

Doorwerken na pensioen draait vooral om werkplezier – maar niet voor iedereen

JASPER BOSMA & HANNA VAN SOLINGE

De groep werkende gepensioneerden groeit en is behoorlijk divers. Werkplezier en het gevoel nuttig te zijn blijken belangrijke redenen om door te werken, en flexibiliteit is een belangrijke voorwaarde. Er is echter ook een groep voor wie het belangrijk is dat het werk wat oplevert in de vorm van geld of sociale contacten. Daarnaast overweegt twaalf procent van de niet-werkende gepensioneerden om terug te keren bij hun oude werkgever wanneer die om personeel verlegen zit. Ook bij hen draait het vooral om werkplezier.

De AOW-leeftijd vormt een sterke sociale norm voor mensen om te stoppen met werken. Desondanks is de arbeidsdeelname de afgelopen jaren sterk toegenomen onder AOW-gerechtigden. Cijfers van het CBS laten bijvoorbeeld zien dat onder 68-jarigen de arbeidsdeelname tussen 2003 en 2023 is gestegen van 10 tot 26 procent voor mannen, en van drie tot acht procent voor vrouwen. Ook onder hogere leeftijdsgroepen neemt de arbeidsdeelname toe. Deze toename is van belang omdat de groep 67-plussers de komende jaren groeit, terwijl de arbeidsmarkt naar verwachting steeds krappere zal worden. Echter, doorwerken na de pensionering kent verschillende gezichten: sommigen werken door in hun oude baan, terwijl anderen iets nieuws gaan doen. Maar waarom? Op basis van het NIDI Pensioen Panel (zie kader) proberen we in dit artikel inzicht te geven in de motieven die gepensioneerden hebben in verschillende doorwerkcarrières, en wat hun banen kenmerkt.

Wie werkt er door?

Een op de acht (12%) gepensioneerden in het NIDI Pensioen Panel was actief op de arbeidsmarkt bij ondervraging in 2023. Nog eens tien procent was na de pensionering wel actief, maar is inmiddels gestopt. Ruim een op de vijf is dus na de pensionering nog voor enige tijd actief geweest op de arbeidsmarkt. Ouderen met een hoger opleidingsniveau (hbo of wo) starten vaker door dan ouderen met een lager opleidingsniveau. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. Gezondheid is een belemmerende maar geen uitsluitende factor: acht procent van gepensioneerden met een matige of slechte gezondheid was nog actief op de arbeidsmarkt. Oudere doorwerkers hebben tot slot ambitieuze plannen: gemiddeld wil men op leeftijd 75 stoppen met betaald werk.

Lossere banden met de arbeidsmarkt

Maar hoe geven gepensioneerde doorwerkers hun werk vorm? Allereerst doen ze dat vooral in deeltijd. Waar vóór de pensionering nog de helft van de deelnemers aan het onderzoek werkzaam was in een voltijdsfunctie (36 uur of meer), zien we dat onder de doorwerkers 63 procent 16 uur per week of minder werkt. Slechts 13 procent werkt na de pensionering vier dagen of meer. Het aantal werkuren overlapt ook met het dienstverband. Gepensioneerden die maximaal 16 uur per week werken hebben veelal een nul-urencontract of zijn oproepkracht, terwijl de doorwerkers die meer dan 16 uur per week werken vaker een vast contract hebben.



