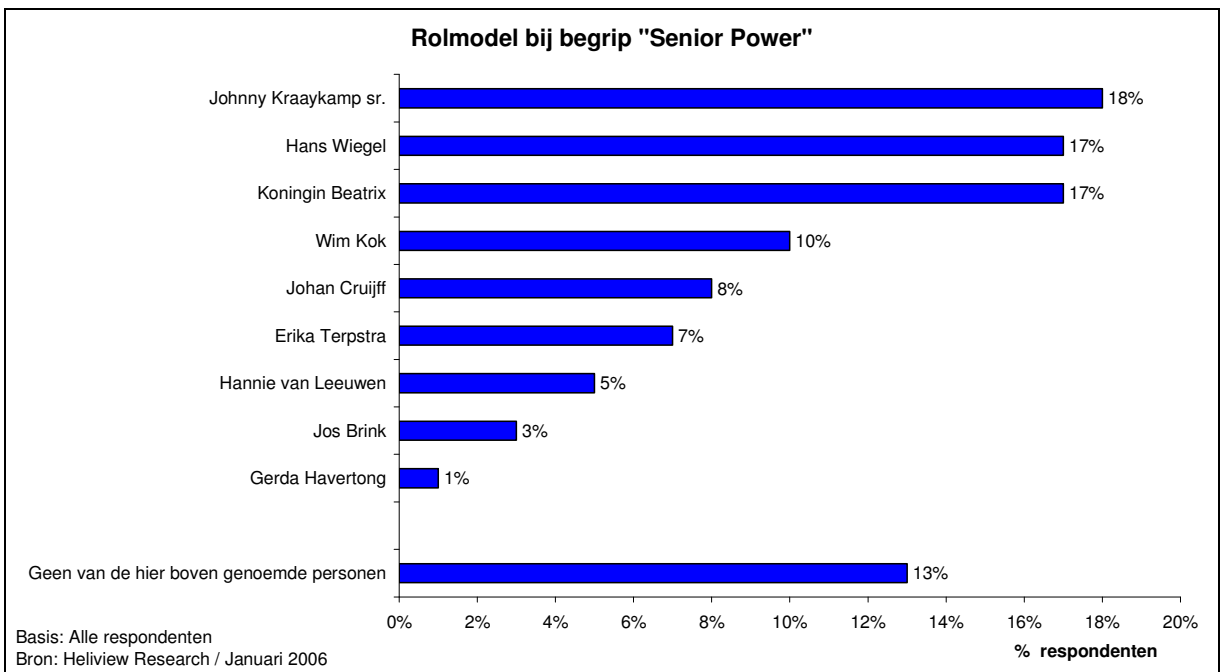
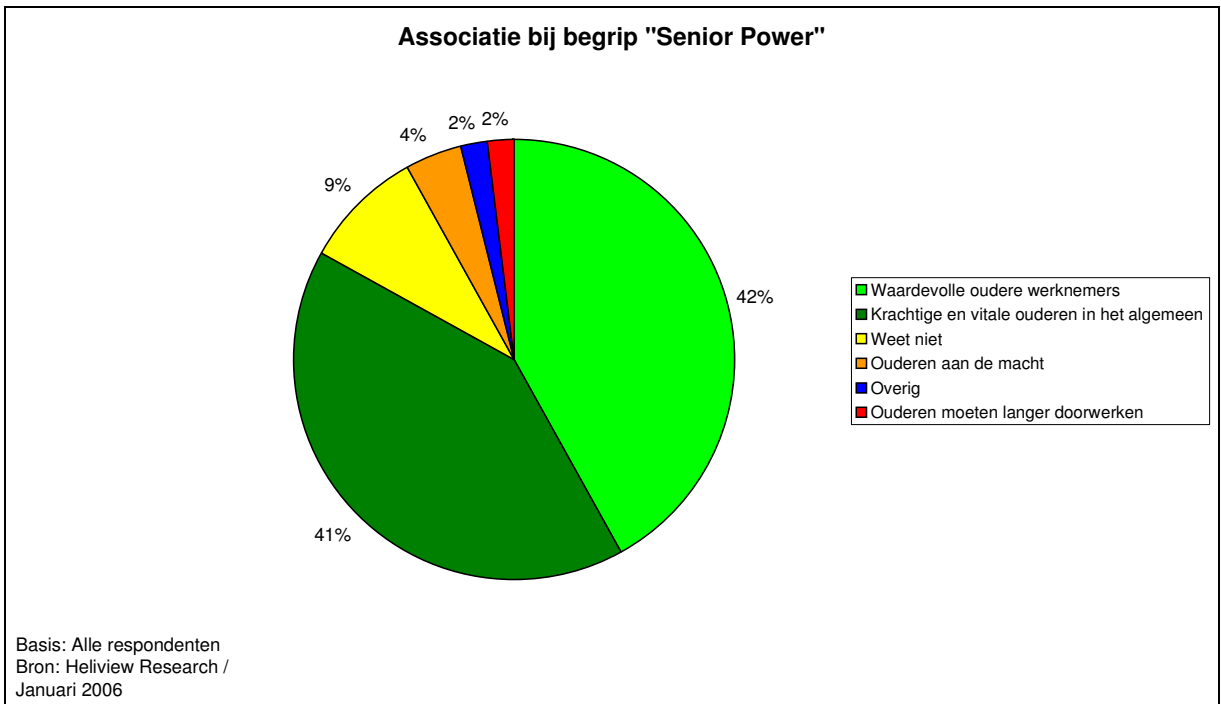
Circa 45% van de werkgevers kan géén nadelen noemen van ouderen op de werkvloer, tegenover 38% van de werknemers.

