

Alliantie Doorwerkers

Ervaren medewerkers zijn van grote waarde voor onze samenleving. Nu de arbeidsmarkt krappere wordt en de komende jaren grote groepen ervaren vakmensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, biedt langer doorwerken volop kansen: voor organisaties om waardevolle kennis en ervaring te behouden én voor mensen die graag actief en betrokken willen blijven.

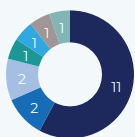
In dat licht is dit onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Goldschmeding Foundation door Ecorys, in samenwerking met het Nederlands Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPD) en de Alliantie Doorwerkers. Het onderzoek maakt deel uit van een bredere alliantie van partners die zich inzet voor het bevorderen van langer doorwerken.

Dit onderzoek richt zich specifiek op organisaties en hun doorwerkers: mensen die er bewust voor kiezen om na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (AOW-leeftijd) te blijven werken. Het doel is om beter te begrijpen wat zowel organisaties als deze werknemers helpt om doorwerken op een goede en duurzame manier vorm te geven. Zo wil het project bijdragen aan de normalisatie van doorwerken, waarbij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor iedereen die wil en kan doorwerken niet langer automatisch het einde van het werkende leven betekent.



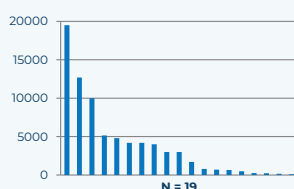
1 WELKE ORGANISATIES EN DOORWERKERS NEMEN DEEL?

Organisaties

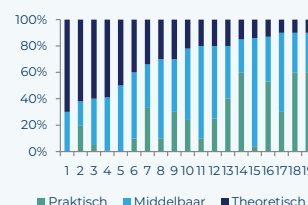


- Gezondheidszorg en welzijn
- Transport en logistiek
- Techniek, productie en bouw
- Onderwijs
- Handel en dienstverlening
- Milieu en agrarische sector
- Toerisme en horeca

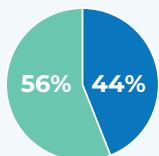
Aantal werknemers per werkgever



Opleidingsniveau per werkgever

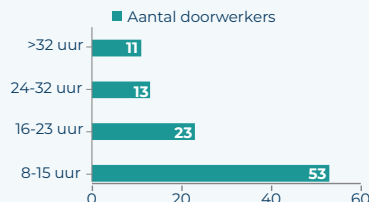


Doorwerkers

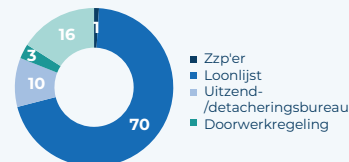


- Vrouw
- Man

Aantal uur dat doorwerkers werken



Contracten van de doorwerkers



2

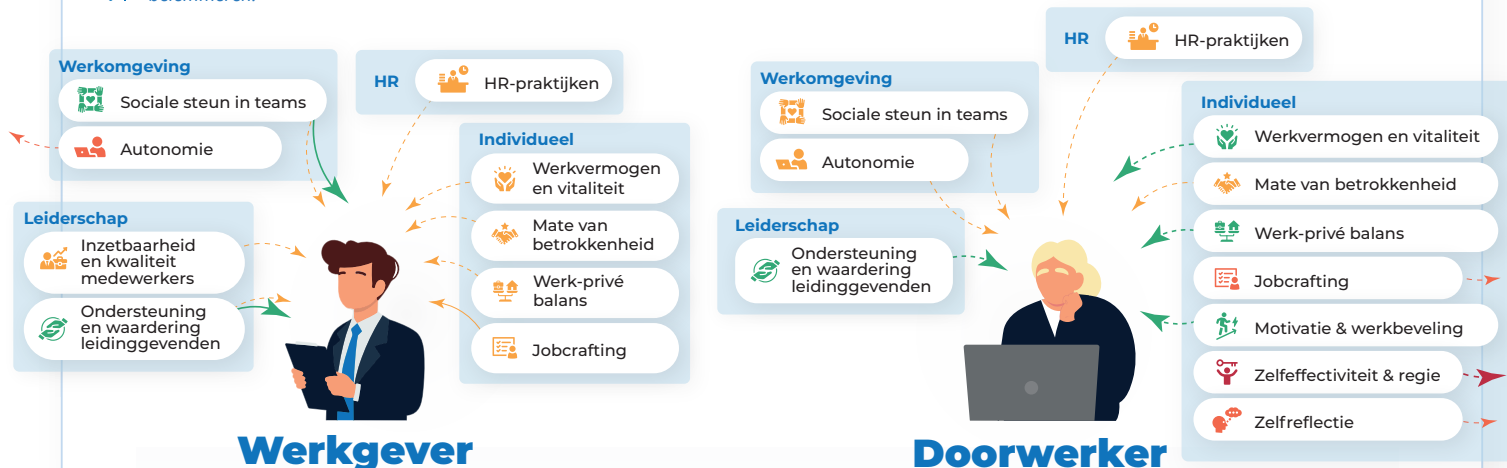
WAT ZIJN BARRIÈRES (PUSH-FACTOREN) EN VERSNELLERS (PULL-FACTOREN) DIE HET DOORWERKEN VOOR WERKGEVERS EN DOORWERKERS BEÏNVLOEDEN?



