



rijksuniversiteit  
groningen

faculteit gedrags- en  
maatschappijwetenschappen



# Duurzame inzetbaarheid van zestigplussers: het belang van gezondheid

Een kwalitatief onderzoek naar de perspectieven van werknemers van 60 jaar en ouder op de laatste werkjaren tot aan het pensioen

## Masterscriptie

<b>Naam</b>	Sanne Martena
<b>Emailadres</b>	s.e.martena@student.rug.nl
<b>Studentnummer</b>	S3465462
<b>Studie</b>	Master Sociologie met specialisatie Arbeidsrelaties en Levensloop
<b>Interne begeleider</b>	dr. Rudi Wielers
<b>Referent</b>	dr. Wike Been
<b>Externe begeleider</b>	Ina von Pickartz
<b>Datum</b>	Januari 2023

## **Samenvatting**

Politici en beleidsmakers zien vergrijzing vooral als een economisch probleem: steeds meer mensen maken aanspraak op een AOW-uitkering, de gezondheidskosten zullen stijgen (Van Dalen et al., 2012) en er bestaat krapte op de arbeidsmarkt, waardoor oudere werkenden ook steeds langer moeten doorwerken om de verzorgingsstaat in balans te houden (Schippers, 2012). Werkgeversbeleid gericht op een Leven Lang Ontwikkelen wordt vaak aangedragen als de oplossing voor deze vergrijzingsproblematiek, maar de meerderheid van de oudere werknemers oppert zelf niet om door te ontwikkelen (Waterval, 2020) en zij vinden het investeren in scholing vaak niet belangrijk voor hun inzetbaarheid (Post, 2019). Om meer inzicht te krijgen in de perspectieven van oudere werknemers zelf op hun laatste werkjaren tot aan het pensioen interview ik vijftien werknemers van 60 jaar en ouder overwegend werkzaam in de metaalsector. Uit de resultaten blijkt dat oudere werknemers op basis van hun perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen kunnen worden ingedeeld in drie groepen van enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden. Oudere werknemers met een slechte gezondheid hebben slechtere perspectieven op werk, terwijl enthousiastelingen geen gezondheidsproblemen ervaren. Opvallend hierbij is dat dat nuttig en plezierig werk werkt als een buffer voor gezondheidsproblemen. Verder blijkt dat vermoeiden, vanwege hun moeite met digitalisering, slechtere perspectieven hebben op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, terwijl enthousiastelingen en volhouders, doordat zij wel digitaal vaardig zijn, betere perspectieven hebben op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Daarnaast ervaren vermoeiden vanwege een slechtere gezondheid meer moeite met nieuwe en complexe taken, waardoor het mogelijk is dat zij hierdoor ook meer moeite ervaren met de digitalisering. Verder blijkt dat oudere werknemers geen behoefte meer hebben aan bijscholing voor het verhogen van hun duurzame inzetbaarheid. Echter, dit is paradoxaal, omdat vermoeiden hun werk niet goed meer volhouden, maar ook geen bijscholing willen volgen om dit te verbeteren, terwijl het doel van bijscholing is dat het huidige werk beter kan worden uitgevoerd. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vermoeiden de inspanning van het volgen van een scholing als te hoog ervaren. Werkgevers en de overheid kunnen oudere werknemers daarom beter meer autonomie geven om hun bestaande kennis en ervaring in te zetten, in plaats van te investeren in een Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast is het van belang om de dialoog tussen de oudere werknemer en de leidinggevenden of hrm'er te starten, om te bespreken wat de behoeften zijn van oudere werknemers rekening houdend met gezondheidsoverwegingen.

**Inhoudsopgave**

<b>1. INLEIDING</b> .....	4
<b>1.1 Noord-Nederland</b> .....	5
<b>1.2 Sociologische relevantie</b> .....	6
<b>1.2.1 Individueel niveau</b> .....	6
<b>1.2.2 Organisatieniveau</b> .....	6
<b>1.2.3 Samenlevingsniveau</b> .....	7
<b>1.3 Wetenschappelijke relevantie</b> .....	7
<b>1.3.1 Leemte in kennis</b> .....	7
<b>1.3.2 Aansluiting bij Nederlandse sociaalwetenschappelijke adviezen</b> .....	8
<b>2. THEORETISCHE ACHTERGROND</b> .....	9
<b>2.1 Gezondheid</b> .....	10
<b>2.2 Digitalisering</b> .....	12
<b>2.3 Bijscholing</b> .....	13
<b>2.4 Een nieuwe blik op duurzame inzetbaarheid</b> .....	15
<b>3. METHODEN</b> .....	17
<b>3.1 Populatie</b> .....	17
<b>3.2 Keuze en werkwijze</b> .....	18
<b>3.3 Ethische verantwoording</b> .....	20
<b>3.4 Data-analyse</b> .....	21
<b>4. RESULTATEN</b> .....	23
<b>4.1 Beschrijving van participanten</b> .....	24
<b>4.1.1 Enthousiastelingen</b> .....	24
<b>4.1.2 Volhouders</b> .....	29
<b>4.1.3 Vermoeiden</b> .....	34
<b>4.2 Groepsresultaten</b> .....	37
<b>4.2.1 Gezondheid</b> .....	37
<b>4.2.2 Moeite met digitalisering</b> .....	39
<b>4.2.3 Bijscholing</b> .....	42
<b>5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE</b> .....	45
<b>5.1 Conclusie</b> .....	45
<b>5.2 Discussie</b> .....	47
<b>5.2.1 Beperkingen van het onderzoek</b> .....	47
<b>5.2.2 Bredere implicaties van het onderzoek</b> .....	48
<b>7. LITERATUUR</b> .....	50
<b>8. BIJLAGE 1: INTERVIEWSHEMA</b> .....	57

## 1. INLEIDING

In Nederland is er sprake van vergrijzing, want er zijn verhoudingsgewijs steeds meer ouderen ten opzichte van werkenden (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Vergrijzing wordt door politici en beleidsmakers vooral gezien als een economisch probleem: door een groeiende levensverwachting en een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd stijgt de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (De Grip et al., 2015; Schippers, 2019) en zal de groeiende groep oudere werkenden ook steeds langer moeten doorwerken om de verzorgingsstaat in balans te houden (Schippers, 2012). Ondanks de verhoging van de pensioenleeftijd, zullen er namelijk steeds meer mensen aanspraak maken op een AOW-uitkering (Van Dalen et al., 2012). Tevens zullen door deze demografische veranderingen de gezondheidskosten stijgen (Van Dalen et al., 2012). Naast deze ontwikkelingen op de langere termijn, is er momenteel ook sprake van krapte op de arbeidsmarkt (UWV, 2022), waardoor politici en beleidsmakers het erover eens zijn dat oudere werknemers hard nodig zijn op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd is er een trend zichtbaar waaruit blijkt dat er verschillende opgaven liggen rondom de duurzame inzetbaarheid van deze groep werkenden. Door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de technologisering, flexibilisering van de arbeidsmarkt en de veranderde arbeidsmarkt door corona is het werk van (oudere) werknemers veranderd, waardoor zij soms fysiek of mentaal het werk niet meer aan kunnen. Dit komt gedeeltelijk door een proces van *ageing*, oftewel het complexe proces van ouder worden waardoor er veranderingen optreden op (neuro)biologisch, psychologisch en sociaal gebied (Veth, 2019). Daarnaast zijn oudere werknemers vaak gefrustreerd over het feit dat zij langer moeten doorwerken door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd (Schippers, 2019). Oudere werknemers hebben gemiddeld genomen hierdoor een hoog verzuim, productiviteitsverlies en kunnen vaker niet meekomen in vergelijking met andere werknemers (Sociaal Economische Raad, 2021). In Nederland denkt 75 procent van de werkgevers dat de arbeidskosten zullen stijgen als gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking (Conen et al., 2012). Doordat werkgevers verwachten dat de productiviteit van oudere werknemers daalt (Zinsmeister et al., 2020), terwijl zij vaak een hoger loon ontvangen dan jongere collega's (van Dalen et al., 2012) wordt er niet of minder geïnvesteerd in werknemers van 60 jaar en ouder. Dit wordt ook wel de loon-productiviteitskloof genoemd (Conen et al., 2012; De Grip et al., 2015). Voor het feit dat veel oudere werknemers de pensioenleeftijd niet halen, wordt veelal verwezen naar verklaringen zoals ervaringsconcentratie bij werknemers, discriminatie door werkgevers, een onbalans tussen de arbeidskosten en de productiviteit van oudere werknemers en institutionele belemmeringen als de ontslagwetgeving (Schippers, 2012).

Om deze problemen te bestrijden wordt momenteel werkgeversbeleid gericht op investeren in scholing in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Investeren in scholing voor oudere werknemers zal er namelijk voor zorgen dat werknemers minder vroeg met pensioen willen (Damman et al., 2011). Daarnaast wordt ook door de SER Diversiteit in Bedrijf (2021) genoemd dat er momenteel nog (te) weinig aandacht is voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, want er wordt weinig in

hun geïnvesteerd (SER Diversiteit in Bedrijf, 2021). Investeren wordt gezien als de oplossing voor de vergrijzingsproblematiek.

Echter, het werkgeversbeleid kan wel ingezet worden op het investeren in scholing voor oudere werknemers ter bevordering van duurzame inzetbaarheid, maar willen alle ouderen zelf nog wel ontwikkelen op hun werk? En op welke manier zouden zij zich duurzaam willen inzetten wanneer zij zelf de regie krijgen? Zo bleek uit de masterscriptie geschreven door Yvonne Post (2019) aan de Rijksuniversiteit Groningen dat oudere werkenden weinig voordeel van een Leven Lang Ontwikkelen zien voor hun inzetbaarheid, maar zij vinden bijvoorbeeld gezondheid en baantevredenheid wel relevant voor hun inzetbaarheid. Ook uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat omscholing en bijscholing door relatief weinig werknemers van belang gevonden wordt om langer door te willen of te kunnen werken (Gommans, 2017). Dit sluit aan bij het feit dat slechts 39 procent van de 55-plussers zelf oppert om zich verder te ontwikkelen, tegenover 77 procent van de 25- tot 34-jarigen (Waterval, 2020). Dit is opvallend, omdat werkgeversbeleid en overheidsbeleid vaak nog wel gericht is op een Leven Lang Ontwikkelen voor het verhogen van de inzetbaarheid van werknemers. Om werknemers meer eigen regie te geven in hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid ontstaan er initiatieven zoals het STAP-budget (Ministerie van Algemene Zaken, 2022) en het project Baanbrekend Perspectief (*Baanbrekend Perspectief*, 2017). Om meer inzicht te geven in de wensen die werknemers zelf hebben om vitaal, bevoegen, inzetbaar en gezond te kunnen blijven werken tot aan de verhoogde pensioengerechtigde leeftijd staat in dit onderzoek de vraag centraal: Welke perspectieven zien praktisch geschoolde werknemers met een leeftijd van 60 jaar en ouder in Noord-Nederland zelf om tot hun pensioen zowel fysiek als mentaal duurzaam inzetbaar te blijven?

### **1.1 Noord-Nederland**

In Noord-Nederland is de vergrijzing en de bijbehorende problematiek nog sterker het geval dan in de rest van Nederland (Garssen & de Beer, 2012). Aangezien Noord-Nederland koploper is in vergrijzing en dus ook alle gevolgen van de vergrijzing eerder merkbaar zijn in Noord-Nederland dan elders in Nederland, pleit de SER Noord-Nederland ervoor dat het Noorden ook koploper moet willen zijn in de aanpak hiervan (Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland, 2014). In Noord-Nederland blijkt tevens dat scholing (nog) niet voor iedereen toegankelijk is, want er wordt beduidend minder bijgeschoold door praktisch geschoold personeel dan door theoretisch opgeleid personeel. Dit is merkwaardig, want in Noord-Nederland verdwijnen vooral banen tot en met mbo-3 niveau door automatisering, digitalisering en robotisering (Bloupot et al., 2017), waardoor (om)scholing voor deze groep werkenden juist nuttig of zelfs noodzakelijk is (SER Diversiteit in Bedrijf, 2021). Om het advies van de SER Noord-Nederland op te volgen om het Noorden koploper te laten zijn in de aanpak van vergrijzing, richt ik mij graag op de perspectieven van werknemers van 60 jaar en ouder in Noord-Nederland, waardoor meer inzicht wordt geboden in de huidige situatie en wensen van deze werknemers.

## **1.2 Sociologische relevantie**

Binnen de sociologie worden maatschappelijke problemen geanalyseerd. Maatschappelijke problemen worden in hun context geplaatst, waardoor enerzijds menselijk gedrag kan worden verklaard vanuit de inbedding in de samenleving en anderzijds kunnen de kenmerken van de samenleving worden verklaard vanuit het gedrag van haar individuen. Dit onderzoek is sociologisch relevant, omdat het aansluit bij verschillende maatschappelijke problemen op de hedendaagse Nederlandse arbeidsmarkt. De overkoepelende maatschappelijke ontwikkeling is vergrijzing waardoor het maatschappelijke probleem ontstaat dat werknemers langer door moeten werken, terwijl zij dit niet altijd volhouden. Deze scriptie, waarin ik de vergrijzingsproblematiek analyseer vanuit het perspectief van de werknemer, is relevant op de volgende drie niveaus.

### **1.2.1 Individueel niveau**

Ten eerste is dit onderzoek relevant op individueel niveau, omdat duurzame inzetbaarheid op het werk kan zorgen voor een hoger geluksniveau van mensen. Werkenden zijn bijvoorbeeld in de huidige situatie naarmate ze ouder worden in het algemeen minder tevreden met hun werk (De Grip et al., 2015). Het is aannemelijk dat wanneer iemand minder tevreden is met zijn of haar werk, dit ook kan leiden tot een algemeen lager geluksniveau bij deze individu. Ook bijvoorbeeld de afschaffing van de Regeling Flexibel Pensioen en Uitkering (FPU-regeling) heeft ernstige gevolgen gehad voor de mentale gezondheid, omdat er een aanzienlijke toename was van het aantal mensen met depressiviteitsklachten (De Grip et al., 2015). Al met al blijkt dat goed werk met wederzijdse betrokkenheid tussen werknemers en werkgevers waarbij het beste uit mensen naar boven wordt gehaald, ook op langere termijn, goed is voor het welzijn van de werkenden (Engbersen et al., 2020).

### **1.2.2 Organisatieniveau**

Ten tweede is het relevant, omdat inzicht in duurzame inzetbaarheid om de dalende productiviteit tegen te gaan ervoor kan zorgen dat op organisatieniveau minder ziekteverzuim zal voorkomen. Een hogere kwaliteit van werk leidt namelijk over het algemeen tot minder uitval (Engbersen et al., 2020). Minder uitval door ziekteverzuim zorgt ervoor dat een organisatie minder snel last heeft van een personeelstekort. Naast een vermindering van absentieïsme kan het inzetten op duurzame inzetbaarheid mogelijk ook leiden tot minder presenteïsme. Presenteïsme houdt in dat mensen ondanks gezondheidsklachten toch blijven werken. Uit onderzoek van bijvoorbeeld de Vroome et al. (2010) blijkt dat emotionele uitputting leidt tot meer presenteïsme. Aangezien met duurzame inzetbaarheid ook wordt beoogd emotionele uitputting te voorkomen, zal tevens het productiviteitsverlies als gevolg van presenteïsme worden verminderd. Bovendien heeft de organisatie voordeel van het inzetten op duurzame inzetbaarheid, omdat werknemers hierdoor meer innovatief werkgedrag vertonen door bijvoorbeeld het aandragen van ideeën om de producten of dienstverlening van een bedrijf of instelling te verbeteren (Engbersen et al., 2020).

### **1.2.3 Samenlevingsniveau**

Ten derde leidt het inzetten op duurzame inzetbaarheid vanuit het perspectief van de oudere werknemer op samenlevingsniveau tot het verlagen van zorgkosten. Als gevolg van de vergrijzing gaan er meer mensen met pensioen, en in de jaren daarna zullen de zorgvraag en de zorgkosten naar verwachting ook sterk gaan toenemen (Wong et al., 2008). Zo schrijft de WRR dat er momenteel al flinke personeelstekorten zijn in de zorg, maar ‘zonder veranderingen zou over veertig jaar één op de drie mensen in de zorg moeten werken, vergeleken met één op de zeven nu’ (Van Riel et al., 2021) en de SER waarschuwt: ‘In de komende twintig jaar verdubbelt het beroep op de zorg’ (Sociaal-Economische Raad, 2020). Het is dus van belang om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid op het werk om de zorgkosten te beperken, want een hogere kwaliteit van werk leidt over het algemeen tot een betere gezondheid (Engbersen et al., 2020). Daarnaast kan de inzet op duurzame inzetbaarheid ook leiden tot een verhoging van het aantal mensen dat vrijwilligerswerk doet, zoals wordt beschreven in paragraaf 2.4. Dit komt ten goede aan de samenleving, omdat de Nederlandse overheid steeds meer verwacht van haar burgers dat zij een grotere rol gaan spelen bij zorg voor familie, vrienden en burens (de zogenaamde participatiesamenleving) of vrijwilligerswerk (Damman & van Solinge, 2017). Daarnaast wensen oudere werknemers die actief zijn als vrijwilliger gemiddeld langer door te werken dan degenen die dit niet doen en ook dit heeft een positieve invloed op de samenleving, omdat oudere werknemers op die manier worden behouden in de arbeidsmarkt (Damman & van Solinge, 2017).

## **1.3 Wetenschappelijke relevantie**

### **1.3.1 Leemte in kennis**

Deze scriptie is wetenschappelijk interessant, omdat het een leemte in de wetenschappelijke literatuur invult. Tot nu toe wordt er in wetenschappelijk onderzoek vaak gericht op de werkgever en het HR-beleid, zoals bijvoorbeeld door De Grip et al. (2015). Er is daarentegen nog weinig onderzoek gedaan naar wat de werknemer zelf kan en wil doen om duurzaam inzetbaar te blijven. Een enkeling heeft wel onderzoek gedaan naar de perspectieven van werknemers als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Zinsmeister et al. (2020) hebben bijvoorbeeld een casestudy uitgevoerd waarin de perspectieven van vakmensen omtrent de transitie van grijze naar groene productiemethoden uiteen zijn gezet. Echter, in dit onderzoek is slechts één organisatie meegenomen en dit onderzoek is uitsluitend gericht op ontwikkelingen omtrent de energietransitie. Daarnaast hebben Van Vuuren & Veth (2020) een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen en perspectieven van werknemers over het generatiepact. Het generatiepact is een regeling ter bevordering van duurzame inzetbaarheid, maar er zijn daarnaast nog vele andere regelingen die in dit onderzoek niet zijn onderzocht zoals bijvoorbeeld het STAP-budget en de RVU-regeling. Al met al richt ik me in deze scriptie tegenstelling tot de bestaande wetenschappelijke literatuur op de opvattingen over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers zelf in plaats van op de opvattingen van de hrm'ers of werkgevers. Daarnaast worden werknemers uit verschillende bedrijven en sectoren meegenomen.

### **1.3.2 Aansluiting bij Nederlandse sociaalwetenschappelijke adviezen**

Verder is deze scriptie wetenschappelijk relevant, omdat het goed aansluit bij de huidige wetenschappelijke discussie in sociaalwetenschappelijk onderzoek omtrent duurzame inzetbaarheid. Zo sluit het onderzoek goed aan bij het Onderzoeksprogramma 2022-2025 van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, omdat de focus hierin onder andere ligt op het werknemersperspectief (*Onderzoeksprogramma - De Burcht*, 2022). In deze scriptie wordt namelijk gekeken naar hoe werknemers van 60 jaar en ouders zelf tegen hun werk en duurzame inzetbaarheid aankijken. Het doel van de scriptie is dan ook om bij te dragen aan het schetsen van een aansprekend toekomstperspectief voor de plaats en kwaliteit van arbeid en de rol van de vakbeweging daarbij voor werknemers van 60 jaar en ouder. Tevens sluit het onderzoek aan bij een belangrijk rapport en een tweetal adviezen gepubliceerd in Nederland.

#### **1.3.2.1 De Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap)**

Ten eerste sluit de scriptie aan bij het rapport 'In wat voor land willen wij werken?' van de Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (Commissie Regulering van Werk, 2020), want in deze scriptie krijgen werknemers van 60 jaar en ouder zelf het woord om zich te uiten over hun wendbaarheid, weerbaarheid en wederkerigheid op het werk. Zo draagt deze scriptie bij aan het doel om iedereen actief te laten meewerken aan de verwezenlijking van eigen en gemeenschappelijke welvaart in brede zin, omdat ook de werknemers worden betrokken in het proces. De Commissie Regulering van Werk pleit bijvoorbeeld voor de mogelijkheid voor werkenden om tijdig te switchen naar ander werk om (langdurige) uitval als gevolg van kennisveroudering, werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Daarnaast kan switchen van werk een oplossing bieden wanneer iemand te weinig uitdaging ervaart in het huidige werk of als het werk te belastend wordt (Commissie Regulering van Werk, 2020). Er wordt dus ingezet op duurzame arbeidsparticipatie tot aan het pensioen, omdat de Commissie Regulering van Werk wenst dat werkenden de ruimte en middelen krijgen om zich te blijven ontwikkelen waarbij ze zo nodig met loopbaanbegeleiding en persoonlijke ondersteuning geholpen worden bij beslissingen over scholing, (praktijk)leren of werk-leertrajecten (Commissie Regulering van Werk, 2020). Door inzicht te bieden in of oudere werknemers zelf behoefte hebben aan het switchen naar ander werk, het blijven ontwikkelen of het ontvangen van loopbaanbegeleiding of persoonlijke ondersteuning geef ik met deze scriptie inzicht in of de ideeën van de Commissie Regulering van Werk passen bij de behoeften van oudere werknemers.

