

demos

Jaargang 39
April 2023

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

4

nidi

inhoud

- 1 Onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden
- 5 Taal en taligheid van mensen met een migratieachtergrond
- 8 Hoe een wereldoorlog emigratie in gang zet



Onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden

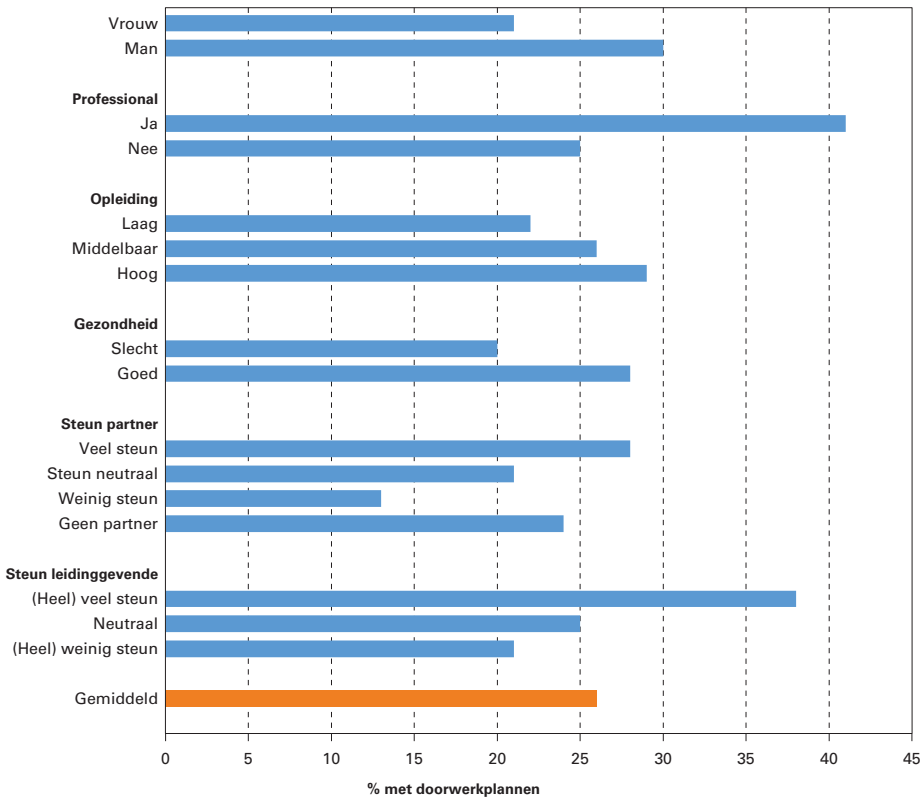
HANNA VAN SOLINGE

De belangstelling voor werken na het pensioen is in Nederland aanzienlijk. De cijfers over daadwerkelijk doorwerken liggen echter een stuk lager. Dit duidt op een onbenut reservoir aan arbeid onder gepensioneerden. Om dit aan te boren doen werkgevers er goed aan er tijdig bij te zijn.

In 2021 herstelde de arbeidsmarkt van de coronacrisis. Uit gegevens van het UWV blijkt dat het aantal vacatures tussen 2020 en eind 2021 toenam met 76 procent. Ondertussen daalde het aantal mensen met een kortlopende WW-uitkering met 42 procent. Inmiddels is er sprake van een gespannen arbeidsmarkt en ervaren vele sectoren in toenemende mate problemen om vacatures te vervullen. De chaos die tijdens de meivakantie 2022 op Schiphol ontstond door een gebrek aan bagage-afhandelaars en veiligheidsmedewerkers trok veel publieke aandacht, maar ook in andere sectoren komt de bedrijfsvoering in gevaar door onvervulde vacatures. Door de historische krapte op de arbeidsmarkt is er binnen organisaties meer aandacht voor het zo lang mogelijk in dienst houden van oudere medewerkers. Ook komt het steeds meer voor dat een beroep gedaan wordt op gepensioneerden. In het onderwijs is dat nu al vrij gebruikelijk.