Foto: Adam Cohn/Flickr

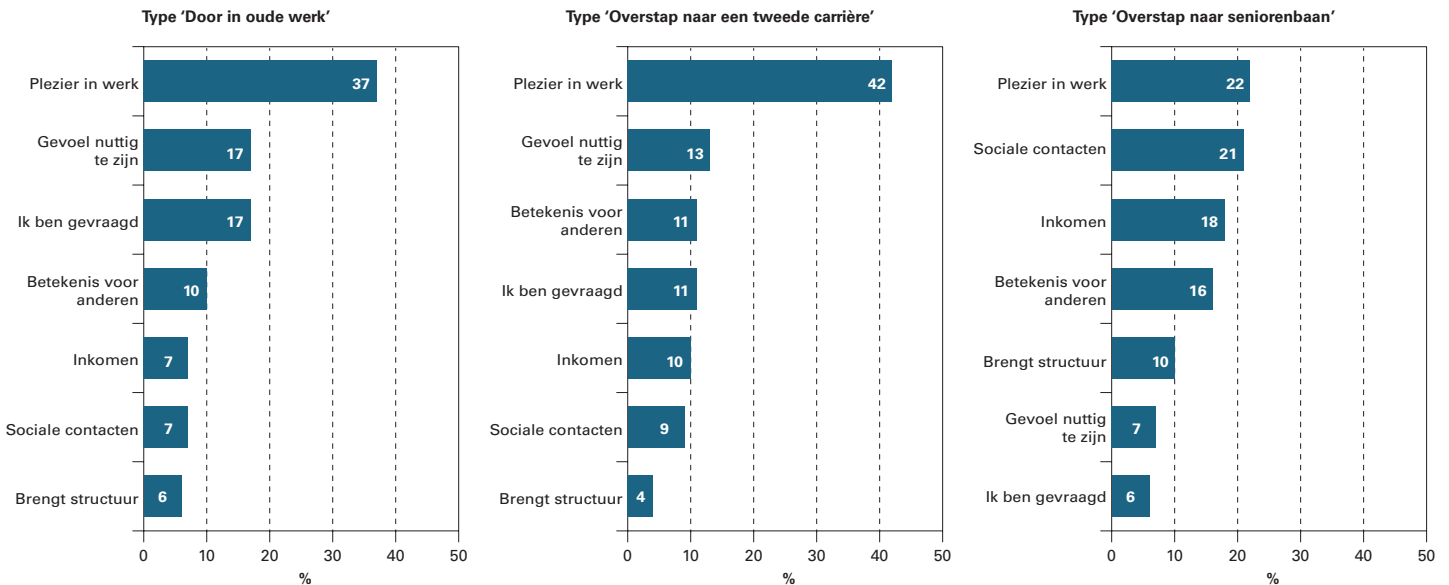
Werk over een andere boeg?

Aan mensen die werken is in het NIDI Pensioen Panel in elke ronde, dus in 2015, 2018 en in 2023, gevraagd hun functie te omschrijven. Hierdoor hebben we inzicht in wat voor werk mensen deden voor ze met pensioen gingen, en wat ze eventueel daarna zijn gaan doen. We hebben het werk dat gepensioneerden verrichtten in 2023 vergeleken met hun functie vóór pensionering (dus in 2015 en/of 2018). Hieruit blijkt dat het merendeel (62%) van de mensen die doorwerken na de pensioenleeftijd dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden verricht als voor de pensionering (hierna 'door in oude werk'); de helft hiervan werkt bij de oude werkgever; de rest werkt bij een andere werkgever of als zelfstandige (zzp'er).

NIDI PENSIOEN PANEL

Het onderzoek maakt gebruik van het NIDI Pensioen Panel. Dit is een longitudinaal onderzoek onder meer dan 4.000 oudere werknemers in de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn. Zij zijn gevolgd in de transitie van werk naar pensioen. In 2015, bij de eerste meting, werkten alle deelnemers (60-65 jaar oud) voor meer dan 12 uur per week. Bij de tweede meting, in 2018, was ongeveer de helft met pensioen. In 2023, bij de derde meting, hadden alle deelnemers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Ieder panellid dat in 2023 nog werkzaam is wordt in dit artikel als doorwerker gedefinieerd. Hoewel het panel een brede groep werknemers heeft gevolgd tijdens hun transitie naar pensioen, zijn niet alle sectoren en soorten banen vertegenwoordigd.

Figuur 1. Het belangrijkste motief om door te werken na het bereiken van de AOW-leeftijd genoemd door drie verschillende typen doorwerkers, 2023



Noot: De vraag waarop deze rangschikking is gebaseerd luidde "Welke van de volgende redenen was de belangrijkste reden om door te gaan met werken?" met zeven mogelijke motieven. N=466.