Pull-factoren: Redenen of omstandigheden die helpen de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en doorwerken op het werk te faciliteren.



Push-factoren: Redenen of omstandigheden die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verminderen en langer doorwerken op het werk belemmeren.



--- nulmeting — eenmeting

◀ 0-25% = zware pushfactor ▶ 25-50% = lichte pushfactor ▶ 50-75% = lichte pullfactor ▶ 75-100% = zware pullfactor

3

WELKE KORTE EN LANGE TERMIJN EFFECTEN VAN DE ALLIANTIE ZIJN ER TE ZIEN BIJ DE DEELNEMENDE ORGANISATIE?

De eerste resultaten laten zien dat het bewustzijn en de kennis over doorwerken bij alle organisaties toenemen. Er is echter een verschil aan snelheid zichtbaar binnen de groep van deelnemende bedrijven. Dit heeft ook invloed op de zichtbaarheid en effecten van het doorwerkbeleid in de dagelijkse praktijk van doorwerkers.



Organisaties

We zien dat organisaties zich steeds bewuster worden van de kansen van doorwerken. Deze ontwikkeling vertaalt zich echter nog beperkt naar de praktijk van doorwerkers, bijvoorbeeld in extra begeleiding en flexibiliteit. Wanneer draagvlak binnen de organisatie, leiderschap en randvoorwaarden nog onvoldoende zijn ontwikkeld, merken doorwerkers in de praktijk weinig van de veranderingen die op organisatieniveau in gang zijn gezet.



Doorwerkers

Doorwerkers ervaren over het algemeen weinig drempels bij het doorwerken. De groep die wél moeilijkheden ervaart (slechts 7,5%), loopt tegen knelpunten aan zoals beperkte ondersteuning, onduidelijkheid en contractuele beperkingen. Doorwerkers geven vrij concreet aan wat nodig is om beter door te kunnen werken, zoals meer flexibiliteit, duidelijkheid over regels en procedures en persoonlijk contact binnen de organisatie.



PRAKTIJKVOORBEELDEN

Binnen de onderzoeksgroep passen diverse organisaties doorwerkbeleid al concreet toe: van gesprekken over doorwerkmogelijkheden tot aangepaste wervingsstrategieën. Enkele praktijkvoorbeelden:



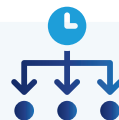
Directie en management bepalen samen de urgentie, het draagvlak en de rolverdeling bij de uitvoering van het doorwerkbeleid.



Strategische personeelsplanning, heldere vacatureteksten en interne én externe werving worden gekoppeld en men zoekt samenwerking met gespecialiseerde intermediairs.



Leidinggevendens krijgen gesprekstemplates om doorwerkmogelijkheden vroegtijdig te signaleren en het gesprek hierover goed te voeren.



Tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden opnieuw aangeboden, zodat de continuïteit van projecten of de begeleiding van jongere collega's geborgd blijft.

4

WELKE RANDVOORWAARDEN EN INTERVENTIES ZIJN VOLGENS WERKGEVERS EN DOORWERKERS NODIG EN MOGELIJK OM DOORWERKEN IN NEDERLAND TE VERBETEREN?

Op dinsdag 29 september presenteren wij de resultaten van ons onderzoek tijdens een interactieve bijeenkomst met deelnemende organisaties en maatschappelijke stakeholders. En geven wij antwoord op deze vraag.

Wil je het onderzoeksrapport ontvangen? Laat je gegevens achter op www.alliantiedoorwerkers.nl

Meer weten over Alliantie Doorwerkers? Contact:

www.alliantiedoorwerkers.nl

✉ **Onderzoek:** doorwerkers@ecorys.com

✉ **Impact, vervolg, pers:** info@npdi.nl