Ook binnen beleidskringen wordt gekeken naar gepensioneerden als een doelgroep die mogelijk aangeboord kan worden om de spanning op de arbeidsmarkt te verlichten. In

Figuur 1. Percentage oudere werknemers met plannen voor doorwerken na pensioen naar een aantal achtergrondkenmerken

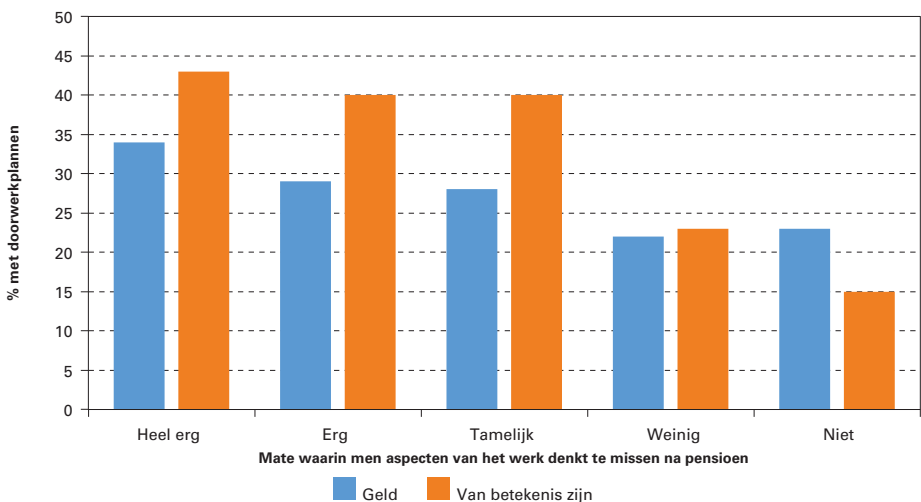


Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018).

haar Adviesrapport “Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren” uit 2022 adviseerde de Sociaal-Economische Raad (SER) hierover het volgende: “... ook zijn er gepensioneerden, die zich (vaak in deeltijd) nuttig willen maken voor de arbeidsmarkt. Deze groep vitale ouderen zal de komende jaren sterk in omvang toenemen. Als er krapte is, is het zinvol om ook deze groep te betrekken, zodat zij die (deels) willen (blijven) werken, daartoe optimaal gefaciliteerd en uitgenodigd worden”.

Om zicht te krijgen op het onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden gingen we na wie er plannen heeft voor werk na pensioen, wie dat ook daadwerkelijk gaat doen, en welke factoren bepalen of men dat uiteindelijk gaat doen of niet.

Figuur 2. Percentage oudere werknemers met plannen voor doorwerken na pensioen in relatie tot de mate waarin men aspecten van het werk denkt te gaan missen



Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018).

Met andere woorden: we vergelijken de plannen voor werken na pensioen met daadwerkelijk gedrag.

Pensioen Panel

Het onderzoek maakt gebruik van het NIDI Pensioen Panel. Dit is een longitudinaal onderzoek waarbij meer dan 5.000 oudere werknemers gevolgd worden in de fase van werk naar pensioen. In dit artikel richten wij ons specifiek op de groep die tussen 2015 en 2018 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte of met vervroegd pensioen ging. Deze groep bestaat uit 2.588 personen. Alle deelnemers waren ten tijde van het eerste onderzoek in 2015 nog actief op de arbeidsmarkt voor meer dan 12 uur. Aan alle deelnemers is gevraagd of men al dan niet concrete plannen had om na de pensionering door te werken. Ten tijde van het vervolgonderzoek in 2018 ontvingen alle geselecteerde deelnemers een of andere vorm van pensioenuitkering. Zij waren ofwel AOW-gerechtigd (63%) ofwel niet nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, maar maakte gebruik van een vroegpensioenregeling (37%). Van alle deelnemers is nagegaan of men nog betaald werk deed, of voor enige tijd had gewerkt na het moment van pensionering.

