

de mos

Jaargang 27
Augustus 2011

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

6

NIDI

inhoud

- 1 Wat beweegt kennismigranten?
- 4 Met pensioen, wat te doen?
- 5 Top 10 landen met het meeste overgewicht
- 8 Afscheid van Harry Bronsema als eindredacteur



Foto: copyright ILO

Wat beweegt kennismigranten?

ERNEST BERKHOUT & MAIKEL VOLKERINK

De arbeidsmarkt van een kenniseconomie stopt niet bij de landsgrenzen. Om de kenniseconomie op peil te houden zal Nederland zijn kenniswerkers in toenemende mate ook uit het buitenland moeten halen. Arbeidsmarkt, loon, reputatie van het hoger onderwijs en kennisinfrastructuur zijn belangrijk voor kennismigranten. Ook in andere landen is echter het belang van de hoogopgeleide arbeidsmigrant doorgedrongen. SEO Economisch Onderzoek onderzocht hoe Nederland er voor staat in de slag om de kennismigrant.

Overheden jagen op de kennismigrant. Ook de Nederlandse overheid doet hier aan mee. Als gevolg van vergrijzing, en de daarmee samenhangende vervangingsvraag, heeft ook Nederland de komende decennia behoefte aan nieuw arbeidspotentieel. Zeker voor hoogopgeleiden stopt de arbeidsmarkt niet bij de landsgrenzen, waardoor Nederland op de arbeidsmarkt concurreert met andere landen. Daarom heeft SEO Economisch Onderzoek, in opdracht van het toenmalige Ministerie van Economische Zaken, drie vragen onderzocht met betrekking tot kennismigranten van buiten de Europese Unie (EU):

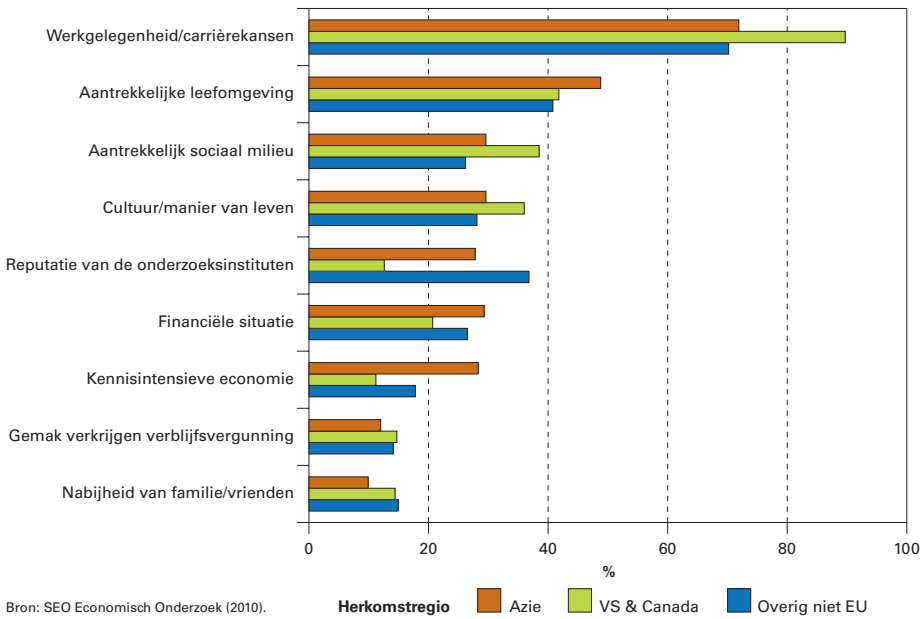
- 1) wie zijn de kennismigranten in Nederland?
- 2) wat beweegt hen?
- 3) hoe aantrekkelijk is Nederland in vergelijking met concurrerende landen?

De eerste twee vragen worden beantwoord met behulp van een enquête onder kennismigranten van buiten de EU die recentelijk naar Nederland zijn getrokken. Op basis van de resultaten daarvan is een concurrentiekracht-index ontwikkeld, waarmee ook op de laatste vraag een antwoord gegeven kan worden.

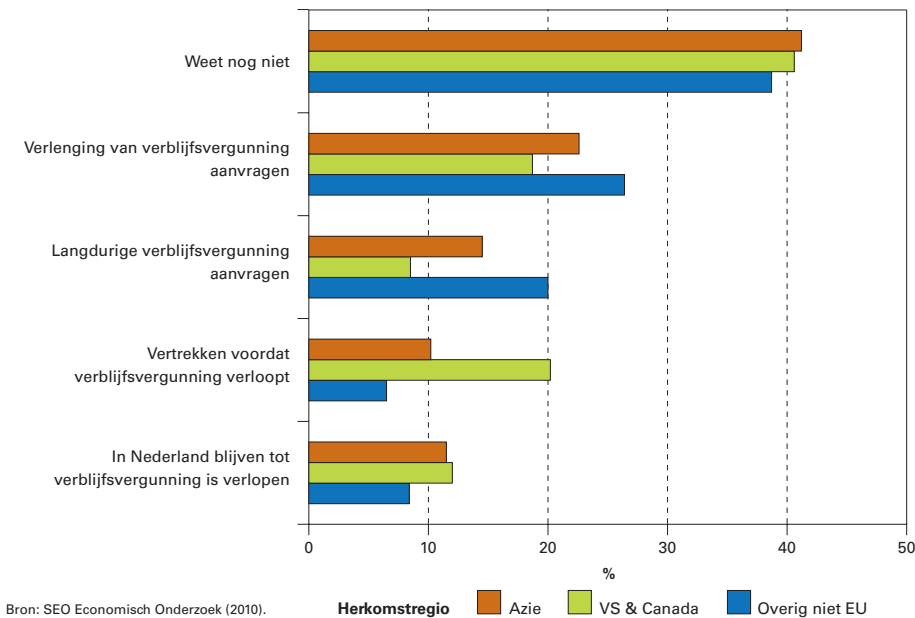
Definitie en data

Dé kennismigrant bestaat niet. Soms worden kennismigranten gedefinieerd op basis van hun opleidingsniveau, soms op basis van salariscriteria, en soms op basis van hun beroep. Maar ook binnen eenzelfde definitie is de groep heterogeen. Soms gaat het om we-