#### **1.3.2.2 De WRR**

Ten tweede sluit de scriptie aan bij de het advies 'Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht' van de WRR (Engbersen et al., 2020), omdat met dit onderzoek aan de hand van de perspectieven van werknemers van 60 jaar en ouder beter inzicht wordt geboden in hoe werknemers zelf beter grip op geld, werk en het leven kunnen bereiken. Werknemers kunnen namelijk hun eigen



standpunten uiteenzetten over hun situatie en wensen omtrent (financiële) zekerheid, hun capaciteiten op het werk, sociale relaties en de tijd en ruimte voor het combineren van werk met zorgtaken en een privéleven. Door een bijdrage te leveren aan de invulling van goed werk draagt deze scriptie bij aan het doel om het welzijn en de gezondheid van mensen te verhogen waardoor hun productiviteit ook zal stijgen. Hierdoor kunnen mensen langer doorwerken, blijven de kosten van de gezondheidszorg beperkt en wordt de sociale samenhang vergroot (Engbersen et al., 2020).

### **1.3.2.3 Sociaal-Economische Raad**

Ten derde sluit de scriptie aan bij het advies ‘Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving’ van de SER (Sociaal-Economische Raad, 2021), omdat de SER adviseert om te investeren in scholing en ontwikkeling vanwege grote transitie zoals de vergrijzing om mensen de mogelijkheid te bieden inzetbaar te blijven in de huidige baan of te begeleiden naar nieuwe banen met een eerlijke beloning, zekerheid en zeggenschap. Zeggenschap hierover wordt geboden in deze scriptie, omdat werknemers van 60 jaar en ouder hun eigen perspectieven op werk en duurzame inzetbaarheid kunnen geven.

## **2. THEORETISCHE ACHTERGROND**

Het huidige arbeidsmarktbeleid is gericht op het duurzaam inzetbaar houden van oudere werknemers door te investeren in scholing in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Wanneer oudere werknemers niet meegaan in deze ontwikkeling, zijn regelingen zoals het generatiepact en de RVU-regeling gericht op uitstroom. Dit huidige beleid komt voort vanuit een economische blik en is gericht op het bereiken van een hogere productiviteit. De heersende gedachte in het denken over duurzame inzetbaarheid is: ‘Als je maar genoeg investeert in ontwikkeling, halen oudere werknemers de pensioengerechtigde leeftijd wel.’

Echter, in werkelijkheid kampen veel oudere werknemers met gezondheidsproblemen en achteruitgang, maar hebben zij ook veel bestaande kwaliteiten die nog niet altijd worden benut, waardoor mogelijk een andere insteek van beleid wenselijk zal zijn. Het belang van werk voor het welzijn van deze oudere werknemers wordt vergeten. Ook bestaat er een verschil in opvatting over het scholingsbeleid tussen werkgevers, HR-professionals en werknemers. Zo blijkt dat volgens 68 procent van de HR-professionals de regie over het leer- en ontwikkelproces verschuift naar de werknemers zelf, terwijl slechts 35 procent van de werknemers vindt dat zij binnen hun organisatie zelf mogen bepalen wat, wanneer en hoe ze willen leren (Studytube, 2022). Daarnaast vinden HR-professionals het leeraanbod van hun organisatie vaker gemakkelijk toegankelijk, voldoende ruim qua mogelijkheden en gemakkelijk te boeken in vergelijking met de werknemers zelf (Studytube, 2022). Doordat het leeraanbod onvoldoende aansluit bij de eigen behoeften en verwachtingen van werknemers zelf, is het lastig voor werknemers om intrinsiek gemotiveerd te zijn voor hun eigen ontwikkeling en het volgen van scholing (Studytube, 2022). Zo blijkt bijvoorbeeld uit de casestudy van Zinsmeister et al. (2020) dat oudere werknemers graag kennis overdragen op jongere werknemers en de jongeren geven aan dat ze

deze kennis van de oudere vakmensen nodig hebben, maar toch kiest de werkgever ervoor om te werken met steeds minder vaste krachten, waardoor de kennis niet op een juiste manier kan worden overgedragen.

Al met al blijkt dat er een discrepantie bestaat tussen de perspectieven van werkgevers, HR-professionals en werknemers als het gaat om duurzame inzetbaarheid en scholing. Om inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken, beschrijf ik in deze paragraaf de huidige situatie van oudere werknemers omtrent gezondheid, digitalisering en bijscholing. Ik kies voor het beschrijven van deze drie thema's, omdat deze drie thema's centraal staan in de huidige literatuur als het gaat om de beeldvorming van werkgevers over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (Van Dalen et al., 2012). Het beeld van werkgevers is namelijk dat oudere werknemers een lage fysieke belastbaarheid hebben, niet of in beperkte mate behendig zijn met de digitalisering en niet bepaald leergierig zijn (Van Dalen et al., 2012). Werkgevers hebben hierdoor een negatief beeld van de productiviteit van oudere werknemers, omdat werkgevers bij het inschatten van de productiviteit van werknemers enkel kijken naar deze 'harde kwaliteiten' (Van Dalen et al., 2012). Daarentegen worden de zachte kwaliteiten, zoals sociale vaardigheden, betrokkenheid bij het werk, klantgerichtheid, nauwkeurigheid en betrouwbaarheid, waar oudere werknemers juist vaker over beschikken ten opzichte van hun jongere collega's, vaak vergeten door werkgevers bij het inschatten van de productiviteit van werknemers (Van Dalen et al., 2012). Om de 'harde kwaliteiten' van oudere werknemers te verbeteren, is het huidige werkgeversbeleid ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers voornamelijk gericht op het investeren in deze drie thema's.

Echter, er zijn aanwijzingen uit recente literatuur waaruit blijkt dat een verandering in beleid gewenst is. Na het beschrijven van deze drie thema's, schets ik daarom een andere, vernieuwende kijk op duurzame inzetbaarheid waarin niet de investering vanuit de werkgever, maar de behoefte en het welzijn van de oudere werknemer centraal staat. De focus ligt daarin meer op het inzien en benutten van bestaande (zachte) kwaliteiten van oudere werknemers, in plaats van het opleggen van beleid ter bevordering van (harde) kwaliteiten die zij minder bezitten. Hieruit blijkt dat er al een beginnende omslag in het denkbeeld over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers is ingezet, maar door vervolgens in deze scriptie de wensen van oudere werknemers zelf uit een te zetten, geef ik het belang aan van deze verandering in het beleid en noem ik aanknopingspunten om dit vernieuwende beleid verder te ontwikkelen.

## **2.1 Gezondheid**

Naast het feit dat de levensverwachting van mensen stijgt, voelen mensen zich gemiddeld ook tot op een latere leeftijd gezond, maar naarmate mensen ouder worden, neemt het risico op een slechtere gezondheid wel toe (Gommans, 2017). De hersteltijd bij oudere werknemers wordt langer, waardoor ze niet altijd aan hun herstel toekomen (Zinsmeister et al., 2020). De gezondheid van mensen van 60 jaar en ouder verschilt sterk, want 1 op de 5 vrouwen en 1 op de 7 mannen ervaart op hun zestigste al

langdurige lichamelijke beperkingen in horen, zien en bewegen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). Soms zijn de laatste werkjaren voor het pensioen zowel fysiek als mentaal zo zwaar dat ze tot gezondheidsklachten kunnen leiden (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, 2020). Ook is een slechte gezondheid in de vorm van ziekte of arbeidsongeschiktheid de meest genoemde reden onder 55- tot 65-jarigen voor het niet willen of kunnen werken (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019). Werknemers met een minder goede gezondheid kunnen namelijk minder goed aan de fysieke eisen van hun werk voldoen, kunnen het werk psychisch minder makkelijk aan en beschouwen zichzelf als minder *employable* dan hun gezonde leeftijdsgenoten (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019).

Daarnaast hebben oudere werknemers met een slechte gezondheid meer moeite met de verhoging van de pensioenleeftijd (Oude Mulders et al., 2021). Zij zijn meer gefrustreerd over het feit dat de verhoogde pensioenleeftijd een streep zet door hun plannen en verwachtingen om ‘leuke dingen’ te gaan doen, waarbij sommigen ernstig betwijfelen of ze daar – vanwege hun slechte gezondheid – nog wel aan toe zullen komen (Henkens et al., 2016). Deze gefrustreerde oudere werknemers kiezen er vaker voor om zo weinig mogelijk uren te werken en niet te investeren in het werk (Henkens et al., 2016).

Verder bestaat er een verschil in gezondheid van praktisch geschoolde werknemers ten opzichte van theoretisch geschoolde werknemers. Ondanks dat het Centraal Bureau voor de Statistiek (nog) niet kiest voor deze terminologie, schrijf ik in dit onderzoek wel over theoretische geschoolde werknemers en praktische geschoolde werknemers, omdat een onderscheid in hoog- en laagopgeleiden als stigmatiserend wordt ervaren en niet aansluit bij het belang van vakmanschap (Pleijers & De Vries, 2021). Onder theoretisch geschoolde werknemers worden werknemers gerekend die een hbo of wo opleiding hebben afgerond. Praktisch geschoolde werknemers hebben het basisonderwijs, het vmbo/havo/vwo, de assistentenopleiding (mbo-1), de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) of de middenkader- en specialistenopleiding (mbo-4) afgerond.

Voor praktisch geschoolde ouderen geldt dat zij vaker te maken krijgen met fysieke beperkingen dan theoretisch opgeleide ouderen, waardoor praktisch geschoolde ouderen ook vaker belemmeringen ervaren om langer te (blijven) werken (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). De arbeidsparticipatie van praktisch geschoolde ouderen van 55 jaar en ouder is ook lager dan de arbeidsparticipatie onder theoretisch opgeleide ouderen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). Hierbij sluit aan dat werknemers met lager gekwalificeerde functies gemiddeld een slechtere gezondheid hebben en ook minder vaak voldoen aan de fysieke eisen van hun werk in vergelijking met leeftijdsgenoten (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019).

Over de gevolgen van gezondheidsproblemen op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers blijkt dat gezondheidsproblemen kunnen leiden tot presenteïsme. Presenteïsme betekent dat een werknemer doorwerkt ondanks gezondheidsklachten (de Vroome et al., 2010), waardoor productiviteitsverlies ontstaat (Verbunt et al., 2019). Dit kan worden verklaard doordat gezondheidsproblemen leiden tot emotionele uitputting. Wanneer oudere werknemers emotioneel uitgeput zijn, kunnen zij niet meer bijblijven met ontwikkelingen op de werkvloer, zoals digitalisering,

en dit leidt tot meer stress. De Vroome et al. (2020) stellen dat hieruit blijkt dat het belangrijk is voor organisaties om de gezondheid van werknemers op peil te houden door gezondheids- en fitness check-ups, adequate verzuimbegeleiding, ergonomisch verantwoorde arbeidsomstandigheden en het ondersteunen van gezondheidsbevorderend gedrag op de werkvloer. Daarnaast is het van belang om aan emotionele uitputting speciale aandacht te besteden tijdens het monitoren van de werknemersgezondheid in gezondheidsbevorderende programma's en individuele voortgangsgesprekken, aangezien emotionele uitputting een van de belangrijkste determinanten is van presentisme (de Vroome et al., 2010).

## **2.2 Digitalisering**

Het gebruik van ICT in de werkomgeving neemt toe. Er is een enorme toename in het gebruik van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën en steeds meer werkprocessen worden gedigitaliseerd door de enorme toename van het gebruik van computers en alle mogelijke vormen van communicatie via het internet en mobiele telefonie (Kooij-de Bode & de Looze, 2008). De bevindingen over de omgang met digitalisering door oudere werknemers lopen ver uiteen.

Eenzijds bestaat er literatuur waaruit blijkt dat oudere werknemers meer moeite hebben met digitalisering dan jongere collega's (Gelderblom et al., 2001). Bij oudere werknemers is er namelijk sprake van een achteruitgang van vloeiende cognitieve vermogens, waardoor ouderen bij het oplossen van problemen minder snel, efficiënt en creatief zijn dan jongeren (Veth, 2019; Kooij-de Bode & de Looze, 2008). Vloeiende vermogens zijn bijvoorbeeld de snelheid van informatieverwerking, het analytisch vermogen en het werkgeheugen. Het snel verwerken van informatiestromen bij een toenemende digitalisering zou voor ouderen gezien de achteruitgang van vloeiende cognitieve vermogens dus lastiger kunnen zijn (Kooij-de Bode & de Looze, 2008).

Anderzijds wordt beweerd dat ouderen niet meer moeite hebben met ICT-gebruik op het werk in vergelijking met jongere collega's. De gekristalliseerde vermogens worden namelijk beter, waardoor ouderen meer kennis, ervaring, en sociale en taalkundige vaardigheden bezitten (Veth, 2019; Kooij-de Bode & de Looze, 2008). Deze kennis en ervaring stellen ouderen mogelijk in staat om de achteruitgang in vloeiende vermogens te compenseren, waardoor zij niet meer moeite zullen hebben met de digitalisering in vergelijking met jongeren (Kooij-de Bode & de Looze, 2008). Op basis van bovenstaande zou beredeneerd kunnen worden dat ouderen juist beter met digitalisering om kunnen gaan, maar ook dat zij moeite kunnen hebben met digitalisering.

Ook over het verband tussen moeite met digitalisering, duurzame inzetbaarheid en de perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen is nog gering onderzoek gedaan. Toch hebben van Vuuren et al. (2020) in hun artikel wel aandacht besteed aan moeite met digitalisering, ook wel technostress genoemd, en duurzame inzetbaarheid. Uit de bevindingen van van Vuuren et al. (2020) blijkt dat het werkvermogen en de vitaliteit van oudere werknemers niet verschilt van die van jongere werknemers en er is slechts een beperkte invloed van leeftijd op het verband tussen

technostress en duurzame inzetbaarheid. Al met al blijkt uit deze studie dat de consequenties van technostress, ongeacht de leeftijd van de werknemer, voor duurzame inzetbaarheid gering zijn (van Vuuren et al., 2020).

Al met al lopen de bevindingen over het verband tussen digitalisering en de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers uiteen, maar het overheersende beeld is dat theoretisch geschoolde oudere werknemers minder goed om kunnen gaan met de digitalisering in vergelijking met jongere collega's. Zo blijkt bijvoorbeeld uit een rapport van TNO dat de nieuwe technologie negatief uitpakt voor de duurzame inzetbaarheid van theoretisch geschoolde oudere werknemers (van Dam & Geuskens, 2019). Zij geven daarom ook de aanbeveling aan werkgevers om meer specifieke aandacht te besteden aan de vormgeving en implementatie van nieuwe technologie op het werk bij deze 'kwetsbare groep' (van Dam & Geuskens, 2019). Daarnaast pleiten ze voor meer specifieke aandacht voor het sociale- en leerklimaat in organisaties die een nieuwe technologie introduceren (van Dam & Geuskens, 2019).

### **2.3 Bijscholing**

Wanneer werkgevers investeren in hun werknemers is dit vaak in de vorm van bijscholing. De werkgever en de werknemer hebben hier voordeel van, omdat bijscholing ervoor zorgt dat de reeds aanwezige kennis of vaardigheden van de werknemer worden uitgebreid of worden verdiept waardoor het huidige werk beter kan worden uitgevoerd. In de huidige situatie wordt er minder geïnvesteerd in de bijscholing van oudere werknemers in vergelijking met jongere werknemers. Dit kan ten eerste worden verklaard doordat werkgevers de rationele keuze zullen maken om niet meer te investeren in oudere werknemers, omdat oudere werknemers nog maar een korte periode in de organisatie zullen werken (Fleischmann et al., 2015). Een werkgever kiest er daarom in het algemeen eerder voor om te investeren in een jongere werknemer in plaats van in een oudere werknemer, omdat de werkgever nog een langere tijd kan profiteren van de investering in een jonge werknemer dan van de investering in een oudere werknemer.

Ten tweede kan worden verklaard dat er minder geïnvesteerd wordt door werkgevers in oudere werknemers dan in jongere werknemers door stereotypering. Stereotypering van oudere groepen werknemers zorgt ervoor dat de voorkeur van werkgevers uitgaat naar jongere werknemers voor het aanbieden van bijvoorbeeld een training of cursus. Deze vorm van (onbewuste) stereotypering, vooroordelen en discriminatie tegenover ouderen wordt ook wel *ageïsm* genoemd (Heyma et al., 2016), waarbinnen de gedachte heerst dat ouderen van weinig waarde zijn, minder flexibel en traag zijn in het accepteren van verandering, kwetsbaarder qua gezondheid, minder gemotiveerd om nieuwe vaardigheden aan te leren en minder geschikt om deel te nemen aan trainingen (Veth, 2019). Het ervaren van leeftijdsdiscriminatie door oudere werknemers zorgt voor een gevoel van onbekwaamheid, waardoor werknemers negatief aankijken tegen het langer doorwerken vanwege de verhoging van de pensioenleeftijd (Oude Mulders et al., 2021).

Echter, naast deze twee verklaringen vanuit werkgevers voor het niet of nauwelijks investeren in oudere werknemers, wordt veelal gedacht dat het juist wel van belang is om te investeren in oudere werknemers. Zo blijkt bijvoorbeeld dat wanneer de werkgever trainingen aanbiedt, dit ook een sterk motiverende werking op werknemers heeft, waardoor de productiviteit van oudere werknemers toeneemt en werknemers verwachten hierdoor gemiddeld ook later met pensioen te gaan (De Grip et al., 2015). Dit geldt voornamelijk voor werknemers die in het dagelijkse leven positief wederkerig zijn, want deze mensen voelen eerder de neiging binnen een relatie om iets terug te doen voor een ander (De Grip et al., 2015). Hierbij is er sprake van reciprociteit, omdat er een interactie plaatsvindt waarbij een gunst wordt verleend en wordt ontvangen, waarna de gunstverlener ook iets terugontvangt (Uehara, 1990). In dit geval verleent de werkgever namelijk een training, waardoor de werknemer langer door wil werken ten gunste van de werkgever. Eveneens schrijft van Campen (2020) dat het prikkelen en uitdagen van mensen effectiever is om mensen weerbaar en veerkrachtig te houden in vergelijking met helpen en behandelen. Ook uit onderzoek van van Vuuren et al. (2011) blijkt dat voor zowel oudere als jongere werknemers geldt dat hoe meer men een leven lang leert, hoe groter de duurzame inzetbaarheid wordt in de vorm van een groter werkvermogen, *employability* en vitaliteit.

Verder wijst ook van der Gulden (2016) op het belang van scholing voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Bijscholing kan juist passend zijn voor oudere werknemers, omdat hun vaardigheden en kennis veranderen naarmate zij ouder worden. Zoals in de vorige deelparagraaf benoemd, neemt bij ouderen het vermogen tot abstract redeneren en logisch denken, de snelheid van informatieverwerking en flexibiliteit in denken en probleemoplossend vermogen in nieuwe situaties (vloeiende cognitieve vermogens) namelijk af, maar capaciteiten die gerelateerd zijn aan het hanteren van stress, het verbale vermogen en het associatief vermogen (gekristalliseerde vermogens) nemen juist toe (Veth, 2019; Kooij-de Bode & de Looze, 2008). Hieruit blijkt dat oudere medewerkers meer moeite hebben met functies die een hoge handelingssnelheid vereisen, maar dat zij vooral productief zijn in functies waarvoor veel ervaring nodig is en waarbij zij moeten omgaan met verantwoordelijkheden (De Grip et al., 2015). Tevens zijn mensen wanneer zij ouder worden beter in staat tot snelle herkenning en beoordeling van situaties (Zinsmeister et al., 2020). Hieruit blijkt dat er weinig bewijs is voor het daadwerkelijk bestaan van een dalende productiviteit van oudere werknemers, waardoor een loon-productiviteitskloof ontstaat (Van Ours & Stoeldraijer, 2011), maar zij ontwikkelen wel andere vaardigheden en kwaliteiten. Wanneer bijscholing op deze veranderingen inspeelt, kan het dus wel bijdragen aan een beter inzetbaarheid van oudere werknemers.

Naast de voor- en nadelen van bijscholing voor oudere werknemers, verschillen praktisch geschoolde werknemers ten opzichte van theoretisch geschoolde werknemers feitelijk in de hoeveelheid scholing die zij gemiddeld volgen. Over het algemeen volgen praktisch geschoolde mensen minder vaak tussentijdse scholing in de vorm van cursussen dan theoretisch geschoolde werknemers (Pleijers & Nieuweboer, 2009). Vaak wordt namelijk gedacht dat praktisch geschoolde werknemers ook minder baat hebben bij scholing, omdat hun *employability* hierdoor niet of nauwelijks wordt vergroot, maar uit

de masterscriptie van Marleen Rijpkema (2021) aan de Rijksuniversiteit Groningen blijkt dat de *employability* van praktisch geschoolden wel degelijk stijgt na het volgen van een cursus. Verder is de scholingsbereidheid van praktisch geschoolde werknemers lager dan van theoretisch geschoolde werknemers (Fouarge et al., 2013). Dit sluit aan bij het feit dat praktisch geschoolde werknemers als reden voor het volgen van een cursus vaak geven dat het van hun werkgever moest, terwijl theoretisch geschoolde werknemers vaker aangeven dat zij een cursus volgen om zich professioneel te ontwikkelen (Pleijers & Nieuweboer, 2009). Bovendien schrijven Oude Mulders et al. (2021) dat praktisch geschoolde werknemers in vergelijking met theoretisch geschoolde werknemers zelf ook minder geneigd zijn om na te denken over hun duurzame inzetbaarheid en minder geneigd zijn om proactief gedrag te vertonen dat leidt tot succesvol werken tot aan het bereiken van de verhoogde pensioenleeftijd. Volgens de beredenering van Oude Mulders et al. (2021) investeren praktische geschoolde werknemers dus minder snel in scholing dan theoretische geschoolde werknemers.

