

ARBEIDSPARTICIPATIE VAN PENSIOENGERECHTIGDEN:
KOMT DE GEGEVEN INFORMATIE OP HET INTERNET OVEREEN MET DE WENSEN?
DOOR
PATRICK PATIWAEL
STUDENT NUMMER: 1544217

BACHELOR PROJECT
DR. A BROUWER & DR. I NOBACK
FACULTEIT RUIMTELIJKE WETENSCHAPPEN; RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN
DATUM: 25 JUNI 2012
AANTAL WOORDEN: 6535

Samenvatting

Pensioengerechtigden kiezen in toenemende mate voor een continuering van de arbeidsparticipatie, een trend gestimuleerd door de overheid met het oog op de vergrijzing en ontgroening. In deze bachelor scriptie is onderzocht of de informatievoorziening op internet omtrent dit onderwerp overeenkomt met de wensen van deze groep. 31 websites, waarvan 13 uitzendbureaus, zijn geanalyseerd naar aanleiding van 14 observatiepunten, bestaande uit de onderdelen algemene informatie, werkcontext, werkdimensies, opleidingsniveau en kwaliteit van de website.

De verwachting was, dat de informatie zich zou richten op een veranderende werkcontext, een lagere werkfrequentie, een constante en flexibele werkdistributie, werken bij een werkgever, uitzendbureau en als zelfstandige, werken onder een vast contract, een taakhoud gericht op kennis en expertise (en minder fysiek werk) en zowel dezelfde als een andere werklocatie. De verwachting was ook dat de uitzendbureaus zich zouden richten op hoger opgeleiden. Verder werd verwacht dat de kwaliteit van de websites in orde was, door een goede gebruiksvriendelijkheid en een neutrale (informatieve websites) of positieve (uitzendbureaus) houding.

De belangrijkste uitkomst van dit onderzoek is dat de informatievoorziening erg verspreid is, waarbij vrijwel elke website een apart deelonderwerp bespreekt en de andere aspecten niet tot nauwelijks belicht. De informatie is vindbaar, maar een website met een volledig overzicht zou een welkome toevoeging zijn. De informatieve websites richten zich op parttime werken, terwijl de websites van de uitzendbureaus zich richten op flexibel werken. Doorwerken als ondernemer of freelancer wordt onderbelicht door de meeste websites. De informatie op de websites komt grotendeels overeen met de informatie die oudere werknemers zoeken in verband met hun wensen en voorkeuren, maar kijkend naar elke individuele websites, ontbreekt de diversiteit onder de aandachtspunten, waardoor de heterogeniteit onder de wensen wordt onderbelicht. De informatievoorziening op de geanalyseerde websites is daardoor niet volledig conform de wensen van pensioengerechtigden die de arbeidsparticipatie willen voortzetten.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Probleemstelling	3
1.2 Opbouw Thesis	4
2. Theoretisch Kader	5
2.1 Werk-gerelateerde Wensen Pensioengerechtigden	5
2.2 Bepalende Factoren van Wensen Pensioengerechtigden	6
2.3 Kwaliteit Websites	8
2.4 Verwachtingen & Conceptueel Model	8
3. Methodologie	10
3.1 Verzamelen Websites	10
3.2 Opstellen Criteria Tekstanalyse	11
3.3 Reflectie Kwaliteit Gegevens	12
3.4 Reflectie Ethische Vraagstukken Onderzoek	13
3.5 Wijzigingen na Peer Review	13
4. Resultaten	14
4.1 Algemene Informatie	15
4.2 Informatie Langer Doorwerken	15
4.2 Kwaliteit Websites	16
5. Conclusies	18
5.1 Beantwoording Onderzoeksvragen	18
5.2 Toekomstig Onderzoek	19
6. Literatuurlijst	20
7. Bijlage	22
Bijlage 1: Omschrijving Geanalyseerde Websites	22
Bijlage 2: Overzicht Geanalyseerde Websites	26

1. Inleiding

Op 29 mei 2012 maakte Minister Henk Kamp (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) bekend, dat hij de wetgeving wat betreft het langer doorwerken van pensioengerechtigden wil vereenvoudigen om zo doorwerken te stimuleren (Kamp, 2011). Minister Kamp bouwt hiermee voort op het overheidsbeleid van het laatste decennium, waarin meerdere wijzigingen in de regelgeving rondom (vervroegde) pensionering zijn geïntroduceerd (Henkens et al., 2009; SER, 1999; De Vroom, 2004).

Met het hiervoor genoemde wetsvoorstel speelt Minister Kamp in op de vergrijzing in Nederland. De vergrijzing is één van de belangrijkste hedendaagse demografische ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving, omdat de vraag naar zorg zal toenemen en de pensioenen onder druk zullen komen te staan (De Bijl, 2010; Braaksma et al., 2012; Latten & Verschuren, 2006; SER, 1999). In de periode 1995-2010 is het percentage 65plussers gestegen van 13,7% naar 16%, terwijl het percentage 50-65 jaar is gestegen van 15,4% naar 20,5% (CBS, 2012b). Nederland zal vanaf 2011 versneld vergrijzen, omdat geboortecijfers blijven dalen, de levensverwachting verder toeneemt en de babyboomgeneratie de pensioengerechtigde leeftijd bereikt (Garssen, 2011; Van Nimwegen, 2008).

De langere levensduur en de betere gezondheid van ouderen zorgt er echter ook voor dat deze groep in toenemende mate actief blijft op de arbeidsmarkt. Sinds 1995 is het aantal 65plussers op de arbeidsmarkt ruim verdubbeld van 52.000 naar 137.000 in 2010 (CBS, 2012a). Deze cijfers doen vermoeden, dat een trend is ingezet, waarin werknemers hun pensioneringsplannen bijstellen richting langer doorwerken. Recent onderzoek bevestigt deze trend, waarmee een einde lijkt te zijn gekomen aan vervroegd uittreden, dat de Nederlandse arbeidsmarkt de afgelopen 2 decennia heeft gedomineerd (Cuelenaere & Chotowski, 2008; Henkens et al., 2009; De Vroom, 2004).

Een belangrijk onderdeel in de keuze van pensioengerechtigden om te blijven werken is de informatie die over dit onderwerp beschikbaar is. Ouderen gebruiken steeds meer het internet als bron van praktische informatie (Duimel, 2007). In 2004 bezat 73% van de Nederlandse bevolking een PC met internetaansluiting (CBS, 2012c). Hoewel dit percentage lager lag onder ouderen, lijkt het negatieve verband tussen leeftijd en PC-bezit met internetaansluiting te veranderen (Duimel, 2007). In de leeftijdscategorie 45-55 jaar ligt het PC-bezit met internetaansluiting namelijk met 84% in 2004 boven het Nederlandse gemiddelde (CBS, 2012c). Dit komt overeen met het onderzoek van Duimel (2007), waaruit blijkt, dat de jongste groep ouderen (50-64 jaar) momenteel volledige aansluiting heeft gevonden met de rest van de bevolking wat betreft internetgebruik. Omdat deze groep ouderen grotendeels toegang heeft tot het internet, neemt de relevantie van de rol van het internet in de keuze van pensioengerechtigden om wellicht door te blijven werken toe.

1.1 Probleemstelling

Arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden is momenteel een populair onderwerp in de politiek en de academische wereld, mede door de dreigende problematiek in het pensioenstelsel (De Bijl, 2012;

Garssen, 2011; Kamp, 2011; Latten & Verschuren, 2006). Recentelijk gepubliceerd onderzoek over dit onderwerp richt zich vooral op de wensen en motieven van pensioengerechtigden om te blijven werken (Henkens et al., 2009; Hochguertel, 2010; Kerr & Armstrong-Stassen, 2011; Larsen & Pedersen, 2012). Kennis over deze wensen en motieven is essentieel voor het maken van succesvol beleid om meer ouderen aan het werk te krijgen. Zo blijkt uit onderzoek van Henkens et al. (2009), dat pensioenbonussen nauwelijks effect hebben op de keuze van pensioengerechtigden om door te werken, terwijl de overheid juist hiermee doorwerken probeert te stimuleren.

De inhoud van de beschikbare informatie over de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden is cruciaal voor de uiteindelijke keuze tot doorwerken en het belang van het internet in de informatievoorziening neemt sterk toe. Desondanks, is er nog geen onderzoek gedaan naar de rol van het internet in de informatieverschaffing aan pensioengerechtigden over doorwerken. Dit onderzoek richt zich daarom op de kwaliteit van de informatie die websites verschaffen over het blijven werken van pensioengerechtigden en analyseert of deze informatie overeenkomt met de wensen van deze groep.

Hoofdvraag: In hoeverre sluit de informatie die het internet biedt over de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden aan bij de wensen van deze groep en wat is de kwaliteit van de websites die deze informatie aanbieden?

Deelvragen:

- Wat zijn de wensen van pensioengerechtigden die nadenken over het blijven doorwerken?
- Op welke aspecten van langer doorwerken richten de websites zich in hun informatievoorziening?
- In hoeverre sluit de informatie op de websites over langer doorwerken aan bij de wensen van pensioengerechtigden die nadenken over een verlengde arbeidsparticipatie?
- Zijn er verschillen tussen de informatieve websites en de websites van uitzendbureaus wat betreft de gegeven informatie? Hoe is dit te verklaren?
- Wat is de kwaliteit van de websites en wat moet verbeterd worden?

1.2 Opbouw Thesis

Het onderzoek is als volgt opgebouwd: Hoofdstuk 2 zet het theoretische kader uiteen wat betreft de werk-gerelateerde wensen van pensioengerechtigden, de factoren van invloed op deze wensen en de determinanten van de kwaliteit van een website. Vanuit dit theoretisch kader volgt een conceptueel model met de verwachtingen wat betreft de aangeboden informatie. In hoofdstuk 3 bespreekt de methodologie met een beschrijving van de verzameling van de geanalyseerde websites en het opstellen van de observatiepunten van de analyse. Hoofdstuk 4 toont de resultaten van de analyse, opgedeeld in de onderwerpen: algemene informatie, informatie langer doorwerken en kwaliteit van de website. Tot slot worden er in hoofdstuk 5 conclusies getrokken door antwoord te geven op de gestelde onderzoeksvragen en wordt ingegaan op onderwerpen voor eventueel vervolgonderzoek.