Eén op de vier heeft plannen om door te werken na pensioen

In 2015 had meer dan een op de vier mensen in de pre-pensioenleeftijd vage (20,5%) of concrete (6,0%) plannen om door te werken. Van degenen met plannen om door te werken zou het overgrote merendeel dat willen doen bij dezelfde werkgever als waar men voor pensioen werkt. Ook is er een grote voorkeur voor hetzelfde soort werk als men al doet. Een minderheid (25%) zou liever ander werk willen gaan doen. Parttime werk heeft de voorkeur. Gemiddeld wil men rond de 18 uur werken. Slechts vijf procent zou 32 uur of meer willen werken.

We gingen na welke factoren samenhangen met het hebben van plannen om door te werken na pensioen onder oudere werknemers. Uit figuur 1 blijkt allereerst dat het hebben van plannen om door te gaan positief samenhangt met opleidingsniveau en gezondheid: hoe hoger opgeleid en hoe gezonder, des te meer men van plan is door te werken. Verder hebben mannen vaker plannen om door te werken dan vrouwen. Dat geldt ook voor mensen met een intellectueel of vrij beroep (de zogenoemde professionals). Naast deze demografische kenmerken hebben we ook gekeken naar de *ondersteuning* voor doorwerken vanuit het sociale netwerk en hoe de werknemer aankijkt tegen stoppen met werken.

De ondersteuning voor doorwerken vanuit het eigen sociale netwerk (thuis, familie, vrienden, collega's) doet ertoe. In de eerste plaats is de mening van de (eventuele) partner van belang (zie figuur 1). Naarmate de partner doorwerken meer ondersteunt, is de kans groter dat de werknemer plannen heeft om door te werken na de AOW-leeftijd. Overigens hebben ook mensen zonder partner vaker plannen om door te werken in vergelijking met werknemers die een part-



Foto: Nanda Sluijsmans / Flickr

ner hebben die doorwerken niet ondersteunt. De mening van de leidinggevende doet er ook toe. Werknemers zijn meer geneigd te overwegen door te werken wanneer zij het idee hebben dat de leidinggevende dit meer ondersteunt.

Het hoeft niet te verbazen dat hoe sterker de oudere werknemers het werk denken te gaan missen na pensioen, des te groter de kans is dat zij plannen hebben om door te werken. Dat geldt zowel voor de materiële als niet-materiële aspecten van het werk, zoals blijkt uit figuur 2. Van de werknemers die geld heel erg denken te gaan missen (blauwe balk) heeft 34 procent plannen voor doorwerken, dit is 23 procent bij degenen die geld niet denken te gaan missen. Van de werknemers die het van betekenis zijn in de samenleving heel erg denken te gaan missen (oranje balk) heeft 43 procent plannen voor doorwerken, dit is 15 procent bij degenen die dat aspect van het werk niet denken te gaan missen.