#### **2.4 Een nieuwe blik op duurzame inzetbaarheid**

Het volgen van scholing kan de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers bevorderen, zoals beschreven in de theoretische achtergrond, maar zoals blijkt uit de masterscriptie van Yvonne Post (2019) aan de Rijksuniversiteit Groningen is het niet vanzelfsprekend dat oudere werknemers behoefte hebben om zich te blijven ontwikkelen. In tegenstelling tot het volgen van scholing, blijkt dat oudere werknemers voornamelijk gezondheid relevant vinden voor hun inzetbaarheid (Post, 2019). Oudere werknemers geven een hoge prioriteit aan zich gezond voelen. Uit eerder verschenen literatuur van Ten Have et al. (2020) blijkt zelfs dat meer dan zestig procent van de Nederlanders gezondheid het belangrijkste in het leven vindt – belangrijker dan bijvoorbeeld een goed inkomen of een leuk gezin.

Wanneer oudere werknemers op een passende manier kennis en vaardigheden kunnen inzetten, ontstaan er idealiter nieuwe rollen voor oudere werknemers waarin zij kennis en ervaring overdragen door bijvoorbeeld functies als coach, leermeester of het geven van collegiale ondersteuning (Zinsmeister et al., 2020). Naast het begeleiden van nieuwe collega's, kan ook het doen van vrijwilligerswerk een passende manier zijn om duurzaam inzetbaar te blijven door middel van het aanbieden van andere taken. Vrijwilligerswerk kan er namelijk voor zorgen dat oudere werknemers hun wens kunnen volbrengen om van betekenis te zijn op het werk en verbondenheid te ervaren (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, 2020). Werknemers kunnen bijvoorbeeld gedeeltelijk vrijwilligerswerk gaan doen, omdat zij het belangrijk vinden om anderen te helpen of om sociale contacten te onderhouden (Rossen & Ramakers, 2013).

Om praktisch opgeleide oudere werknemers duurzaam inzetbaar te houden, is het belangrijk dat er gebruik wordt gemaakt van een *bottom-up* methode. Voorbeelden van *bottom-up* methodes zijn onder andere de methodieken die worden gebruikt in de workshops van de FNV (*Workshops Duurzame Inzetbaarheid FNV Metaal*, 2022) en James Loopbaan van CNV (*James Loopbaan - Diensten voor jou*, 2022). Bij een *bottom-up* methode is het van belang om ook de loopbaan en levenservaring van de

oudere werknemers in kaart te brengen, omdat het verleden invloed heeft op de huidige perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Een voorbeeld hiervan is dat een oudere werknemer mogelijk geen behoefte aan scholing heeft, omdat hij of zij in het verleden slechte ervaringen heeft opgedaan met scholing.

Verder stelt de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2020) dat het belangrijk is om mensen autonomie te geven over de invulling van de derde levensfase. Om hun functie goed te blijven uitvoeren binnen de organisatie waarin zij werkzaam zijn, hebben oudere werknemers namelijk een zekere mate van autonomie of regelruimte nodig (Zinsmeister et al., 2020). Daarnaast geeft het Sociaal Cultureel Planbureau een voorbeeld van 'leefplezierplannen' waarin persoonlijke wensen en verlangens in kaart worden gebracht (Van Campen, 2020). Hierin staat de gedachte centraal dat werknemers zelf gevraagd wordt wat hun behoeften en prioriteiten zijn. Hebben zij bijvoorbeeld de voorkeur om bij te scholen, om te scholen of niet te scholen? Dit past binnen de *capability-approach* (Sen, 1993) waarin medewerkers op hun werk in staat worden gesteld om aan te geven wat zij zelf willen doen om hun meerwaarde te vergroten (Veth, 2019). Naast het ervaren van autonomie vinden oudere werknemers het bijvoorbeeld ook belangrijk om van betekenis te zijn op het werk en verbondenheid te ervaren (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, 2020). Hierbij is het van belang dat de werknemer zelf in staat is en gemotiveerd is om te werken, maar dat ook de organisatie de mogelijkheden hiervoor biedt. Oudere werknemers zijn namelijk beter duurzaam inzetbaar wanneer taken waardevol en belangrijk zijn voor de werknemers (van der Klink et al., 2011).

Wanneer werknemers toegang hebben tot flexibele HR-faciliteiten binnen de organisatie zullen werknemers er ook eerder voor open staan om langer door te werken (Oude Mulders et al., 2021). Deze flexibilisering zorgt voor een hogere mate van autonomie van bepaalde groepen oudere werknemers, waardoor het tegemoetkomt aan hun wensen (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, 2020). Hierbij maken oudere werknemers gebruik van positieve vrijheid, namelijk de vrijheid om richting te geven aan het eigen leven en zich naar eigen wens en behoefte te kunnen ontwikkelen (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, 2020). Hierbij past ook het artikel van Zon et al. (2018) waarin zij pleiten voor een flexibele AOW-leeftijd, omdat dit kan zorgen voor een waardiger pensioen voor oudere werknemers die al op jonge leeftijd zijn begonnen met werken, zwaar werk verrichten en vaak te weinig geld verdienen om eerder te kunnen stoppen met werken. Bovendien biedt dit de mogelijkheid voor oudere werknemers om in goede gezondheid langer door te werken dan de pensioengerechtigde leeftijd. Zij hebben soms deze behoefte, omdat werk van belang is voor het menselijk bestaan, menselijke waardigheid, zelfontplooiing, gezondheid en individueel welbevinden (Commissie Regulering van Werk, 2020).

Om de belangen van werknemers te behartigen, is het van belang dat leidinggevenden of hrm'ers in dialoog gaan met de oudere werknemer over de invulling van de werkzaamheden. Een dialoog is een tweerichtingsgesprek waarbij de gesprekspartners rekening houden met elkaars belangen op grond van vertrouwen, rechtvaardigheid en respect (Oeij et al., 2006). Oudere werknemers met chronische



aandoeningen, als een vorm van gezondheidsproblemen, kunnen bijvoorbeeld geholpen worden door taakeisen aan te passen, meer steun te bieden en ruimte te geven voor meer autonomie (Hoedeman, 2013). Ook verlaagt sociale steun op het werk de kans op uitstroom door gezondheidsproblemen (van den Heuvel & Niks, 2019). Bovenstaande sluit aan bij een breder theoretisch kader waarin de omgeving, organisatie, leiderschap, groep en individu een rol spelen voor het bereiken van duurzame inzetbaarheid (Veth, 2019).

Al met al blijkt dat er een beginnende omslag in het denkbeeld over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers is ingezet, waarin niet de investering vanuit de werkgever, maar de behoefte en het welzijn van de oudere werknemer centraal staat. In deze scriptie breng ik de wensen en behoeften van oudere werknemers in kaart om het belang van deze verandering in het beleid kracht bij te zetten en het vernieuwende beleid aan de hand van de perspectieven van oudere werknemers verder te ontwikkelen.

### **3. METHODEN**

#### **3.1 Populatie**

De populatie van mijn onderzoek zijn werknemers van 60 jaar en ouder die werkzaam zijn binnen een organisatie. Ik heb ervoor gekozen alleen werknemers te interviewen die een werkaanstelling hebben voor tenminste vier dagen per week, omdat het werk voor deze groep mensen een grote rol in het leven speelt in vergelijking met werknemers die minder uren werken. Door deze eis te stellen, werden werknemers die minder uren zijn gaan werken of gestopt zijn met werken vanwege de vrijwillige keuze om minder te gaan werken niet meegenomen. Werknemers die tijdelijk minder werken vanwege (gedeeltelijke) ziekte van minder dan 2 jaar, maar (nog) wel een contract hebben van 4 dagen of meer, zijn wel meegenomen in de populatie. Daarnaast werd ook een participant in het onderzoek meegenomen die al 20 jaar halve dagen werkt, vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, maar zijn loon wordt wel aangevuld door het UWV. Ik heb ervoor gekozen om deze participanten wel mee te nemen, omdat het interessant is om te onderzoeken waarom zij (deels) in de ziektewet zitten en welke invloed dit heeft op hun perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen.

Tevens koos ik ervoor enkel oudere werknemers te interviewen die vallen onder een cao, omdat daarin regelingen staan omtrent duurzame inzetbaarheid. In sommige cao's staan bijvoorbeeld regelingen zoals het generatiepact en de RVU-regeling. Wanneer deze regelingen in de cao staan, kan dit invloed hebben op de perspectieven van werknemers. Daarnaast koos ik ervoor om alleen werknemers te betrekken in het onderzoek die werken binnen organisaties in Noord-Nederland, omdat ik aansluit bij het eerder aangehaalde advies van de SER Noord-Nederland om in het noorden koploper te zijn in de aanpak van vergrijzing, omdat in het noorden de problematiek relatief groot is (Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland, 2014). Ook koos ik ervoor uitsluitend praktisch geschoolde werknemers mee te nemen in het onderzoek, omdat uit de theoretische achtergrond blijkt dat praktisch geschoolde werknemers over het algemeen een slechtere gezondheid hebben, minder scholing volgen en een slechtere financiële situatie hebben dan theoretisch geschoolde werknemers. De verwachting is

daarom dat het inzetten op duurzame inzetbaarheid voor de groep praktisch geschoolde werknemers nog meer van belang is dan voor theoretisch geschoolde werknemers, omdat praktisch geschoolde werknemers over het algemeen meer moeilijkheden ervaren bij het bereiken van de verhoogde pensioengerechtigde leeftijd. Echter, uiteindelijk heeft er een participant met een afgeronde hbo-opleiding deelgenomen aan het onderzoek, maar ik heb hiervoor gekozen, omdat deze participant niet werkt op hbo-niveau en ook niet werkt in de sector waarvoor deze participant een hbo-opleiding heeft behaald. Hierdoor is de situatie van deze participant goed vergelijkbaar met de andere participanten.

Verder koos ik ervoor om voornamelijk participanten te interviewen uit de metaalsector. Deze sector kent twee cao's, namelijk metalektro (grootmetaal) en metaal & techniek (kleinmetaal). Ik heb voor deze sector gekozen, omdat uit de vooraf gevoerde gesprekken met bestuurders en consultants van de FNV Noord blijkt dat de metaalsector voorop loopt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze sector is uniek in vergelijking met andere sectoren, omdat het als enige sector binnen de FNV Noord een bestuurder én consultant heeft specifiek gericht op duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zijn binnen de sector opleidings- en ontwikkelfondsen beschikbaar. Toch valt er ook in deze sector nog veel te winnen, want in veel gevallen bepaalt de werkgever nog over de invulling van scholing en worden bepaalde regelingen niet optimaal benut.

Daarnaast interviewde ik enkele participanten uit het personenvervoer en de industrie. Ik kies voor deze sectoren, omdat hierin ook vaak zwaar werk wordt gedaan, vergelijkbaar met in de metaalsector, waardoor het juist voor deze groep een uitdaging is om duurzaam inzetbaar te blijven tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De sector personenvervoer is daarnaast specifiek interessant, omdat er in deze sector in Noord-Nederland een hoog ziekteverzuim onder oudere werknemers is.

### **3.2 Keuze en werkwijze**

Voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag heb ik semigestructureerde interviews afgenomen. Ik heb in kaart gebracht hoe de loopbaan van oudere werknemers er tot nu toe uit zag, hoe ze denken over hun huidige werk, wat hun perspectieven zijn op de laatste jaren tot aan het pensioen en wat daarvan op invloed is. Er werd gesproken over zowel de korte als de langere termijn.

Voorafgaand aan het afnemen van interviews bij werknemers, voerde ik gesprekken met deskundigen in de omgeving van de doelgroep, zoals bijvoorbeeld loopbaanconsultanten, vakbondsbestuurders en werkgeversvertegenwoordigers. Zij staan in contact met werknemers van 60 jaar en ouder en verlenen voorkennis over hoe het ervoor staat met de huidige duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Aan deze groep betrokkenen werden vragen gesteld als: Wat speelt er bij de groep oudere werkenden ten aanzien van duurzame inzetbaarheid? Welke problemen en kansen zien zij? Wie of wat kunnen bijdragen aan de realisatie daarvan? Deze gesprekken heb ik gevoerd om informatie te winnen ter voorbereiding op het onderzoek. De resultaten van deze interviews zijn niet verwerkt in mijn scriptie, want de interviews van de werknemers zijn leidend voor de resultaten.

De deskundigen in de omgeving van de doelgroep, zoals loopbaanconsulenten, vakbondsbestuurders en werkgeversvertegenwoordigers, hebben ook contactgegevens aangeleverd van werknemers van 60 jaar en ouder die geïnterviewd kunnen worden. Aangezien ik van de deskundigen nog niet voldoende contactgegevens had ontvangen, heb ik de werknemers zelf gevraagd of zij collega's of andere mensen uit de doelgroep kenden die ik zou kunnen benaderen voor een interview. Dit wordt ook wel de *snowball method* of *networking method* genoemd (Boeije, 2010).

Ik koos voor dataverzameling aan de hand van semigestructureerde interviews, omdat mijn onderzoeksvraag gaat over de perspectieven op de laatste werkjaren tot het pensioen van oudere werknemers. Er is namelijk al kwantitatief onderzoek gedaan naar de mening van oudere werknemers over duurzame inzetbaarheid (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019; Gommans, 2017; Oude Mulders et al., 2021), maar deze informatie geeft geen diepere gedachten en betekenis weer. Ik wilde graag de percepties van de doelgroep beter begrijpen, zodat ik een goed beeld kon vormen van de overtuigingen van de doelgroep. Een kwalitatief onderzoek geeft namelijk dieper inzicht in de betekenis die de participant zelf geeft aan gedachten en ervaringen (Hennink et al., 2020). In een kwantitatieve analyse aan de hand van enquêtes worden objectiverende kenmerken gemeten, terwijl dit onderzoek gaat om de vraag: Wat bedoelen mensen werkelijk wanneer zij iets zeggen over duurzame inzetbaarheid? Ik heb als onderzoeker geprobeerd het gedrag en opvattingen te interpreteren en te begrijpen vanuit het perspectief van de geïnterviewde (Roose & Meuleman, 2017). Aan de hand van vragen heb ik de participanten aangezet tot het ophalen van herinneringen en ik heb altijd respect getoond naar de participant toe (Boeije, 2010). Door het bestaan van openheid en vertrouwen tussen de participant en mij werden er gedetailleerde en boeiende verhalen verteld (Boeije, 2010).

Tijdens de semigestructureerde interviews heb ik meerdere vragen gesteld. In de volgorde van de vragen heb ik de volgorde van Roose & Meuleman (2017) gehanteerd waarbij ik de interviews begon met een openingsvraag om kennis te maken. Vervolgens maakte ik met transitievragen de overgang naar de kern van het interview. Ik begon met het in kaart brengen van de loopbaan van de participant. Ik heb ervoor gekozen om het werkverleden van de oudere werknemers in kaart te brengen, omdat het werkverleden invloed kan hebben op hun huidige perspectieven. Door de achtergrond van participanten te kennen, kan ik mij ook beter inleven in de participanten, waardoor ik ook beter de wensen en behoeften in kaart kan brengen. Vervolgens stelde ik in ieder interview een open sleutelvraag zonder sturing, zodat de werknemer zelf inbreng kon geven over wat voor hem of haar belangrijk is als het gaat over de perspectieven voor de laatste werkjaren tot aan het pensioen. De term duurzame inzetbaarheid heb ik niet genoemd, omdat dit kan worden beschouwd als een vakterm waar werknemers mogelijk geen beeld bij hebben, terwijl ik juist wilde dat de participant en ik elkaars taal begrijpen (Boeije, 2010). De open sleutelvraag luidt: 'Hoe kijkt u aan tegen de komende jaren totdat u gaat stoppen met werken?' Deze vraag heb ik aangevuld met vragen zoals: 'Kunt u iets vertellen over hoe het op uw werk gaat?' 'Wat zou voor u de ideale overgang zijn naar het pensioen?' en 'Wie of wat kan helpen bij de realisatie daarvan?'. Daarna heb ik aan de hand van de thema's uit de theorie, namelijk gezondheid, bijscholing

en digitalisering verdere vragen gesteld, indien deze thema's nog niet aan bod waren geweest. Aan het einde van het interview peilde ik aan de hand van een besluitende vraag of er nog zaken waren die de geïnterviewde graag kwijt wilde over dit onderwerp.

In het interviewschema staan verschillende *probes* die ik kon gebruiken om door te vragen. Met doorvragen probeerde ik zoveel mogelijk informatie te winnen die ten goede komt aan onderzoeksdoeleinden, omdat het enkel stellen van de hoofdvragen vaak niet voldoende informatie geeft (Roose & Meuleman, 2017). Hierbij heb ik ook vragen gesteld zoals: 'Kunt hier nog wat meer over vertellen?' Of 'Wat bedoelt u daar precies mee?'. Echter, niet in elk interview hoeft elke vraag en elk onderwerp uit de *probes* aan bod te komen. Gedurende het interview vind ik het belangrijker om de participant de ruimte te geven om over bepaalde onderwerpen langer door te praten, te luisteren met belangstelling en de participant niet te onderbreken (Boeije, 2010).

### **3.3 Ethische verantwoording**

Onderzoekers hebben bij kwalitatief onderzoek als doel zoveel mogelijk informatie in te winnen door het vertrouwen te winnen van participanten, maar hierbij bestaat het risico dat participanten meer vertellen dan dat zij eigenlijk willen (Boeije, 2010). In dit onderzoek streef ik naar maximale resultaten, maar schade en risico's voor participanten worden vermeden. Er werd in dit onderzoek geen kwetsbare doelgroep geïnterviewd, want de participanten zijn niet minderjarig en kunnen zelf beslissen over of zij wel of niet wilden deelnemen aan het interview. Er wordt daarnaast voldaan aan *informed consent* en vertrouwelijkheid.

Ten eerste wordt er in het onderzoek voldaan aan *informed consent* over de inhoud en het doel van het onderzoek (Boeije, 2010). Ik vertelde bij de start van het interview over het onderwerp en de populatie van de scriptie. De participant is er dus van op de hoogte gesteld dat hij of zij deelneemt aan een onderzoek en dat hij of zij op ieder moment kan weigeren om verder te gaan met het onderzoek of zich terugtrekken (Boeije, 2010). Ook werd genoemd dat de geanonimiseerde onderzoeksresultaten ook gedeeld worden met de FNV om informatie te verstrekken aan collega's en leden van de organisatie, maar de individuele participanten en organisaties zijn hierin niet herkenbaar, waardoor participanten geen nadelen kunnen ervaren van de uitkomst van het onderzoek. Alle participanten zijn akkoord gegaan met bovenstaande.

Ook bestaat er *informed consent* over hoe, waar en op welke manier de verzamelde data opgeslagen worden, hoe lang, en wie er toegang tot de data heeft en wanneer deze vernietigd wordt. De data is alleen toegankelijk voor de student en de begeleiders. Daarnaast werd er door elke participant een toestemmingsformulier getekend voorafgaand aan het interview. Het interview en de opname is pas gestart na het ondertekenen van dit formulier. Deze toestemmingsformulieren heb ik bewaard. De opnames en transcripten van het interview zijn ook alleen toegankelijk zijn voor de student en de begeleiders. Aan participanten is de mogelijkheid geboden om de uitgewerkte transcripten te lezen

voordat deze werden verwerkt in de resultatenparagraaf. De opnames en transcripten worden verwijderd in overleg met de begeleider wanneer de scriptie goedgekeurd is.

Ten tweede wordt er voldaan aan vertrouwelijkheid, omdat met de participant werd gecommuniceerd hoe de data werd verzameld en werd opgeslagen. Daarnaast zijn de interviews geanonimiseerd, waardoor de naam en de persoonlijke gegevens van de geïnterviewde niet te achterhalen zijn. Alleen de onderzoeker en begeleiders hebben inzage in wie er geïnterviewd zijn. Ook de organisaties waar participanten werken, worden in de scriptie niet genoemd om de anonimiteit te waarborgen. De sector waarin het bedrijf valt, beschrijf ik wel in de scriptie, omdat dit de anonimiteit van de werknemer niet in gevaar brengt, maar wel helpt bij het schetsen van een beeld van de werkzaamheden van de participant.

Verder heb ik er bewust voor gekozen om geen werkgevers te benaderen voor contactgegevens van werknemers, omdat werknemers dan mogelijk de druk voelden om deel te nemen, omdat zij een afhankelijkheidspositie hebben ten opzichte van hun werkgever. Voor deskundigen zoals loopbaanconsulenten, vakbondsbestuurders en werkgeversvertegenwoordigers en collega's geldt dit daarentegen niet. Hierdoor komen werknemers niet in gevaar. Daarnaast heb ik met mijn scriptiebegeleider gesproken over of de dataverzameling in deze scriptie goedgekeurd moet worden door de Ethische Commissie van Sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen, maar we zijn tot de conclusie gekomen dat dit niet nodig is, omdat er geen data wordt opgehaald bij een kwetsbare groep en er wordt voldaan aan *informed consent* en vertrouwelijkheid.