Bron: NIDI Pensioen Panel, 2023.

Veertig procent gaat totaal ander werk doen. Hierbinnen maakten wij een onderscheid tussen twee groepen. Aan de ene kant zijn er de doorwerkers die een overstap maken naar wat door uitzendbureaus die zich richten op gepensioneerden ook wel 'seniorenbanen' genoemd worden. Dit zijn banen waarvoor geen specifieke opleiding vereist is, maar waarvoor wel 'soft skills' gevraagd worden, zoals betrouwbaarheid en sociale vaardigheid. Denk hierbij aan banen als surveillant, receptionist of gastvrouw/heer. Aan de andere kant is er ook een groep gepensioneerden die een overstap maakt naar een 'tweede carrière'. Deze gepensioneerden gaan bijvoorbeeld na jarenlang gewerkt te hebben als administratief medewerker aan de slag als pedicure of coach, niet zelden als zzp'er. In veel gevallen vereisen deze banen extra training of opleiding.

In totaal onderscheiden we in dit stuk dus drie groepen werkende gepensioneerden. Er zijn bescheiden verschillen in opleidingsniveau tussen deze drie groepen. Ouderen die na pensionering doorgaan in hun oude werk hebben vaker een hoger opleidingsniveau (hbo of wo), terwijl laagopgeleide ouderen, met een opleiding op maximaal vmbo-t (mavo) niveau, vaker werkzaam zijn in 'seniorenbanen'.

Motieven voor doorwerken

Gepensioneerden hebben ieder zo hun eigen persoonlijke motieven om actief te blijven in betaald werk: geld, sociale contacten, gewoonweg plezier hebben in werken of de verveling verdrijven. Doorwerken na de pensionering blijkt voornamelijk gedreven door positieve motieven, zoals plezier in het werk, het gevoel echt nuttig te zijn, en van betekenis zijn voor anderen. Een meerderheid noemt bovendien sociale contacten op het werk, en gevraagd worden door een werkgever als (tamelijk) belangrijke motieven om na de AOW-leeftijd actief te zijn in betaald werk. Slechts een op de tien geeft aan dat het financiële motief erg belangrijk was, terwijl het voor een kwart van de werkende AOW'ers geen enkele rol speelt.

Er blijken interessante verschillen tussen de drie groepen doorwerkers die we hebben onderscheiden (figuur 1). Voor alle groepen geldt dat het hebben van plezier in het werk het vaakst wordt genoemd als belangrijkste motief. Met name voor ouderen in een 'tweede carrière' staat dit met stip op één. Mensen in 'seniorenbanen' noemen plezier duidelijk minder vaak als belangrijkste reden dan de twee overige groepen. Voor hen zijn sociale contacten, maar ook een inkomen bijna even belangrijke redenen om te blijven werken. Voor ouderen die doorwerken in het oude werk zijn naast plezier hebben ook het gevoel nuttig te zijn, en gevraagd worden of nodig zijn belangrijke motieven om te blijven werken.

Kenmerken doorwerkbannen

De eerder genoemde lossere band met de arbeidsmarkt en behoefte aan flexibiliteit onder doorwerkers blijkt ook uit de kenmerken van hun banen (zie tabel). Zo geeft bijna driekwart aan dat het werk makkelijk is op te zeggen en dat ze langere perioden vrij kunnen nemen. Wat betreft een ander aspect van flexibiliteit – thuiswerken en zelf de werktijden bepalen – hebben de mensen met een seniorenbaan duidelijk minder mogelijkheden dan de andere twee groepen. In deze groep kan slechts één procent vanuit huis werken, en kan 39 procent zelf de werktijden bepalen. Bij de andere twee

Rangschikking van genoemde kenmerken van de doorwerkbannen voor drie verschillende typen doorwerkers, 2023