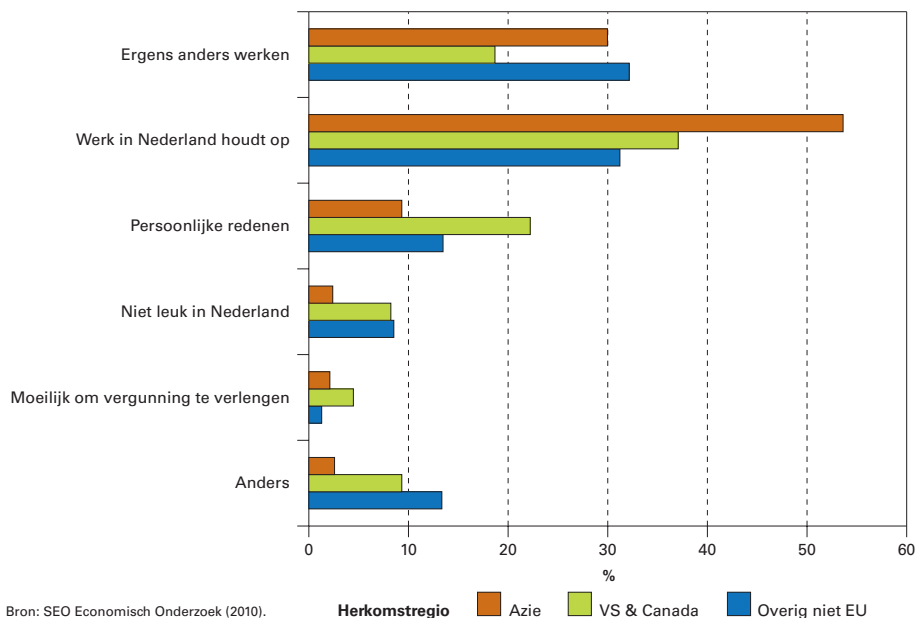
Figuur 1. Wat zijn de belangrijke redenen van kennismigranten om naar Nederland te verhuizen? (meerdere antwoorden mogelijk)



Figuur 2. Wat zijn kennismigranten van plan te gaan doen in de toekomst?



Figuur 3. Waarom willen kennismigranten Nederland weer verlaten?



tenschappers, soms om ondernemers, om expats of studenten. In de meeste literatuur wordt de kennismigrant ruim gedefinieerd: iedere migrant met een opleiding op ten minste hbo-niveau. In het SEO-onderzoek wordt in principe ook die definitie gevolgd, al wordt door praktische beperkingen soms een kleinere populatie beschreven. Voor de enquête zijn gegevensbestanden van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) gebruikt, waarin onder andere het opleidingsniveau van de migranten is opgenomen. Deze personen is gevraagd naar hun beweegredenen, naar hun oordeel over Nederland en naar hun oordeel over andere landen. Er is een steekproef getrokken van 3.300 personen. Het betreft personen die in de periode 2005-2008 naar Nederland zijn gekomen. De totale respons bedroeg 1.240 hoger opgeleide migranten uit de bestanden van IND en UWV.

Wie zijn de kennismigranten?

Van de kennismigranten van buiten de EU komt zo'n 46 procent uit Azië, 11 procent uit Noord-Amerika en 43 procent uit andere landen (Zuid-Amerika, Zuid-Afrika, overig Europa). Driekwart van hen is man. Gemiddeld zijn ze 35 jaar, alleen de Amerikanen zijn gemiddeld wat ouder. Men heeft vaak een exacte opleiding genoten, dit geldt in het bijzonder voor Aziaten. Daarnaast komen ook veel kennismigranten met een economische, juridische of bestuurlijke opleiding naar Nederland. De keuze voor Nederland wordt overwegend op eigen initiatief gemaakt: meestal bood de werkgever de kans om hier te werken, zonder verplichting. Een kwart werd actief door de werkgever gestuurd. Verder blijkt dat 57 procent van de kennismigranten al eens eerder in Nederland was, van de Amerikanen zelfs 79 procent. Bijna 60 procent heeft overwogen om naar een ander land te migreren, meestal naar de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk.

Wat beweegt hen?

Voor ruim de helft van de kennismigranten in Nederland is het carrièreperspectief de belangrijkste reden om te migreren. *Figuur 1* laat zien dat, indien meerdere antwoorden mogelijk zijn, ook 'zachtere' motieven als leefomgeving, sociaal milieu en cultuur een rol spelen.

Figuur 2 laat zien welke plannen de kennismigranten hebben ten aanzien van hun toekomstige verblijfplaats. Een vrij groot deel van de kennismigranten (40 procent) zegt nog geen concrete plannen te hebben, een even grote groep wil na afloop van de huidige vergunning graag in Nederland blijven. Nadere analyse laat zien dat de wens om te blijven vaker aanwezig is wanneer de partner ook in Nederland woont. Alleen van de Noord-Amerikanen zegt een derde nu al dat zij hun vergunning niet willen verlengen, van de andere groepen is dat hoogstens 20 procent.

De kennismigranten vertrekken meestal omdat hun werkzaamheden hier ophouden en zich geen nieuwe kansen voordoen, of omdat ze zelf ergens anders willen werken (*figuur 3*). Slechts een klein deel heeft het in Nederland niet naar de zin. Aan de moeilijkheden bij het verlengen van de vergunning zal het niet liggen, dit argument wordt slechts door een enkeling genoemd.