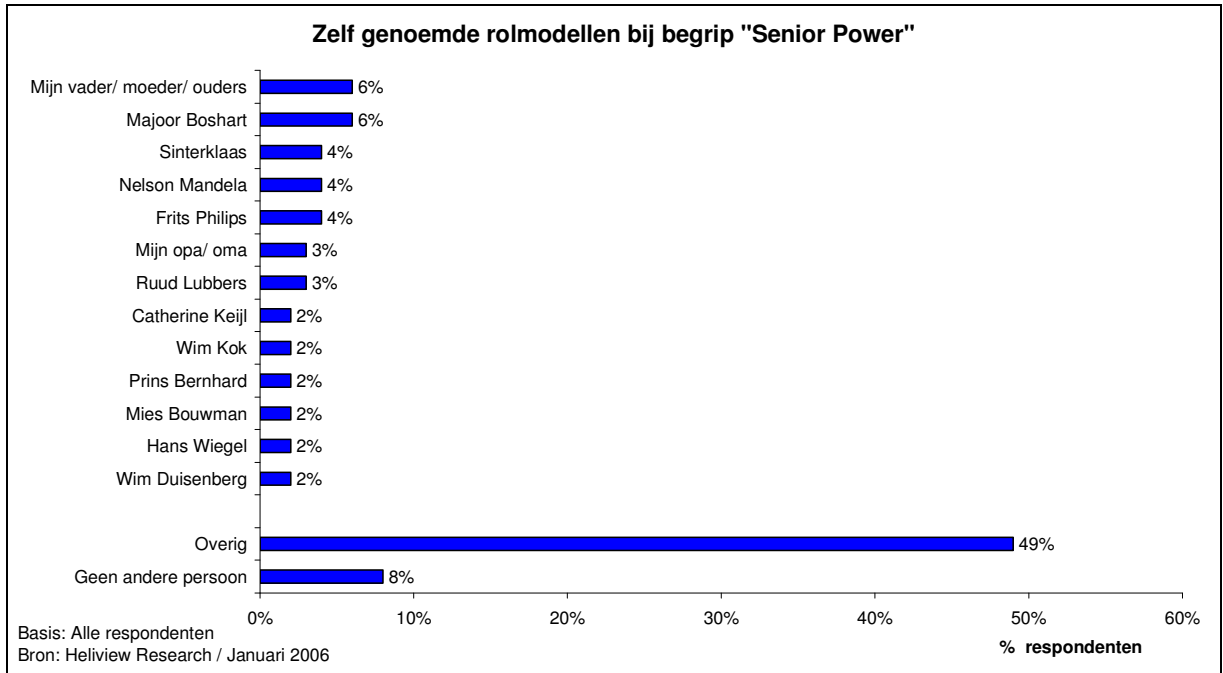


Circa 5% van de respondenten geeft aan dat er geen aanpassingen nodig zijn binnen het bedrijf omdat het bedrijf al is ingesteld op oudere werknemers.