2. Theoretisch Kader

De beslissing over de datum van pensionering is een proces dat jaren in beslag neemt. Tijdens dit proces informeren oudere werknemers zich over de mogelijkheden die de wetgeving en CAO's bieden over een vervroegd pensioen, maar ook over een verlengde arbeidsparticipatie (Henkens et al., 2009). Steeds vaker wordt de noodzakelijke informatie voor een beslissing op het internet opgezocht (Diemel, 2007), waardoor het internet een toenemend belang krijgt in pensioneringskeuzes. Het is daarom van belang dat de websites die zich richten op arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden correcte en volledige informatie aanbieden. De correctheid en volledigheid van de informatie hangt af van de wensen van ouderen over arbeidsparticipatie. In het theoretisch kader wordt daarom een overzicht gegeven van deze wensen gebaseerd op de bestaande wetenschappelijke literatuur. Daarnaast zal ook een overzicht worden gegeven van de aspecten die de kwaliteit van een website waarborgen. Naast de kwaliteit van de informatie, moeten de websites immers ook op orde zijn om de informatie bij de doelgroep te krijgen.

Er bestaan meerdere definities van pensionering en pensioengerechtigden. In dit onderzoek is vastgehouden aan de definitie dat pensionering het moment is wanneer een individu met pensioen gaat, ongeacht of dit via een regeling voor vervroegd uitreden gebeurt. In 2009 lag de gemiddelde Nederlandse pensioenleeftijd immers op 62,1 jaar (OECD, 2012), waardoor pensioengerechtigd niet per definitie 65plus is.

2.1 Werk-gerelateerde Wensen van Pensioengerechtigden

Voor de meeste oudere werknemers geldt dat een zo vroeg mogelijke pensionering gewenst is (Henkens, 1999; Henkens et al., 2009). Desondanks is er wel een duidelijke stijging in de bereidheid om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (Henkens et al., 2009). De ouderen die hiervoor kiezen, hebben de wens om minder uren te werken, om zo meer tijd door te brengen met familie en vrienden (Polat et al., 2012; Rau & Adams, 2005). Daarbij is er een sterke wens naar uitdagend werk, waarbij de werklast relatief laag is (Henkens et al., 2009). Hoewel een relatief grote groep ouderen wil doorwerken bij dezelfde werkgever, is er ook een grote groep die juist verder wil gaan bij een andere werkgever of als zelfstandig ondernemer (Henkens et al., 2009).

De verklaring voor het hoge percentage van de drie hiervoor genoemde doorwerk varianten ligt in de samenstelling van de ouderen die bereid zijn door te werken. Een belangrijke determinant in de keuze om door te werken is een goede relatie tussen de werknemer en het verrichtte werk, gecombineerd met een positief klimaat binnen de organisatie (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Polat et al., 2012). Plezier in het werk heeft een positieve invloed op het verlengen van de arbeidsparticipatie bij dezelfde werkgever. Daarnaast zijn het vooral hoger opgeleiden die ervoor kiezen om te blijven werken (Henkens et al., 2009; Polat et al., 2012). Door de positieve relatie tussen

opleidingsniveau en de voorzetting van de arbeidsparticipatie als zelfstandige of freelancer, is ook de groep pensioengerechtigden die kiest voor een andere werkgever groot (Henkens et al., 2009).

Uit onderzoek van Polat et al. (2012) blijkt, dat ouderen erg diverse wensen hebben over langer doorwerken. Dit komt overeen met het onderzoek van Nelson en Dannefer (1992), waarin wordt geconcludeerd, dat er een positieve relatie bestaat tussen leeftijd en heterogeniteit van wensen, veroorzaakt door het individuele verouderingsproces. Baltes et al. (1999) voegen hier aan toe, dat er een negatieve relatie bestaat tussen leeftijd en het investeren in persoonlijke groei. Zij stellen, dat ouderen zich vooral richten op werkzaamheden waar ze al goed in zijn, wat resulteert in een toenemende heterogeniteit van werk-gerelateerde voorkeuren.

Om langer doorwerken onder pensioengerechtigden te stimuleren, zijn door de heterogeniteit van wensen meerdere doorwerkvarianten noodzakelijk. Doorwerken wordt immers pas motiverend voor pensioengerechtigden, “als het doorwerkprofiel past bij wat de medewerker op dat moment ambieert of aansluit bij zijn of haar privéomstandigheden” (Polat et al. 2012, p. 68). Uit onderzoek van Polat et al. (2012) blijken vier vormen van doorwerken relevant voor dit onderzoek: onveranderd doorwerken, minder werken, inhoudelijke aanpassingen op taakniveau en veranderingen in de werkcontext (een andere werkgever). Welk type doorwerkprofiel uiteindelijk de voorkeur krijgt, hangt af van individuele wensen (Henkens et al., 2009; Polat et al., 2012).

2.2 Bepalende Factoren van Wensen Pensioengerechtigden

De werk-gerelateerde wensen van ouderen worden beïnvloed door vier type factoren (Polat et al., 2012; Wang & Shultz, 2010). Individuele factoren bestaan voornamelijk uit de financiële situatie en de gezondheid, waarbij een slechte financiële situatie en een goede gezondheid een positieve relatie hebben met arbeidsparticipatie (Wang & Shultz, 2010; Weckerle & Shultz, 1999). Sociaaleconomische factoren betreft vooral overheidsbeleid, dat doorwerken stimuleert met wetgeving, zoals subsidies, bonussen en belastingvoordelen voor ouderen die doorwerken (Wang & Shultz, 2010). Familie-gerelateerde factoren bestaan mede uit steun van de familie voor de keuze om door te werken, waarbij een werkende partner een belangrijke rol speelt (Polat et al., 2012; Wang & Shultz, 2010). Werk- en organisatie-gerelateerde factoren betreft het organisatieklimaat en de karakteristieken van het werk en de organisatie - de werkdimensies (Polat et al., 2012; Wang & Shultz, 2010).

De websites hebben weinig invloed op de individuele en familie-gerelateerde factoren, maar op de sociaaleconomische en vooral de werk- en organisatie-gerelateerde factoren is wel een rol voor de websites weggelegd (Polat et al., 2012). De websites die informatie aanbieden over de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden, zullen zich moeten richten op de bestaande wetgeving en de verschillende karakteristieken van werk om ouderen daadwerkelijk te helpen. De wetgeving kan relatief eenvoudig weergegeven worden door het te benoemen, maar de karakteristieken van werk

vereisen meer aandacht, aangezien deze informatie moet worden toegespitst op de voorkeuren van pensioengerechtigden.

De karakteristieken van werk zijn in zes werkdimensies te onderscheiden, namelijk de frequentie (aantal uren), distributie (constantheid), vorm (contractuele relatie), (contract) duur, taakinhoud en locatie (Diebels, 2004; Kalleberg, 2000; Polat et al., 2012). De eerste werkdimensie is de werkfrequentie en betreft het aantal gewerkte uren. Zoals hiervoor beschreven, bepalen individuele factoren grotendeels de werkfrequentie van pensioengerechtigden (Henkens et al., 2009; Polat et al., 2012). Er bestaat een positief verband tussen de betrokkenheid bij het werk en de werkfrequentie, terwijl activiteiten buiten het werk juist een negatief effect hebben op deze frequentie (Kim & Feldman, 2000). De werkfrequentie van pensioengerechtigden die doorwerken is veel lager vergeleken met de oude baan (Henkens et al., 2009; Rau & Adams, 2005). 45% van de pensioengerechtigden die doorwerken, werkt minder dan 12 uur per week (CBS, 2012a), terwijl 61% minder dan 4 dagen per week werkt en slechts 9% fulltime werkt (Henkens et al., 2009). Hieruit blijkt, dat de websites hun informatie vooral op een korte(re) werkfrequentie moeten richten.

De tweede werkdimensie betreft de werkdistributie, het moment in het jaar waarop gewerkt wordt, zoals gedurende het hele jaar, in bepaalde seizoenen of incidenteel op oproepbasis. Polat et al. (2012) benadrukken de onenigheid in de wetenschappelijke wereld over de werkdistributie onder pensioengerechtigden die doorwerken. Carstensen et al. (2003) beweren, dat oudere werknemers de voorkeur geven aan baanzekerheid en dus een constante distributie prefereren. Weckerle & Shultz (1999) stellen juist, dat flexibele werkschema's erg belangrijk zijn voor oudere werknemers, wat een voorkeur voor oproepcontracten veronderstelt. Hieruit blijkt, dat de websites informatie moeten bieden over de drie vormen van werkdistributie.

De derde werkdimensie betreft de werkvorm, de contractvorm tussen werkgever en werknemer. Er zijn drie werkvormen: een direct contract bij de werkgever, een uitzendcontract of werken als zelfstandig ondernemer. Ouderen geven volgens Curran & Blackburn (2001) de voorkeur aan een direct dienstverband bij een werkgever door gebrek aan kennis over ondernemen, gecombineerd met de financiële onzekerheid van een eigen onderneming. Ondernemen is echter een belangrijke werkvorm voor ouderen. 30% van de pensioengerechtigden op de arbeidsmarkt werkt als zelfstandige of freelancer, al dan niet met een arbeidsovereenkomst (Henkens et al., 2009). Er is juist een positief verband tussen leeftijd en het percentage van de leeftijdsgroep dat werkt als zelfstandig ondernemer (Cahill et al., 2007; Kerr & Armstrong-Stassen, 2011). Dit positieve verband wordt veroorzaakt door het flexibele karakter van ondernemen in werkfrequentie en taakinhoud. Uitzend- of detachingsovereenkomsten zijn daarnaast minder gewenst door de indirecte en daardoor slechte binding met de werkgever en de afwezigheid van toekomstperspectief (Kalleberg, 2000). De grote hoeveelheid uitzendbureaus die zich specifiek richten op ouderen doen echter anders vermoeden. Ook voor de werkvorm geldt, dat de websites zich moeten focussen op de drie vormen.