Hoe aantrekkelijk is Nederland?

De concurrentiekracht van Nederland bij het werven van kennismigranten is niet direct meetbaar. Indicatoren op gebied van *werk & loopbaan*, *kennisinfrastructuur*, *woon- & leefklimaat* en *toelatingsbeleid* vormen gezamenlijk de concurrentiekracht-index, die onze concurrentiekracht vergelijkt met die van andere landen (zie kader). In de index wordt de concurrentiekracht van Nederland ten opzichte van tien andere landen vergeleken. Bij de selectie van deze landen is onder meer rekening gehouden met de omvang van de (hooggekwalificeerde) migrantenpopulatie en de vergelijkbaarheid met Nederland.

Volgens de concurrentiekracht-index heeft Nederland een prima concurrentiepositie. Samen met Canada staat zij direct onder de favorieten Verenigde Staten en Zwitserland (*tabel*). Nederland scoort relatief goed op het terrein van *werk & loopbaan*. Vooral in vergelijking tot de concurrerende Europese landen kent Nederland een relatief hoog (netto) inkomen per hoofd van de bevolking, een goed functionerende arbeidsmarkt en (voor een klein land) veel grote en bekende internationale werkgevers. Wel zijn de topsalarissen weer wat lager, waardoor de echte toptalenten misschien eerder voor de Angelsaksische landen of Zwitserland kiezen. In het domein *kennisinfrastructuur* scoort Nederland gemiddeld. We hebben relatief veel uitstekende universiteiten, maar de kennisintensiteit van de economie laat te wensen over. Het aandeel onderzoekers in de werkzame beroepsbevolking is relatief laag en er wordt verhoudingsgewijs weinig geïnvesteerd in research & development (R&D). Nederland scoort veruit het hoogst op indicatoren voor *toelatingsbeleid* (zoals arbeidsrechten van migranten), maar omdat die voor de kennismigranten nauwelijks van belang blijken telt die score slechts voor vijf procent mee.

Kanttekeningen

Hoewel getracht is de index zo objectief mogelijk vast te stellen, zijn er natuurlijk wel kanttekeningen waar men bij de interpretatie rekening mee moet houden.

- De index is noodzakelijkerwijs beperkt tot kenmerken die objectief meetbaar zijn, en in alle 11 landen volgens dezelfde definities daadwerkelijk gemeten zijn. Moeilijk objectievebare verschillen (zoals specifieke belastingkortingen) zijn niet in de index verwerkt, maar zijn wel van belang voor de migrant. Bovendien is er mogelijk verschil tussen de score op de kenmerken van de index en de perceptie van migranten daarover. De positie van Nederland op basis van objectieve indicatoren kan verschillen van de positie van Nederland in de hoofden van potentiële migranten. Kortom: zijn kennismigranten wel voldoende op de hoogte van de kwaliteit van onze kennisinfrastructuur of het relatief soepele migratiebeleid?
- Sinds de uitbreiding van de Europese Unie in 2004 zijn migratiestromen enorm veranderd. Door het vrije verkeer van personen tussen Oost- en West-Europa komt tegenwoordig de helft van de migrantenstroom uit EU-landen. Deze groep is niet vertegenwoordigd in de bij de index gebruikte weging, op basis van enquêteresultaten.

Concurrentiekracht-index per land

Weging	Totaalscore	Werk & Loopbaan	Kennisinfrastructuur	Woon- & Leefklimaat	Toelatingsbeleid
		45%	20%	30%	5%
Verenigde Staten	0,67	0,77	0,70	0,56	0,29
Zwitserland	0,60	0,66	0,54	0,61	0,23
Nederland	0,51	0,50	0,32	0,56	1,00
Canada	0,50	0,47	0,29	0,72	0,35
Australië	0,47	0,47	0,23	0,61	0,55
Zweden	0,47	0,34	0,55	0,69	0,00
Verenigd Koninkrijk	0,42	0,32	0,26	0,61	0,73
Duitsland	0,37	0,19	0,27	0,66	0,75
Frankrijk	0,34	0,26	0,19	0,53	0,63
Denemarken	0,32	0,29	0,47	0,29	0,23
België	0,27	0,19	0,19	0,40	0,50

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2010).

- Mogelijk is er een selectie-effect, omdat alleen migranten zijn bevestigd die daadwerkelijk naar Nederland zijn gekomen. Er is bijvoorbeeld niet onderzocht wat de beweegredenen zijn van migranten die niet naar Nederland zijn gekomen. Helaas is onderzoek naar deze groep migranten praktisch onuitvoerbaar. Desalniettemin, ondanks een mogelijk selectie-effect blijven de meningen van migranten in Nederland relevant en informatief.
- De concurrentiekracht-index is een gemiddelde, en doet daarom niet volledig recht aan de heterogeniteit van de populatie kennismigranten. Verschillende soorten kennismigranten maken verschillende afwegingen. Een doeltreffend migratiebeleid onderkent daarom de diversiteit van de kennismigrant en houdt rekening met de verschillen tussen doelgroepen. Overigens gebeurt dit in de praktijk in Nederland ook, getuige de mix van vraagsturing (toelating op basis van vacatures) met juist voor diverse groepen kennismigranten elementen van aanbodsturing

CONCURRENTIEKRACHT-INDEX

De concurrentiekracht-index wordt berekend als een gewogen score van 27 indicatoren. Op basis van literatuurstudie zijn vier domeinen geïdentificeerd die een rol kunnen spelen bij de migratiebeslissing. Aan ieder van die domeinen zijn indicatoren gekoppeld die via internationale databases voor alle landen te meten zijn:

Domein	Indicatoren
Werk & Loopbaan	gemiddeld inkomen, belastingdruk, werkloosheidspercentage, mate van bescherming werknemers (EPL-indicator), aantal topbedrijven (Forbes 2000, Fortune 500), aandeel hoogopgeleiden
Kennisinfrastructuur	aantal topuniversiteiten, citatiequote, innovatie (GIS-index), investeringen in R&D, publieke uitgaven aan hoger onderwijs, aantal patenten, breedbandinternetpenetratie, aandeel onderzoekers, aandeel talenten, aandeel buitenlandse studenten
Woon- & Leefklimaat	kosten levensonderhoud, publieke uitgaven aan gezondheidszorg, dekking gezondheidszorg, levensverwachting bij geboorte, kwaliteit onderwijs (PISA-score), naam en faam land (NBI-score), mate van persvrijheid
Toelatingsbeleid	openheid regime, arbeidsrechten van migranten

(toelating op basis van economisch potentieel van de migrant) in de vorm van bijvoorbeeld specifieke regelingen voor afgestudeerden, studenten en zelfstandigen.

Aanknopingspunten voor beleid

Ondanks bovengenoemde kanttekeningen, zijn er wel degelijk aanknopingspunten voor beleid te vinden. Aangezien bekendheid met het land een rol lijkt te spelen, zouden beleidsmakers ook aandacht moeten besteden aan de bekendheid en reputatie van Nederland, bijvoorbeeld door vanuit buitenlandse ambassades actief te werven. Verder zou niet alleen het aantrekken, maar vooral het vasthouden van kenniswerkers meer aandacht kunnen krijgen. Deze mensen zijn hier immers al, maar 40 procent weet nog niet of ze langer willen blijven. Een ander gedeelte gaat weg omdat er op korte termijn geen werk voor ze is.

Door de grote diversiteit aan kenniswerkers zal beleid vooral effectief zijn als het de aanwezige verschillen erkent. Via de huidige maatwerkcre-

gelingen voor doelgroepen is dat deels al het geval. Tot slot: het Nederlandse toelatingsbeleid is voor de meeste kenniswerkers irrelevant. Ook in de literatuur zijn geen overtuigende aanwijzingen gevonden dat een aanbodgestuurd systeem (gericht op economische potentie van potentiële migranten) zou leiden tot een grotere concurrentiekracht dan een vraaggestuurd systeem (gericht op vervullen van vacatures), of vice versa.

LITERATUUR:

- Berkhout, E., T. Smid en M. Volkerink (2010), *Wat beweegt kennismigranten?* SEO-rapport nr. 2010-03. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek (te downloaden via de SEO website).

Drs. E.E. Berkhout en **drs. M.D. Volkerink**, SEO Economisch Onderzoek; E-mail: e.berkhout@seo.nl.

Met pensioen: wat te doen?

Tijdsbesteding van vroeggepensioneerden

ELLEN DINGEMANS & HANNA VAN SOLINGE

Jaarlijks nemen ongeveer 100 duizend werknemers afscheid van de arbeidsmarkt vanwege VUT, prepensioen of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Een van de uitdagingen waarvoor deze uittredende werknemers staan, is de aanpassing aan een leven waarin werk niet meer de hoofdrol speelt. NIDI onderzoek laat zien dat een actief leven na pensioen bijdraagt aan tevredenheid van ouderen.



Foto: HOVO Nederland, Leiden

Dit jaar bereikt een record aantal ouderen (235 duizend) de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Een groot deel van hen verliet al eerder de arbeidsmarkt, via een VUT- of prepensioenregeling. Door de gestegen levensverwachting heeft de huidige generatie ouderen na het bereiken van de 65 jarige leeftijd gemiddeld nog 17 (mannen)

tot 20 jaar (vrouwen) in het vooruitzicht, waarvan men nog ongeveer 11 jaar in goede gezondheid is. De pensionering markeert de overgang van een leven met werk als structuur gevende activiteit naar een leven waarin het werk niet langer de hoofdrol speelt. Mede door de toegenomen welvaart is bij het invullen van de vrijgekomen tijd een grote keuzevrijheid ontstaan. Uit onderzoek blijkt dat ouderen die actief zijn en voldoende bewegen langer vitaal blijven en minder chronische aandoeningen ontwikkelen. Verder wordt wel gesuggereerd dat actief blijven na pensioen een positief effect heeft op het welbevinden van ouderen, onder andere doordat de sociale contacten beter op peil blijven. Hoe besteden mensen hun tijd na pensioen en houdt dit verband met de tevredenheid met het leven? Houden gepensioneerden zich vooral bezig met recreatieve activiteiten, zoals hobby's? Of zijn zij ook actief in vrijwilligerswerk, mantelzorg of betaalde arbeid, activiteiten die men als 'productief' zou kunnen bestempelen? Zijn actieve ouderen meer tevreden? En maakt het daarbij uit welke activiteiten worden ondernomen?