### **3.4 Data-analyse**

Na het afnemen van de interviews, ben ik begonnen met het analyseren van de data. Hiervoor heb ik eerst alle interviews getranscribeerd. De opnames zijn hierbij als hulpmiddel gebruikt. Tijdens het transcriberen heb ik de interviews direct geanonimiseerd. De participanten zijn genummerd op volgorde van afname van de interviews. Toen alle interviews getranscribeerd waren, heb ik de relevante onderdelen in de interviews onderscheiden van irrelevante onderdelen. Ook wel segmentatie genoemd (Boeije, 2010). In sommige gevallen dwaalden de participanten ver af van het onderwerp van het onderzoek, waardoor ik deze delen niet getranscribeerd heb of later verwijderd heb, zodat deze overbodige delen niet meegenomen werden in de analyse. Nadat de irrelevante stukken zijn weggehaald, begon ik met het beschrijven van iedere participant. Hiermee schetste ik een algemeen beeld per participant van de loopbaan, het huidige werk, de privé-situatie en de perspectieven op het werken tot aan het pensioen.

Aangezien het perspectief op de laatste werkjaren tot aan het pensioen kan worden gezien als de afhankelijke variabele in deze scriptie, heb ik de participanten op basis hiervan vergeleken om te kijken of er overeenkomsten of verschillen zijn tussen participanten en of zij op basis hiervan gecategoriseerd konden worden. Het doel hiervan was dat wanneer ik participanten met dezelfde perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen in eenzelfde groep zou kunnen plaatsen, ik

vervolgens zou kunnen kijken wat de overeenkomsten en verschillen zijn tussen deze groepen om te verklaren waarom de perspectieven op de laatste werkjaren overeenkomen of verschillen tussen oudere werknemers. Bij het vergelijken van de participanten bleek al gauw dat er grote verschillen bestaan in hun perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Zo blijkt uit de interviews dat sommige 60+'ers nog plezier in hun werk hebben en het geen probleem vinden om door te werken tot aan het pensioen. Sterker nog, zij zullen het werk en hun collega's is sommige gevallen zelfs missen. Daarentegen zijn er een aantal oudere werknemers die liever vandaag dan morgen stoppen met werken. Zij ervaren veel moeilijkheden in het vervullen van hun functie. Doordat ik ook vragen stelde over het werkverleden, bleek dat vermoeiden grote verschillen ervaarden in hun functioneren vergeleken met hun jonge jaren. Tussen deze twee uitersten in, zijn er een aantal oudere werknemers die aangeven wel te willen stoppen met werken, maar ze houden het, als het moet, nog wel vol tot de pensioengerechtigde leeftijd. Vaak balen zij er wel van dat de pensioenleeftijd is verhoogd, maar zij kunnen zich hier wel aan aanpassen en verwachten de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen halen. Op basis van deze indeling van oudere werknemers in drie groepen met verschillende perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, kunnen de participanten worden ingedeeld. Allereerst noem ik de groep van oudere werknemers die het geen probleem vinden om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd de 'enthousiastelingen'. Ten tweede beschrijf ik de categorie van oudere werknemers die wel eerder zouden willen stoppen met werken, maar het ook nog wel volhouden tot de pensioengerechtigde leeftijd als 'volhouders'. Ten derde typeer ik de groep van participanten die het liefst zo snel mogelijk stoppen met werken als de 'vermoeiden'.

Vervolgens heb ik delen uit de data vergeleken met elkaar om te zien wat overeenkomsten en verschillen zijn tussen enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden om er uiteindelijk achter te komen wat achterliggende verklaringen zijn voor de verschillende perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Ik heb de transcripten in stukken geknipt en de stukken die over hetzelfde thema gingen bij elkaar gelegd (Boeije, 2010). Ondanks dat participanten niet altijd dezelfde woorden gebruikten, spraken zij soms wel over dezelfde onderwerpen (Boeije, 2010). Een voorbeeld hiervan is dat participanten verschillende woorden gebruikten voor scholing, zoals cursussen, trainingen en certificaten behalen. Delen van transcripten van verschillende participanten die gaan over dezelfde onderwerpen, zoals de mate van zwaar werk, gezondheid, autonomie, afwisseling in het werk, bijscholing, werkdruk, ervaringen met jongere collega's, het meemaken van een reorganisatie/faillissement, irritaties op de werkvloer en digitalisering, heb ik met elkaar vergeleken. Vervolgens heb ik op basis hiervan de data opnieuw bekeken, opnieuw gestructureerd en opnieuw bij elkaar gezet. Er bestond dus een proces van voortdurende afweging van welke thema's van belang zijn voor participanten en waarop participanten binnen groepen overeenkomen en tussen groepen verschillen.

Uit deze analyse bleek dat de enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden niet alleen verschilden in hun perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, maar ook in gezondheid,

moeite met digitalisering en bijscholing. Ten eerste verschillen de enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden in hun gezondheid, omdat alle enthousiastelingen een goede gezondheid ervaren, terwijl alle vermoeiden een slechte gezondheid ervaren. Enthousiastelingen gaven bijvoorbeeld aan dat zij zich nog geen 60 jaar oud voelen en geen lichamelijke en mentale klachten ervaren. Daarentegen merken de vermoeiden duidelijk dat hun gezondheid achteruitgaat en dat zij vaak moe zijn, lichamelijke of mentale klachten ervaren en daarom bijvoorbeeld ook ingrepen moeten ondergaan. De volhouders verschillen in hun gezondheid. Het is interessant om te kijken waarom sommige mensen met gezondheidsproblemen zich bevinden in de groep volhouders en sommige mensen met gezondheidsproblemen zich bevinden in de groep vermoeiden, dus hier ga ik in de resultatenparagraaf verder op in.

Ten tweede krijgen oudere werknemers allemaal te maken met een veranderde werkomgeving door de digitalisering, maar enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden verschillen in de moeite die zij ervaren met deze verandering. Zo blijkt dat vermoeiden allemaal moeite hebben met de digitalisering. Administratieve taken kost hen veel tijd en ze zien dat hun jongere collega's dit veel beter aangaat. De digitalisering en de verhoging van administratieve taken zorgt bij hun voor frustratie. Daarentegen ervaren alle enthousiastelingen en volhouders deze klachten niet. Zij kunnen goed omgaan met de digitalisering, omdat zij meegaan met de ontwikkelingen en dit vaak ook interessant vinden. In de resultatenparagraaf ga ik verder in op of er sprake is van causaliteit in dit verband.

Ten derde verschillen enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden in de mate waarin zij bijscholing hebben gevolgd. De vermoeiden hebben allemaal bijscholing gevolgd, terwijl enthousiastelingen en volhouders niet allemaal bijscholing hebben gevolgd. Deze groep van oudere werknemers doet bijvoorbeeld ongeschoold werk en hoeft dus geen cursussen te volgen. In de resultatenparagraaf relateer ik deze bevinding aan een Leven Lang Ontwikkelen.

Tijdens het groeperen van de participanten heb ik beoogd om de perspectieven van de individuele participanten niet uit het oog te verliezen, want perspectieven, ervaringen en impressies zijn juist van belang in kwalitatief onderzoek (Boeije, 2010). Om dichtbij de verhalen van de participanten te blijven, heb ik ervoor gekozen om in de resultatenparagraaf eerst de verhalen van de participanten weer te geven per participant. Ook is het werkverleden van belang om de verdere resultaten en conclusies te kunnen duiden. Daarna beschrijf ik de verschillen en overeenkomsten tussen enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden op basis van gezondheidsproblemen, moeite met digitalisering en bijscholing. Ik haal quotes aan in de resultatenparagraaf om bewijs aan te leveren, de taal en het gedrag van participanten te uiten en om de tekst meer levendig te maken (Boeije, 2010).

#### **4. RESULTATEN**

In de resultatenparagraaf worden allereerst alle participanten beschreven per groep van enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden. Er wordt een algemeen beeld geschetst van de loopbaan en privé-situatie van alle participanten, maar ook hun gezondheid, scholing, moeite met de

digitalisering en perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen komen aan bod. Iedere participant wordt aan de hand van een onderbouwing gecategoriseerd in de groep enthousiastelingen, volhouders of vermoeiden. In de tweede deelparagraaf volgen de groepsresultaten waarin de groepen met verschillende perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen met elkaar worden vergeleken op basis van verschillen in gezondheid, moeite met de digitalisering en bijscholing. Door de verschillen en overeenkomsten tussen groepen uiteen te zetten, wordt beoogd om beter inzicht te krijgen in welke perspectieven praktisch geschoolde werknemers met een leeftijd van 60 jaar en ouder in Noord-Nederland zien om tot hun pensioen duurzaam inzetbaar te blijven en waarom deze perspectieven verschillen per groep.

#### **4.1 Beschrijving van participanten**

In deze deelparagraaf geef ik een beschrijving van iedere participant afzonderlijk, maar de participanten worden wel beschreven onder de deelparagraaf van de groep waar zij toe behoren. De deelparagraaf wordt afgesloten met een overzicht van alle participanten met hun kenmerken in tabel 1.

##### **4.1.1 Enthousiastelingen**

Om te beginnen behoort participant 3 tot de groep enthousiastelingen. Participant 3 is de enige vrouwelijke participant binnen dit onderzoek. Ze is begonnen met de lerarenopleiding, maar daar is ze mee gestopt. Ze is toen een lange tijd werkloos geweest, maar ze deed wel veel vrijwilligerswerk en vond dat prima. Na zes jaar was ze toe aan meer vastigheid en heeft ze gesolliciteerd voor buschauffeuse. Na negen jaar te hebben gewerkt als buschauffeuse is ze de opleiding voor beroepskeuzeadviseur gaan doen. In vijf jaar tijd heeft ze deze hbo-opleiding afgerond. Vervolgens werd ze nergens aangenomen. *'Ze zeiden niet: je bent te oud. Ik was toen bijna 50. Dat mochten ze niet zeggen.'* Daarom is ze buschauffeuse gebleven, maar ze is wel dingen naast haar werk gaan doen. *'Ik ben gewoon nog steeds buschauffeur, maar dat doe je erbij. Vandaag had ik dus eigenlijk moeten busreizen, maar daar word je voor vrij gemaakt van je werk. Medezeggenschap is werk. Dat is leuk, want dan hoef je dus minder te rijden, want dan doe je andere dingen. [...] En dan praat je ook over andere dingen, je praat met andere mensen, je denkt over dingen na.'* Ook heeft ze altijd de verplichte bijscholing gevolgd waarin verschillende onderwerpen aan bod komen, zoals rijden, manoeuvreren en de-escalerend handelen. *'Alle beroepschauffeurs moeten 35 uur bijscholing in 5 jaar hebben. Om hun rijbewijs geldig te houden en dat is dan ieder jaar een dag van 7 uur. Bijscholing op allerlei gebied.'* Uit bovenstaande blijkt dat participant 3 gedurende haar loopbaan regelmatig bijscholing heeft gevolgd. Af en toe ervaart ze stress op haar werk vanwege korte pauzes, maar dit valt te overzien en neemt ze niet mee naar huis. Verder heeft ze een goede gezondheid, want ze benoemt geen verdere gezondheidsproblemen. Ze ervaart geen problemen met de digitalisering op haar werk, want ze merkt dit niet tijdens het rijden op de bus. Al met al bevalt het werk als buschauffeuse goed. Het werken op onregelmatige tijden vindt ze ook fijn, want daardoor zitten er meer uren in een dag waarin ze kan fietsen, tuinieren, naaien, lezen en vrijwilligerswerk kan doen. Ze wil niet wachten met leuke dingen



doet tot na haar pensioen, maar probeert al veel dingen naast haar werk te doen. Ze is getrouwd en haar man is ook buschauffeur. Concluderend heeft participant 3 geen gezondheidsproblemen, heeft zij bijscholing gevolgd en ervaart zij geen moeite met de digitalisering.

Participant 3 verwacht de komende jaren nog wel verandering in haar werk, omdat de organisatie geen onderscheid meer wil maken in de werkzaamheden van stadschauffeurs en streekchauffeurs. Participant 3 zal als stadschauffeuse de komende jaren dus ook de streekroutes moeten rijden. Dit vindt ze aan de ene kant fijn, omdat ze hierdoor minder hoeft op te letten tijdens het rijden, maar aan de andere kant vindt ze het onprettig, omdat haar pauzes korter zullen worden. Daarnaast is ze van plan een jaar voor haar pensioen te stoppen met de medezeggenschap, maar zodra ze vindt dat ze te weinig andere bezigheden naast haar werk heeft, zoekt ze wel weer wat anders. Daarnaast heeft ze een vakantiehuisje waar ze de komende jaren graag naartoe gaat. Deze afwisseling maakt het dragelijker en daardoor maakt ze zich, in tegenstelling tot veel van haar collega's, niet te druk om de verhoogde pensioenleeftijd. *'Dus ik denk toch dat je het zelf zo leuk mogelijk moet houden. Je kan er niks aandoen namelijk. [...] Ik denk dat ik wel een balans gevonden heb voor de komende jaren.'* Concluderend typeer ik participant 3 als enthousiasteling, want ze wil nog niet stoppen met werken voor de pensioengerechtigde leeftijd, omdat ze nog plezier haalt uit de variatie in bezigheden in haar leven.

Participant 4 is een 59-jarige man. Een maand na het interview wordt hij 60. Hij heeft de mavo gedaan en heeft vervolgens gewerkt in tijdelijke baantjes via een uitzendbureau. Hij heeft gewerkt in een lederwarenbedrijf en in de logistieke sector. Op een gegeven moment kreeg hij meer behoefte aan vastigheid en inmiddels werkt hij 27 jaar bij een gieterij. *'Je krijgt dan, m'n huidige vrouw, dan krijg je huisje boompje beestje, [...] Soms denk ik van: joh.. Want om nou je horizon te verbreden, dan is het soms goed van hier naar daar, maar bij ons op het platteland was er ook nooit zo'n goed aanbod met werk en dit bedrijf stond altijd goed bekend als redelijk zeker.'* Hij is in de gieterij begonnen met bramen en slijpen, maar heeft zich kunnen opwerken en doet nu veel meettechniek en 3D scanning. Vorig jaar was er een reorganisatie, maar hij kon blijven en zijn functie is er alleen maar leuker op geworden, want hij heeft meer afwisseling gekregen. In zijn huidige functie heeft hij met geavanceerde programma's te maken, maar hij vindt dit leuk om te doen. Aangezien hij het leuk en interessant vindt om met deze moderne programma's te werken, ervaart hij geen moeite met digitalisering. Soms heeft hij met gecompliceerde programma's wel moeite, maar collega's zijn er om hem te helpen, dus uiteindelijk redt hij zich er wel mee. Ook houdt hij de vinger aan de pols door vrijwillig cursussen te volgen zoals technisch tekenen en 3D scanning. Hij volgt dus regelmatig bijscholing. Hij is nog productief en voelt zich gezond. Hij past tussen binnen de groep van 60+'ers zonder gezondheidsproblemen. Hij heeft als hobby's klassieke orgel spelen, reizen met de caravan en bootje varen. Hij is getrouwd met zijn vijf jaar jongere vrouw en ze hebben samen 2 kinderen die inmiddels de deur weer uit zijn. Concluderend heeft participant 4 geen gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 4 verwacht nog ongeveer 7,5 jaar te werken en kijkt er helemaal niet tegen op. Hij voelt zich nog geen 60 en wil dus ook geen gebruik maken van de generatiepactregeling. Over een aantal jaren wil hij graag in gesprek met de werkgever over hoe het gaat en waar ze naartoe willen werken. Hij zit eraan te denken om ook na zijn pensioen mogelijk nog 1 of 2 dagen in de week te blijven werken, want de gieterij kan dan nog gebruik maken van zijn modelkennis en hij verdient een extraatje en onderhoudt de maatschappelijke contacten. Al met al past participant 4 in de categorie enthousiastelingen, want hij heeft nog veel plezier in zijn werk en hij kijkt positief aan tegen de komende jaren tot aan zijn pensioen.

Participant 6 is een zestigjarige man. Hij heeft op 17-jarige leeftijd leren persen bij een metaalfabriekje. Hij heeft de landbouwschool destijds niet afgemaakt. Toen het metaalfabriekje na 3 tot 4 jaar dicht ging, heeft hij (op verzoek van zijn huidige vrouw) de keuze gemaakt om toch weer naar school te gaan. Hij heeft de opleiding installatietechniek afgerond. Vervolgens heeft hij 16,5 jaar gewerkt bij een medisch bedrijf waar ze katheters maakten. Op een gegeven moment ging dit bedrijf failliet, moesten 1.500 man de straat op en is hij aangenomen bij een perserij als productiemedewerker. In 12,5 jaar tijd is hij steeds verder doorgroeid tot zijn huidige functie als teamleider. *'Zwaar werk. Smerig werk. Vies werk. En daar zit ik dus nog. Maar wel met een andere insteek dan de jongens op de werkvloer, omdat ik teamleider ben geworden.'* Tijdens het doorgroeien binnen de organisatie heeft hij ook verschillende cursussen gevolgd. Hij heeft dus gedurende zijn loopbaan bijscholing gevolgd. Hij vindt zijn huidige werk erg leuk. Sinds hij is veranderd van functie, heeft hij meer lichamelijke en mentale rust gekregen. Hierdoor kan hij nog gezond zijn werk uitvoeren en past hij dus binnen de groep van 60+'ers zonder gezondheidsproblemen. In zijn huidige functie zit hij ook vaak achter zijn bureau met zijn laptop en twee grote schermen, bijvoorbeeld om zijn mail te lezen. Hij ervaart dit als prettig en benoemt de digitalisering niet als een probleem. Als hobby's heeft hij motorrijden, gamen en vissen met zijn kleinzoon. Hij is getrouwd en zijn vrouw is al met pensioen. Concluderend heeft participant 6 geen gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Voordat participant 6 met pensioen gaat, staat er nog een spannende periode op zijn werk te wachten, want het bedrijf gaat veranderen van locatie. Hij zal dus ook leiding gaan geven aan een nieuw team. Hij vindt het een leuke uitdaging en kijkt er naar uit om meer verantwoordelijkheden te krijgen voor de processen. Daarnaast behoudt hij ook gewoon het contact met de mensen, want dit vindt hij belangrijk in zijn werk. Hij heeft ook geen behoefte aan het gebruiken van de generatiepactregeling, omdat hij geen zwaar werk heeft. Daarentegen wil hij, wanneer hij met pensioen gaat, wel volledig stoppen met werken. *'Oudgedienden, zo noemen ze dat mooi, die komen af en toe wel eens kijken. Ik denk niet dat ik die behoefte heb. Ik denk dat het bij mij te zeer doet. Hoe raar dat ook klinkt.'* Zijn vrouw kijkt er naar uit om leuke dingen te doen met haar man wanneer hij met pensioen gaat, maar aangezien hij zijn werk nog leuk vindt en het werk nog goed volhoudt, wil hij eerst nog doorwerken totdat hij 67 is. Alles overziend past participant 6 binnen de groep

enthousiastelingen, omdat hij ernaar uitkijkt om de komende jaren nog te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Participant 7 is een 61-jarige man. Hij heeft de MTS gedaan en is daarna begonnen met werken in kleine baantjes in het magazijn en in de scheepsbouw. Vervolgens is hij terecht gekomen bij zijn huidige werkgever in de metaal waar hij sinds '85 werkt. Gedurende zijn loopbaan heeft hij bijscholing gevolgd in de vorm van verschillende opleidingen voor machines. Hij is hiervoor meerdere keren in het buitenland geweest, maar soms werden de opleidingen ook gegeven in het bedrijf zelf. Hij irriteert zich op de werkvloer aan een veranderende mentaliteit waarbij collega's hun werk niet goed en gemotiveerd uitvoeren. Daarentegen vindt hij het leuk dat hij zelf door de jaren heen steeds zelfstandiger is geworden en veel nieuwe lastige projectjes doet in zijn werk. Hij heeft ook wel eens meegelopen als engineer, maar hij blijft liever op de werkvloer werken, omdat hij graag met de handen werkt. Hij is een echte vakman die zelf de werkvoorbereiding, het programmeren en de uitvoering van bepaalde projecten doet. Hij doet dit met veel plezier en ervaart dus geen moeite met de digitalisering. *'Dat heeft ook met handigheid, efficiëntie en dat soort dingen te maken. En ja.. gewoon het werk serieus benaderen.'* Hij merkt dat tillen soms wel lastiger wordt, maar hiervoor gebruikt hij een takel om zijn gezondheid op peil te houden. Over het algemeen heeft hij nog een relatief goede gezondheid en hoge productiviteit. Hij woont samen met zijn vrouw en dochter. Zijn hobby's zijn biljarten en klussen. Concluderend heeft participant 7 geen gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

De leidinggevende van participant 7 weet dat hij het moeilijke, nieuwe werk in projecten het leukste vindt, dus hij zal de komende jaren ook vooral deze projecten blijven doen. Hij kiest er ook bewust voor om geen hogere functie te krijgen binnen het bedrijf, omdat hij graag met de handen bezig blijft en niet te veel veranderingen meer wil in zijn werkzaamheden. *'Ik doe gewoon m'n ding en ik wil niet te veel veranderingen meer op het laatste moment. Nog nieuwe machines leren of dat soort dingen. Daar heb ik geen behoefte aan. Ik bedoel, ik ben heel goed met de machines die ik nu onder m'n beheer heb en ja, daar kan ik heel veel uit halen.'* Hij heeft ook geen behoefte aan het gebruik van regelingen uit de cao. Alles omvattend kan participant 7 het beste worden getypeerd als enthousiasteling, omdat hij op zijn manier het werk de komende jaren nog goed kan blijven uitvoeren.