De vierde werkdimensie betreft de werkduur, de lengte van het contract, met een keuze tussen een vast en tijdelijk contract. Arbeidskrachten geven over het algemeen de voorkeur aan een vast contract door de zekerheid die het biedt (Kalleberg, 2000; Polat et al., 2012). Desondanks is hier nauwelijks onderzoek naar gedaan bij ouderen. Aannemelijk is de voorkeur van pensioengerechtigden voor een tijdelijk contract, omdat ze zo vrijer zijn in het aanpassen van de voorwaarden en ook eenvoudiger van baan kunnen wisselen. De websites dienen hun informatie op beide contractvormen qua werkduur af te stemmen.

De vijfde werkdimensie is de taakinhoud van het werk. Een voorkeur wordt gegeven aan kennis en expertise gerelateerde activiteiten, waarbij een nadruk op fysiek minder zwaar werk en het dienen als mentor of adviseur duidelijk naar voren komt (Baltes et al., 1999). De informatie op de websites dient dus te zijn gericht op kennis en ervaring.

Tot slot betreft de zesde dimensie de werklocatie, de organisatie waar wordt gewerkt. Werkgevers proberen doorgaans hun meest waardevolle werknemers te behouden (Polat et al., 2012). In de context van oudere werknemers wordt de ervaring en vakkennis als reden gezien om een andere werklocatie te voorkomen, maar een voorkeur voor een andere werklocatie is ook aannemelijk. Beide werklocatievormen dienen in de informatie van de websites aan bod te komen. De uiteindelijke locatie van het doorwerken wordt grotendeels bepaald door de individuele voorkeur bij de andere vijf dimensies. Hieruit blijkt de verwevenheid van de zes dimensies en het complexe karakter van de wensen van pensioengerechtigden die willen doorwerken.

2.3 Kwaliteit Websites

Het overbrengen van informatie via een website vereist duidelijkheid en gebruiksvriendelijkheid (Schlagintweit, 2012). 79% van de internetgebruikers scant binnen 5 seconden naar de informatie die men zoekt op een nieuw bezochte website, terwijl slechts 16% de volledige tekst op een website leest (Nielsen, 1997). De informatie moet dan ook snel te vinden zijn. De gebruiksvriendelijkheid van een website wordt bepaald door een goede toegankelijkheid, een duidelijke identiteit, een overzichtelijke navigatie en een heldere opmaak (Meyers, 2012). Schlagintweit (2012) heeft aan de hand van deze vier criteria een overzicht gemaakt van 17 basispunten voor de gebruiksvriendelijkheid van een website. De belangrijkste punten betreffen de navigatie, duidelijkheid en een zoekoptie. Voor een compleet overzicht van de 17 punten, zie tabel 3 in hoofdstuk 3.

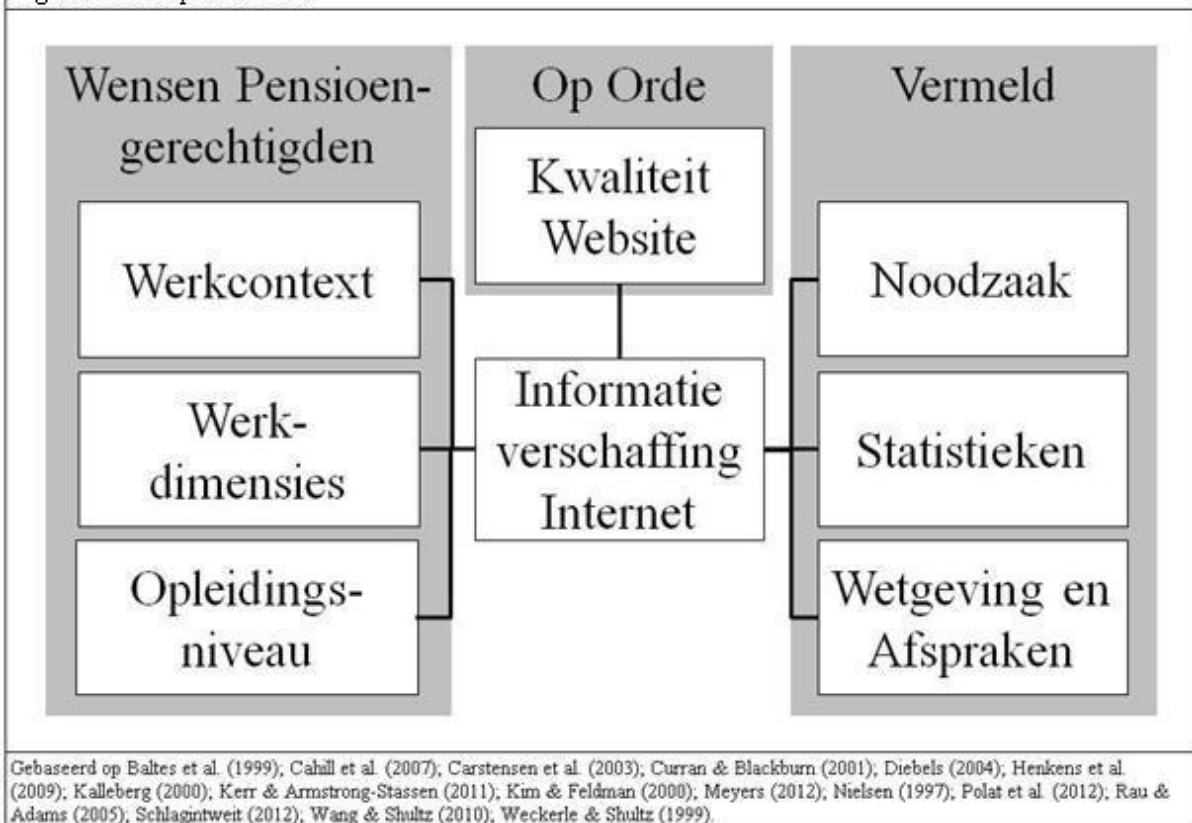
2.4 Verwachtingen & Conceptueel Model

Op basis van de wetenschappelijke literatuur die in de vorige 3 paragrafen is besproken, zijn een aantal verwachtingen gemaakt over de informatie op de websites en de kwaliteit van de websites. Idealiter is de informatie op de websites zo volledig mogelijk en worden zo veel mogelijk kanten van het langer doorwerken van pensioengerechtigden besproken, om zo te voorzien in de wensen van deze

groep. De verwachting is echter dat de websites zich vooral richten op de wensen die gelden voor de meerderheid van de pensioengerechtigden die wellicht blijven doorwerken. Figuur 1 toont de observatiepunten in het conceptuele model.

De verwachting is, dat de meeste websites informatie verschaffen over het werken bij een andere werkgever, omdat werken bij dezelfde werknemer vaak intern wordt geregeld via de bestaande CAO's (Polat et al., 2012). Daarnaast is de verwachting, dat de informatie gericht is een lagere werkfrequentie (Henkens et al., 2009; Polat et al., 2012), een constante en flexibele werkverdeling (Carstensen et al., 2003; Weckerle & Shultz, 1999), werken bij zowel een werkgever, uitzendbureau en als zelfstandige (Cahill et al., 2007; Curran & Blackburn, 2001; Kerr & Armstrong-Stassen, 2011), werken onder een vast contract (Polat et al., 2012), een taakinhoud gericht op kennis en expertise (Baltes et al., 1999) en zowel dezelfde als een andere werklocatie (Polat et al., 2012). Daarnaast is de verwachting, dat de uitzendbureaus zich richten op hoger opgeleiden (Henkens et al., 2009). De verwachting wat betreft de kwaliteit van de websites is, dat deze goed is, door conformiteit met de 17 basispunten van gebruiksvriendelijkheid (Schlagintweit, 2012) en een neutrale (informatieve websites) of positieve (uitzendbureaus) houding.

Figuur 1: Conceptueel model



3. Methodologie

De websites die informatie aanbieden over de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden dienen als primaire data. Voor de analyse zijn observatiepunten opgesteld gebaseerd op het theoretisch kader.

3.1 Verzamelen Websites

Twee type websites zijn geanalyseerd: websites van organisaties die informatie verschaffen over de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden en websites van uitzendbureaus voor ouderen. De websites zijn verzameld door op Google, Yahoo en Bing te zoeken met verschillende zoektermen tot de zoektocht geen nieuwe resultaten meer opleverde. Er zijn alleen websites geselecteerd die tussen de eerste 10 resultaten stonden van de zoekopdracht, omdat deze websites vermoedelijk de meeste aandacht krijgen. In totaal zijn 31 websites geanalyseerd, waarvan 13 uitzendbureaus. 10 websites zijn toegevoegd via verwijzingen op de verzamelde websites. Tabel 1 toont een overzicht van de verzamelde websites. In bijlage 1 is een korte omschrijving van de websites te vinden. In Bijlage 2 is een overzicht van de verzamelde websites weergegeven.