Afscheid van betaald werk: ruimte voor andere activiteiten

Pensioneren betekent het afsluiten van de werkzame periode binnen een organisatie of een eigen onderneming. Voor de meeste mensen verloopt

de overgang naar het pensioen zonder grote problemen. Een kleine minderheid heeft echter aanzienlijke aanpassingsproblemen: ongeveer 15 procent van de mensen is na een jaar nog niet gewend aan de nieuwe situatie. Een van de belangrijkste uitdagingen is het vinden van een nieuwe tijdsinvulling. In figuur 1 wordt de tijdsbesteding van gepensioneerden vergeleken met die van niet-gepensioneerden. Deze laatste groep is in ons onderzoek per definitie actief op de arbeidsmarkt. De figuur laat de betrokkenheid bij een bepaalde activiteit zien, los van het aantal uren dat daaraan besteed wordt. Wat direct opvalt is dat de pensionering niet betekent dat geen betaalde arbeid meer wordt verricht. Niet minder dan één op de vijf gepensioneerden verricht na de uittrede nog betaalde arbeid. De figuur maakt verder duidelijk dat gepensioneerden vaker actief zijn in vrijwilligerswerk dan niet-gepensioneerden: vier op de tien gepensioneerden doet aan vrijwilligerswerk, terwijl dit onder niet-gepensioneerden iets meer dan 20 procent is. Bovendien passen gepensioneerden ook vaker op, bijvoorbeeld op kleinkinderen. Ongeveer 40 procent doet dit regelmatig. Bij de niet-gepensioneerden is dit aanzienlijk lager, namelijk zo'n 20 procent. Als het gaat om mantelzorg, de onbetaalde en langdurige zorg aan familie of overige naasten, zijn de verschillen te verwaarlozen. Dat komt waarschijnlijk doordat het geven van mantelzorg vaak wordt bepaald door omstandigheden waar men niet omheen kan. Ook wat betreft hobby's zijn er geen duidelijke verschillen. Ruim 85 procent van de mensen besteedt regelmatig tijd aan hobby's en het maakt niet zoveel uit of men gepensioneerd is of niet.

Naast de vraag of mensen een bepaalde activiteit hebben, is het interessant om te bezien hoeveel tijd men aan deze activiteit besteedt. Uit figuur 2 blijkt dat de mensen die weer betaalde arbeid zijn gaan verrichten na de pensionering over het algemeen geen voltijdse functies vervullen. Gemiddeld werkt deze groep zo'n 15 uur per week. Voor de niet-gepensioneerden ligt dit gemiddelde uiteraard veel hoger en wel op 35 uur per week. Verder wordt duidelijk dat gepensioneerden niet alleen vaker actief zijn in vrijwilligerswerk en oppassen dan niet-gepensioneerden (figuur 1), maar dat zij gemiddeld ook meer uren aan deze activiteiten besteden. Gepensioneerden besteden gemiddeld 8 uur per week aan vrijwilligerswerk en 5 uur aan oppassen. Onder niet-gepensioneerden is dit respectievelijk 5,5 en 3,5 uur per week. Zoals al eerder bleek, heeft het merendeel van de ouderen een hobby. Gepensioneerden investeren echter duidelijk meer tijd in hun hobby: gemiddeld ruim 16 uur per week, terwijl een niet-gepensioneerde hier minder dan 10 uur per week aan besteedt. Wat betreft mantelzorg zijn er nauwelijks verschillen tussen gepensioneerden en niet-gepensioneerden. Uit antwoorden op de vraag of men na uittreden vooral meer tijd aan nieuwe activiteiten is gaan besteden of juist aan activiteiten die men ook al deed voor men met pensioen ging, blijkt dat het merendeel van de mensen ervoor kiest bestaande activiteiten uit te bouwen. Een veel kleiner deel (34%) is 'innovatief' en vult de vrijgekomen tijd in met geheel nieuwe activiteiten.



Foto: dtl/morgueFile.com

Na vroegpensioen: veel variatie in activiteiten

Er zijn veel manieren waarop vroeggepensioneerden hun leven na uittreding uit de arbeidsmarkt vorm kunnen geven. Met een gemiddelde leeftijd van 62 jaar, is deze groep nog te jong en gezond om achter de spreekwoordelijke geraniums te gaan zitten. De meeste mensen richten na pensionering de pijlen op meer dan één activiteit. Tabel 1a laat verschillende combinaties van activiteiten zien waarin mensen actief kunnen zijn. De activiteiten mantelzorg en oppassen zijn hier samengevoegd tot 'zorgtaken'. Zoals al eerder duidelijk werd, heeft het overgrote deel van de gepensioneerden een hobby. Echter, voor slechts 1 op de 4 gepensioneerden is dit de enige activiteit. Deze mensen besteden gemiddeld ongeveer 20 uur per week aan hun hobby. De meeste mensen zijn naast hun recreatieve bezigheden nog druk met andere activiteiten. Ongeveer 45 procent is naast een hobby actief in het vrijwilligerswerk, of heeft daarnaast zorgtaken of een nieuwe betaalde baan. Voor zo'n 30 procent van de mensen geldt dat zij naast de hobby actief zijn in meer dan één andere activiteit. De meest actieve groep – die naast een



TOP 10 LANDEN MET MEESTE OVERGEWICHT

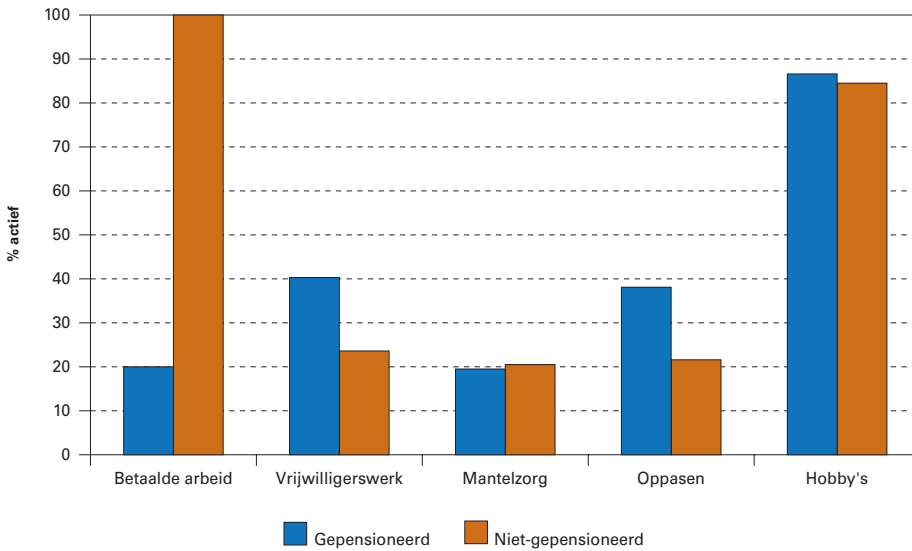
De Verenigde Staten telt het grootste aandeel volwassenen met overgewicht. Ruim 30 procent van de volwassenen in dit land heeft een Body Mass Index (BMI) van meer dan 30.