Participant 13 is een 61-jarige man van buitenlandse afkomst. Hij is 30 jaar geleden als vluchteling in Nederland komen wonen. Destijds heeft hij eerst gewerkt via uitzendbureaus en sinds 2000 is hij in vaste dienst bij een gieterij. Voordat hij in Nederland kwam wonen, heeft hij een technische opleiding gedaan en daarnaast heeft hij bij zijn huidige werkgever verschillende certificaten behaald om te leren hoe de computer, de kraan, de machines en de truck werken. Daarnaast heeft hij zelf een computercursus betaald en gevolgd. Hij heeft hierdoor geen moeite met de digitalisering. *'Toen heb ik gedacht: ik moet een computeropleiding. Maar dat heb ik zelf bedacht en heb ik zelf betaald. Nu doe ik bijna alles met de computer, ook met de familie enzovoort.'* Hij vindt zijn werk soms wel zwaar, maar hij is blij dat hij na het faillissement van vorig jaar kon blijven werken bij zijn

huidige werkgever, want nieuw werk zoeken op deze leeftijd lijkt hem lastig. Toen hij begon in de gieterij was het werk eentonig, maar tegenwoordig wordt hij op veel verschillende afdelingen ingezet. Hij heeft hiervoor verschillende soorten bijscholing gevolgd op zijn werk. Doordat hij bijvoorbeeld een opleiding heeft gedaan om kraan te rijden, kan hij nu gedeeltelijk minder zwaar werk doen. Hij heeft een goede gezondheid en probeert dit op peil te houden door goed voor zijn lichaam te zorgen door te fietsen en te wandelen in het weekend. *'Nu ben ik gezond en werk ik 5 dagen. Ik ben altijd zo: adviezen, meer bewegen, gezond eten, want je doet zwaar werk. Ik probeer geen cola te drinken. Zoals het advies. Fietsen, dat is het advies. Goed voor je lichaam zorgen. [...] Heel veel mensen geloven niet dat ik 62 jaar ben. Mensen zeggen: jij bent misschien 40 jaar ofzo, of 35 jaar.'* Hij heeft een vrouw en kinderen. Concluderend heeft participant 13 geen gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 13 hoopt, als hij gezond blijft, door te blijven werken tot aan zijn pensioen. Over ongeveer een jaar gaat een collega die vast in dagdienst op de kraan rijdt met pensioen, en kan participant 13 deze lichtere functie overnemen. Hij hoeft dan ook geen gebruik te maken van het generatiepact, want hij wil niet minder gaan verdienen, omdat hij voldoende inkomsten wil hebben om de hypotheek, verzekeringen en school voor zijn kinderen te kunnen betalen. Als hij minder fit wordt, of problemen zou krijgen met zijn gezondheid, moet hij misschien minder gaan werken, maar dit is momenteel niet aan de orde. Al met al past participant 13 in de groep enthousiastelingen, want hij houdt zijn werk nog goed vol en hij heeft met zicht op lichter werk in de laatste jaren voor het pensioen een positief beeld over het werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Participant 15 is vroeg van school gegaan. Hij heeft de LTS afgerond en heeft in het begin van zijn loopbaan 15 jaar gewerkt in de zeevaart. Op z'n 19<sup>e</sup> heeft hij nog 2 jaar de zeevaartschool gedaan. Toen hij een vriendin kreeg, is hij in de zeevaart gestopt vanwege heimwee en heeft hij een baan in een papierfabriek gevonden. Toen dat bedrijf failliet ging, is hij bij zijn huidige werkgever in de metaalsector als magazijnmedewerker gaan werken. Op de vraag of hij hier bijscholing heeft gevolgd, noemt hij: *'Bij de metaal helemaal niks. [...] Ik vind het prima. Ik heb er zelf ook voor gekozen. Je begint ergens en je eindigt ergens. Dat was een fase: moet ik weer? Dat is je gedachte en daar heb ik ook gelijk in gekregen, want ik zou geen andere functie kunnen krijgen eigenlijk. Waarom zou ik dan weer gaan leren?'* Hij is getrouwd en heeft 2 kinderen. Toen de kinderen jonger waren, werkte hij in ploegendienst, maar dit trok hij niet meer. Hij is daarom in een tweeploegensysteem gaan werken, maar hij werkt altijd de dienst van 2 uur 's middags tot 12 uur 's nachts, want hij vindt half 6 's morgens tot half 3 's middags geen fijne tijden. Door te stoppen met werken in ploegen, heeft hij zijn goede gezondheid kunnen behouden. *'Ik zeg altijd: ik heb m'n leven lang gewerkt en ik heb keihard gewerkt en ik voel me nu nog fit.'* In het interview benoemt hij geen problemen met de digitalisering. Concluderend heeft participant 15 geen gezondheidsproblemen, heeft hij geen bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 15 gaat per 1 januari 2023 met pensioen. Hij kijkt erg positief aan tegen de laatste maanden werken tot aan het pensioen. *'Ik voel geen druk meer eigenlijk. Ze vragen: wil je een dag minder werken? Nee, dat wil ik niet. Geef mij maar gewoon een volledige werkweek. Totdat ik met pensioen ga en dan is het mooi geweest. Maar ik ga niet 3 dagen in de week werken of wat dan ook. Ik heb daar helemaal geen belang bij. Ik wil gewoon doorwerken.'* Hij is blij dat hij nog een winstuitkering krijgt aan het einde van het jaar. Samenvattend past participant 15 in de groep enthousiastelingen, want hij houdt zijn werk prima vol tot aan zijn pensioen.

#### **4.1.2 Volhouders**

Participant 2 heeft alleen de middelbare school afgerond en wilde toen graag aan het werk. Hij heeft wat kleine baantjes gehad en is toen de beveiliging ingerold. Hij heeft 20 jaar in de beveiliging gewerkt bij zijn huidige werkgever in de metaalsector. Toen het bedrijf failliet ging, is hij ontslagen en heeft hij een studie middelbaar veiligheidskundige opgepakt. Hij heeft dus op latere leeftijd nog bijscholing opgepakt. Gedurende zijn studie ging het bedrijf weer open en is hij gevraagd om terug te komen. Dit heeft hij gedaan. Inmiddels werkt hij dus al ruim 42 jaar bij dezelfde werkgever in de metaalsector, maar na het faillissement is hij teruggekomen in een nieuwe functie, namelijk als teamleider en OR-lid. Hij is van werken in ploegendienst naar een dagdienstfunctie gegaan, omdat dit de enige mogelijkheid was om terug te keren naar de werkgever waar hij graag naar terug wilde. Momenteel ziet hij zijn leeftijd meer als een voordeel dan als een nadeel en ervaart hij geen lichamelijke en mentale gezondheidsklachten. *'Je krijgt wat meer een helicopterview, meer overzicht van de organisatie en hoe mensen zijn, denken en doen.'* Ook met de digitalisering heeft hij geen moeite, want in zijn OR-werk merkt hij wel dat vergaderingen sinds de coronaperiode vaker via een videoverbinding worden georganiseerd, maar hij heeft geen moeite met het bijwonen van deze online vergaderingen. *'Ik ben natuurlijk opgegroeid met de opkomst van de eerste de pc tot aan de laptop van vandaag de dag. Ik heb daar eigenlijk weinig tot geen moeite voor hoeven doen. Het heeft ook wel mijn interesse.'* Hij is getrouwd en heeft drie zoons en drie kleinkinderen. Concluderend heeft participant 2 geen gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 2 is al een langere tijd bezig met het einde van zijn werkzaam leven. Hij heeft plezier in zijn werk en zit ruim 2,5 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Hij wil zijn werk in het komende jaar goed afsluiten, maar hij zou ook wel eerder willen stoppen bij een reorganisatie. *'Het liefste rond ik het normaal even netjes allemaal af, ook voor mijn eigen gevoel, en aan de andere kant denk ik: als de kans zich voor doet en het kan, dan ga ik ook weg. Dan is het ook mooi geweest.'* Hij zou het van toegevoegde waarde vinden als de werkgever een Pensioen in Zicht cursus zou aanbieden, maar dit doet de werkgever tegenwoordig niet meer. Naast zijn werk is hij altijd actief geweest in het verenigingsleven in bestuursfuncties en dorpsbelangen, maar gedurende de coronaperiode en nadat hij verhuisd is, is dit abrupt gestopt. Momenteel is hij weer aan het oriënteren op wat hij zou willen doen

als hij met pensioen gaat. Na zijn pensioen verwacht hij wel vrijwilligerswerk te gaan doen, maar geen betaald werk meer. Wanneer zijn vrouw na een tijdje ook met pensioen gaat, verwacht hij meer leuke dingen te gaan doen zoals reizen. Al met al past participant 2 bij de groep volhouders, want hij houdt het werk nog wel vol, maar zou hij ook wel voor het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd willen stoppen met werken.

Participant 5 is een 64-jarige man. Hij is op zijn 15<sup>e</sup> begonnen met werken bij een installatiebedrijf. Daarna is hij in militaire dienst gegaan en vervolgens is hij teruggekeerd bij dezelfde werkgever. Toch is hij daarna overstapt naar een andere werkgever, omdat hij bij zijn eerste werkgever geen scholing kon volgen. *'Toen had ik al beseft dat je wat papieren nodig had om wat verder te komen. Of tenminste gecertificeerd zijn en je vakdiploma's halen. Die mogelijkheid was niet bij de eerste baas.'* Bij zijn nieuwe en huidige werkgever, een landelijke firma in de verwarming- en installatietechniek, werkt hij inmiddels al 43 jaar. Gedurende zijn loopbaan heeft hij verschillende bijscholingen gevolgd op het gebied van veiligheid, omdat dit een wettelijke verplichting is voor installateurs. Na al die jaren, vindt hij zijn vak nog steeds mooi, maar ook zwaar om vol te houden. Hij heeft versleten knieën, waardoor hij al een nieuwe knie heeft gekregen en binnenkort krijgt hij nog een nieuwe knie. Hij ervaart dus een slechte gezondheid. Vanwege deze lichamelijke klachten heeft hij ook wel eens gesprekken gehad met een hrm'er. Hieruit kwam naar voren dat hij niet wilde wisselen van werkgever, maar eventueel een lichtere functie binnen het bedrijf zou willen invullen, maar dit was niet mogelijk. Momenteel merkt hij niet veel van de digitalisering op zijn werk, want het invoeren van hun tijdlijn en het bestellen van materialen regelen werkvoorbereiders op kantoor. Hij heeft dus geen moeite met de digitalisering. Concluderend heeft participant 5 gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 5 houdt het werk nu nog wel vol, maar hij weet niet of hij de pensioengerechtigde leeftijd gaat en wil halen, maar hij zal de collega's en de leuke klusjes dan wel missen. *'Ik zit te kijken of er een regeling is ofzo, die zwaar werk regeling is die regeling vervroegd uittreden, maar die vind ik nog niet heel erg aantrekkelijk om dat nu al te doen. Van mij had het 65 mogen blijven. En ik kom uit de sector waar het vroeger nog 57,5 was, weet je wel. Of na 40 jaar dienstjaren mocht je dan eruit, maar dat is nu allemaal verleden tijd. Het is nu gewoon, ik moet tot 67. Op zich geen straf, maar ik vind het toch wel zwaar worden.'* Hij wil over 2 jaren wel stoppen met werken, maar zijn vrouw werkt nog 4 jaar langer door dan hij. Hij weet nog niet precies wat hij na zijn pensioen wil doen, maar hij staat open voor vrijwilligerswerk in het dorp. Hij wil daarentegen geen betaald werk meer doen. Al met al blijkt dat participant 5 past binnen de groep volhouders, omdat hij wel eerder zou willen stoppen met werken, maar het waarschijnlijk ook wel volhoudt tot aan zijn pensioen. Mogelijk door het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd, maar misschien ook door het gebruiken van de RVU-regeling.

Participant 8 heeft gewerkt in veel verschillende banen als supermarktmagazijnmedewerker, rijinstructeur en nachtportier. Hij is nu sinds 15 jaar werkzaam in een magazijn in de metaalsector. Hij

heeft geen bijscholing gevolgd bij zijn huidige werkgever, want dit is bij magazijnwerk niet nodig. Hij woont 20 jaar samen met zijn vriendin in zijn ouderlijk huis, maar over 2 weken gaan ze verhuizen naar het zuiden van Nederland. Zijn hobby's zijn motorraces bekijken, lezen en reizen. *'We hebben een gewone auto en een cabrio voor vakanties. Dat is hartstikke leuk.'* Hij heeft de dag na het interview zijn laatste werkdag. Hij zal eerder stoppen met werken, maar maakt geen gebruik van een regeling. Aangezien hij zijn ouderlijk huis verkoopt en verhuist naar een appartementje, heeft hij hiervoor voldoende financiële middelen. Acht jaar geleden is hij gevraagd om te veranderen van functie in een ander magazijn binnen hetzelfde bedrijf en daar is hij erg blij mee, omdat dit minder zwaar werk was. Doordat hij geen zware dingen meer hoefde te tillen, heeft hij zijn gezondheid op peil kunnen houden. Hij vindt het leuk om te zien dat er door de jaren heen vanwege de technologisering steeds nieuwe machines zijn gekomen binnen het bedrijf. Zijn eigen werkzaamheden zijn nauwelijks veranderd door de digitalisering en hij ervaart hier dus geen problemen mee. *'Wij gebruiken alleen een hijskraantje. Voor de rest niks. Niet veel technologie, maar het geldt meer voor de bewerkingscentra die er zijn. Het is altijd interessant en we kregen daar ook wel regelmatig uitleg over hoor. Hoe het werkte en waarom het gedaan werd. Met name om efficiënter te kunnen werken en meer te kunnen produceren. Dat is mooi om te zien. Maar niet zo zeer voor het magazijn zelf.'* Concluderend heeft participant 8 geen gezondheidsproblemen, heeft hij geen bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 8 heeft, zoals eerder genoemd, de dag na het interview zijn laatste werkdag. Hij verwacht zijn werk niet echt te gaan missen, want zijn werk is nooit zijn roeping geweest en hij heeft geen nauwe band met zijn collega's, maar hij heeft altijd prima gewerkt om geld te verdienen. Hij heeft ook geen behoefte aan een cursus over hoe hij zijn pensioen kan invullen, want hij is niet iemand die zich snel verveelt. Als hij met pensioen is, gaat hij genieten van het leven door veel uiteten te gaan, de stad in te gaan en te reizen. Uit bovenstaande blijkt dat participant 8 past binnen de groep volhouders, omdat hij zijn werk goed heeft kunnen volhouden, maar nu hij op eigen initiatief vervroegd met pensioen gaat, vindt hij dit toch fijn.

Participant 11 is een 66-jarige man. Hij is na school direct begonnen met werken als loodgieter. Nadat hij dit twee jaar heeft gedaan, ging het zo slecht in de bouw, dat hij is gestart met werken bij een kartonfabriek. Toen de kartonfabriek failliet ging, is hij samen met de helft van het personeel van de kartonfabriek gestart bij zijn huidige werkgever in de industrie. Hij werkt inmiddels al 40 jaar voor deze werkgever en hij heeft hier op 50-jarige leeftijd nog verschillende diploma's gehaald. Hij is begonnen met werken als tweede operator en hij is nu paneeloperator. Hij is dus geen leidinggevende, maar hij moet wel de jonge collega's in de fabriek aansturen als er een storing is of als ze ergens iets bekijken moeten. Participant 11 verneemt dat het bedrijf is veranderd door automatisering, maar hij kan het goed bijbenen en benoemt geen problemen met de digitalisering. *'Ik kan het wel bijbenen maar mijn collega's voor mij al, die op een leeftijd kwamen, die zagen het niet zitten. Die automatisering. Konden ze niet bijbenen, maar die generatie van mij nog wel hoor.'* Hij

werkt in de vijfploegendienst, maar hij heeft dit nooit een probleem gevonden. Momenteel neemt hij zijn snipperdagen op tijdens de nachtdiensten, zodat hij deze niet meer hoeft te werken. Hij heeft 2 à 3 jaar geleden een kleine beroerte gehad, waardoor zijn stembanden zijn aangetast. Ook is hij lichamelijk niet meer zo flexibel en veel stijver. Ik classificeer participant 11 daarom met een slechte gezondheid. Hij is getrouwd en heeft kinderen. Concluderend heeft participant 11 gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 11 zit al dicht aan tegen de pensioengerechtigde leeftijd. Hij had twee jaar geleden al gebruik willen maken van de RVU-regeling, maar de werkgever wilde dit niet. Ondanks dat hij eerder wilde stoppen met werken, heeft hij het werk tot nu toe wel kunnen volhouden. Ook de generatiepactregeling staat niet in de cao van het bedrijf waar hij werkt, maar dit zouden hij en andere collega's wel graag willen. Hij werkt nog een maand, dan neemt hij vakantie en in het najaar stopt hij met werken. Het lukt hem wel om deze tijd nog te overbruggen. Zijn vrouw werkt nog een jaar door en wanneer zij stopt met werken, gaan ze vaker met de camper weg. Concluderend categoriseer ik participant 11 in de groep volhouders, omdat hij eigenlijk wel eerder had willen stoppen met werken, maar doordat dit financieel niet aantrekkelijk was, houdt hij het werkend leven vol tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Participant 12 is een 59-jarige man. Hij heeft altijd in de bouw gewerkt. Hij heeft heel lang bij hetzelfde bouwbedrijf gewerkt, maar toen dat bedrijf failliet ging, moest hij op zoek naar iets anders. Destijds heeft hij ook een ongeluk gehad en hoefde hij niet terug te komen bij zijn werkgever. Toen heeft hij 7 jaren voor zichzelf gewerkt, maar toen het crisis werd, kon dit niet meer uit. Vervolgens is hij bij huis komen te zitten en werd zijn vrouw ziek, dus heeft hij haar 7 jaren verzorgd. Na haar overlijden, 4 jaar geleden, is hij via een uitzendbureau begonnen met werken in een gieterij. Hij is zonder het volgen van bijscholing direct begonnen in deze sector. *'Toen ben ik naar [uitzendbureau] gegaan, 'zo en zo is het geval. Ik wil zo snel mogelijk aan het werk.'* *'[Gieterij] zoekt nog mensen. Dat klopt', zegt hij. Ik kreeg vrijdag bericht, toen ben ik dinsdag hier geweest om te kijken. Ik zei: 'Nou, lijkt me wel wat, ik wil dat wel.'* *'Nou is goed', zegt die, 'dan regel ik dat'. Hij belde donderdags weer. 'Kun je vrijdag beginnen?' [...] Dus binnen een week was ik hier. En ik ben hier nog.'* Door de jaren heen merkt hij niet veel veranderingen in het werk, maar het werk is wel gemakkelijker geworden door de komst van takels, omdat nu niet alles meer met de hand getild hoeft te worden. Verder merkt hij niet veel van de digitalisering en klaagt hij hier dus niet over. Daarentegen heeft ervaart participant 12 wel een slechte gezondheid, want hij heeft versleten knieën en vindt hij het tilwerk zwaar. *'Mn lichaam wordt al minder door de jaren heen. Dan heb je al de boel versleten dus het wordt alleen maar minder in plaats van beter.'* Sinds het overlijden van zijn vrouw woont hij alleen. Zijn hobby is gitaarspelen, maar dit lukt niet meer, omdat hij zijn vingers heeft gebroken. Vroeger hield hij ook van motorrijden, maar dit doet hij niet meer, omdat hij het niet verstandig vindt. Concluderend heeft participant 12 gezondheidsproblemen, heeft hij geen bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.



Participant 12 verwacht dat de komende jaren op zijn werk nog zware jaren worden, maar wil wel blijven werken, want alleen thuis zitten is geen optie. *'Tot 66,5 is het toch? Ik moet nog 7,5 jaar. [...] Dus dat worden nog zware jaren, denk ik, ja. Absoluut. Maar dat is niet anders. Ik moet het ermee doen. Ik heb geen keuze. Bij huis zijn is geen optie, voor mij niet in elk geval.'* Wanneer hij thuis komt te zitten, wil hij wel een hobby zoeken, maar hij zou niet weten wat. Hij moet er eigenlijk niet aan denken om nog 7 jaren te werken en hij zal rustiger aan moeten doen op het werk om het vol te kunnen houden, maar hij vindt het lastig om rustig aan te doen, want hij doet gauw een tandje erbij en dan valt hij terug in het oude patroon. Een dag minder werken lijkt hem fijn, maar hij kan geen gebruik maken van de generatiepactregeling, omdat hij via een uitzendbureau werkt. Al met al plaats ik participant 12 in de groep volhouders, omdat hij het zwaar vindt om het werk uit te voeren tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, maar hij wil ook niet eerder stoppen met werken.

Participant 14 is een 66-jarige man. Hij heeft een lts-opleiding gedaan en heeft daarna gewerkt in een meubelmakerij als houtbewerker. Toen de meubelmakerij failliet ging, is hij in de metaalsector gaan werken. Hij werkt nu al meer dan 40 jaar voor dezelfde werkgever. Gedurende zijn loopbaan heeft hij op veel verschillende afdelingen gewerkt, maar hij heeft nooit een hogere functie gekregen. Hij heeft verder geen bijscholing gevolgd gedurende zijn loopbaan, want hij heeft het vak in de praktijk geleerd. Hij vindt dit ook de beste manier om het vak te leren. *'Dan hebben ze ook geen klagen meer, want dat slagwerk van vroeger, heel veel mensen kunnen dat niet meer. De jongens die nu van school de fabriek in komen kunnen makkelijker een machine instellen misschien, maar productie draaien moeten ze echt leren hoor.'* Participant 14 vindt de digitalisering een goede zaak, want hij wil graag dat er meer robots ingezet worden in het bedrijf. Hij ervaart hier dus geen moeite mee. Hij is getrouwd en hij heeft een zoon met een verstandelijke beperking. Naast zijn werk is hij bezig met het opknappen van zijn eigen huis en hij gaat binnenkort het huis van zijn ouders verkopen. Hij heeft ongeveer twee jaar geleden een algehele bloedvergiftiging gehad en er is suikerziekte geconstateerd. Ook is hij zeer vermoeid. Hij heeft destijds twee jaar thuisgezeten en zit sindsdien in de ziektewet en werkt halve dagen. Hij krijgt 20 uren uitbetaald door de werkgever en zijn loon wordt aangevuld door het UWV. Concluderend heeft participant 14 gezondheidsproblemen, heeft hij geen bijscholing gevolgd en ervaart hij geen moeite met de digitalisering.