Rang	Genoemde kenmerken naar type doorwerkbanaan		
	Type 'Door in het oude werk'	Type 'Overstap naar tweede carrière'	Type 'Overstap naar seniorenbaan'
1.	Inhoudelijk interessant (95%)	Inhoudelijk interessant (95%)	Is gemakkelijk opzegbaar (82%)
2.	Betaalt goed (74%)	Zelf werktijden bepalen (78%)	Kan langere tijd vrij nemen (79%)
3.	Kan langere tijd vrij nemen (69%)	Kan langere tijd vrij nemen (77%)	Bestaat uit afgeronde klussen (73%)
4.	Is gemakkelijk opzegbaar (68%)	Is gemakkelijk opzegbaar (73%)	Inhoudelijk interessant (57%)
5.	Zelf werktijden bepalen (65%)	Bestaat uit afgeronde klussen (69%)	Zelf werktijden bepalen (39%)
6.	Bestaat uit afgeronde klussen (50%)	Betaalt goed (58%)	Betaalt goed (38%)
7.	Kan thuis werken (44%)	Kan thuis werken (56%)	Kan thuis werken (1%)

Noot: De vraag waarop deze rangschikking is gebaseerd luidde "Wat kenmerkt uw werk?" met zeven kenmerken als antwoordmogelijkheid. N=466.

Bron: NIDI Pensioen Panel, 2023.

groepen liggen de percentages voor thuiswerken rond de 50 procent, en voor het zelf bepalen van de werktijden rond de 70 procent. Het lijkt daarbij overigens waarschijnlijk dat de behoefte tot thuiswerken klein is, omdat aanwezigheid op het werk ook voorziet in de behoefte aan sociaal contact. Tot slot vinden doorwerkers in seniorenbanen hun werk inhoudelijk vaak minder interessant, en geven ze minder vaak aan dat ze goed betaald krijgen. Omdat binnen deze groep het geld juist vaker het belangrijkste motief is om door te werken, lijkt hier sprake van enige spanning.

Onbenut potentieel?

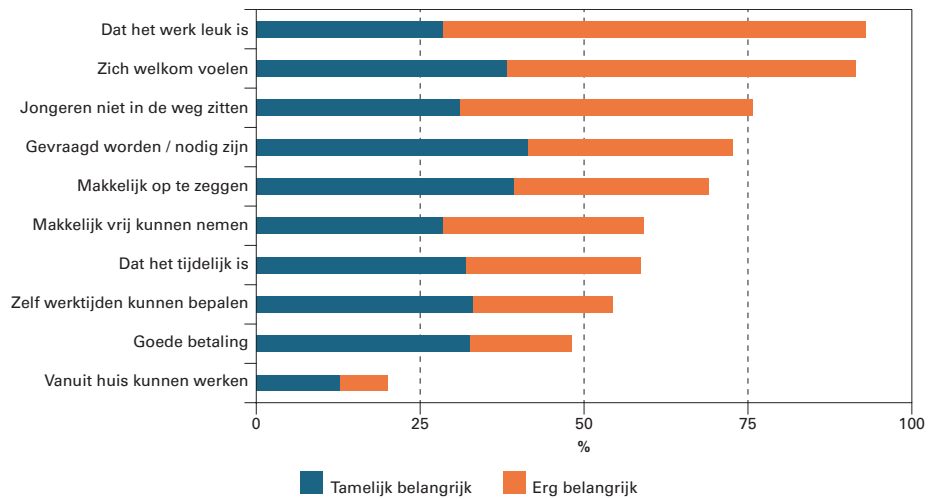
Aan de gepensioneerden die in 2023 niet meer actief waren op de arbeidsmarkt in 2023 is gevraagd of men in het geval van personeelstekort bereid zou zijn terug te keren bij hun oude werkgever. Een op de acht (12%) geeft aan daar waarschijnlijk of zeker op in te zullen gaan. Dat is opvallend, aangezien deze groep gemiddeld bijna 70 jaar oud is, en dus al enige tijd geleden de arbeidsmarkt heeft verlaten. Men heeft een sterke voorkeur voor deeltijdwerk. Gemiddeld geeft deze groep aan nog zo'n 16 uur per week te willen werken als men daarvoor wordt gevraagd – ongeveer evenveel als de huidige groep doorwerkers. Hier ligt dus mogelijk een onbenut potentieel. De vraag is onder welke voorwaarden zij bereid zouden zijn om terug te keren bij hun oude werkgever. Figuur 2 geeft een overzicht van relevante baanaspecten voor deze groep. De genoemde aspecten zijn groten-deels in lijn met de door de huidige doorwerkers genoemde motieven. Leuk werk (93%), het gevoel echt welkom te zijn (92%) en jongere collega's niet in de weg willen zitten (76%), zijn de belangrijkste voorwaarden, maar ook flexibiliteit is hier weer belangrijk. Opvallend is dat voor een groot deel van deze groep simpelweg "gevraagd worden of nodig zijn" een grote rol zou spelen: 73 procent geeft aan dat dat een tamelijk of erg belangrijke reden zou zijn weer te gaan werken. Bovendien valt op dat goede betaling voor een relatief groot deel van deze groep belangrijk is (48%).