HET WERK EN PENSIOENPANEL

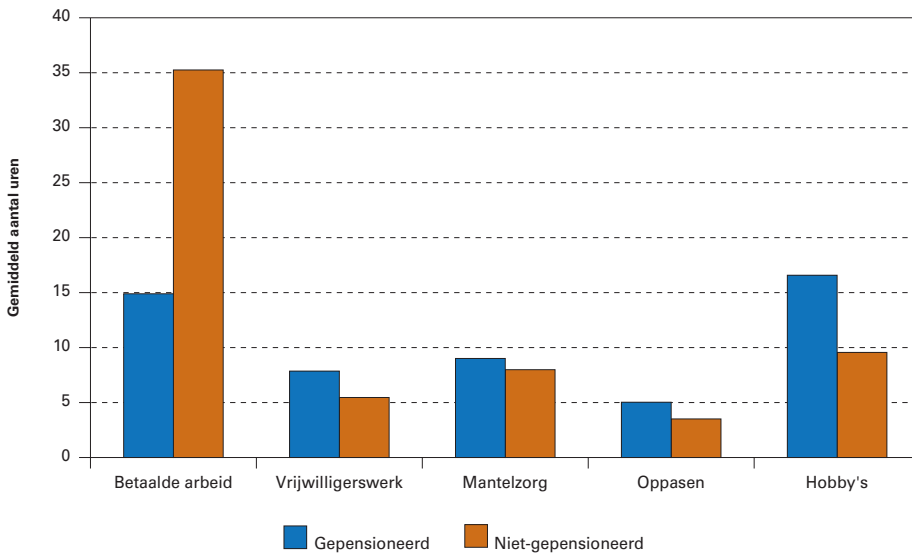
Het NIDI is in 2001 een panelonderzoek – het NIDI Werk en Pensioen Panel – gestart onder oudere werknemers. Tussen 2001 en 2007 werden 1.700 werknemers van 50 jaar en ouder van vier grote organisaties in Nederland gevolgd. Het doel van dit onderzoeksproject is om inzicht te krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. In de periode tussen 2001 en 2007 ging circa 60 procent van de onderzochte oudere werknemers met VUT of (pre)pensioen. De gemiddelde leeftijd waarop men stopte bedroeg 58 jaar. Van deze uittreders is in verschillende studies nagegaan hoe de overgang van werk naar pensioen is verlopen. Dit artikel gaat na hoe men het leven na de (vervroegde) uittreding invult. Deelnemers in het panelonderzoek hebben voor verschillende activiteiten, zoals betaalde arbeid, vrijwilligerswerk, mantelzorg, oppassen op (klein)kinderen, hobby's en tv kijken, aangegeven hoeveel uur zijn hieraan per week besteden. Dit geeft uiteraard geen volledig beeld van de tijdsbesteding van ouderen, maar kan wel inzicht geven in de mate waarin ouderen actief zijn. Omdat wij vooral geïnteresseerd zijn in actieve tijdsbesteding, is tv kijken hier buiten beschouwing gelaten. Overigens is er in de onderzoeksgroep weinig variatie in het aantal uren dat men tv kijkt.

Figuur 1. Activiteiten van gepensioneerden en niet-gepensioneerden



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2007.

Figuur 2. Tijdsbesteding door gepensioneerden en niet-gepensioneerden



Noot: Berekend over mensen die daadwerkelijk deelnemen aan de activiteit..

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2007.

Foto: Pascal Vyncke, SeniorenNet.be

hobby ook betaalde arbeid verricht en daarnaast ook nog actief is met vrijwilligerswerk en zorgtaken – vult met al deze activiteiten gemiddeld zo'n 40 uur per week. Dat komt neer op een volledige werkweek. Tabel 1b laat zien hoeveel uur mensen per week bezig zijn met de onderzochte activiteiten. Hieruit blijkt dat een minderheid van de mensen een volledige werkweek actief is. De meerderheid van de gepensioneerden (70 %) besteedt minder dan 30 uur per week aan recreatieve (hobby's) en/of productieve activiteiten (zorgtaken, vrijwilligerswerk en betaalde arbeid).

Tevredenheid met pensioen: hoe actiever hoe beter

Terwijl vroeger de pensioentijd vooral werd gezien als een periode van 'verdiende rust na gedane arbeid', wordt tegenwoordig meer aandacht besteed aan de positieve kanten van actief zijn en blijven. De achterliggende gedachte is dat bezig blijven bijdraagt aan het gezond en tevreden ouder worden. Maatschappelijke betrokkenheid, bijvoorbeeld door deelname aan vrijwilligerswerk, wordt gezien als mogelijkheid tot zelfontplooiing, maar ook als middel tegen verveling en eenzaamheid. Maar is er wel een relatie tussen de tijdsbesteding na pensioen en tevredenheid in het leven? Zijn actieve ouderen meer tevreden? En maakt het daarbij uit welke activiteiten men onderneemt, of hoeveel uur men actief is?