#	Naam Website	Zoekterm	Zoekmachine	# op Zoekmachine	Datum	Type
1	65pluswerkt.info	doorwerken na 65	Google.nl	2	27-5-2012	Informatie
2	bouwendnederland.nl	beleid doorwerken na 65e	Google.nl	1	27-5-2012	Informatie
3	doorneweerd.nl	beleid doorwerken na 65e	yahoo.com	3	5-6-2012	Informatie
4	doorwerkgever.nl	*via topsenior.nl	n.v.t.	n.v.t.	7-6-2012	Informatie
5	geldenrecht.nl	werken na pensioen	bing.com	2	5-6-2012	Informatie
6	hrpraktijk.nl	doorwerken na 65	Google.nl	3	5-6-2012	Informatie
7	mijnvakbond.nl	doorwerken na 65	Google.nl	9	27-5-2012	Informatie
8	monetos.nl	werken na pensioen	bing.com	1	5-6-2012	Informatie
9	nibud.nl	hulp bij doorwerken na pensioen	Google.nl	1	27-5-2012	Informatie
10	pensioen kijker.nl	doorwerken na pensioen	bing.com	2	5-6-2012	Informatie
11	plusonline.nl	eigen bedrijf na pensioen	Google.nl	4	27-5-2012	Informatie
12	rijksoverheid.nl	doorwerken na 65	Google.nl	1	27-5-2012	Informatie
13	salarisnet.nl	doorwerken na 65	bing.com	2	5-6-2012	Informatie
14	seniorenwerk.allerbest.nl	vacatures ouderen	Google.nl	1	5-6-2012	Informatie
15	seniorwerkt.nl	*via 65pluswerkt.nl	n.v.t.	n.v.t.	7-6-2012	Informatie
16	SER.nl	beleid doorwerken na 65e	Google.nl	2	5-6-2012	Informatie
17	toekomstcoach.nl	uitzendbureau ouderen	Google.nl	2	5-6-2012	Informatie
18	zpz-mkb.nl	doorwerken na 65	Google.nl	8	27-5-2012	Informatie
19	55plus-uitzendbureau.nl	*via plusonline.nl	n.v.t.	n.v.t.	27-5-2012	Uitzendbureau
20	65plus.nl	uitzendbureau ouderen	Google.nl	3	5-6-2012	Uitzendbureau
21	actief65plus.nl	uitzendbureau ouderen	Google.nl	7	5-6-2012	Uitzendbureau
22	ervarenjaren.nl	uitzendbureau ouderen	Google.nl	1	5-6-2012	Uitzendbureau
23	kwintuitzendbureau.nl	*via toekomstcoach.nl	n.v.t.	n.v.t.	5-6-2012	Uitzendbureau
24	midlife.nl	*via plusonline.nl	n.v.t.	n.v.t.	27-5-2012	Uitzendbureau
25	nestr.nl	*via toekomstcoach.nl	n.v.t.	n.v.t.	5-6-2012	Uitzendbureau
26	oudstanding.nl	uitzendbureau ouderen	Google.nl	10	5-6-2012	Uitzendbureau
27	oudvit.nl	*via toekomstcoach.nl	n.v.t.	n.v.t.	5-6-2012	Uitzendbureau
28	rvaring.nl	*via 65pluswerkt.nl	n.v.t.	n.v.t.	7-6-2012	Uitzendbureau
29	seniorenvacatures.com	vacatures senioren	Google.nl	3	5-6-2012	Uitzendbureau
30	seniorplus.nl	*via 65pluswerkt.nl	n.v.t.	n.v.t.	7-6-2012	Uitzendbureau
31	topsenior.nl	*via plusonline.nl	n.v.t.	n.v.t.	27-5-2012	Uitzendbureau

3.2 Opstellen Criteria Tekstanalyse

Na het verzamelen van de websites, is op basis van de wetenschappelijke literatuur een lijst met observatiepunten opgesteld. Tijdens de analyse zijn opvallende observaties toegevoegd aan deze lijst. Drie deelonderwerpen zijn geanalyseerd: algemene informatie (A1-A4), informatie over langer doorwerken (B1, C1-C6, D1), en de kwaliteit van de website (E1-E2). Het deelonderwerp ‘informatie over langer doorwerken’ bestaat uit werkcontext (B1), werkdimensies (C1-C6) en opleidingsniveau (D1). Tabel 2 toont de observatiepunten, de bijbehorende codering en voorbeelden ter verduidelijking.

Codering	Beschrijving	Voorbeelden
A1	Pensioensregeling/wetgeving	CAO's, wetgeving
A2	Statistieken	Hoeveelheid; type werk
A3	Oog voor andere betrokkenen	Werkgevers; ondernemers
A4	Noodzaak	Problematiek pensioenstelsel; verlies ervaring
B1	Werkcontext	Onveranderd doorwerken; minder werken; andere werkgever
C1	Frequentie	Onveranderd aantal uren; minder uren; meer uren
C2	Distributie	Gedurende het hele jaar; seizoensgebonden; oproepbasis
C3	Vorm	Via een organisatie; via een uitzendbureau; zzp'er
C4	Duur	Vast contract; tijdelijk contract
C5	Taakhoud	Onveranderd; gericht op kennis en expertise
C6	Locatie	Dezelfde organisatie; andere afdeling; andere organisatie
D1	Opleidingsniveau	Hoger opgeleiden; alle opleidingsniveaus
E1	Gebruiksvriendelijkheid	17 observatiepunten
E2	Positie	Neutraal; positief, negatief

Als eerste wordt de algemene informatie (A1-A4) op de websites geanalyseerd. Het betreft de vermelding van de pensioenregelingen en wetgeving (A1), de vermelding van statistieken (A2), de bespreking van zowel de werknemers, werkgevers en ondernemers (A3), en de vermelde redenen van de noodzaak voor het langer doorwerken van pensioengerechtigden (A4). Deze aspecten worden geanalyseerd om inzicht te krijgen in de rol die de websites zichzelf toeschrijven wat betreft het type informatie dat wordt gegeven.

Vervolgens worden de werkcontext (B1) en de werkdimensies (C1-C6) besproken. De werkcontext wordt in grote mate bepaald door de werkdimensies (frequentie, distributie, vorm, duur, taakhoud en locatie). Door de heterogeniteit in wensen van ouderen over het langer doorwerken, besproken in het theoretische kader, dienen meerdere manieren van doorwerken benadrukt te worden in de informatie op de websites. Tijdens de analyse is daarom bekeken in hoeverre wordt ingegaan op de werkcontext en de zes werkdimensies, wat daarbij de nadruk krijgt en of dit aansluit bij de wensen van de doelgroep.

Het opleidingsniveau (D1) wordt alleen op de websites van de uitzendbureaus geanalyseerd. Zoals besproken in het theoretisch kader, is het aandeel van hoger opgeleide pensioengerechtigden die doorwerken significant hoog (Henkens et al., 2009). Tijdens de analyse wordt bekeken of dit terugkomt in de doelgroep van de uitzendbureaus.

Tot slot wordt de kwaliteit van de websites (E1-E2) geanalyseerd. Tabel 3 toont de criteria van de analyse van de gebruiksvriendelijkheid (E1). Aan de 17 punten van Schlagintweit (2012), besproken in het theoretisch kader, zijn drie punten toegevoegd: optie tot vragen stellen, doorverwijzingen en vermelding voorgangers. Deze punten zijn toegevoegd omdat deze aan de kwaliteit van de websites bijdragen. De positie van de websites (E2), toont de mate van objectiviteit, wat invloed heeft op de kwaliteit van de gegeven informatie.

Codering	Criteria	Opmerkingen
1.1	Laadsnelheid	Laad snel
1.2	Leesbaarheid	Tekstgrootte aanpasbaar
1.3*	Vermelding voorgangers	Voorbeelden; advies
2.1	Logo	Prominent; bovenaan de pagina
2.2	Beginpagina	In 5 seconden te scannen
2.3	Contactinformatie	Eenvoudig te vinden
3.1	Link homepage	Via logo
3.2	Zoekoptie	Goed zichtbaar
3.3*	Optie tot vragen stellen	Via email, telefoon, FAQ
3.4*	Doorverwijzingen	Naar relevante websites; sociale media
3.5	Weblinks	Duidelijk; op hun plaats
3.6	Navigatie	Leesbaar; duidelijk
3.7	Navigatie labels	Beschrijven de content
4.1	Subtitels zijn duidelijk	Kort; precies
4.2	Belang 'fold'	Geen noodzaak tot scrollen voor belangrijkste informatie
4.3	Stijl en kleur	Consistent kleur- en stijlgebruik
4.4	Reclame/pop-ups	Niet aanwezig
4.5	Content informatie	Precies; informatief
4.6	URLs	Gebruiksvriendelijk
4.7	HTML titels	Informatief

Gebaseerd op: Meyers (2012); Nielsen (1997); Schlagintweit (2012).
* Deze criteria zijn aan het model van 17 punten toegevoegd.

3.3 Reflectie Kwaliteit Gegevens

In dit onderzoek worden zoveel mogelijk aspecten geanalyseerd voor een zo compleet mogelijke analyse van de informatie op de relevante websites. Er zijn echter een aantal belangrijke punten die de kwaliteit van de gegevens kunnen ondermijnen. Ten eerste is het internet slechts één onderdeel van de totale informatieverschaffing wat betreft het langer doorwerken van pensioengerechtigden. De sociale omgeving, de vakbond en de organisatie waar wordt gewerkt bieden voor veel oudere werknemers de informatie die wordt gezocht (Henkens et al., 2009). De rol van het internet neemt echter wel duidelijk toe (Duimel, 2007). Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat er een aantal belangrijke websites niet zijn geanalyseerd, omdat deze tijdens het verzamelen van de websites niet zijn gevonden. Websites moeten echter wel vindbaar zijn om informatie te kunnen overbrengen. Vervolgens is de

analyse van de samenhang tussen de aangeboden informatie en de wensen van pensioengerechtigden die wellicht willen doorwerken voor een deel gebaseerd op de mening en interpretatie van de onderzoeker. De observatiepunten en bijbehorende verwachtingen zijn echter zo veel mogelijk gebaseerd op de wetenschappelijke literatuur. Daarnaast zijn de criteria ter bepaling van de gebruiksvriendelijkheid, slechts één van de vele manieren om de kwaliteit van websites te analyseren.

3.4 Reflectie Ethische Vraagstukken Onderzoek

Als onderzoeker moet er altijd rekening worden gehouden met positionality (Flowerdew & Martin, 2005). Het is immers onmogelijk om volledig objectief te handelen en je eigen identiteit af te sluiten van het onderzoek. Persoonlijke achtergrond is cruciaal in de manier waarop je naar het onderzoek kijkt. Dit komt terug in zowel de keuze van de verschillende observatiepunten van dit onderzoek en de analyse van elk observatiepunt.

3.5 Wijzigingen na Peer Review

Er zijn veel wijzigingen aangebracht aan dit onderzoek en de opbouw van deze scriptie naar aanleiding van individuele gesprekken met de begeleider van het bachelor project en de peer review van een mede student. Ten eerste is de lijst met observatiepunten verkort, door een aantal punten samen te voegen. Dit geldt voor de punten pensioenwetgeving/regeling en statistieken. Daarnaast zijn een aantal losse observatiepunten toegevoegd aan de analyse van de kwaliteit van de websites.

Belangrijker was de verandering in de hoofdvraag en het aantal deelvragen. De hoofdvraag is van een ja/nee vraag veranderd in een analytische vraag, terwijl het aantal deelvragen is verminderd. De resultaten zijn daardoor ook grotendeels veranderd. Daarnaast is geprobeerd om de resultaten op een hoger niveau te plaatsen, door de verdeling in drie deelonderwerpen. De resultaten waren erg beschrijvend, met een individuele behandeling van elk observatiepunt en deze opsommingen zijn nu verwijderd. Door deze veranderingen moest ook het conceptuele model worden aangepast.