Participant 14 zit al dichtbij de pensioengerechtigde leeftijd. Hij wilde eerder graag eerder stoppen met werken, maar heeft dit niet gedaan, omdat hij daardoor te veel financieel erop achteruit zou gaan, waardoor hij dan bijvoorbeeld zijn huis moet verkopen. Inmiddels heeft hij de week na het interview al 5 weken vakantie en daarna gaat hij met zijn leidinggevende om tafel om te kijken hoeveel vrije uren hij nog over heeft. Hij verwacht nog een half jaar te werken. Hij gaat het komende half jaar rustig aandoen op het werk en houdt het dan wel vol. Hij vindt het moeilijk om langer door te werken vanwege de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, maar het wordt steeds makkelijker om het te accepteren. Allesomvattend past participant 14 in de categorie volhouders, want hij heeft

zijn werk volgehouden en hij zet dit door tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, maar dit ging niet altijd met plezier.

#### 4.1.3 Vermoeiden

Participant 1 is een man van 64 jaar. Hij is van de lagere school naar de LTS gegaan. Vervolgens is hij als beroepsslager gaan werken, maar dit beviel helemaal niet, omdat het zwaar en koud werk was. *'Altijd met van die halve varkens op de nek lopen.'* Om uit dat vak te komen, heeft hij verschillende soorten bijscholing gevolgd zoals avondcursussen en -studies. Hij heeft diploma's behaald voor de primair opleiding monteur, secundaire opleiding monteur, storingsmonteur, elektrotechniek, storingstechniek, verschillen VCA-cursussen en veiligheidscursussen. Vervolgens heeft hij verschillende korte baantjes gehad in de installatietechniek en heeft hij in het leger gezeten. Toen is hij terecht gekomen bij zijn huidige werkgever, waar hij al 34 jaar werkt in de koudetechniek. Hij doet nog steeds zwaar werk en kan merken dat hij vroeger zwaar werk heeft verricht. *'Last van de heupen, last van de ellebogen, overal last van.'* Hij komt daarom ook net uit de ziektewet en werkt momenteel halve dagen. Hij heeft een slechte gezondheid, want hij heeft een hoge bloeddruk, al meerdere keren een spuit in z'n schouder gehad, rugklachten, het schiet van zijn rug zijn been in en hij heeft slaapapneu. Toch vindt hij zijn werk wel mooi, ook vanwege de leuke collega's en leuke klanten. Hij heeft daarentegen wel moeite met de digitalisering in zijn functie, omdat hij digitale vaardigheden vanwege ouderdom niet zo makkelijk meer oppakt. *'We hebben ook een laptop, daar doen we alles op. En dan af en toe wordt er weer eens wat gehackt of wat dan ook en dan komt er wel allerlei beveiliging en dan kan ik het spul niet meer opstarten, en dan denk ik: hoe kan dat nou?'* Naast zijn werk, houdt hij van sporten zoals wielrennen en schaatsen. Hij heeft een vriendin die vrijwilligerswerk doet en alimentatie ontvangt. Concluderend heeft participant 1 gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij moeite met de digitalisering.

Participant 1 wil graag vervroegd uitreden, omdat hij zijn werk zwaar vindt om vol te houden. Hij is bezig met het regelen van een goede regeling om met vervroegd pensioen te gaan, want hij wil het financieel wel goed voor elkaar hebben. Tot dusver lukt het niet om dit kort te sluiten met de werkgever, omdat ze het niet eens worden over hoeveel geld participant 1 zal krijgen. *'Ik vind: ik heb een leeftijd bereikt, dat het op is voor mij. [...]. Ze kunnen van alles bedenken, en hartstikke mooie verhalen, dat heeft m'n baas ook. Hoe noemen ze dat ook alweer...? Duurzame inzetbaarheid. Ik wil er gewoon uit. Ik kan ook met het generatiepact, maar dan zit ik hier nog 4 dagen in de week. Het is gewoon zo, dat zeg ik hun ook: ik heb een hartstikke mooie baan, hartstikke leuk werk, leuke collega's, leuke klanten, maar ik vind... Voor mij is het op. Maar daar willen zij niet aan, dus ik klungel maar wat aan.'* Hieruit blijkt dat participant 1 past binnen de groep vermoeiden, omdat hij graag zo snel mogelijk wil stoppen met werken, omdat hij het niet meer volhoudt.

Participant 9 is een 62-jarige man. Hij heeft verschillende baantjes gehad in onder andere een klein installatiebedrijfje en een bedrijf in het onderhoud van ketels. Na een reorganisatie en wat

uitzendwerk is hij in 2005 terecht gekomen als monteur bij de huidige werkgever. Hij heeft bijscholing gevolgd, want hij heeft bij zijn huidige werkgever verschillende inhoudelijke cursussen gevolgd en daarnaast heeft hij altijd de Bhv-cursus gedaan, maar hij heeft hier momenteel geen behoefte meer aan. Hij werkt sinds drie jaar als inspecteur in de metaalsector, maar dit werk ligt hem eigenlijk niet, want hij is daarvoor altijd monteur geweest. *'Dan bedenken ze iets: 'dit is lichter', maar je mag van mij wel weten: ik ben hier nog meer moe van dan van een dagje monteurswerk.'* Hij heeft hierdoor ook een slechte gezondheid, maar dit is meer geestelijk dan lichamelijk, omdat hij zich vaak vermoeid en murw voelt. Daarnaast heeft hij moeite met de digitalisering, omdat dit een grote druk op zijn werk legt. *'Als je inspecteur bent, dan moet je verslagen maken en dat Excel en Word bestand is voor mij toch wel een hele kriem.'* Momenteel maakt hij daarom ook al gebruik van de generatiepactregeling, omdat hij een dag extra tijd nodig heeft om te herstellen van zijn werk. Hij is getrouwd en zijn hobby's zijn motorrijden en vissen. Concluderend heeft participant 9 gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij moeite met de digitalisering.

Participant 9 wil graag op 64-jarige leeftijd stoppen met werken door gebruik te maken van de RVU-regeling, maar het is nog niet zeker of dit gaat lukken, omdat hij mogelijk te veel verdient, vanwege de verandering van functie. Als het lukt om gebruik te maken van de RVU-regeling, dan komt hij die tijd wel door, maar als dit niet lukt, zegt hij: *'dan gaan dingen toch wel een beetje escaleren, denk ik. Maar dat zien we dan wel. Hetzij in ziekteverzuim, dat het te zwaar wordt, hetzij dat het bedrijf zelf op een gegeven moment afscheid wil nemen van een aantal werknemers. Dat ik daar ook bij hoor.'* Al met al blijkt dat participant 9 past binnen de groep vermoeiden, omdat hij het niet ziet zitten om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken en ook niet weet of het lukt om eerder te stoppen met werken.

Participant 10 is een 61-jarige man. Hij is vanaf z'n 17<sup>e</sup> begonnen met werken in de installatietechniek. Hij heeft eerst gewerkt in de scheepsbouw, maar dit was smerig werk. Hij heeft daarom gesolliciteerd op een vacature in de krant en werkt inmiddels 32 jaar bij dezelfde werkgever. Toen hij startte in deze baan moest hij wel een studie in de avonduren volgen. Dit was zwaar, maar hij is blij dat hij dat gedaan heeft. Ook heeft hij verschillende soorten bijscholing gevolgd tijdens zijn loopbaan, zoals cursussen in software, sturingstechniek en management. Hij is gestart als monteur, maar hij is inmiddels montageleider. Toch doet hij soms nog het uitvoerende werk, terwijl hij dit niet hoeft te doen, maar hij wil zelf graag de regie hebben en dingen aanpakken. Hij heeft een slechte gezondheid, omdat hij momenteel heel veel pijn heeft in z'n nek en schouders. *'s Nachts weet ik niet hoe ik liggen moet. En alles is pijnlijk dus ik heb vanmiddag een afspraak gemaakt met de fysio.'* Daarnaast wordt hij gek van de veranderingen binnen het bedrijf, omdat het veel tijd kost om steeds opnieuw te leren werken met veranderde systemen en nieuwe mensen bij reorganisaties. Hij heeft veel moeite met de digitalisering en de administratieve rompslomp die hierbij komt kijken. *'Ik zit meer hier achter de computer, allemaal inspecties doen en toolboxes houden met de mensen die hier komen, en ik ben er wel een beetje klaar mee.'* Hij heeft uit zijn eerste huwelijk drie dochters. Zijn huidige vrouw

heeft vier kinderen en ze hebben inmiddels in totaal dertien kleinkinderen. Hij gaat graag motorrijden, maar wanneer dit niet meer lukt, verwacht hij een camper te kopen. Concluderend heeft participant 10 gezondheidsproblemen, heeft hij bijscholing gevolgd en ervaart hij moeite met de digitalisering.

Participant 10 heeft lichamelijk lichter werk gekregen, en waardeert dit ook, maar hij vindt het alsnog moeilijk om zijn werk vol te houden. Vanaf oktober gaat hij een dag minder werken met gebruik van de generatiepactregeling, omdat hij veel dingen thuis te doen heeft en meer tijd wil hebben voor hobby's en het oppassen op de kleinkinderen. Hij kijkt ertegenop om tot zijn 67<sup>e</sup> te werken en hoopt dat er nog een wetswijziging of een handreiking vanuit het bedrijf komt, want hij hoopt dat hij er op 63-jarige leeftijd uit kan. *'Ik moet het uit laten rekenen of deels in de ziektewet gaan rekken of wat dan ook.'* Hij kan niks bedenken wat de werkgever voor hem zou kunnen doen om het werk in de laatste jaren dragelijker te maken, behalve betaald verlof geven. Uit bovenstaande blijkt dat participant 10 past binnen de groep vermoeiden, omdat hij erg graag eerder wil stoppen met werken, maar hij nog geen idee heeft of dit gaat lukken.

**Tabel 1**

*Overzicht van participanten met hun kenmerken*

<b>Participanten</b>	<b>Gezondheidsproblemen</b>	<b>Moeite met digitalisering</b>	<b>Bijscholing gevolgd</b>	<b>Perspectief op de laatste werkjaren</b>
Participant 1	Ja	Ja	Ja	Vermoeide
Participant 2	Nee	Nee	Ja	Volhouder
Participant 3	Nee	Nee	Ja	Enthousiasteling
Participant 4	Nee	Nee	Ja	Enthousiasteling
Participant 5	Nee	Nee	Ja	Volhouder
Participant 6	Nee	Nee	Ja	Enthousiasteling
Participant 7	Nee	Nee	Ja	Enthousiasteling
Participant 8	Nee	Nee	Nee	Volhouder
Participant 9	Ja	Ja	Ja	Vermoeide
Participant 10	Ja	Ja	Ja	Vermoeide
Participant 11	Ja	Nee	Ja	Volhouder
Participant 12	Ja	Nee	Nee	Volhouder
Participant 13	Nee	Nee	Ja	Enthousiasteling
Participant 14	Ja	Nee	Nee	Volhouder
Participant 15	Nee	Nee	Nee	Enthousiasteling

## 4.2 Groepsresultaten

Uit de analyse van de interviews blijkt dat enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden verschillen in gezondheid, moeite met digitalisering en bijscholing. In deze paragraaf onderbouw ik de gevonden verbanden en geef ik een interpretatie van deze resultaten.

### 4.2.1 Gezondheid

Uit eerdergenoemde beschrijvingen van categorieën en de participanten die hierin getypeerd worden, blijkt ten eerste dat de enthousiastelingen allemaal een goede gezondheid ervaren. Daarentegen ervaren de vermoeiden allemaal een slechte gezondheid. Dit is ook zichtbaar in tabel 2.

**Tabel 2**

*Weergave van het aantal enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden met gezondheidsproblemen.*

	Gezondheidsproblemen		
	Wel	Niet	Totaal
<b>Enthousiastelingen</b>	0	6	6
<b>Volhouders</b>	4	2	6
<b>Vermoeiden</b>	3	0	3
<b>Totaal</b>	7	8	15

De cijfers lijken duidelijk: vermoeiden hebben allemaal een slechte gezondheid en enthousiastelingen hebben allemaal een goede gezondheid, maar hoe kan het dat volhouders ondanks een slechte gezondheid hun werk soms nog wel volhouden, en vermoeiden niet? En worden de perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen van vermoeiden enkel en alleen bepaald door hun slechte gezondheid, of speelt er nog meer mee?

Om te beginnen valt op in tabel 2 dat de volhouders verschillen in gezondheid. Hieruit blijkt dat er participanten zijn die een slechte gezondheid hebben, maar het werk nog wel volhouden, terwijl de resultaten ook impliceren dat gezondheidsproblemen zorgen voor slechte perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, zoals bij de vermoeiden. De volhouders met gezondheidsproblemen geven allemaal aan dat zij het werk nog wel leuk en nuttig vinden om te doen, bijvoorbeeld door het gebruik van hun vakkennis en het goede contact met collega's.

*'Het werk op zich, met de collega's, is hartstikke leuk hoor. Dat ga je echt missen als je met pensioen gaat. [...] Straks ook weer een heel mooi klusje, dus dat ga je wel missen denk ik. [...] Iets maken, iets bouwen, iets creëren, dat is altijd leuk, vind ik. Het is wel hetzelfde werk, maar het wordt altijd weer anders gemaakt. Het lassen is leuk, het fitten is leuk. Het is gewoon leuk werk. Ja. Bijvoorbeeld, iemand die dat tekent, zou ik ook niet willen doen, ofzo.'* Participant 5 (volhouder)

*'Maar ja, ik mag daar graag lopen. Je krijgt de hele fabriek mee, hoe het loopt. Anders is het vaak per afdeling. En de jongens aansturen vind ik leuk. Ja. Dat is mijn mooiste vak. Die automatisering, dat heb je nog meegekregen en ja, dat vind ik een van de mooiste afdelingen.'* Participant 11 (volhouder)

*'Dan komt het volgende [werk] er weer aan, wat lichter is en dan is het goed. Dat zijn mooie dingen. We moeten elkaar ook een beetje klieren, beetje ouweheren, moet kunnen toch?'* Participant 12 (volhouder)

*'En de perserij is ook een groepje op zichzelf hoor. [...] Wij kunnen heel veel van elkaar hebben en gezamenlijk komen we overal uit. Je kunt echt op mensen bouwen.'* Participant 14 (volhouder)

Ook vermoedden met gezondheidsklachten vinden hun vak mooi en hebben een goede band met collega's, maar zij zijn niet altijd tevreden over de inhoud van het werk.

*'Op een gegeven moment, als ik in de fabriek moet zijn waar ik altijd aan het werk ben, [...] moet je door 3 afdelingen heen om op je plek te komen. Dan moet je je drie keer omkleden. Eerst moet je een pak hebben met oranje kraagjes, dan moet je naar een kledingsluis en dan krijg je een pak aan met gele kraagjes, en dan moet je weer naar de volgende kledingfase en dan krijg je van die operatiekleding aan. [...] Ik weet niet, het is niet relevant, denk ik.'* Participant 1 (vermoeide)

*Ik kom 's morgens, ik maak een werkvergunning. [...] die wordt afgetekend, bij utilities. Dan ga ik er mee naar de ploegenmonteur, die tekent hem ook af. Zodat ze weten welk deel van de fabriek je zit. Dan moet ik met diezelfde werkvergunning, ga ik naar de regelkamer. Daar zit een vast iemand die moet ook die bon aftekenen. Dan zitten daar 3 man, die zitten daar. 2 of 3 man, die gaan je begeleiden vanaf de regelkamer naar waar je de klus moet doen. Dan komt [naam], die loopt dan met me mee. Kijkt of het veilig is, kijkt of het netjes en schoon is en dan geeft hij me een handtekening en dan kan ik aan de gang gaan. Nou, ben ik klaar met die klus, dan moet ik naar de regelkamer. Dan roept zijn [naam] weer op, die gaat dan weer met me mee, om te kijken of het netjes achtergebleven is, of alles opgeruimd is, zet z'n handtekening. Maar [naam] is niet alleen voor mij, het is met de rest van de contracten zo, dus soms is het wel zo van: dan is [naam] even niet beschikbaar. Dan moet je maar even wachten op [naam]. Zo gaat het dan hele dagen eigenlijk.'* Participant 1 (vermoeide)

*'Ik ben ook direct een functiegroep omhoog gegooid, dus dat was op zich wel grappig, maar dat weegt niet op als ik het allemaal had geweten, had ik het misschien niet eens gedaan. [...] En weet je wat ook tegenvalt, dan krijg je die audit enzo, en ik ben zelf meer monteur dan inspecteur en ik keur dan wel eens dingen goed die afwijken van de norm. [...] En daar zit soms ook wel het probleem van: ja, wat accepteer je? En wat accepteer je niet? Ik was wel eens wat te makkelijk daarin geloof ik, en daar heb ik toen ook wel wat gedonder om gekregen.'* Participant 9 (vermoeide)

*'Ik doe m'n werk graag, maar alles eromheen... Ik zit meer hier achter de computer, allemaal inspecties doen en toolboxes houden met de mensen die hier komen, en ik ben er wel een beetje klaar*

*mee. Het zou allemaal moeten en daar word je op afgerekend, weet je. Dat is niet normaal meer.'*

Participant 10 (vermoeide)

Hieruit blijkt dat oudere werknemers met gezondheidsproblemen die ontevreden zijn over de inhoud van hun werkzaamheden slechtere perspectieven hebben op hun laatste werkjaren tot aan het pensioen dan oudere werknemers met gezondheidsproblemen die wel tevreden zijn over de inhoud van hun werkzaamheden. Het uitvoeren van nuttig en plezierig werk zou kunnen werken als een buffer voor gezondheidsproblemen, omdat volhouders ondanks hun gezondheidsproblemen wel het idee hebben dat zij een toegevoegde waarde leveren aan het bedrijf en zich op hun plek voelen op de werkvloer. Ondanks hun gezondheidsproblemen zijn ze nog wel bereid om zich in te zetten voor het bedrijf, omdat het werkplezier belangrijk is en de gezondheidsproblemen hierdoor op de achtergrond verdwijnen, terwijl de vermoeiden deze bereidheid niet hebben, omdat hun gezondheidsproblemen determinerend zijn.

De oudere werknemers met gezondheidsproblemen die ontevreden zijn over de inhoud van hun werkzaamheden gaan vaak wel in gesprek met (de hrm-afdeling van) de werkgever, maar wanneer er geen oplossing wordt gevonden voor de problemen die zij ervaren met de inhoud van hun functie, blijven zij vermoeiden met slechte perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen.

*'En ik heb ooit ook als support engineer gesolliciteerd. Daar willen ze mij dus ook niet hebben. [...] Dat is een kantoorbaan, he. Maar daar kwam ik niet voor in aanmerking. [...] Dan zegt m'n baas ook tegen mij: 'Wat moet jij nou op kantoor, [naam participant 1]? Man, ga lekker de bouw in. Dat stoffige kantoor is niks voor jou en ja, dan moet je ook nog geld inleveren.'* Participant 1 (vermoeide)

*'Je hoort mensen, die krijgen prachtige mentorfuncties, maar dat kan nooit voor iedereen gelden, he. Dat is een enkeling die dat kan. Ik denk dat het merendeel zit op de kant waar ik ook zit. Je moet zo'n functie tot aan het eind toe blijven doen, en nou ja, dan er maar uit. En soms, dat mag je van mij wel weten, dat merk je bij die HR-afdeling duidelijk, als mensen wat reuring hebben, dan proberen ze hen zo vroeg mogelijk in het vroegpensioen te krijgen. Dat ervaar ik.'* Participant 10 (vermoeide)

Hieruit blijkt dat de begeleiding vanuit de werkgever voor de vermoeiden niet toereikend was.

Wanneer oudere werknemers gezondheidsproblemen ervaren, is het dus van belang om met deze werknemers in gesprek te gaan en te luisteren naar de wensen van deze werknemers. Wanneer er geen oplossing wordt gevonden, zoals bij de vermoeiden, behouden zij hun slechte perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen.

#### **4.2.2 Moeite met digitalisering**

Ten tweede blijkt dat de vermoeiden allemaal moeite hebben met de digitalisering. Daarentegen ervaren alle enthousiastelingen en volhouders deze klachten niet. Dit is ook zichtbaar in tabel 3.

**Tabel 3**

*Weergave van het aantal enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden met moeite met de digitalisering.*

	<b>Moeite met digitalisering</b>		
	<b>Wel</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal</b>
<b>Enthousiastelingen</b>	0	6	6
<b>Volhouders</b>	0	6	6
<b>Vermoeiden</b>	3	0	3
<b>Totaal</b>	3	12	15

Ook deze cijfers lijken een duidelijk beeld weer te geven: participanten met goede perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen ervaren nooit problemen met de digitalisering, terwijl participanten die zo snel mogelijk willen stoppen met werken juist wel problemen ervaren met de digitalisering. Toch blijft de vraag: is moeite met de digitalisering een verklaring voor de slechtere perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen? En/of zorgen slechtere perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen voor meer moeite met de digitalisering, of speelt er nog meer mee?