De gepensioneerden in het NIDI-onderzoek hebben een 'rapportcijfer' gegeven voor de kwaliteit van het leven na pensioen. Het gemiddeld rapportcijfer is 8,1 en dit duidt erop dat men over het algemeen heel tevreden is met het leven als gepensioneerde. Slechts vijf procent van de mensen beoordeelt de situatie als onvoldoende (5 of lager). We hebben onderzocht of de mate van tevredenheid samenhangt met wat mensen precies doen. Maakt het uit of men slechts één activiteit doet of verschillende activiteiten combineert? Zijn mensen die zich voornamelijk met recreatieve activiteiten bezighouden minder of juist meer tevreden dan mensen die zich ook met



productieve activiteiten, zoals betaalde arbeid, vrijwilligerswerk en zorgtaken, bezighouden? Er blijken echter geen verschillen te zijn tussen de activiteitenpatronen die zijn onderscheiden in tabel 1a. Het combineren van activiteiten leidt niet tot hogere tevredenheid met het leven. Dezelfde conclusie kan worden getrokken wanneer wordt gekeken naar alle activiteiten afzonderlijk. Mensen die hun tijd invullen met productieve activiteiten, zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, zijn niet meer of minder tevreden dan mensen die vooral op het recreatieve vlak actief zijn. Het lijkt dus niet uit te maken wat men precies doet voor de mate van tevredenheid met de huidige situatie. Wel doet het ertoe hoeveel uur men per week actief is. Ons onderzoek maakt duidelijk dat mensen meer tevreden zijn met het leven na pensioen naarmate zij meer uren per week actief zijn. Deze conclusie blijft overeind als rekening wordt gehouden met factoren die hierbij mogelijk ook een rol spelen, zoals geslacht, leeftijd, functieniveau van de oude baan en de gezondheid na pensioen. De relatie tussen het aantal uren dat men per week actief is en de tevredenheid met het leven na pensioen is weergegeven in figuur 3. De figuur maakt duidelijk dat mensen in de meest actieve groep de eigen situatie gemiddeld bijna een punt hoger beoordelen dan mensen in de minst actieve groep.

Actieve pensionering de sleutel tot welzijn?

In de (beleids)literatuur wordt vaak gesteld dat een actieve levensinvulling na pensioen goed is voor het welbevinden. Ons onderzoek bevestigt deze stelling, maar suggereert ook dat het daarbij niet zo zeer uitmaakt wat voor activiteiten men doet als wel dat men wat doet. Hoe meer tijd men besteedt aan de in het onderzoek betrokken activiteiten, hoe meer tevreden men lijkt te zijn met het leven na pensioen. In de voorbereidingen op de pensionering is de aandacht vaak eenzijdig gericht op de financiële kant van de uitreding. De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat het evenzeer van belang is om aandacht te besteden aan de vraag hoe men die nieuwe levensfase wil vormgeven. Of men de door de pensionering vrijgekomen tijd ook in kwantitatieve zin (genoeg uren) naar tevredenheid kan invullen met de beoogde activiteiten, lijkt daarbij een belangrijk punt van aandacht. Het merendeel van de gepensioneerden besteedt vooral méér tijd aan bezigheden waarin men ook al voor de pensionering actief was. De kiem voor een actief en bevredigend leven na pensioen wordt dus al (ruim) voor de feitelijke uitrede gelegd. Dit is belangrijk voor vrijwilligersorganisaties. Zij zouden zich, meer dan zij wellicht nu doen, bij de werving van nieuwe vrijwilligers kunnen richten op mensen die nog actief zijn op de arbeidsmarkt.



Foto: copyright Europese Unie

LITERATUUR:

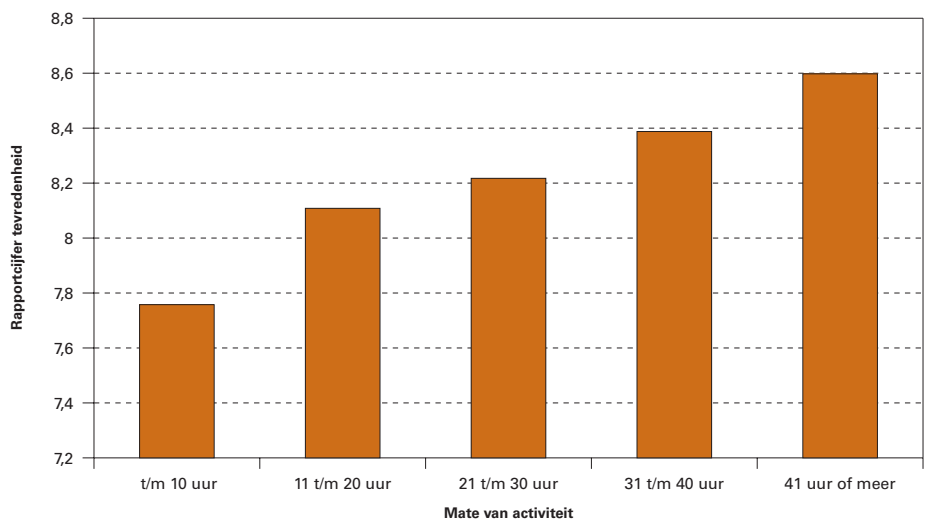
- Henkens, K., H.P. van Dalen, H.P. en H. van Solinge (2009). *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. NIDI rapport nr. 78. Amsterdam: KNAW Press (te downloaden via de NIDI-website).
- Henkens, K. en H. van Solinge (2003), *Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uitreden uit het arbeidsproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

E.A.A. Dingemans BSc (UvT) en **dr. ir. H. van Solinge** (NIDI). E-mail: solinge@nidi.nl

Ellen Dingemans volgt de research master 'Social and Behavioural Sciences' aan de Universiteit van Tilburg en was ten tijde van dit onderzoek als stagiaire aan het NIDI verbonden.