4.3 Senior Power

Ruim de helft van de respondenten (57%) voelt zich betrokken bij het begrip 'Senior Power'. De werkgevers/P&O-ers voelen zich meer betrokken (64%) dan de werknemers (49%). De betrokkenheid met het begrip 'Senior Power' stijgt logischerwijs naarmate de gemiddelde leeftijd van respondenten toeneemt. In de leeftijdscategorie tot 25 jaar bedraagt de betrokkenheid 31%, terwijl in de categorie boven 60 jaar 81% zich betrokken voelt bij het begrip 'Senior Power'.

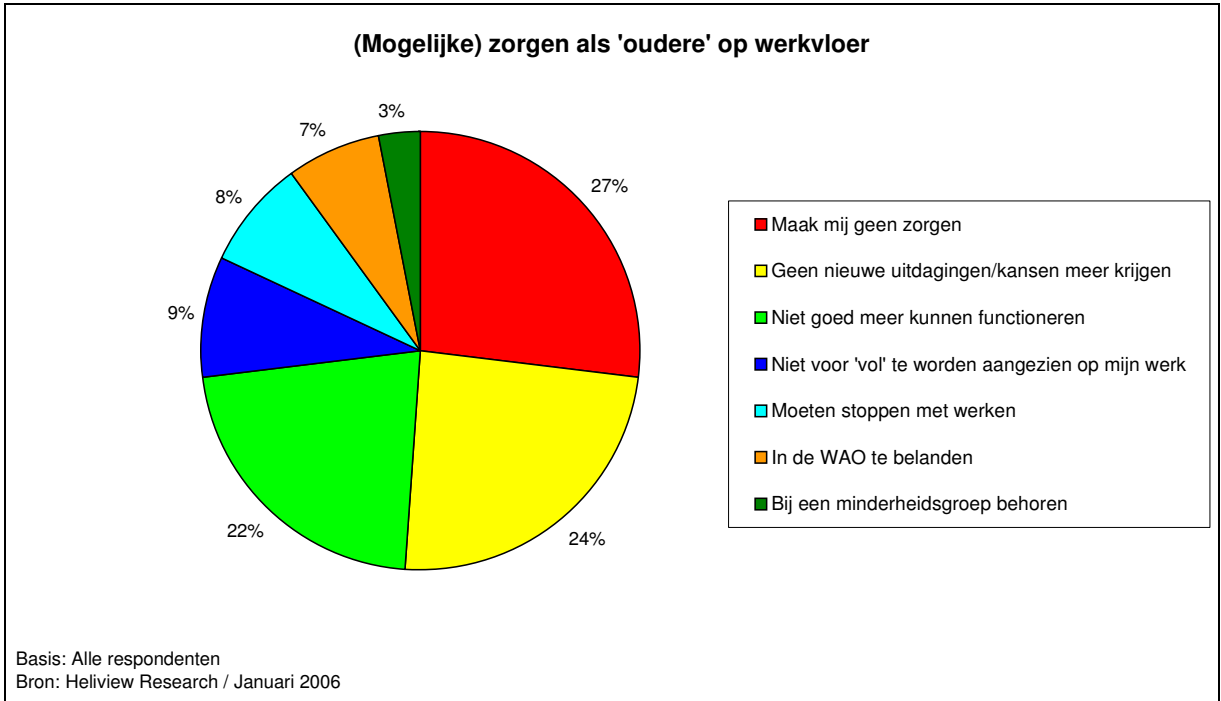




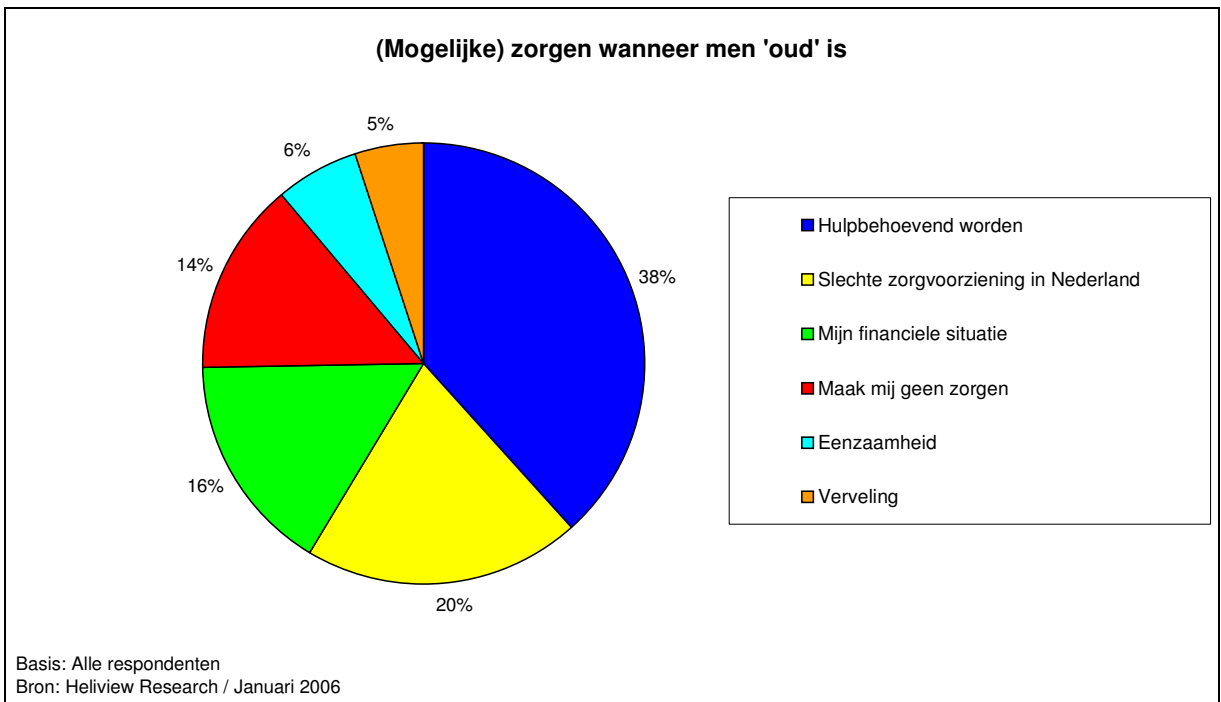
In de overige categorie worden onder andere genoemd: André van Duin, Frits Bolkestein, Mart Smeets, Jan Wolkers, Kofi Annan, Pieter van Vollenhoven en Wik Jongma.

4.4 De toekomst

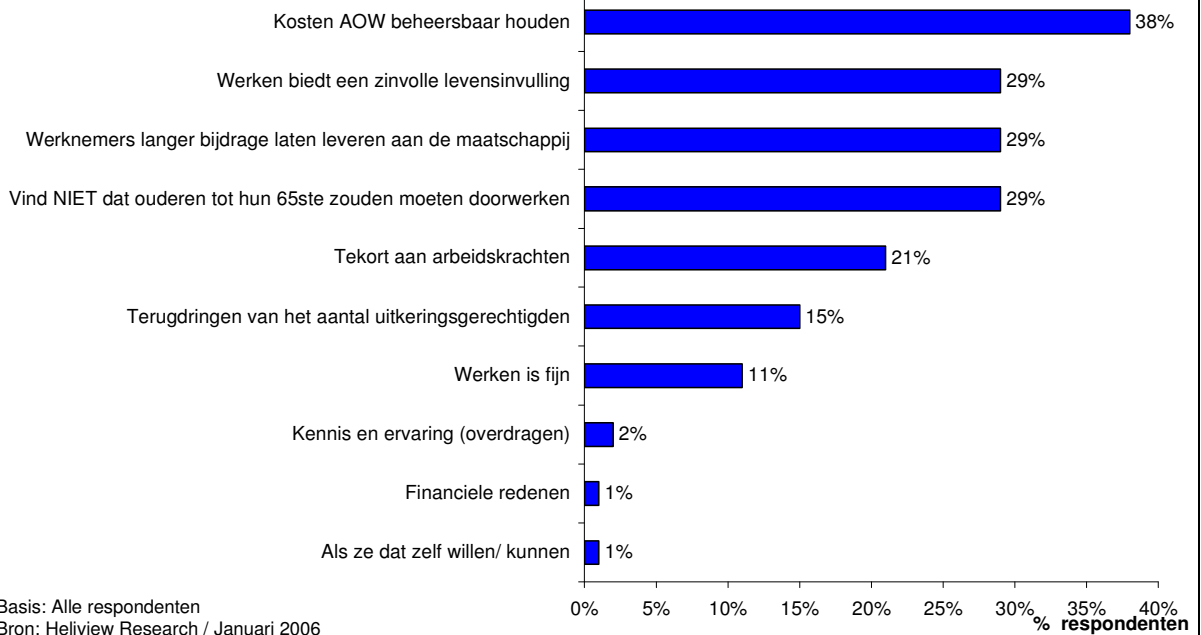
Tenslotte wordt er in deze paragraaf een beeld geschetst van de verwachte (financiële) situatie op 'oudere' leeftijd en na pensionering.