Er is veel tijd gestopt in het verduidelijken en versterken van de scriptie, waardoor vrijwel elke paragraaf grondig is bekeken en aangepast om alle overbodigheden en onduidelijkheden uit de scriptie te halen en de belangrijkste stellingen te onderbouwen met wetenschappelijke literatuur. Ook zijn alle adviezen in acht genomen met veel wijzigingen tot gevolg. Daardoor is het aantal woorden drastisch verminderd, ondanks de vele toevoegingen.

4. Resultaten

Tabel 4 toont de resultaten van de tekstanalyse van de 31 websites. In de tabel is onderscheid gemaakt tussen de informatieve websites en de websites van uitzendbureaus. De resultaten van de volgende deelonderwerpen worden achtereenvolgens besproken: algemene informatie (A1-A4), informatie over langer doorwerken (B1, C1-C6, D1) en de kwaliteit van de website (E1-E2).

	Algemene Info				Info Langer Doorwerken							Kwaliteit		
	A1	A2	A3	A4	B1	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1	E1	E2
65pluswerkt.info	x	x	&		x			x	x			nvt	9	+
bouwendnederland.nl	x	x	G		x		x	x			x	nvt	8	N
doorneweerd.nl	x		G		x	x	x	x	x		x	nvt	9	N
doorwerkgever.nl	x	x	G	x	x	x	x	x	x		x	nvt	9	+
geldenrecht.nl	x	x	-	x	x			x				nvt	6	N
hrpraktijk.nl	x		G		x	x	x	x	x	x	x	nvt	9	N
mijnvakbond.nl	x		-	x	x	x	x	x	x	x	x	nvt	8	+
monetos.nl	x		&		x		x	x	x	x	x	nvt	6	N
nibud.nl	x		-									nvt	8	N
pensioen kijker.nl	x		G		x			x				nvt	9	N
plusonline.nl			O		x	x	x	x	x	x		nvt	8	+
rijksoverheid.nl	x		G	x	x		x	x	x		x	nvt	9	+
salarisnet.nl	x		G	x	x	x	x	x	x	x	x	nvt	9	N
seniorenwerk.allerbest.nl	x	x	&		x	x		x			x	nvt	4	N
seniorwerkt.nl	x		G	x	x			x			x	nvt	8	+
SER.nl	x		G		x			x	x		x	nvt	9	N
toekomstcoach.nl			O	x	x				x	x	x	nvt	6	N
zzp-mkb.nl	x	x	O	x	x	x	x	x	x	x		nvt	10	N
55plus-uitzendbureau.nl			-	x	x	x	x	x	x	x	x		7	+
65plus.nl	x	x	G		x	x	x	x	x	x	x		10	+
actief65plus.nl		x	&	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9	+
ervarenjaren.nl	x		&	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9	+
kwintuitzendbureau.nl	x	x	G		x	x	x	x	x	x	x	x	6	+
midlife.nl	x	x	G		x	x	x	x	x				6	+
nestr.nl	x		-	x	x	x		x		x		x	9	+
oudstanding.nl	x	x	&	x	x	x	x	x	x	x		x	10	+
oudvit.nl			G		x			x			x	x	10	+
rvaring.nl	x	x	G	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9	+
seniorenvacatures.com			-		x			x					7	+
seniorplus.nl			G	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9	+
topsenior.nl	x		G		x	x	x	x	x	x	x	x	9	+

Voor kolom A3 geldt: G = Werkgever; O = Ondernemer; & = Beide; - = Niet vermeld
Voor kolom E1 geldt: (behaald aantal punten ÷ 20) × 10 = Eindcijfer
Voor kolom E2 geldt: N = Neutraal; + = positief

4.1 Algemene Informatie

Dit onderdeel bespreekt de resultaten van de analyse voor de vermelding van de pensioensregeling en wetgeving, statistische gegevens, informatie voor werkgevers en ondernemers en de noodzaak van langer doorwerken. De algemene strekking is dat de informatie erg verspreid is en vaak onvolledig.

De websites bespreken uitvoerig de bestaande wetgeving en afspraken (A1) over de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden, met een focus op de financiële en verzekering gerelateerde consequenties. Opvallend is, dat de besproken details per website verschillen, waardoor de totale informatieverschaffing per website onvolledig is. 65pluswerkt.nl beschrijft bijvoorbeeld, dat de Ziektewet (ZW), Werkloosheidswet (WW) en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) vervallen voor pensioengerechtigden die doorwerken. Deze informatie wordt niet door elke website volledig besproken, zoals op geldenrecht.nl, bouwennederland.nl en nibud.nl. Daarnaast is de informatie over verzekeringen vooral gericht op werkgevers, omdat pensioengerechtigden goedkoper zijn door het wegvallen van de hiervoor genoemde premies. De meerderheid van de heeft dan ook oog voor werkgevers (A3). Opvallend is echter het ontbreken van informatie voor ondernemers, terwijl de meerderheid van de 65plussers op de arbeidsmarkt zelfstandig ondernemer is, aldus zzp-mkb.nl en 65pluswerkt.nl.

Statistische gegevens (A2) worden nauwelijks gegeven op de websites. Oudstanding.nl is de enige website die middels statistische gegevens aangeeft hoeveel mensen door de website aan een baan zijn geholpen (1600). De trend onder pensioengerechtigden om door te werken en de noodzaak (A4) hiervan krijgt nauwelijks aandacht. Alleen rijksoverheid.nl benadrukt de problematiek rondom het pensioensysteem. De andere websites benadrukken vooral het verlies van expertise en kennis op de arbeidsmarkt, terwijl een groot deel van de websites het doorwerken als individuele keuze ziet. Opvallend is, dat SER.nl de noodzaak juist lijkt te nuanceren met de stelling, dat de raad “eventuele verdere prikkels om doorwerken na 65 jaar te stimuleren ... niet nodig [acht]” (SER.nl, 2006).

4.2 Informatie Langer Doorwerken

In dit onderdeel worden de resultaten van de analyse besproken wat betreft de werkcontext (B1), de zes werkdimensies (C1-C6) en het opleidingsniveau waarop de uitzendbureaus zich richten (D1). Daarnaast wordt bekeken in hoeverre deze informatie overeenkomt met de in het theoretisch kader opgestelde verwachtingen. De algemene strekking is, dat de informatie onvolledig is en daardoor vaak niet conform de heterogene wensen van pensioengerechtigden. Een aantal websites richten zich op één specifieke vorm van doorwerken, terwijl anderen zich richten op één specifieke situatie. De meerderheid van de informatieve websites lijkt de ambitie te hebben om een volledig overzicht te geven, maar maakt deze ambitie niet waar.

Zoals in het theoretisch kader is beschreven, bepalen de werkdimensies (werkfrequentie, werk-distributie, werkvorm, werkduur, taakhoud en werklocatie) de werkcontext (Polat et al., 2012).

Doordat de werkdimensies (C1-C6) uitvoerig worden besproken op de websites, wordt ook de werkcontext (B1) uitvoerig besproken. Voor beide geldt dat de diepgang sterk uiteen loopt en slechts een klein deel van de websites verschillende kanten van de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden toelicht.

De nadruk van de informatieve websites ligt op parttime werken, waarbij sprake is van een lagere werkfrequentie (C1), een constante werkdistributie gedurende het jaar (C2), een arbeidscontract bij een werkgever (C3), een vast contract (C4), een taakinhoud gericht op expertise en kennis (C5) en een onveranderde werklocatie (C6). De focus ligt dus op de werkcontext: minder werken bij dezelfde organisatie. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt, dat bij de werkdistributie, werkduur en taakinhoud er slechts een kleine meerderheid was onder de websites die melding maakte van dit onderwerp.

De nadruk van de websites van de uitzendbureaus ligt op flexibel werken, waarbij sprake is van een lagere tot volledige werkfrequentie (C1), zowel een constante werkdistributie, als een werk distributie op oproepbasis (C2), een uitzend- of detachingscontract (C3), een tijdelijk contract (C4), een taakinhoud gericht op kennis en ervaring (C5) en een andere werklocatie (C6). Een verklaring kan worden gevonden in het onderzoek van Weckerle & Shultz (1999), waarin gesteld wordt, dat pensioengerechtigden een flexibel contract prefereren. De rol van uitzendbureaus kan echter ook een verklaring bieden, aangezien de uitzendbranche zich voornamelijk richt op flexibele contracten. De uitzendbureaus richten zich op alle opleidingsniveaus. Integriteit, motivatie, vakbekwaamheid en ervaring lijken echter belangrijker dan het opleidingsniveau. Rvaring.nl heeft zelfs een grondige selectieprocedure, waarbij middels interviews wordt bepaald of een inschrijving wordt toegestaan.

Opvallend is, dat de informatie over de werkdimensies op de meeste informatieve websites onvolledig is, terwijl de informatie op de websites van de uitzendbureaus vaak meerdere aspecten per werkdimensie behandelt. Kijkend naar de rol van de websites zou eerder het tegenovergestelde verwacht worden. Doordat de informatie over de werkcontext en werkdimensies onvolledig is, is deze informatie niet compleet conform de wensen van pensioengerechtigden die nadenken over langer doorwerken.

4.3 Kwaliteit van de Website

De uitkomsten van de analyse over de kwaliteit van de websites wordt in dit onderdeel besproken door middel van de gebruiksvriendelijkheid (E1) en de positie van de websites wat betreft arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden (E2). Tabel 5 toont een overzicht van deze uitkomsten. De meeste websites hebben een goede kwaliteit, al kent vrijwel elke website een aantal verbeterpunten.