Op de eerste deelvraag, of moeite met de digitalisering een verklaring is voor de slechtere perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, geven de oudere werknemers expliciet antwoord in de interviews. Vermoeiden ervaren de moeilijkheden met de digitalisering allemaal als een probleem, omdat ze hierdoor slechter hun werk kunnen uitvoeren en hierdoor bijvoorbeeld stress en frustratie ervaren, mentale problemen krijgen of geen bonussen meer ontvangen. Aangezien oudere werknemers vaak al tientallen jaren in dezelfde sector of zelfs hetzelfde bedrijf werken, zoals blijkt uit het werkverleden van de participanten, leven zij vaak met het idee dat het werk vroeger leuker en dragelijker was. Een van de redenen hiervoor is dat het werk veranderd is door de digitalisering. De problemen die zij ervaren met digitalisering vormen een belangrijke reden om graag zo snel mogelijk te willen stoppen met het werk, zoals blijkt uit onderstaande citaten van de participanten.

Concluderend blijkt dat moeite met de digitalisering een verklaring is voor de slechtere perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen van vermoeiden.

*'In [plaats] hebben we geen magazijn meer, maar hebben we een centraal magazijn en daar moeten we dan spullen bestellen en als we ze terug willen sturen, dan moet je codes opzoeken op internet en die moet ik op die producten plakken en dan hebben we nachtbevoorrading, komen ze het bij ons ophalen en gaat het weer naar [plaats]. Maar dat is zo'n gedoe, vind ik. Ik weet niet of ik al digibeet word, maar Marktplaats kan ik erop krijgen, internetbankieren doe ik, en nou, m'n vriendin zei ook: moet je eens proberen met contactloos betalen. [...] en dan zit ik zo vast... maar ik probeer het wel allemaal. Het is wel zo, als je er niet in mee gaat... het stopt niet. [...] Het is de toekomst, en ga je niet mee dan blijf je achter.'* Participant 1 (vermoeide)



*'Als je inspecteur bent, dan moet je verslagen maken en dat Excel en Word bestand is voor mij toch wel een hele kriem. Dat is gewoon zwaar werk voor mij mentaal. Daar zit het ook op vast.'* Participant 9 (vermoeide)

*'Ik zit meer hier achter de computer, allemaal inspecties doen en toolboxen houden met de mensen die hier komen, en ik ben er wel een beetje klaar mee. Het zou allemaal moeten en daar word je op afgerekend, weet je. Dat is niet normaal meer. [...] Nu krijg ik geen bonus meer, omdat ik niet bij ben met m'n briefjes. [...] En al die nieuwe jonge gasten die niks van de praktijk weten, die voeren allemaal die regeltjes in he. Wel jammer.'* Participant 10 (vermoeide)

Ook wanneer ik kijk naar de verhalen van volhouders en enthousiastelingen over het verband van digitalisering en perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen blijkt dat zij hun werk nog goed volhouden, omdat zij geen moeite hebben met de digitalisering. Zo merken ze bijvoorbeeld dat zij zelf het werk nog goed volhouden, maar dat collega's, die wel moeite hebben met de digitalisering, het lastig vinden om het werk goed vol te houden. Al met al blijkt hieruit dat het ervaren van moeite met de digitalisering een belangrijke voorspeller is voor de perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen van oudere werknemers.

*'Ik ben natuurlijk opgegroeid met de opkomst van de eerste de pc tot aan de laptop van vandaag de dag. Ik heb daar eigenlijk weinig tot geen moeite voor hoeven doen. Het heeft ook wel mijn interesse, dus ik kan me aan de andere kant voorstellen, ik heb ook wel collega's die heel bewust die interesse niet hadden maar dat ook een beetje hebben afgestoten, zo van: ik red dat wel, ik overleef het wel. En die nu wel eens tegen dingen aanlopen van: ik weet niet hoe dat moet. [...] Er wordt maar vanuit gegaan dat mensen alles digitaal doen. Terwijl er natuurlijk allerlei genoeg mensen zijn die dat niet kunnen. En die wordt het dan wel het heel lastig gemaakt, want die zijn afhankelijk van een derde persoon die het voor hun moet doen. En dat is natuurlijk vervelend.'* Participant 2 (volhouder)

*'[Over de digitalisering:] Maar die generatie voor mij die hadden het er wel moeilijk mee. Veel die liepen nog paneel en die zijn allemaal teruggegaan, gewoon in de fabriek zeg maar. Die konden dat paneel werk niet meer doen.'* Participant 11 (volhouder)

Om antwoord te geven op de tweede deelvraag, of de slechtere perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen ook zorgen voor meer moeite met de digitalisering, ga ik dieper in op de gevonden resultaten. Uit de vorige deelparagraaf bleek al dat oudere werknemers met gezondheidsproblemen slechtere perspectieven hebben op hun laatste werkjaren tot aan het pensioen. Vanwege hun gezondheidsproblemen ervaren vermoeiden moeite met het volhouden van hun baan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Door hun gezondheidsproblemen hebben zij namelijk veel zorgen en lukt het ze niet meer om bij te blijven in hun werk. Wanneer het niet meer lukt om bij te blijven in het werk, krijgen ze voornamelijk moeite met het uitvoeren van nieuwe en complexe taken.

*'En ik moet tot 67. Dus ja, zoals ik me nu voel, ik ben nu weer halve dagen aan het werk en ik heb last van... We werken heel veel met ammoniak en dat tast je longen aan. En ik had al slechte longen. Ik wil er geen zielig praatje van maken, hoor. Maar ik heb bronchitis en astma en daar word je niet mee geholpen. Ik heb nu het gevoel van: ik moet maar al door, door en door, totdat ik door de enkels zak. En dan willen ze me het liefst kwijt. Dat idee heb ik.'* Participant 1 (vermoeide)

*'Van dit werk word je gewoon murw. Het wordt onderschat hoeveel tijd dat het kost, want de afwijkingen, als je aan het keuren bent, daar maak je een fotootje van, daar moet een verhaaltje bij. Dat zijn toch best wel dingen, dat moet allemaal wel gebeuren. Er zijn mensen bij, zoals mijn leidinggevenden, die denken dat dat maar 5 minuten werk is. Nou, ik zit er meer dan een uur mee hoor. Daar zit het punt.'* Participant 9 (vermoeide)

*'En grote projecten, heb ik me voorgenomen, ga ik niet meer alleen doen. Je moet het jezelf een beetje gemakkelijk maken daarin. Want het is niet alleen lichamelijk, he. Ook tussen de oren gebeurt er heel veel, he.'* Participant 10 (vermoeide)

Aangezien de participanten met gezondheidsproblemen meer moeite hebben met het volhouden van het werk en specifiek met het uitvoeren van nieuwe en complexe taken, is het mogelijk dat zij hierdoor ook meer moeite hebben met het bijbenen van de digitalisering. Werkzaamheden omtrent digitalisering zijn relatief nieuw, waardoor zij mogelijk meer moeite moeten doen om deze werkzaamheden te (blijven) beheersen in vergelijking met werkzaamheden die zij soms al 40 jaar lang hetzelfde uitvoeren. De participanten noemen niet expliciet dat zij moeite hebben met de digitalisering vanwege gezondheidsproblemen die zorgen voor slechtere perspectieven op werk, maar doordat zij wel aangeven dat zij vanwege gezondheidsproblemen het nieuwe en complexe werk moeilijker volhouden, is het potentieel mogelijk dat zij hierdoor ook meer problemen ervaren met de digitalisering.

Al met al blijkt uit de interviews dat vermoeiden, vanwege hun moeite met digitalisering, slechtere perspectieven hebben op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, terwijl enthousiastelingen en volhouders, doordat zij wel digitaal vaardig zijn, betere perspectieven hebben op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Daarnaast hebben vermoeiden een slechtere gezondheid, waardoor zij nieuwe en complexe taken op het werk minder goed volhouden. Daardoor is het potentieel mogelijk dat zij hierdoor ook meer moeite ervaren met de digitalisering, maar dit verband komt niet rechtstreeks uit de interviews naar voren.

#### **4.2.3 Bijscholing**

Ten derde blijkt dat de vermoeiden allemaal bijscholing gedurende hun loopbaan hebben gevolgd, terwijl enthousiastelingen en volhouders dit niet allemaal hebben gevolgd. Zie ook tabel 4.

**Tabel 4**

*Weergave van het aantal enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden die bijscholing hebben gevolgd.*

	<b>Bijscholing</b>		<b>Totaal</b>
	<b>Wel</b>	<b>Niet</b>	
<b>Enthousiastelingen</b>	5	1	6
<b>Volhouders</b>	3	3	6
<b>Vermoeiden</b>	3	0	3
<b>Totaal</b>	11	4	15

Aangezien de vermoeiden allemaal bijscholing hebben gevolgd gedurende hun loopbaan, lijkt bijscholing niet bij te dragen aan het beter volhouden van het werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is opvallend, omdat scholing in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen wel vaak wordt gezien als een interventie voor het verhogen van de duurzame inzetbaarheid. Vragen die deze resultaten oproepen, zijn: welke vorm van bijscholing hebben participanten gevolgd, en maakt de vorm van bijscholing uit voor de perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen? Waarom hebben de participanten bijscholing gevolgd, en is deze reden van belang voor de perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen? Om een antwoord te vinden op deze vragen, ga ik dieper in op de verhalen van de participanten wat betreft bijscholing.

Door uitvraag te hebben gedaan naar het loopbaanverleden en de bijbehorende scholing, zoals beschreven per participant, blijkt dat vermoeiden allemaal cursussen hebben gevolgd gedurende hun loopbaan om hun werkzaamheden beter te kunnen uitvoeren. Voorbeelden hiervan zijn software- en sturingstechniek, hoogwerker certificaten, opleidingsmonteur, elektrotechniek, storingstechniek en veiligheids cursussen. Zij vonden dit vaak nuttig en leuk om te doen. Toch hebben zij slechte perspectieven op de laatste werkjaren tot aan hun pensioen. Dit zou verklaard kunnen worden doordat niet alle participanten hebben verteld wanneer zij bijscholing hebben gevolgd, dus sommige participanten hebben bijscholing gevolgd in de begintijd van hun loopbaan, maar de laatste tijd niet of minder, waardoor dit mogelijk geen invloed meer heeft op hun duurzame inzetbaarheid.

*‘Dus ik heb allerlei avondcursussen en studies en van alles gedaan om toch een beetje uit dat vak te komen, en dat is me gelukt na anderhalf jaar.’ Participant 1 (vermoeide)*

*‘Het waren lange dagen. En naar [plaats], maar ik ben er blij om dat ik dat gedaan heb. Iedere keer wel blijven he, met cursussen enzo. Software en sturingstechniek. Managementcursussen wel gehad. Ja. Maar ja, je moet er zelf wat van maken.’ Participant 10 (vermoeide)*

Ook voor de volhouders en enthousiastelingen die bijscholing hebben gevolgd in het verleden, geldt dat zij verplichte cursussen volgden, maar dit wel nuttig en interessant vonden. Er lijkt dus ongeveer hetzelfde gedacht te worden door enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden over bijscholing.

*'[Over bijscholing:] Ik vind dat wel nuttig. En ja, ik vind dat wel goed. Daar hadden ze eigenlijk al veel eerder mee mogen beginnen. Het is natuurlijk onzinnig om te denken dat als je op je 20e die papieren haalt, dat je dan zonder enige bijscholing op je 50e of 55e alles nog feilloos weet.'*

Participant 3 (enthousiasteling)

*'Voor deze machines ben ik wel in Engeland geweest voor een opleiding, en voor een andere machine, de voorloper van deze, was ik in Italië voor een opleiding, en anders worden dus mensen van buitenaf, waar de machines vandaan komen, naar [plaats bedrijf] toe gebracht om mensen daar op te leiden, dus in het bedrijf zelf. [...] Dat zijn altijd wel leuke tripjes natuurlijk. Je bent gewoon een paar dagen in het buitenland. En dat is wel leuk. [...] En dan leer je de basisdingen, en je leert heel veel dingen in een keer en door het veel te doen moet je dat onder knie krijgen.'* Participant 7 (enthousiasteling)

*'Als ik de boekhouding wil leren, zoals die opleiding van de computer, dan moet ik het zelf betalen. Het bedrijf gaat niet betalen, want het is een dure opleiding. [...] maar de baas geeft de opleidingen die je moet. Zoals heftruck, certificaten, GVB, dat is mogelijk. Het bedrijf kan daarvoor betalen. Toen de crisis er was, heeft het bedrijf gekozen: de werknemer moet een opleiding doen. Daarom hebben wij die opleiding. [...] Maar als ik iets anders wou, moet ik het zelf leren buiten het bedrijf. Dat is de bedoeling.'* Participant 13 (enthousiasteling)

Uit bovenstaande blijkt dat zowel enthousiastelingen, volhouders als vermoeiden voornamelijk verplichte scholing hebben gevolgd gedurende hun loopbaan. Ze vonden het leuk en nuttig om deze scholing destijds te volgen, maar het is niet duidelijk wanneer de participanten precies welke scholing hebben gevolgd. Opvallend is dat oudere werknemers het volgen van (verplichte) scholing vroeger vaak wel leuk en interessant vonden, maar hier nu geen behoefte meer aan hebben. Bijscholing is bedoeld om het werk beter te kunnen volhouden, maar schijnbaar ziet de oudere werknemer dit op het einde van zijn loopbaan niet meer zo. Uit de interviews blijkt dat oudere werknemers nu geen behoefte meer hebben aan scholing, omdat zij binnenkort stoppen met werken en zij hun tijd wel uitzitten zonder nieuwe dingen te leren. Uit de loopbaangeschiedenis blijkt namelijk dat oudere werknemers vaak al lang hetzelfde werk doen, waardoor zij vanwege hun werkervaring al vaardig zijn in hun werkzaamheden. Echter, dit is paradoxaal, omdat vermoeiden hun werk niet goed meer volhouden, maar hiervoor dus ook geen bijscholing willen volgen om dit te verbeteren. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat het volgen van bijscholing een inspanning is, terwijl deze inspanning moeilijk te maken is wanneer iemand gezondheidsproblemen ervaart.

*'Want dat is met die opleidingen nu ook zo, dan vragen ze van: is het nodig? Dan zeg ik: van mij hoeft dat ook niet meer, joh. Ik was ook altijd Bhv'er, maar ik weet de levensreddende handelingen nu wel en dan laten we dat verlopen, en hoogwerker certificaten enzo, op een gegeven moment is er ook berusting bij de bedrijven. De werkgever zegt: als je niet meer hoeft, hoeft het voor ons ook niet meer. Nou, dan is het klaar.'* Participant 9 (vermoeide)

## 5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

### 5.1 Conclusie

Vergrijzing wordt door politici en beleidsmakers vooral gezien als een economisch probleem. Steeds meer mensen maken aanspraak op een AOW-uitkering, de gezondheidskosten zullen stijgen (Van Dalen et al., 2012) en er bestaat krapte op de arbeidsmarkt, waardoor oudere werknemers hard nodig zijn. Scholing in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen wordt vaak gezien als de oplossing voor deze vergrijzingsproblematiek. Aangezien het beeld van werkgevers is dat oudere werknemers een lage fysieke belastbaarheid hebben, niet of in beperkte mate behendig zijn met de digitalisering en niet bepaald leergierig zijn (Van Dalen et al., 2012), is het huidige werkgeversbeleid voornamelijk gericht op het investeren in deze drie thema's. Echter, de meerderheid van de oudere werknemers oppert zelf niet om door te ontwikkelen (Waterval, 2020) en zij vinden het investeren in scholing vaak niet belangrijk voor hun inzetbaarheid (Post, 2019). Er is daarom inmiddels een beginnende omslag in het denkbeeld over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers ingezet, waarin niet de investering vanuit de werkgever, maar de behoefte en het welzijn van de oudere werknemer centraal staat. Om het belang van deze verandering in het beleid kracht bij te zetten en verdere aanknopingspunten te geven om het vernieuwende beleid verder te ontwikkelen, heb ik interviews afgenomen bij oudere werknemers om antwoord te geven op de vraag: Welke perspectieven zien praktisch geschoolde werknemers met een leeftijd van 60 jaar en ouder in Noord-Nederland zelf om tot hun pensioen zowel fysiek als mentaal duurzaam inzetbaar te blijven? Toen ik aan de hand van een kwalitatieve studie in gesprek ging met oudere werknemers, bleken zij ver uiteenlopende perspectieven te hebben op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Ik onderscheid daarom drie groepen van oudere werknemers met verschillende perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, genaamd: enthousiastelingen, volhouders en vermoeiden.

Alle enthousiastelingen ervaren een goede gezondheid, terwijl vermoeiden allemaal een slechte gezondheid ervaren. Volhouders verschillen in hun gezondheid. Wanneer volhouders met gezondheidsproblemen nuttig en plezierig werk hebben, werkt dit als een buffer voor gezondheidsproblemen, want wanneer volhouders met gezondheidsproblemen het idee hebben dat zij een toegevoegde waarde leveren aan het bedrijf en zich op hun plek voelen op de werkvloer, kunnen zij het werk nog wel volhouden. Ondanks hun gezondheidsproblemen zijn deze oudere werknemers nog wel bereid om zich in te zetten voor het bedrijf, omdat het werkplezier belangrijk is en de gezondheidsproblemen hierdoor op de achtergrond verdwijnen, terwijl de vermoeiden deze bereidheid niet hebben, omdat hun gezondheidsproblemen determinerend zijn. Vaak gaan vermoeiden wel het gesprek aan met (de hrm-afdeling van) de werkgever, maar doordat de begeleiding vanuit de werkgever niet toereikend was, behouden zij hun slechte perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen.

Daarnaast blijkt dat alle vermoeiden moeite hebben met digitalisering, terwijl enthousiastelingen en volhouders geen moeite hebben met de digitalisering. Vermoeiden noemen dat

moeite met de digitalisering een verklaring is voor de slechtere perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen, maar daarnaast is het potentieel mogelijk dat vermoeiden vanwege slechtere perspectieven op werk ook meer moeite hebben met de digitalisering. Vermoeiden hebben namelijk een slechte gezondheid, waardoor zij ook meer moeite hebben met het uitvoeren van nieuwe en complexe taken. Doordat zij moeite hebben met nieuwe en complexe taken, is het aannemelijk dat zij ook moeite ervaren met nieuw en complexe taken omtrent digitalisering.

Verder blijkt uit de beschrijving van het loopbaanverleden van de oudere werknemers dat alle vermoeiden scholing hebben gevolgd gedurende hun loopbaan. Daarentegen hebben enthousiastelingen en volhouders soms geen scholing gevolgd, terwijl zij juist wel goede perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen hebben. Hieruit blijkt dat voor enthousiastelingen en volhouders bijscholing niet noodzakelijk is voor het hebben van goede perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Daarnaast blijkt voor vermoeiden een Leven Lang Ontwikkelen niet van belang voor hun duurzame inzetbaarheid. Uit de loopbaangeschiedenis blijkt dat oudere werknemers vaak al lang hetzelfde werk doen, waardoor zij vanwege hun werkervaring al vaardig zijn in hun werkzaamheden. Dit is paradoxaal, omdat vermoeiden hun werk niet goed meer volhouden, maar hiervoor ook geen bijscholing willen volgen om dit te verbeteren. Een mogelijk verklaring hiervoor is dat voor vermoeiden, vanwege hun gezondheidsproblemen, de inspanning voor het volgen van scholing te veel gevraagd is. Dit past binnen het beeld van presenteïsme. Dit is het geval wanneer een oudere werknemer sociaal uitgeput is, maar ondanks gezondheidsklachten toch doorwerkt (de Vroome et al., 2010). Leren is een inspanning, en wanneer iemand het werk nauwelijks volhoudt, is dit mogelijk te veel gevraagd. Hieruit blijkt dat oudere werknemers niet de rationele keuze maken om zo weinig mogelijk uren te werken en niet te investeren in het werk, zoals Henkens et al. (2016) schrijven, maar vermoeiden hebben hier gewoonweg geen energie voor.

Het is dus belangrijk dat werkgevers zich niet blind staren op het beleid van een Leven lang Ontwikkelen, maar de betrokkenheid bij hun oudere werknemers vergroten, want dan pas komt de invloed van gezondheidsproblemen op de duurzame inzetbaarheid naar boven. Dit blijkt ook uit het feit dat enthousiastelingen vaak goed contact hebben met hun werkgever, waardoor zij kunnen aangeven welke werkzaamheden zij het liefste uitvoeren en wanneer zij bij voorkeur met pensioen willen gaan. Doordat werkgevers aan deze behoeften voldoen, houden enthousiastelingen plezier in hun werk en blijven zij duurzaam inzetbaar tot aan hun pensioen. Deze conclusie past binnen een nieuwe kijk op duurzame inzetbaarheid, zoals eerder beschreven in paragraaf 2.4, want werknemers worden, net als in de *capability-approach* (Sen, 1993), zelf in staat gesteld om aan te geven wat zij willen doen om hun meerwaarde te vergroten (Veth, 2019). In deze *bottom-up* methode staat niet de investering vanuit de werkgever centraal, maar het welzijn van de oudere werknemer, omdat sociale steun op het werk de kans op uitstroom vanwege gezondheidsproblemen verlaagt (van den Heuvel & Niks, 2019).

## 5.2 Discussie

### 5.2.1 Beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek richt zich op oudere werknemers werkzaam in de metaalsector, het personenvervoer en de industrie. Echter, uiteindelijk zijn vanwege praktische redenen dertien participanten uit de metaalsector, slechts één persoon uit het personenvervoer en slechts één persoon uit de industrie geïnterviewd. Hierdoor zijn oudere werknemers uit de metaalsector oververtegenwoordigd in deze scriptie. Vooraf beoogde ik om een vergelijking te maken tussen de metaalsector en een of meerdere andere sectoren, maar door de oververtegenwoordiging van de metaalsector heb ik deze vergelijking uiteindelijk niet gemaakt, omdat de vergelijkingsgroep dan te klein zou zijn. Vervolgonderzoek kan zich richten op meerdere sectoren om te onderzoeken of de gevonden resultaten gevalideerd kunnen worden in meerdere sectoren, of dat er verschillen blijken in perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen van oudere werknemers per sector. In de metaalsector voeren werknemers over het algemeen zwaar werk uit, waardoor hun gezondheid hier soms onder lijdt. Het is interessant om te onderzoeken welke gevolgen gezondheid heeft op de perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen in sectoren waar minder of geen zwaar werk wordt uitgevoerd.