Conclusie

De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich momenteel door krapte. Veel adviesorganen vrezen dat die krapte zal toenemen naarmate de bevolking vergrijst. Gepensioneerden die in deeltijd aan de slag gaan (of zijn gebleven) kunnen enige verlichting bieden voor deze structurele krapte, en inzicht in hun motieven en voorkeuren voor betaald werk kan hieraan bijdragen. De resultaten van dit onderzoek suggereren in de eerste plaats dat gepensioneerden vooral werken omdat ze het leuk vinden. Er is echter ook een groep gepensioneerden die vooral werkt omdat het ze ook nog wat oplevert in de vorm van geld of sociale contacten. Hoewel de kenmerken die werkende gepensioneerden toekennen aan hun baan in grote lijnen overeenkomen met hun motieven om te werken, lijkt de groep voor wie het inkomen gemiddeld genomen het belangrijkste is tevens het minst tevreden met hun betaling.

De resultaten suggereren bovendien dat ook bij gepensioneerden die al langer gestopt zijn, de deur naar werk niet definitief gesloten is. Het valt

Figuur 2. Baanaspecten die relevant zijn voor een terugkeer naar betaald werk



Noten: Het gaat hier om niet-werkende gepensioneerden die aangeven te overwegen terug te keren naar werk. De vraag waarop deze rangschikking is gebaseerd luidde "Hoe belangrijk zijn de volgende aspecten bij de vraag of u weer zou willen werken?" met 4 antwoordmogelijkheden van 'erg belangrijk' tot 'niet belangrijk'. N=440.

Bron: NIDI Pensioen Panel, 2023.

op dat juist de krappe arbeidsmarkt, die tot uiting komt in personeelstekorten bij (voormalige) werkgevers, een belangrijke reden kan zijn voor gepensioneerden om terug te keren bij hun oude werk, al dan niet tijdelijk. Een proactieve houding van werkgevers kan hen mogelijk over de streep trekken door bijvoorbeeld de flexibiliteit te bieden waar gepensioneerden naar verlangen. Veel werkende gepensioneerden werken niet voor hun oude werkgever, zelfs als ze wel werk doen dat in het verlengde ligt van hun oude baan. Daarom lijken er kansen te zijn voor werkgevers om oudere werknemers op de drempel van het pensioen aan zich te binden of een terugkeer te faciliteren. Kanttekening hierbij is dat het onderzoek geen direct inzicht biedt in de motieven die gepensioneerden hebben om te kiezen om als zzp'er aan de slag te gaan, of voor een andere werkgever te gaan werken. Hoe dan ook is het aannemelijk dat de bereidheid om terug te keren bij de oude werkgever kort na de pensionering nog een stuk hoger ligt dan wanneer men er al langere tijd uit is.

Jasper Bosma, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: bosma@nidi.nl

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

LITERATUUR:

- Henkens, K. en H. van Solinge (2024), *Het tweede bedrijf: Ander werk na je pensioen*. Den Haag: NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen.
- Henkens, K. en H. van Solinge (2024), Geld nauwelijks motief bij doorwerkende AOW'ers. *ESB*, 109(4834), pp. 266-267.