Doorwerken? Dat kan anders.

De motivatie is er. Maak ruimte voor passend werk.

Onderzoek naar werken na de AOW-leeftijd laat zien waar kansen liggen en wat nog aandacht vraagt.

Aan het onderzoek namen 19 organisaties uit uiteenlopende sectoren deel, met een sterke vertegenwoordiging vanuit zorg en welzijn. De deelnemende werkgevers en doorwerkers deelden hun ervaringen via vragenlijsten en gesprekken, die samen de basis vormen voor de conclusies.

1



Kennisbehoud en arbeidsmarktkrapte motiveren

Werkgevers willen kennis en ervaring van mensen langer behouden en personeelskrapte opvangen. Zij waarderen de vakkennis, betrouwbaarheid en werkethiek van doorwerkers, én hun begeleiding van jongere collega's.

2



Basis voor doorwerken staat, maatwerk maakt het verschil

Waardering, flexibiliteit, passende taken, goede begeleiding en duidelijke informatie zijn cruciaal voor succesvol doorwerken. Vooral in regelgeving en maatwerk liggen nog kansen.

3



Doorwerkers zijn vitaal en gemotiveerd

Doorwerkers scoren hoog op vitaliteit, motivatie en betrokkenheid. De grootste behoefte en uitdaging ligt in het bieden van voldoende autonomie, maatwerk en passende ondersteuning binnen organisaties.

4



Doorwerken wint aan acceptatie, maar niet vanzelfsprekend

Doorwerken wint aan acceptatie, maar is nog niet vanzelfsprekend. Werkgevers kregen meer inzicht in bereidheid tot actie. Structurele borging vraagt meer tijd: autonomie en het zelf aanpassen van werk blijven aandachtspunten.

5



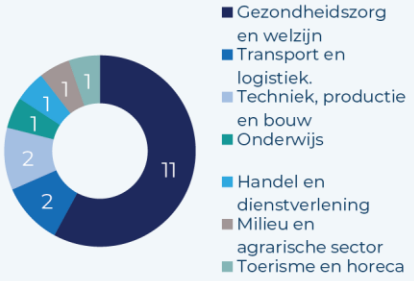
Tijdige gesprekken, maatwerk en leiderschap sleutel tot succesvol doorwerken

Werkgevers zien kansen in het versterken van leidinggevenden, het vergroten van de regie van medewerkers en het creëren van meer ruimte voor maatwerk. Concrete stappen zijn tijdige gesprekken, flexibele inzet van medewerkers en een structurele plek voor doorwerken in het HR-beleid.

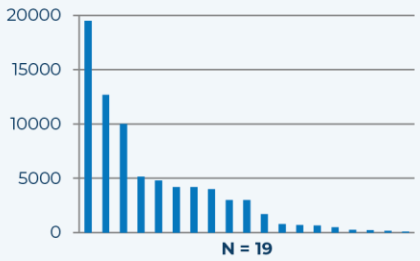
OVER DEELNEMERS

Aan de start van het onderzoek namen 139 doorwerkers deel. Gedurende het onderzoek viel een deel van hen om verschillende redenen uit. Daardoor zijn voor de analyse van randvoorwaarden en push- en pullfactoren de resultaten van 90 doorwerkers gebruikt, en voor de effectanalyse die van 83 doorwerkers.

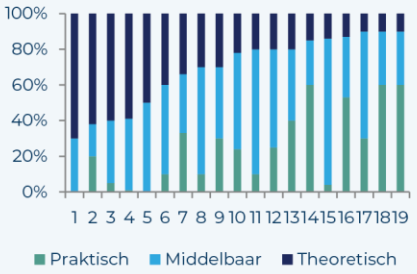
Organisaties



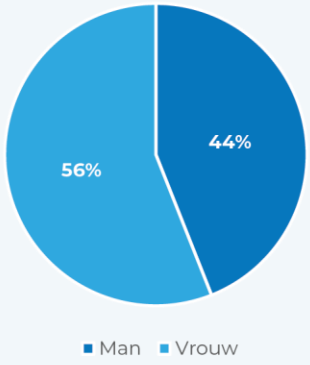
Aantal werknemers per werkgever

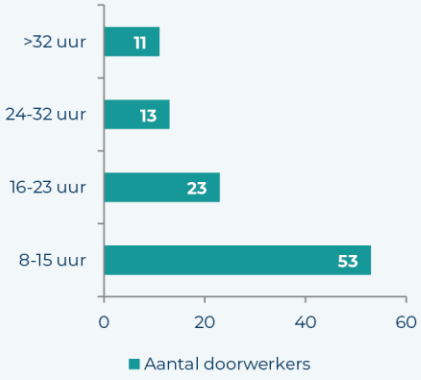


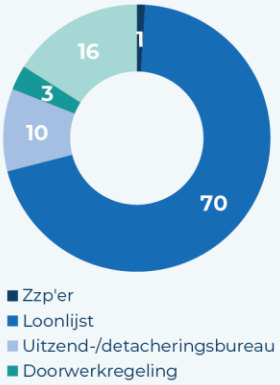
Opleidingsniveau per werkgever



Doorwerkers







PUSH en PULLFACTOREN

Wat zijn belangrijke randvoorwaarden*, barrières en versnellers (ofwel push en pull factoren) die het doorwerken voor doorwerkers en werkgevers op de Nederlandse arbeidsmarkt significant beïnvloeden?

Pull-factoren: *Aantrekkelijke (interne of externe) prikkels die extra hulpbronnen kunnen opleveren om duurzame inzetbaarheid en doorwerken op het werk te faciliteren.*

Push-factoren: *Aspecten die laag scoren of niet aanwezig zijn. Deze factoren kunnen invloed hebben op de mentale en fysieke veerkracht van oudere werknemers en een risico vormen voor doorwerken.*



*De vragen over jobcrafting hebben bij werkgevers specifiek betrekking op doorwerkers, terwijl de vragen over de overige factoren betrekking hebben op alle werknemers.

AANBEVELINGEN

WERKGEVERS



Veranker doorwerken in HR-beleid

- **Begin ruim vóór de AOW-leeftijd.** Bespreek wensen en mogelijkheden en neem doorwerken op in HR-processen en personeelsplanning.
- **Bied maatwerk en autonomie.** Pas uren, taken en verantwoordelijkheden aan. Benut ervaring als mentor, coach of specialist.
- **Help leidinggevenden.** Geef hen kennis, praktische handreikingen en gespreksinstrumenten om medewerkers goed te begeleiden.

(TOEKOMSTIGE) DOORWERKERS



Neem regie over passend werk

- **Denk tijdig vooruit.** Sta stil bij gezondheid, belastbaarheid en ambities: wat wil en kun je blijven doen?
- **Begin zelf het gesprek.** Bespreek je wensen en mogelijkheden; wacht niet alleen op het initiatief van je werkgever.
- **Blijf bijsturen.** Kijk regelmatig of je werk nog past. Bespreek andere taken, verantwoordelijkheden of manieren om je kennis in te zetten.

OVERHEID, BELEIDSMAKERS EN SOCIALE PARTNERS



Verlaag drempels voor doorwerken

- **Deel wat werkt.** Verspreid goede voorbeelden en stimuleer kennisuitwisseling tussen organisaties.
- **Maak informatie toegankelijk.** Bied betrouwbare uitleg over financiële, juridische en organisatorische gevolgen van doorwerken.
- **Onderzoek belemmeringen.** Bekijk welke wet- en regelgeving en cao-afspraken doorwerken onnodig bemoeilijken.

Meer weten? doorwerkers@ecorys.com