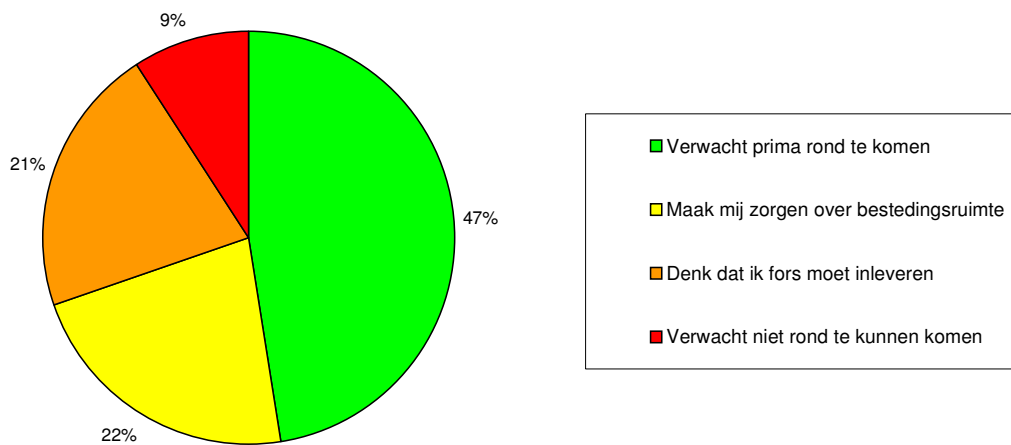
Werkgevers maken zich minder vaak zorgen (35%) dan de werknemers (25%).