Tabel 5: Gebruiksvriendelijkheid Websites																					
	Toegank.			Identiteit			Navigatie							Opmaak							Score
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	
65pluswerkt.info	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18
bouwendnederland.nl	x	x		x	x	x	x	x		x	x		x	x		x	x	x	x	x	16
doomeweerd.nl	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	17
doorwerkgever.nl	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	17
geldenrecht.nl	x	x	x	x			x	x		x		x	x	x		x		x			12
hrpraktijk.nl	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x		x	x		17
mijnvakbond.nl	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x			16
monetos.nl	x	x		x	x	x	x			x		x	x		x	x		x			12
nibud.nl	x	x		x			x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	16
pensioen kijker.nl	x	x		x	x		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	17
plusonline.nl	x	x		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	16
rijksoverheid.nl	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	18
salarisnet.nl	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	17
seniorenwerk.allerbest.nl	x	x								x	x			x				x	x	x	8
seniorwerkt.nl	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x		16
SER.nl	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	17
toekomstcoach.nl	x	x		x	x	x			x	x	x			x		x	x	x			12
zpz-mkb.nl	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	19
55plus-uitzendbureau.nl	x	x		x	x	x			x			x	x	x	x	x	x				13
65plus.nl	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20
actief65plus.nl	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18
ervarenjaren.nl	x	x		x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	17
kwintuitzendbureau.nl	x	x			x	x			x			x	x	x	x	x	x				12
midlife.nl	x	x			x	x			x	x		x	x	x		x	x	x			12
nestr.nl	x	x		x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	17
oudstanding.nl	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20
oudvit.nl	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	19
rvaring.nl	x	x	x	x		x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	17
seniorenvacatures.com	x	x		x	x	x	x		x			x	x	x	x	x	x				14
seniorplus.nl	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	17
topsenior.nl	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	18

Uit de analyse blijkt, dat alleen senioren.allerbest.nl een onvoldoende scoort door het ontbreken van een duidelijke identiteit, een slechte navigatie en onoverzichtelijkheid. Alleen 65plus.nl en oudstanding.nl hebben een perfecte score, waaruit blijkt dat de meeste websites nog een aantal verbeteringspunten heeft. Vooral de navigatie en opmaak waren vaak suboptimaal, terwijl de toegankelijkheid en identiteit grotendeels op orde waren op de websites. Opvallend was, dat de websites nauwelijks actief waren op LinkedIn, terwijl dit sociale medium zich specialiseert op werk en de arbeidsmarkt. Hier is dus nog een stap te maken voor de websites.

De meeste informatieve websites hebben naar verwachting een neutrale houding (E2) ten opzicht van de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden en trachten zowel de voor- als nadelen te belichten. Daarnaast zijn de uitzendbureaus naar verwachting positief over het langer doorwerken van pensioengerechtigden. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken, dat de uitzendbureaus werkgevers willen overtuigen van de voordelen van oudere werknemers.

5. Conclusie

Pensioengerechtigden kiezen in toenemende mate voor een voortzetting van de arbeidsparticipatie. In deze bachelor scriptie is onderzocht of de informatie op de geanalyseerde websites die zich richten op dit onderwerp overeenkomt met de wensen van deze groep. Vijf deelvragen stonden aan de basis om deze vraag te beantwoorden.

5.1 Beantwoording Onderzoeksvragen

De eerste deelvraag was de vraag wat de wensen waren van pensioengerechtigden die nadenken over het blijven doorwerken. Voorzetting van de arbeidsparticipatie, evenals het type werkcontext, hangt sterk af van persoonlijke wensen die in diversiteit toenemen naarmate de leeftijd toeneemt (Nelson & Dannefer, 1992; Baltes et al., 1999). Ondanks deze hoge heterogeniteit onder de wensen van pensioengerechtigden, is er een duidelijke voorkeur voor korter, flexibel werk gericht op kennis en ervaring (Henkens et al., 2009; Polat et al., 2012; Rau & Adams, 2005). Er bestaat in de wetenschappelijke wereld geen overeenstemming over de overige karakteristieken van werk (distributie, werkvorm, werklocatie). Wel wordt duidelijk dat doorwerken vooral gefocust is op het plezier in het werk en op een gevoel van eigenwaarde (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Polat et al., 2012). Het werk wordt als een uitdaging gezien en moet overeen komen met de kwaliteiten van de pensioengerechtigde (Henkens et al., 2009).

Welke aspecten van het langer doorwerken de nadruk kregen op de websites, was de tweede deelvraag. De meeste websites bespreken de wetgeving wat betreft de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden, waarbij opvallend veel aandacht wordt besteed aan de werkgevers, terwijl ondernemers worden onderbelicht. De nadruk van de informatieve websites ligt op parttime werken, waarbij sprake is van een lagere werkfrequentie, een constante werkverdeling gedurende het jaar, een arbeidscontract bij een werkgever, een vast contract, een taakinhoud gericht op expertise en kennis en een onveranderde werklocatie. De nadruk van de websites van de uitzendbureaus ligt op flexibel werken, waarbij sprake is van een lagere tot volledige werkfrequentie, zowel een constante werkverdeling, als een werkverdeling op oproepbasis, een uitzend- of detachingscontract, een tijdelijk contract, een taakinhoud gericht op kennis en ervaring en een andere werklocatie.

De derde deelvraag was de samenhang tussen de wensen van pensioengerechtigden wat betreft langer doorwerken en de informatie van de websites. De heterogeniteit van wensen komt sterk naar voren in de diversiteit rondom het focuspunt van de geanalyseerde websites. Over het algemeen is voor elk denkbare situatie binnen de voortzetting van de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden informatie te vinden op één van de websites. Er is echter geen website die een compleet overzicht van de informatie uiteenzet, doordat de meeste websites zich richten op één specifiek deelonderwerp. Kijkend naar de werk-gerelateerde wensen, dan komt de nadruk op parttime en flexibel werken overeen met de wensen van pensioengerechtigden. Dit geldt ook voor de duidelijke nadruk op

ervaring. De overige werkdimensies (distributie, vorm, duur en locatie) hadden een minder duidelijk beeld. Hoewel de wensen in deze werkdimensies ook divers zijn, is de diversiteit op de websites vooral te danken aan onvolledigheid.

Deze onvolledigheid vormt ook de kern voor de vierde deelvraag, waarin het verschil tussen de informatieve websites en de websites van de uitzendbureaus centraal stond. Opvallend genoeg hebben de websites van de uitzendbureaus meer oog voor de verschillende karakteristieken van werk dan de informatieve websites. De informatieve websites hebben wel een uitgebreider overzicht van de wetgeving, al is deze vaak niet volledig.

De vijfde deelvraag ging in op de kwaliteit van de websites. Hoewel de eindcijfers van de websites wat betreft de gebruiksvriendelijkheid redelijk hoog lagen, toonde de analyse ook aan dat vrijwel elke website nog een aantal verbeterpunten had in vooral de navigatie en opmaak.

Mede door de steeds terugkerende onvolledigheid van de informatieverschaffing, moet geconcludeerd worden, dat de informatie op de geanalyseerde websites wat betreft het voortzetten van de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden niet volledig overeenkomt met de wensen van deze groep. Naast het ontbreken van een website waarop alle kanten van het doorwerken wordt belicht, zijn enkele dominante invalshoeken van de websites in strijd met de wensen van pensioengerechtigden (diversiteit in werkdimensies, informatie ondernemen).

5.2 Suggesties Toekomstig Onderzoek

Het internet is slechts één van de vele bronnen waar informatie gevonden kan worden over het langer doorwerken van pensioengerechtigden. Voor een compleet overzicht op de informatieverschaffing zouden de andere bronnen, zoals de vakbonden en organisaties geanalyseerd moeten worden. Een belangrijke toevoeging op dit onderzoek is een onderzoek onder oudere werknemers, waarin de tevredenheid en het gebruik van de informatie op de geanalyseerde websites wordt geanalyseerd. Een dergelijk onderzoek zou de vraag kunnen beantwoorden of de informatie op de websites daadwerkelijk heeft bijgedragen aan de keuze tot doorwerken. Daarnaast zou een onderzoek onder de websites een toegevoegde waarde hebben op de vraag waarom deze websites bepaalde keuzes hebben gemaakt in wat voor informatie er wordt gegeven. Het is duidelijk dat de groep pensioengerechtigden dat ervoor kiest om te blijven werken blijft toenemen, wat een positieve invloed zal hebben op de problematiek rondom de vergrijzing en ontgroening en het verlies aan ervaring op de arbeidsmarkt. De rol van het internet op de gemaakte keuzes in pensionering zal met het stijgende internetgebruik onder ouderen in de toekomst toenemen. Het is daarom van cruciaal belang dat de informatie op de websites conform de wensen van pensioengerechtigden is. Dit is momenteel echter nog niet volledig het geval.