Tabel 1. Activiteitenpatronen van gepensioneerden	
a. Activiteitenpatronen:	%
Alleen recreatief	24
Recreatief + één andere activiteit:	
Betaald werk	7
Vrijwilligerswerk	15
Zorgtaken	23
Recreatief + twee andere activiteiten:	
Betaald werk + vrijwilligerswerk	4
Betaald werk + zorgtaken	5
Vrijwilligerswerk + zorgtaken	17
Recreatief + drie andere activiteiten:	
Betaald werk + vrijwilligerswerk + zorgtaken	5
b. Aantal uren actief per week:	%
0 tot 10 uur	18
11 tot 20 uur	26
21 tot 30 uur	26
31 tot 40 uur	18
41 uur of meer	12

Figuur 3. Teverdenheid met leven na pensionering naar mate van activiteit*



*Urenbesteding aan betaald werk, vrijwilligerswerk, zorgtaken en hobby's.

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2007.

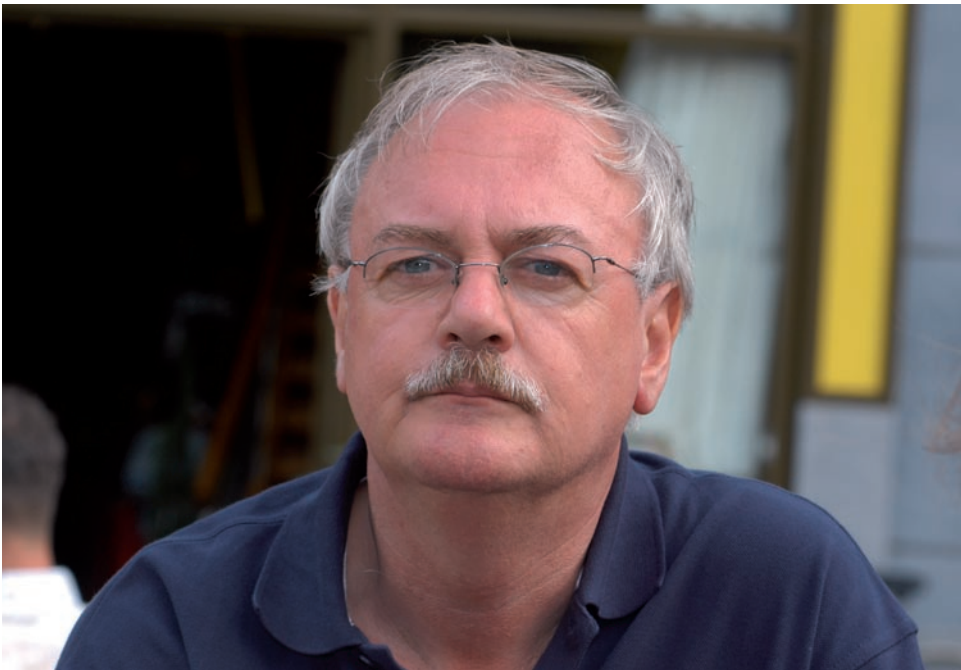


Foto: Wim de Jonge

Afscheid van Harry Bronsema als eindredacteur

Sinds het eerste nummer in 1985 is Harry Bronsema bij DEMOS betrokken geweest, eerst als redactiesecretaris en later als eindredacteur. DEMOS beleeft dus inmiddels zijn 27^{ste} jaargang en heeft hiermee een zeer respectabele leeftijd bereikt. Vele periodieken die ooit met groot enthousiasme 'in de markt' werden gezet zijn inmiddels ter ziele, soms door fusie, maar ook gewoon door opheffing. Einde verhaal. Waarom overleeft het ene periodiek wel en het andere niet? Het antwoord op deze vraag ligt besloten in de persoon van Harry Bronsema. Harry heeft zich al die jaren enthousiast ingezet voor het toegankelijk maken van wetenschappelijke kennis over bevolkingsvraagstukken voor een breder publiek. Daarbij stelde hij hoge eisen aan de kwaliteit en leesbaarheid van de teksten. Zeker in de begintijd waren wetenschappers nog niet zo gewend om voor een bre-

der, niet technisch publiek te schrijven. Technische verhalen, vol met jargon, soms met kop noch staart, (maar wel een titel die soms drie regels besloeg), daalden op het bureau van de redactie neer. Vanaf dat moment zette Harry zich aan zijn geliefde bezigheid: het met grote zorgvuldigheid maken van 'zijn' blad. Harry is per 1 juli 2011 met vervroegd pensioen en heeft afscheid genomen van de DEMOS-redactie. DEMOS, en dus het NIDI, is Harry veel dank verschuldigd voor zijn langjarige, onvermoeibare inzet. Wij wensen hem een gezonde en boeiende nieuwe levensfase toe. Het NIDI zal 'Mister DEMOS' zeker missen. Harry, bedankt!

Nico van Nimwegen, Peter Ekamper, Hanna van Solinge

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding wordt op prijs gesteld. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Nico van Nimwegen, hoofdredacteur Hanna van Solinge, eindredacteur Peter Ekamper, webredacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Abonnementen	gratis
Basisonwerp	Harmine Louwé
Druk	Nadorp Druk b.v., Poeldijk



REDACTIEWISSELING

Met ingang van dit nummer heeft DEMOS een nieuwe redactie. Deze bestaat uit Nico van Nimwegen, Hanna van Solinge en Peter Ekamper. De redactie wordt ondersteund door Jeannette van der Aar en Jacqueline van der Helm (opmaak), Tonny Nieuwstraten en Monique van der Plas (abonnementen) en Jolande Siebenga (foto's).

Het NIDI dankt de oude redactie bestaande uit Harry Bronsema, Joop de Beer, Gijs Beets, Luc Bonneux en Jeannette Schoorl voor hun werkzaamheden en inzet voor DEMOS.