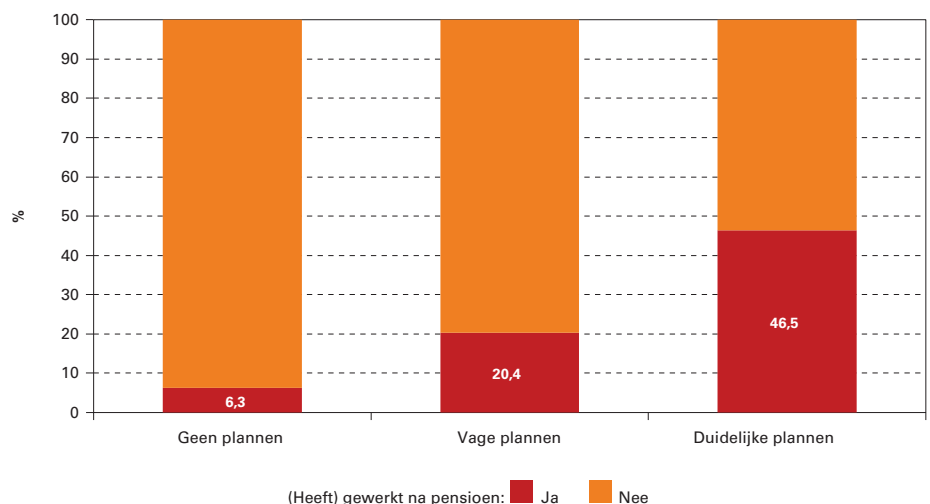
..en wat ervan terecht komt

In het vervolgonderzoek in 2018 is nagegaan of de deelnemers, die inmiddels allen enige vorm van pensioenuitkering ontvingen, nog werkten of hadden gewerkt na het moment van pensioenering. Ruim een op de tien (11,6%) van alle deelnemers aan het onderzoek werkte of had gewerkt na hun pensioen. Van deze groep werkte ruim de helft door binnen de eigen organisatie onder een ander contract, 21 procent ging door als zelfstandige en de overigen werkten in een andere organisatie, of in een combinatie van banen. Werken na pensioen gebeurt merendeels parttime: de gemiddelde werkweek bedroeg 16 uur. Als de plannen worden gekoppeld aan daadwerkelijk gedrag blijkt er een duidelijke samenhang te bestaan (zie figuur 3). Van degenen met vage plannen om na pensioen door te werken doet uiteindelijk iets meer dan een op de vijf dat (20,4%), van degenen met duidelijke plannen is dat bijna de helft (47,5%). Overigens werkte van degenen die geen plannen had, uiteindelijk ruim 6 procent toch door.

Een kwart realiseert doorwerkplannen

Een kwart van de mensen met plannen voor doorwerken realiseert deze ook; driekwart dus niet. Is dat veel of weinig? Uit onderzoek naar de samenhang tussen plannen en gedrag op andere terreinen (zoals bijvoorbeeld bij migratie) komt naar voren dat plannen weliswaar een goede voorspeller zijn, maar dat er geen een-op-een relatie is tussen plannen en gedrag. Een algemene bevinding is dat de vrijblijvendheid van de plannen een belangrijke factor is. Dat is ook duidelijk het geval in ons onderzoek. Zo komt uit een meer uitgebreide analyse naar voren dat de kans dat mensen met duidelijke plannen daadwerkelijk doorwerken acht maal groter is in vergelijking met mensen die geen plannen hadden. Voor mensen met vage plannen is die kans 2,5 maal groter. Bovenop de *plannen* voor doorwerken speelt ondersteuning vanuit de omgeving een rol. Als de partner doorwerken van harte ondersteunt is de kans bijna drie keer zo groot dat men daadwerkelijk doorwerkt na pensioen. Verder blijkt dat mannen, hoger opgeleiden en 'professionals' vaker daadwerkelijk doorwerken

Figuur 3. Percentage werknemers dat wel of niet heeft doorgewerkt na pensioen naar aard van hun plannen om door te werken na pensioen



Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018).

Enkele citaten over hindernissen op de weg naar doorwerken na pensioen van deelnemers aan het NIDI Pensioen Panel:

“Het leeftijd beleid op mijn werk is aangepast, zodat ik niet voor 8-16 uur kon doorwerken na de AOW leeftijd, wat ik eigenlijk graag wilde” [Medewerker Technische dienst Zorginstelling, 66 jaar]

“Ik heb na mijn AOW-leeftijd nog een jaar langer in deeltijd doorge- werkt. Langer doorwerken was niet bespreekbaar met mijn toenma- lige werkgever” [Verpleegkundig specialist, 68 jaar]

“Doordat er in mijn naaste omgeving veel mensen overleden, heb ik mijn plannen voor (door)werken aangepast” [Logopedist, 66 jaar]

“Graag had ik de mogelijkheid gehad om na de pensioengerechtig- de leeftijd minder te gaan werken, dus wat af te bouwen. Maar dat was helaas niet mogelijk in de instelling” [Praktijkverpleegkundige, 66 jaar]

“Bij mijn oude werkgever (onderwijs) was geen mogelijkheid om langer door te werken na de pensioenleeftijd, anders had ik dat graag gedaan. Nu heb ik een klein bijbaantje.” [Documentalist, 68 jaar]