6. Literatuurlijst

- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. (2008). Benefits of a Supportive Development Climate for Older Workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 419-437.
- Baltes, P.B., Staudinger, U.M. & Lindenberger, U. (1999). Lifespan Psychology: Theory and Application to Intellectual Functioning. *Annual Review of Psychology*, 18, 36-53.
- Bijl, V. de (2010). *De Wortel, de Stok en de Preek: Arbeidsparticipatie van Oudere Werknemers*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Braakma, R.M., Gibcus, P. & Kok, J.M.P., de (2012). *Vergrijzing en Ondernemerschap*. Zoetemeer: EIM.
- Cahill, K.E., Giandrea, M.D. & Quinn, J.F. (2006). Retirement Patterns from Career Employment. *The Gerontologist*, 46(4), 514-23.
- Carstensen, L.L., Fung, H.H. & Charles, S.T. (2003). Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motivation and Emotion*, 27, 103-123.
- CBS (2012a) *Arbeidsdeelname; 15 jaar of Ouder*. Geraadpleegd op 01-06-2012 via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/?DM=SLNL&PA=71886NED&VW=T>.
- CBS (2012b) *Bevolking; Geslacht, Leeftijd en Burgerlijke Staat*. Geraadpleegd op 01-06-2012 via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/default.aspx?DM=SLNL&PA=7461BEV&VW=T>.
- CBS (2012c) *Media en ICT; Gebruik Televisie, Krant, PC en Internet*. Geraadpleegd op 04-06-2012 via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/default.aspx?VW=T&DM=SLNL&PA=70655ned&D1=14-36%2c42-53%2c73%2c112&D2=0%2c8-11%2c63&D3=a&HDR=T&STB=G1%2cG2>.
- Cuelenaere, B. & Chotkowskit, M. (2008). *Werkt Grijs Door? Beroepsbevolking en Werkgevers over Langer Doorwerken*. Rotterdam: Ecorys.
- Curran, J. & Blackburn, R.A. (2001). Older People and the Enterprise Society: Age and Self-Employment Propensities. *Work Employment Society*, 15, 889-902.
- Diebels, M. (2004) *Rechten van Flexwerkers: Handleiding voor de Praktijk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Duimel, M. (2007). *Verbinding Maken: Senioren en Internet*. Den Haag: SCP-publicaties.
- Flowerdew, R. & Martin D. (2005). *Methods in Human Geography: A Guide for Students doing a Research Project*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Garssen, J. (2011). *Demografie van de Vergrijzing*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Henkens, K. (1999). Retirement Intentions and Spousal Support: A Multi-Actor Approach. *Journal of Gerontology: Social Studies*, 54, S63-S74.
- Henkens, K., Dalen, H. van & Solinge, H. van. (2009). *De Vervagende Grens tussen Werk en Pensioen: Over Doorwerkers, Doorstarters en Herintreders*. Amsterdam: KNAW Press.
- Hochguertel, S. (2010). Self-employment around Retirement Age. *VU University Amsterdam, Tinbergen Institute and Netspar*.
- Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard Employment relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kamp, H.G.J. (2011). *Langer Doorwerken op Basis van Vrijwilligheid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Kim, S. & Feldman, D.C. (2000). Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement. *The Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Kerr, G. & Armstrong-Stassen, M. (2011). The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment. *Journal of Entrepreneurship*, 20(1), 55-76.
- Larsen, M. & Pedersen, P.J. (2012). Paid work after Retirement: Recent Trends in Denmark. *The Institute for the Study of Labor (IZA)*.
- Latten, J. & Verschuren, L. (2006). Nederland in 2035: Angstiger, Meer Verschil en Meer Afzondering? In Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, *Demografische Ontwikkelingen: Justitiële Verkenningen* (pp. 23-41). Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.

- Meyers, P.J. (2012). *25-Point Website Usability Checklist*. Geraadpleegd op 09-06-2012 via <http://www.useffect.com/topic/25-point-website-usability-checklist>.
- Nelson, A.E. & Dannefer, D. (1992). Aged Heterogeneity: Fact or Fiction? The Fate of Diversity in Gerontological Research. *The Gerontologist*, 32, 17-23.
- Nielsen, J. (1997). *How Users Read the Web*. Geraadpleegd op 09-06-2012 via <http://www.useit.com/alertbox/9710a.html>.
- Nimwegen, N. van, Everdingen, J. van, Geraedt, J. & Evenblij M. (2008). *Over Bevolking: Demografische Ontwikkelingen in Nederland en Daarbuiten*. Den Haag: Stichting Bio-Wetenschappen en Maatschappij.
- OECD (2012) *Ageing and Employment Policies – Statistics on Average Effective Age of Retirement*. Geraadpleegd op 28-05-2012 via http://www.oecd.org/document/47/0,3746,en_2649_33927_39371887_1_1_1_1,00.html.
- Polat, T., Bal, P.M. & Jansen, P.G.W. (2012). Hoe Willen Werknemers na hun Pensioen Blijven Werken? Een Studie naar Vormen van Langer Doorwerken. *Gedrag & Organisatie: Tijdschrift voor Sociale, Arbeids- en Organisatie-Psychologie*, 25(1), 66-87.
- Rau, B.L. & Adams, G.A. (2005). Attracting Retirees to Apply: Desired Organizational Characteristics of Bridge Employment. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 649-660.
- Schlagintweit, A. (2012). *Website Usability: User Friendly Website Checklist*. Geraadpleegd op 09-06-2012 via <http://tidal.ca/website-usability-key-characteristics>.
- SER (1999). *Bevordering Arbeidsdeelname Ouderen*. Adviesrapport 99/18. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Vroom, B. de (2004). The Shift from Early to Late Exit: Changing institutional conditions and Individual Preferences. The Case of the Netherlands. In T. Maltby, B. de Vroom, M.L. Mirabile & E. Overbye (Red.), *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States* (pp. 120-154). Aldershot: Ashgate.
- Wang, M. & Shultz, K.S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Weckerle, J.R. & Shultz, K.S. (1999). Influences on the bridge Employment Decision among Older USA Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 317-329.

7. Bijlage

Bijlage 1: Omschrijving Geanalyseerde Websites

55 Plus Uitzendbureau is opgericht in 1990 en is gevestigd in Rotterdam. Het richt zich op oudere werknemers met als doel de kennis en ervaring van deze groep op de arbeidsmarkt te behouden. Het type werk dat wordt aangeboden is vrij divers met administratief werk, surveillanten, boekhouding, conciërges, scheepvaart en transport, receptionist, chauffeurs en onderhoudsmedewerkers. Tijdens de inschrijving wordt gekeken naar de wensen van de klant om tot een passende baan te komen.

65plus Werkt is een uitzendbureau gericht op 65plussers, dat gevestigd is in alle regio's van Nederland. Het heeft 15.000 inschrijvingen en richt zich op kennis en ervaring. Het ziet de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden als een individuele keuze die beschikbaar moet zijn wanneer de pensioengerechtigde dit wenst. Het motto van het uitzendbureau is dan ook 'Actief 65+, Zin in Werk'.

Bouwend Nederland is de vereniging van bouw- en infrabedrijven. Ongeveer 5000 bouwbedrijven zijn aangesloten op deze organisatie, waarmee het de grootste ondernemersorganisatie in de bouw is. De organisatie profileert zichzelf als slagvaardig en strijdt voor de maatschappelijke erkenning van het economische en sociale belang van de bouwnijverheid. Het richt zich vooral op de belangenbehartiging van de aangesloten bedrijven. De website geeft informatie over de wetgeving wat betreft het doorwerken van 65plussers.

Doorneweerd Assurantiën is in 1990 gesticht en richt zich op de informatieverzorging omtrent verzekeringen. De organisatie heeft een vrij grote database gemaakt, waarin wordt getracht alle aspecten van verzekeringen te belichten. Onderdeel van deze database is de informatie over de consequenties van langer doorwerken op de verzekering.

Doorwerkgever BV heeft sinds 2008 de taak om de uitvoering van de DoorwerkCAO uit te voeren. Deze DoorwerkCAO is specifiek gericht op de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden en is gemaakt op initiatief van werkgeversvereniging LBF en de Vereniging van Doorwerkgevers. De organisatie ziet zichzelf als dé Doorwerkgever BV van Nederland en wil doorwerkgelegenheid creëren voor pensioengerechtigden.

ErvarenJaren is een uitzendbureau dat in 1999 is opgericht en zich richt op ervaren medewerkers. Het uitzendbureau heeft 11 vestigingen door heel Nederland. Het doel van het uitzendbureau is het behouden van ervaring en kennis op de arbeidsmarkt. Hoewel het zich oorspronkelijk alleen op gepensioneerden richtte, ligt de focus nu op het bezitten van ervaring.

Geld & Recht is een website van SPN en is verbonden aan Plus Online. Het richt zich volledig op de financiële kanten van de maatschappij en gaat in op praktische bankzaken, beleggen, belasting en

verzekeringen. Het bespreekt de financiële gevolgen van arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden voor zowel werknemers als werkgevers.

HR Praktijk is een organisatie die zich richt op de ontwikkelingen in personeelspraktijk, gezondheidsbeleid, arbeidsrecht, beloningen en arbeidsvoorwaarden en subsidies. Het geeft een overzicht van de wetgeving over doorwerken van 65plussers, waarin het bekijkt of dit een recht of plicht is.

Kwint Uitzendbureau richt zich op 65plussers in de regio Noord-Nederland. Het is een eenmansbedrijf en werkt uitsluitend via het internet. Het ziet doorwerken van pensioengerechtigden als een individuele keuze en wil daaraan bijdragen.

Midlife is een uitzendbureau voor 50- en 65-plussers en is in 2001 opgericht in Amsterdam. Het biedt naast uitzendwerk ook hulp in werving en selectie, payrolling, outplacement, proefplaatsing, stage en subsidietrajecten aan.

Mijn Vakbond is onderdeel van CNV Publieke Zaak en richt zich op alle ontwikkelingen die relevant zijn voor werknemers. Onderdeel van deze ontwikkelingen is het doorwerken van pensioengerechtigden. De website bespreekt dit onderwerp middels een persoonlijk voorbeeld van één van de leden van de vakbond.

Monetos is een onafhankelijk informatie- en onderzoekscentrum, dat zich richt op de Europese private financiële sector. In het onderdeel pensioen wordt stil gestaan bij het langer doorwerken van pensioengerechtigden.

NestrX is een uitzendbureau voor 50- en 65-plussers. Het ziet in het doorwerken van pensioengerechtigden dé oplossing voor de dreigende problematiek in het pensioenstelsel en de arbeidsmarkt door de vergrijzende Nederlandse samenleving. Het behoud van ervaring op de arbeidsmarkt is tevens een positieve invloed op de jongere werknemers, aldus NestrX.

Nibud is een organisatie die zich richt op informatieverschaffing over geldzaken. In de informatie over inkomen uit werk wordt een kort overzicht gegeven over de neveninkomsten van 65-plussers. Het gaat hier dus in op een bijbaan van pensioengerechtigden.

Outstanding is een uitzendbureau opgericht in 1998 en is gericht op 45-plussers. Het richt zich op de ervaring die deze groep heeft en ziet in het doorwerken een goede manier om voorbereid te zijn voor de huidige en toekomstige demografische ontwikkelingen. Ervaren werknemers brengen daarnaast ook een grote hoeveelheid ervaring mee, waarvan de bedrijven kunnen profiteren. 1600 mensen zijn momenteel aan het werk via Outstanding.

Oudvit Seniorenbanen is een uitzendbureau dat zich richt op 50-plussers, VUTters en gepensioneerden. Het richt zich op alle opleidingsniveaus en heeft werk in veel verschillende takken, zoals administratie, zorg, techniek, vervoer, logistiek, recreatie, etc.

Pensioen kijker is een organisatie die informatie verschafft over alles wat met het pensioen te maken heeft. Het geeft een beknopt overzicht van doorwerken van pensioengerechtigden, waarin het ingaat op de gevolgen voor het pensioen en de werknemersverzekeringen.