Ten tweede heb ik in de interviews niet aan alle participanten gevraagd wanneer zij precies scholing hebben gevolgd. Ik heb een participant geclassificeerd in de groep die bijscholing heeft gevolgd als een participant op enig moment gedurende de loopbaan bijscholing heeft gevolgd, maar het precieze moment is bij mij vaak niet bekend. Hierdoor kan ik het effect van een Leven Lang Ontwikkelen op de perspectieven op de laatste werkjaren tot het pensioen uiteindelijk niet goed vaststellen. De precieze impact van bijscholing op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers kan namelijk afhankelijk zijn van wanneer de oudere werknemer de scholing heeft gevolgd. Wanneer dit kort geleden is, is de impact mogelijk groter, omdat deze scholing nog fris in het geheugen zit en aansluit bij de laatste ontwikkelingen, terwijl een scholing van bijvoorbeeld twintig jaar geleden mogelijk is weggezakt, waardoor de invloed op de duurzame inzetbaarheid geringer is. Een vervolgstudie naar de precieze impact van een Leven Lang Ontwikkelen op duurzame inzetbaarheid en de rol van gezondheid zou daarom interessant zijn.

Ten derde heb ik, als onderzoeker, alle vijftien interviews voor dit onderzoek zelf afgenomen en geanalyseerd. Hierdoor komt de intercodeerbetrouwbaarheid in het geding. Als interviewer heb ik beoogd objectief de interviews af te nemen, maar mijn persoonlijke interesses en keuzes hebben altijd invloed op het verloop van het interview. Wanneer er meerdere onderzoekers aan het onderzoek hadden gewerkt, was het verstandig geweest om de interviews te verdelen zodat er minder sturing van een onderzoeker in alle interviews mogelijk is. Daarnaast heb ik in dit onderzoek alle interviews zelf geanalyseerd, terwijl het aangeraden wordt in kwalitatief onderzoek om samen te werken in een groep, omdat er met meerdere mensen een meer systematische manier voor het analyseren van de data ontstaat (Boeije, 2010). Dit betekent dat de interviews op die manier beter kunnen worden vergeleken, omdat onderzoekers in groepsverband discussiëren over de interpretatie van de tekst, hun standpunten

uitwisselen en tot overeenstemming komen (Boeije, 2010). In dit onderzoek is de data niet door meerdere onderzoekers verzameld en geanalyseerd vanwege praktische redenen, maar ik heb wel gesproken met mijn begeleider over de interpretatie van de interviews en de resultaten, waarbij we tot overeenstemming zijn gekomen.

### **5.2.2 Bredere implicaties van het onderzoek**

De bestaande gedachte: ‘Als je maar genoeg investeert in ontwikkeling, halen oudere werknemers de pensioengerechtigde leeftijd wel’ is niet langer houdbaar, want scholing in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen leidt niet voor alle oudere werknemers tot duurzame inzetbaarheid. Deze boodschap komt niet aan bij vermoeide oudere werknemers met gezondheidsproblemen, omdat zij te vermoeid zijn om tot een investering te komen. Ook enthousiastelingen en volhouders zien bijscholing vaak niet als toegevoegde waarde voor hun inzetbaarheid in de laatste jaren van hun loopbaan, omdat zij tevreden zijn over hun huidige werkzaamheden en veelal geen behoefte hebben aan een verandering in taken. Uit de loopbaangeschiedenis blijkt dat zij vaak al tientallen jaren in dezelfde sector of zelfs het zelfde bedrijf werken, waardoor zij vanwege werkervaring voldoende kennis hebben om de huidige werkzaamheden uit te voeren.

Ik pleit daarom voor een omslag in het beleid van werkgevers en de overheid op het terrein van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers door niet met oogkleppen op te investeren in bijscholing, maar in te zetten op de bestaande kwaliteiten van oudere werknemers. Door het geven van meer eigen regie kunnen oudere werknemers nog steeds kiezen voor bijscholing, als dit hun eigen wens is. Echter, de meerderheid van de oudere werknemers oppert zelf niet om door te ontwikkelen (Waterval, 2020), waardoor voor deze groep van oudere werknemers andere mogelijkheden van belang zijn. Zij kunnen bijvoorbeeld zelf aandragen dat zij op een passende manier hun huidige kennis en vaardigheden willen inzetten door het vervullen van functies als coach, leermeester of het geven van collegiale ondersteuning (Zinsmeister et al., 2020). Er bestaan al innovatieve initiatieven die soortgelijke mogelijkheden bieden, zoals het project Baanbrekend Perspectief (Baanbrekend Perspectief, 2017), maar ik pleit voor het verder opschalen van deze omslag in het beleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers, omdat aandacht voor het welzijn en de gezondheid van oudere werknemers ervoor zorgt dat oudere werknemers langer door kunnen en willen werken (Engbersen et al., 2020).

Daarnaast is het resultaat, dat nuttig en plezierig werk als buffer kan werken voor gezondheidsproblemen, nog pril en kan het nog verder worden onderzocht, maar het geeft een interessant aanknopingspunt voor werkgeversbeleid. Het belang van werkplezier zorgt er mogelijk voor dat gezondheidsproblemen op de achtergrond verdwijnen, terwijl bij oudere werknemers met minder werkplezier hun gezondheidsproblemen determinerend zijn. Zoals blijkt uit de resultaten, volgt uit meer werkplezier ook logischerwijs een werknemer die beter inzetbaar is voor de organisatie. Vaak gaan vermoeiden wel het gesprek aan met (de hrm-afdeling van) de werkgever, maar doordat de



begeleiding vanuit de werkgever niet toereikend was, behouden zij hun slechte perspectieven op de laatste werkjaren tot aan het pensioen. Het is dus van belang om de dialoog - een tweerichtingsgesprek waarin de gesprekspartners rekening houden met elkaars belangen op grond van vertrouwen, rechtvaardigheid en respect (Oeij et al., 2006) - weer terug te brengen tussen de oudere werknemer en de werkgever. Hierbij staat niet het winnen van productiviteit centraal, maar het terugbrengen van de menselijke maat. Wanneer door werkgevers wordt voldaan aan deze aanbeveling, kunnen vermoeide werknemers mogelijk weer veranderen in volhouders.

Al met al sluit ik af met de boodschap dat oudere werknemers geen productiefactor zijn waarbij een Leven Lang Ontwikkelen de productiviteit verhoogd. Daarentegen hebben oudere werknemers veel bestaande kennis en ervaring die op vele manieren kan worden ingezet. Door in dialoog te gaan met oudere werknemers komen gezondheidsproblemen en behoeften naar voren. Werkgevers en de overheid dienen hiernaar te handelen, als zij de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in de laatste werkjaren tot aan het pensioen willen vergroten.

## 7. LITERATUUR

- Baanbrekend Perspectief*. (2017). Zorg Innovatie Forum. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van <https://www.zorginnovatieforum.nl/project-4>
- Bloupot, H., Ten Brinke, H., Speerstra, F. & Takens, H. (2017, februari). *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland*. Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland. <https://www.sernoordnederland.nl/adviezen/113-het-werkend-alternatief-voor-nn>
- Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research* (1ste editie). SAGE Publications.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017, december). *Kwaliteit van leven in Nederland*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/50/kwaliteit-van-leven-in-nederland>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 19 maart). *Steeds langer leven zonder beperkingen*. Geraadpleegd op 4 april 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/12/steeds-langer-leven-zonder-beperkingen>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019). *Geld en gezondheid in de 3e levensfase*. <https://longreads.cbs.nl/welvaart-en-welzijn-2019/gezondheid-en-werk/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 1 maart). *Ouderen*. Geraadpleegd op 11 maart 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/leeftijd/ouderen#:~:text=Op%201%20januari%202020%20telt,van%20de%20inwoners%2065%2Dplus.&text=Er%20zijn%20%20618%20874,en%20838%20661%2080%2Dplussers>.
- Commissie Regulering van Werk. (2020). *In wat voor land willen wij werken?* <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>
- Conen, W., Van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2012). Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity: A Survey Among European Employers. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2046952>
- Damman, M., Henkens, K. & Kalmijn, M. (2011). The Impact of Midlife Educational, Work, Health, and Family Experiences on Men's Early Retirement. *The Journals of Gerontology Series B*:

*Psychological Sciences and Social Sciences*, 66B(5), 617–627.

<https://doi.org/10.1093/geronb/gbr092>

Damman, M. & van Solinge, H. (2017). De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen. In *Netspar*. <https://www.netspar.nl/publicatie/combinatie-betaald-en-onbetaald-werk-jaren-pensioen/>

De Grip, A., Fouarge, D. & Montizaan, R. (2015, augustus). *Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid* (Nr. 4). Netspar.

[https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20150917\\_Netspar\\_Brief4\\_WEB.pdf](https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20150917_Netspar_Brief4_WEB.pdf)

de Vroome, E. M. M., G.W. Smulders, P. & Houtman, I. L. D. (2010). Longitudinale studie naar oorzaken en effecten van presentisme. *Gedrag & Organisatie*, 23(3).

<https://doi.org/10.5117/2010.023.003.002>

Engbersen, G. B. M., Kremer, M., Went, R. C. P. M. & Boot, A. W. A. (2020). *Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

[https://www.wrr.nl/adviesprojecten/toekomst-van-](https://www.wrr.nl/adviesprojecten/toekomst-van-werk/documenten/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk)

[werk/documenten/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk](https://www.wrr.nl/adviesprojecten/toekomst-van-werk/documenten/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk)

Fleischmann, M., Van den Broek, T. & Koster, F. (2015). Bereidheid van werkgevers te investeren in opleidingen voor oudere werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(3), 273–291.

<https://doi.org/10.5553/tva/016922162015031003005>

Garssen, J. & de Beer, J. (2012). Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012. In *Demografie van de vergrijzing* (pp. 51–64). Koninklijke Nederlandse Akademie voor Wetenschappen.

Gelderblom, A., de Koning, J. & Mosheuvel, M. B. (2001). *ICT en de oudere werknemer: geen rimpelloze relatie*. Stichting Arbeidsmarktbeleid.

Gommans, F. (2017). *De rol van gezondheid bij langer doorwerken*. Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/06/de-rol-van-gezondheid-bij-langer-doorwerken>

Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M. & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 32(2), 1-4

- Hennink, M., Hutter, I. & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods* (Second ed.). SAGE Publications Ltd.
- Heyma, A., Nauta, A., Van der Werff, S. & Van Sloten, G. (2016, april). *Werkende perspectieven voor oudere werknemers* (Nr. 26). SEO Economisch Onderzoek.  
<https://www.seo.nl/publicaties/werkende-perspectieven-voor-oudere-werknemers/>
- Hoedeman, R. (2013). Een onderschatte kwestie: hoge taakeisen en weinig autonomie beïnvloeden het ziekteverzuim van werknemers met chronische gezondheidsproblemen. *TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 21(5), 209–210. <https://doi.org/10.1007/s12498-013-0089-8>
- Kooij-de Bode, H. & de Looze, M. P. (2008, 1 januari). Oudere werknemers en nieuwe ICT gaan goed samen. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 11, 90-97, 11(3), 90.  
<https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid%3A1a1bea2c-ba8e-4ed2-b680-0eee6c07d309>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 3 maart). *Aanvraag STAP-budget van start*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/nieuws/2022/03/01/aanvraag-stap-budget-van-start>
- Oeij, P., Goudswaard, A., Kraan, K., Nauta, A. & Huiskamp, R. (2006). Dialoog en maatwerk in huidige arbeidsrelaties. *Tijdschrift voor HRM*, 9, 6–30.
- Onderzoeksprogramma - De Burcht*. (2022). De Burcht. Geraadpleegd op 11 maart 2022, van <https://www.deburcht.nl/wetenschappelijk-bureau/onderzoek>
- Oude Mulders, J., Henkens, K. & Van Dalen, H. P. (2021). Employees' Emotional, Cognitive, and Behavioral Responses to Increasing Statutory Retirement Ages. *BioMed Research International*, 2021, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2021/6645271>
- Pleijers, A. R. D. V. & De Vries, R. (2021, 15 december). *Invulling praktisch en theoretisch opgeleiden Een bruikbaar alternatief voor de huidige indeling van onderwijsniveau?* Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 11 april 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/discussion-papers/2021/invulling-praktisch-en-theoretisch-opgeleiden/1-inleiding>

- Pleijers, A. & Nieuweboer, J. (2009). Deelname aan cursussen voor het werk hangt vooral samen met opleidingsniveau. *Sociaaleconomische trends*, 2.
- Post, Y. (2019). *Een kloof in geloof*. [Masterscriptie, Rijksuniversiteit Groningen]. Student Theses Faculty of Behavioural and Social Sciences
- Raad voor Volksgezondheid en Samenleving. (2020, januari). *De derde levensfase: het geschenk van de eeuw*. <https://www.raadrvs.nl/documenten/publicaties/2020/01/08/de-derde-levensfase-het-geschenk-van-de-eeuw>
- Rijkema, M. (2021). *Leven Lang Ontwikkelen voor laagopgeleiden*. [Masterscriptie, Rijksuniversiteit Groningen]. Student Theses Faculty of Behavioural and Social Sciences
- Roose, H. & Meuleman, B. (2017). *Methodologie van de sociale wetenschappen* (3de editie). Academia Press.
- Rossen, L. & Ramakers, C. (2013). *Zingeving en duurzame inzetbaarheid van vrijwilligers in de zorg voor ouderen*. ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Schippers, J. (2012, 6 juli). *Deltaplan behoud talent ouderen nodig*. Sociale Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/deltaplan-behoud-talent-ouderen-nodig/>
- Schippers, J. (2019). Langer doorwerken in Nederland. Een succesverhaal met rafelranden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(4).
- Sen, A. (1993). “Capability and Well-Being,” in Martha Nussbaum and Amartya Sen (eds.) *The Quality of Life*, pp. 30 – 53. Oxford, UK: Clarendon Press
- SER Diversiteit in Bedrijf. (2021, november). *Leeftijddiversiteit Charterdocument*. <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/charterdocument-leeftijd>
- Sociaal-Economische Raad. (2020, juni). *Zorg voor de toekomst. Over de toekomstbestendigheid van de zorg*. <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/zorg-voor-de-toekomst>
- Sociaal-Economische Raad. (2021, juni). *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*. <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

- Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland. (2014, juni). *Macro economische verkenning Noord-Nederland*. E&E advies. <https://www.sernoordnederland.nl/adviezen/106-macro-economische-verkenning-nn>
- Studytube. (2022). *Huidig leerklimaat niet klaar voor regie medewerker*. <https://ldmonitor22.studytube.nl/rapport-3-huidige-leerklimaat-niet-klaar-voor-regie-medewerker/theorie-vs-praktijk/>
- Ten Have, H., Meulen, R. H. J. ter, De Vries, M. E. & Ter Meulen, B. C. (2020). *Leerboek ethiek in de gezondheidszorg*. Bohn Stafleu van Loghum. <https://rug.on.worldcat.org/oclc/1142745567>
- Uehara, E. (1990). Dual Exchange Theory, Social Networks, and Informal Social Support. *American Journal of Sociology*, 96(3), 521–557. <https://doi.org/10.1086/229571>
- UWV. (2022, 24 maart). *In bijna alle beroepsgroepen/beroepen is nu sprake van krapte*. Geraadpleegd op 24 april 2022, van <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2022/in-bijna-alle-beroepsgroepen-beroepen-is-nu-sprake-van-krapte.aspx#:~:text=Dit%20blijkt%20uit%20de%20UWV,uitgangssituatie%20voor%20werkzoekenden%20is%20gunstig>.
- Van Campen, C. (2020, juni). *Gelukkig ouder worden in een veranderende samenleving* (Nr. 6). Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://www.scp.nl/publicaties/essays/2020/06/11/gelukkig-ouder-worden-in-een-veranderende-samenleving#:~:text=Het%20essay%20'Gelukkig%20ouder%20worden,%C3%A8n%20zinvol%20ouder%20kunnen%20worden>.
- Van Dalen, H., Henkens, K., Conen, W. & Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken* (Vol. 85). Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- van Dam, L. & Geuskens, G. (2019). Technologie en duurzame inzetbaarheid. In *TNO*. Geraadpleegd op 23 januari 2023, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/technologie-en-duurzame-inzetbaarheid/>

- van den Heuvel, S. & Niks, I. (2019). Gezondheid en langer doorwerken: Resultaten uit de Study on Transitions in Employability, Ability and Motivation (STREAM)[Health and the prolonged work participation]. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 35, 407-420.
- van der Gulden, J. (2016, november). Duurzame inzetbaarheid: niet alleen gezondheid maar juist ook scholing is van belang. *TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 24(9), 409–410. <https://doi.org/10.1007/s12498-016-0157-y>
- van der Klink, J. L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., B. Schaufeli, W., R.H. Zijlstra, F. & Jan van der Wilt, G. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie*, 24(4). <https://doi.org/10.5117/2011.024.004.342>
- Van Ours, J. C., & Stoeldraijer, L. (2011). Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing. *De Economist*, 159(2), 113–137. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9159-4>
- Van Riel, A., Gijsberts, M. I. L., De Visser, M., Boot, A. W. A. & Werner, G. D. A. (2021). *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2021/09/15/kiezen-voor-houdbare-zorg>
- van Vuuren, T., Caniëls, C.J.M. & Semeijn, H.J. (2011, 1 december). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4). <https://doi.org/10.5117/2011.024.004.357>
- van Vuuren, T., Peeters, M., Pareja Diaz, S. & van Veen, B. (2020, 1 december). Het verband tussen technostress en duurzame inzetbaarheid: doet leeftijd ertoe? *Gedrag & Organisatie*, 33(4). <https://doi.org/10.5117/2020.033.004.003>
- Van Vuuren, T. & Veth, K. (2020). De impact van het Generatiepact Vijf casestudies over ervaringen en gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid. *Tijdschrift voor HRM*, 23(3), 21–39. <https://doi.org/10.5117/thrm2020.3.vuur>
- Verbunt, J. A., Swaan, J. L., Preuper, H. R. S. & Schreurs, K. M. G. (2019). *Handboek pijnrevalidatie: Voor de eerste-, tweede- en derdelijns gezondheidszorg*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Veth, K. (2019). *Well-being@work: de toegevoegde waarde van duurzaam HRM*. Hanze University of Applied Sciences, Groningen - Research Centre for Entrepreneurship.

Waterval, D. (2020, 7 januari). *55-plussers tonen weinig interesse in trainingen op de werkvloer.*

*Terwijl juist die groep daar baat bij heeft.* Trouw. Geraadpleegd op 24 april 2022, van <https://www.trouw.nl/economie/55-plussers-tonen-weinig-interesse-in-trainingen-op-de-werkvloer-terwijl-juist-die-groep-daar-baat-bij-heeft~b90482e8/>

Zinsmeister, J., van Middelkoop, D. & van Maanen, M. (2020). Naar een duurzame toekomst? Het belang van vakmanschap van (oudere) werknemers bij de transitie naar een meer duurzame industrie. *Tijdschrift voor HRM*, 2020(2). <https://tijdschriftvoorhrm.nl/naar-eenduurzame-toekomst/>

Zon, S., Bultmann, U. & Reijneveld, M. (2018, 10 juli). *Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen.* Sociale Vraagstukken.

<https://www.socialevraagstukken.nl/met-een-flexibele-aow-leeftijd-kunnen-mensen-waardiger-met-pensioen/>



## 8. **BIJLAGE 1: INTERVIEWSCHEMA**

Nadat ik mij heb voorgesteld en heb verteld over de inhoud en het doel van het onderzoek, de ethische voorwaarden en de tijdsduur, vraag ik ter bevestiging of alles duidelijk is en of de geïnterviewde hiermee instemt. Vervolgens tekent de geïnterviewde het toestemmingsformulier. Daarna start ik met het stellen van de volgende vragen.

- Kunt u iets over uzelf vertellen?
  - o *Werk, privé, hobby's*
- Hoe zag uw loopbaan er de afgelopen +/- 40 jaar uit?
  - o *Lengte van de loopbaan, werkloosheid, werkinvulling*
- Kunt u iets vertellen over scholing gedurende uw loopbaan?
  - o *Vooropleiding, (verplichte) cursussen*
- Hoe ziet uw functie er momenteel uit?
  - o *Invulling werkdag, taken, belasting*
- Kunt u iets vertellen over hoe het op uw werk gaat?
  - o *Werksfeer, energiebronnen, spanningen*
- Hoe kijkt u aan tegen de komende jaren totdat u stopt met werken?
  - o *Werkinvulling, privésituatie, dromen, angsten*
- Wat zou voor u de ideale overgang zijn naar het pensioen?
  - o *Wensen, ideeën*
- Wie of wat kan helpen bij de realisatie daarvan?
  - o *Privéomgeving, werkomgeving*
- *Indien nog niet aan bod gekomen:* Hoe ervaart u uw eigen gezondheid?
- *Indien nog niet aan bod gekomen:* Hoe kijkt u aan tegen de ontwikkelingen omtrent digitalisering?
- Zijn er nog zaken omtrent dit thema die nog niet besproken zijn, maar die u wel belangrijk vindt om te noemen?
- Kent u nog meer mensen uit de doelgroep waarmee ik in gesprek zou kunnen gaan?

Het interview wordt afgesloten met de vraag of de geïnterviewde het transcript en/of de scriptie wil ontvangen. Daarna bedank ik de geïnterviewde en wordt het interview netjes afgesloten.