“Ik ben gestopt op de AOW-leeftijd. Dat was bij CAO zo bepaald. Ik had nog graag mijn werk op een lager pitje willen voortzet- ten, omdat ik mij daartoe fit voel. Maar dat kon niet.” [Adviseur Overheidsdienst, 67 jaar]

“Ik mocht van mijn werkgever 1 jaar extra doorwerken niet lan- ger. Als dat langer was geweest had ik misschien nog een jaar ex- tra doorgewerkt. Maar door het ziektebeeld van mijn vrouw sta ik nu niet meer open voor werk” [Technisch assistent praktijkschool, 66 jaar]

Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018), kwalitatieve gegevens uit het onderzoek in 2018.

dan op basis van hun plannen verwacht zou kun- nen worden.

Driekwart van de mensen met plannen voor doorwerken doet dat uiteindelijk niet. Aan het niet uitvoeren van plannen voor doorwerken kunnen verschillende oorzaken ten gronde lig- gen. In de privé sfeer kunnen zich beperkingen voordoen: mensen kunnen te maken krijgen met veranderingen in de eigen gezondheid of die van de partner of met mantelzorgtaken die zich opdringen. Voorkeuren kunnen veranderen door bijvoorbeeld het krijgen van kleinkinderen, of doordat de partner eerder stopt met werken. Beperkingen op de arbeidsmarkt en binnen orga- nisaties spelen ook een rol. Zo eindigt in verre- weg het merendeel van de cao's de arbeidsrelatie bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Uit het kwalitatieve deel van ons onderzoek blijkt dat mensen die openstaan voor doorwerken binnen de organisatie vaak tegen een muur van onbegrip oplopen of verdwalen in de bureaucra- tie (zie kader).

Benutten van het potentieel

In Nederland is anno 2023 sprake van een krap- pe arbeidsmarkt. Vrijwel alle sectoren worden hierdoor geraakt en in een groeiend aantal orga- nisaties komen de primaire processen in gevaar. Hierdoor is er groeiende belangstelling voor het langer in dienst houden van oudere werknemers en het al dan niet op tijdelijke basis inschakelen van reeds gepensioneerd. Nog maar weinig organisaties hebben een (pro)actief beleid om mensen de ruimte te geven om door te werken na de AOW-leeftijd. Daarbij speelt een rol dat werkgevers pensioen vaak zien als een privézaak van de werknemer en terughoudend zijn om een gesprek over pensionering en eventueel langer doorwerken aan te gaan. Ook onderschatten zij hun rol in de besluitvorming ten aanzien van pen- sionering van de werknemer.

Het onderzoek laat zien dat een aanzienlijk deel van de werknemers in de fase direct voor het pensioen al dan niet concrete plannen heeft om na de pensionering op enige wijze te blijven

werken. Een veel kleiner deel realiseert die plan- nen ook daadwerkelijk. Dit duidt op een onbe- nut potentieel aan ouderen die openstaan voor werk na pensioen. Bedacht dient te worden dat werknemers al twee tot drie jaar voor de pensi- oendatum beginnen na te denken over de invul- ling van hun pensioentijd en naarmate de datum dichterbij komt, worden die plannen steeds con- creter. Werkgevers die geïnteresseerd zijn in het behouden van gepensioneerd voor de organi- satie, doen er dus goed aan om er op tijd bij te zijn en het gesprek over doorwerken aan te gaan. Een directe vraag vanuit de organisatie om nog enige tijd door te gaan, kan ouderen over de streep trek- ken. Wellicht geldt dit ook voor mensen die voor- alsnog geen plannen hadden om door te werken.

Hanna van Solinge, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en UMCG, e-mail: solinge@nidi.nl

LITERATUUR:

- Dingemans, E., K. Henkens en H. van Solinge (2023), Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensio- neerden. *Economisch Statistische Berichten*.
- Oude Mulders, J. en O. Tunney (2020), Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers? *Demos*, 36 (4), pp. 5-7.
- SER (2022), Advies *Arbeidsmarktproblematiek maat- schappelijke sectoren*. SER Advies 2022/5. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER).
- Solinge, H. van (2023), Doorwerken na pensioen: plannen en realiteit. *Tijdschrift voor HRM*.