Redenen waarom werknemers tenminste tot hun 65e moeten doorwerken

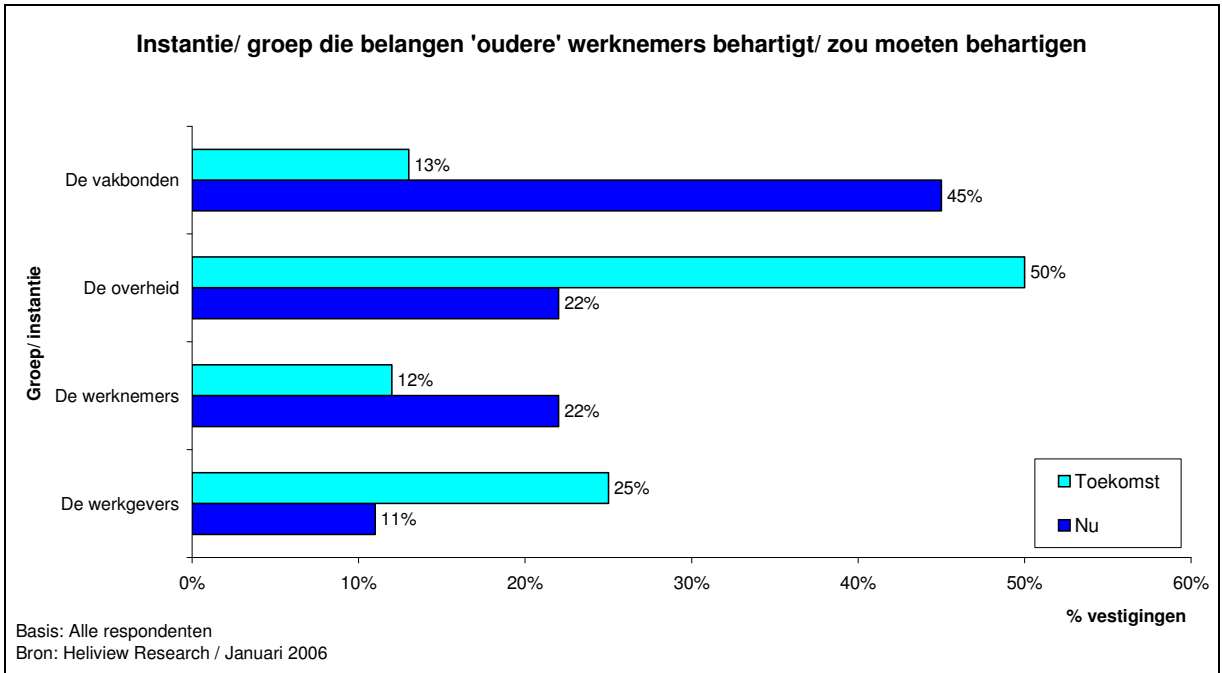


Omschrijving financiële situatie na pensionering

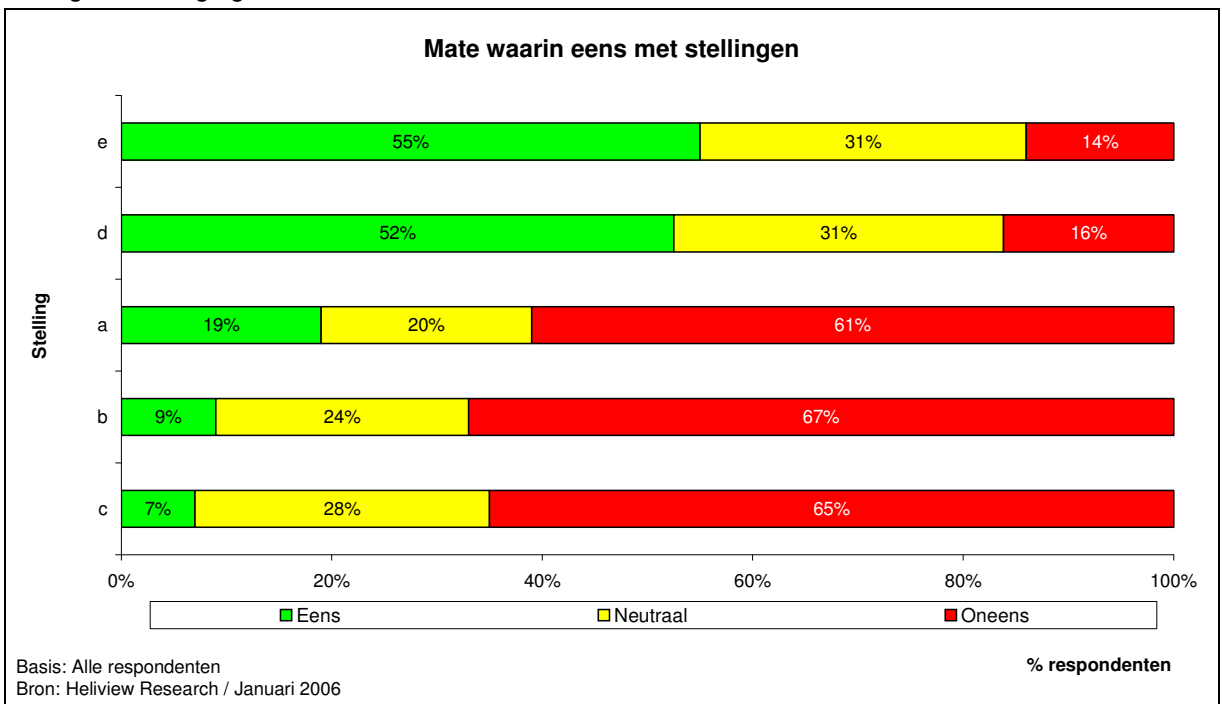


Basis: Alle respondenten
Bron: Heliview Research / Januari 2006

Werkgevers zijn positiever gestemd over de financiële situatie na de pensionering dan de werknemers.



De werkgevers en de overheid moeten in de toekomst meer aandacht gaan besteden aan de belangenbehartiging van oudere werknemers.



- Stelling a: Het is goed dat de regering het financieel moeilijker maakt om voor je 65ste te stoppen met werken;
 Stelling b: Oudere werknemers zijn te duur. De lonen van oudere werknemers moeten worden gematigd;
 Stelling c: Oudere werknemers komen steeds gemakkelijker aan het werk;
 Stelling d: Willen organisaties geen tekort aan personeel krijgen, dan zullen zij medewerkers moeten stimuleren om langer door te blijven werken;
 Stelling e: De toename van oudere werknemers op het werk is een gegeven. We kunnen het ons niet permitteren om ze niet optimaal in te zetten.

Met de stellingen a,b en c zijn werkgevers het veel vaker eens dan de werknemers.