Plus Online is onderdeel van het tijdschrift Plus, waarin een zeer divers aanbod aan artikelen staat. Onderdeel van dit tijdschrift is Plus Pensioengids, waar de informatie over doorwerken van pensioengerechtigden is te vinden. De informatie op de website dient als overzicht van de belangrijkste manieren van doorwerken.

De Rijksoverheid ziet vooral een noodzaak tot het doorwerken van pensioengerechtigden, omdat de huidige vergrijzing tot problemen in het pensioenstelsel kan leiden. Er vindt tegenwoordig een omslag plaats in de wetgeving over pensionering in Nederland, waarbij langer moet worden gewerkt door de verhoging van de AOW. Dit proces kost echter tijd, waardoor doorwerken op de korte termijn uitkomst kan bieden.

Rvaring is een uitzendbureau opgericht in 2007, dat zich richt op 40- en 65-plussers. De nadruk bij dit uitzendbureau ligt bij de ervaring die oudere werknemers hebben. Bedrijven zullen door de huidige vergrijzing steeds vaker een beroep moeten doen op oudere werknemers om alle vacatures te vullen.

SalarisNet is onderdeel van Reed Elsevier en richt zich op de jurisprudentie en wetgeving omtrent inkomen en werk. Onderdeel van de gegeven informatie zijn de voor- en nadelen van doorwerken van pensioengerechtigden en de veranderingen in de AOW.

Seniorenwerk is een website gericht op de informatieverschaffing over doorwerken voor oudere werknemers en pensioengerechtigden. Het tracht een overzicht te geven van de belangrijkste websites, zoals de uitzendbureaus die gespecialiseerd zijn in oudere werknemers.

Senioren Vacatures is een uitzendbureau dat is opgericht in 2010 en strikt via het internet werkt. Het richt zich op oudere werknemers en biedt de mogelijkheid voor ouderen om wat bij te verdienen en een gevoel van eigenwaarde te behouden door arbeidsparticipatie. Het is onderdeel van SVP Web.

SeniorPlus is een uitzend bureau als onderdeel van Krost Payroll, dat zich richt op het behoud van ervaring en kennis op de arbeidsmarkt. Vooral de mentor rol die oudere werknemers kunnen hebben op de jongere werknemers is voor dit uitzendbureau een belangrijke reden om pensioengerechtigden op de arbeidsmarkt te houden.

SeniorWerkt is een organisatie die in 2011 is ontstaan door de samenvoeging van Stichting Senior Werkt en de Vereniging van Doorwerkgevers (VDWG). Het richt zich op de realisatie van duurzaam werk nemen en het doorwerken van oudere werknemers en pensioengerechtigden.

SeniorX is een uitzendbureau voor 40-plussers opgericht in 1996. Het was het eerste uitzendbureau in Nederland, dat zich richtte op deze doelgroep. Oudere werknemers zijn volgens dit uitzendbureau naast ervaren ook loyaal en gemotiveerde werknemers. Het uitzendbureau was één van de initiatiefnemers van de DoorwerkCAO.

De Sociaal Economische Raad (SER) is een adviesorgaan voor de Nederlandse regering, waarin onafhankelijke kroonleden, werkgevers en werknemers samenwerken. De SER heeft meerdere adviesrapporten voor het kabinet gemaakt over het onderwerp doorwerken van pensioengerechtigden. De SER lijkt geen noodzaak te zien in het veranderen van de wetgeving om doorwerken te stimuleren.

Toekomst Coach is een website van ANBO waarop een test kan worden gemaakt om er achter te komen wat de meest zinvolle tijdsbestedingen zijn. Het richt zich op ouderen, en daarmee ook op de mogelijkheid om door te werken na het pensioen. Het biedt een overzicht van een aantal uitzendbureaus gespecialiseerd in ouderen.

Uitzendbureau 65plus biedt actieve en vitale senioren de mogelijkheid om te blijven werken na het bereiken van de pensioengerechtigden leeftijd. Met ruim 17.000 inschrijvingen is dit uitzendbureau één van de marktleiders in deze branche. Het is ook één van de oudste uitzendbureaus dat zich heeft gespecialiseerd in senioren.

ZZP-MKB is een organisatie gericht op informatieverschaffing aan zelfstandige ondernemers. De organisatie richt zich op het langer doorwerken van pensioengerechtigden als zelfstandig ondernemer bij de oude werkgever en wat hier de consequenties van zijn voor het pensioen en de verzekeringen.

Bijlage 2: Overzicht Geanalyseerde Websites

- 55plus-Uitzendbureau BV (2012) *55plus Uitzendbureau*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via www.55plus-uitzendbureau.nl.
- 65pluswerkt (2010) *65plus Werkt*. Geraadpleegd op 25-05-2012 via <http://www.65pluswerkt.info/>.
- Actief 65+ (2012) *Actief 65+: Zin in Werk*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.actief65plus.nl/>.
- Bouwend Nederland: De Vereniging van Bouw- en Infrabedrijven (2012) *Doorwerken na 65^{ste}*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via <http://www.bouwendnederland.nl/praktischpersoneelsbeleid/doorstroom/doorwerken/pages/default.aspx>.
- Doorneweerd, G.J. (2011). *Pensioen Krijgen Maar Wel Blijven Werken*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.doorneweerd.nl/Pensioen-Lijfrente-AOW/pensioen-doorwerken-bijverdienen>. Doorneweerd Advies en Bemiddeling.
- Doorwerkgever BV (2011) *Detachering DoorwerkCAO – Doorwerk Tools*. Geraadpleegd op 07-06-2012 via <http://www.doorwerkgever.nl/>
- Elsevier SalarisNet (2009) *Doorwerken na 65: de Voor- en Nadelen*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.salarisnet.nl/Vraag-Antwoord/Vraag-antwoord-Artikelpagina/Doorwerken-na-65-de-voor-en-nadelen.htm>.
- ErvarenJaren Uitzendbureau (2012) *ErvarenJaren Uitzendbureau*. Geraadpleegd op 5-6-2012 via <http://www.ervarenjaren.nl/>.
- Falk, S. (2007). *Voor Jezelf Beginnen na uw Pensioen*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via <http://www.plusonline.nl/geldenrecht/pensioen/artikel/150/voor-jezelf-beginnen-na-uw-pensioen>. Plus Pensioengids.
- Graaf, M. de. (2010). *Langer Doorwerken na je 65^e*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via <http://www.mijnvakbond.nl/Doorwerken-na-65>. MijnVakbond.nl: De Vakbondssite voor Werknemers in de Publieke Sector.
- Jong, M. de. (2009). *Doorwerken na 65 Jaar: Recht of Privilege?* Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.hrpraktijk.nl/nieuws/artikelen/doorwerken-na-65-jaar-recht-of-privilege.449279.lynkx>. HR Praktijk.
- Koning, A. de. (2007). *Werken na je 65^e en het Pensioen*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.geldenrecht.nl/artikel/2007-09-13/werken-na-je-65e-en-het-pensioen>. Geld & Recht: Meer Grip op Geld.
- Kwint Uitzendbureau (2012) *Uitzendbureau voor 65 Plussers Kwint: Onze Mensen Hebben Ervaring*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.kwintuitzendbureau.nl/>.
- Midlife (2011) *Midlife: Flexibele Gemotiveerde en Betrouwbare Medewerkers*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via www.midlife.nl.
- Monetos (2011) *Werken na Pensioen*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.monetos.nl/pensioen/overig/werken-na-pensioen/>.
- NestrX (2012) *NestrX: Uitzendbureau voor Actieve 50- & 65 Plussers*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.nestrx.nl/>.
- Nibud (2012) *Werken na uw Pensionering*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via <http://www.nibud.nl/inkomsten/inkomen-uit-werk/neveninkomsten-65.html>.
- Oudstanding (2012) *Oudstanding: Mensen met een +*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.oudstanding.nl/>.
- Oudvit Seniorenbanen (2012) *Oudvit Seniorenbanen: Ervaring Werkt*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.oudvit.nl/>.
- Pensioen kijker.nl (2011) *Gepensioneerd*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.pensioen kijker.nl/home/wat-gebeurt-er-bij/gepensioneerd>.
- Rijksoverheid (2012). *Wat Verandert er op mijn Werk als ik 65 Jaar wordt en wil Doorwerken?* Geraadpleegd op 27-05-2012 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/wat-verandert-er-op-mijn-werk-als-ik-65-jaar-word-en-wil-doorwerken.html>
- Rvaring Uitzendbureau 40+ en 65+ (2012) *Rvaring Uitzendbureau 40+ en 65+: Rvaring Blijft Werken*. Geraadpleegd op 07-06-2012 via www.rvaring.nl.

- Seniorenwerk (2011) *50 Plus Seniorenbanen, Seniorenwerk en Vacatures*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://seniorenwerk.allerbest.nl/>.
- SeniorenVacatures (2012) *SeniorenVacatures*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.seniorenvacatures.com/>.
- SeniorPlus Krost Payroll (2012) *SeniorPlus: De Flexibele Oplossing voor Ervaren Werknemers*. Geraadpleegd op 07-06-2012 via www.seniorplus.nl.
- SeniorWerkt (2011) *Senior Werkt wordt Kenniscentrum vDWG*. Geraadpleegd op 07-06-2012 via <http://www.seniorwerkt.nl/>.
- SeniorX (2012) *SeniorX: Xpert voor 40-plus*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via www.topsenior.nl.
- SER (2006) *Wegnemen Belemmeringen voor Doorwerken na 65 Jaar*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2000-2007/2006/b24589.aspx>.
- Toekomstcoach (2009) *Uitzendbureaus voor Senioren*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via http://www.toekomstcoach.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=21&Itemid=23.
- Uitzendbureau 65plus (2012) *Uitzendbureau 65plus: Kleurrijke Mensen Vergrijzen Niet*. Geraadpleegd op 05-06-2012 via <http://www.65plus.nl/>.
- ZZP-MKB (2008) *Werknemer en Doorwerken na Pensioen*. Geraadpleegd op 27-05-2012 via <http://www.zzp-mkb.nl/cms/artikelen/12/1/Werknemer-en-doorwerken-na-pensioen/Pagina1.html>.