

# DOORWERKEN OVER DE DREMPEL VAN HET PENSGIEN



**N 1 D 1**  
Nederlands  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Kène Henkens

Hanna van Solinge

Harry van Dalen



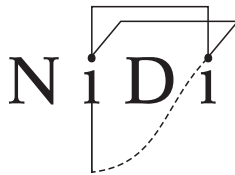
Doorwerken over de drempel van het pensioen



# Doorwerken over de drempel van het pensioen

Kène Henkens  
Hanna van Solinge  
Harry van Dalen

nederlands  
interdisciplinair  
demografisch  
instituut



Boek 87

Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen

Amsterdam, 2013

De reeks NIDI boeken wordt uitgegeven door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut

**Directeur:**

Leo van Wissen

**Redactie:**

Joop de Beer, Tineke Fokkema, Frans van Poppel

**Redactie secretariaat:**

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut

Postbus 11650, 2502 AR Den Haag

Lange Houtstraat 19, 2511 CV Den Haag

Telefoon: 070-3565200, Fax: 070-3647187

E-mail: [Info@Nidi.nl](mailto:Info@Nidi.nl), Internet: <http://www.nidi.nl>

**Technische coördinatie:**

Jacqueline van der Helm

**Uitgever:**

Amsterdam University Press, Herengracht 221,

1016 BG Amsterdam, Nederland. [www.aup.nl](http://www.aup.nl)

ISSN 0922-7210

ISBN 978-90-6984-664-4

© 2013, NIDI, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

De samenstellers van het rapport hebben dankbaar gebruik gemaakt van de commentaren en suggesties van de klankbordgroep die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor dit project had samengesteld. De volgende personen hadden zitting in deze groep:

Rik Dillingh (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Pierre Koning (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Pieter van Winden (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Lyda den Hartog (Ministerie van Economische Zaken)

Peter Overbeek (Ministerie van Economische Zaken)

Myrthe de Jong (Ministerie van Financiën)

Ivo Specker (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)

Rob Euwals (Centraal Plan Bureau)

---

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	7
1.1. Inbedding van het onderzoek en data .....	7
1.2. De context – grote dynamiek op pensioengebied.....	8
1.3. De opbouw van het rapport.....	10
1.4. Kernbegrippen in het onderzoek.....	11
2. Langer doorwerken: de nationale en internationale context.....	13
2.1. Trends in langer doorwerken .....	13
2.2. De arbeidsmarkt voor 65-plussers .....	18
2.3. Samenvatting en discussie .....	21
3. Spiegeling van wens en werkelijkheid rond uittreding.....	23
3.1. Inleiding.....	23
3.2. Wensen en plannen rondom uittreden: de beginsituatie.....	24
3.2.1. Het moment van uittreden .....	24
3.2.2. Pensioen: volledig of in deeltijd?.....	27
3.3. Uittreden: de praktijk tussen 2001 en 2011 .....	28
3.4. Wat komt er van de plannen terecht?.....	36
3.5. Determinanten van plannen en gedrag .....	38
3.5.1. Individuele kenmerken van de werknemer.....	40
3.5.2. Kenmerken van de sociale omgeving van de werknemer .....	41
3.6. Doorkruising pensioenplannen .....	46
3.7. Samenvatting en discussie .....	50
4. Doorstarten na pensionering.....	53
4.1. Uittreden en doorstarten.....	53
4.2. Zoeken en vinden .....	55
4.3. Doorstarten na uittreden – wie doet dat? .....	58
4.3.1. Kenmerken van de doorstarter .....	58
4.3.2. Kenmerken van het uittredingsproces: timing en vrijwilligheid.....	62
4.4. Doorstarten in soorten en maten .....	65
4.5. Drijvende krachten achter doorstarten.....	70
4.5.1. Doorstarten: een multivariate analyse.....	72
4.5.2. Doorstarten: in loondienst of als zelfstandige?.....	73
4.5.3. Motieven voor doorstarten .....	76
4.6. Samenvatting en discussie .....	81

5.	Doorwerken na 65 jaar.....	83
5.1.	Veranderende normen.....	84
5.2.	Doorwerken over de drempel van 65 jaar .....	86
5.3.	Hoe ver staat de deur naar werk nog open?.....	90
5.4.	Steeds meer belangstelling voor doorwerken (tot en) na 65 jaar .....	95
5.5.	Samenvatting en discussie .....	97
6.	Samenvatting en discussie .....	99
6.1.	Inleiding.....	99
6.2.	Samenvatting belangrijkste conclusies .....	100
6.2.1.	Uittreden of doorwerken .....	100
6.2.2.	Doorstarten na (vervroegd) pensioen.....	101
6.2.3.	Doorwerken na 65 jaar .....	102
6.3.	Discussie.....	103
6.3.1.	Representativiteit.....	103
6.3.2.	De arbeidsmarkt voor ouderen .....	104
	Referenties.....	107
	Bijlage 1.....	111
	Bijlage 2.....	115
	Lijst van NIDI boeken/rapporten .....	123



---

# 1. Inleiding

Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend economisch landschap waarin krachten –conjunctureel en structureel– soms tegengesteld werken. Aan de ene kant doet de kredietcrisis velen beseffen dat pensioenaanspraken niet vanzelfsprekend zijn en dat langer doorwerken wellicht noodzakelijk is. Voor de cohorten geboren in of na 1950 is het vroegpensioen niet meer de aantrekkelijke optie die het voor oudere generaties was. Aan de andere kant kan de noodzaak tot herstructurering binnen bedrijven en organisaties de arbeidsmarktkansen van ouderen sterk verminderen. Een centrale vraag in dit rapport is in hoeverre het veranderende pensioenlandschap zijn weerslag heeft gehad op de beslissingen rondom werk en pensioen bij oudere werknemers geboren in 1950 of eerder. Meer in het bijzonder richten we ons daarbij op degenen die doorwerken over de drempel van het pensioen. Om licht te werpen op de krachten die van invloed zijn op pensioneringsbeslissingen werden werknemers in een periode van 10 jaar –te beginnen in 2001– gevolgd in hun keuzes over werk en pensioen. De aandacht gaat daarbij uit naar ouderen die thans de leeftijd tussen 60 en 75 jaar hebben maar die in 2001 nog geheel tot de categorie ‘oudere werknemers’ behoorden. In het onderzoek komt de nadruk te liggen op drie cruciale vragen in de late loopbaan:

- de vraag of men gebruik maakt van een vroegpensioenregeling dan wel gewoon doorwerkt;
- de vraag in hoeverre degenen die met vroegpensioen gingen een doorstart maken op de arbeidsmarkt; en
- de vraag of men na 65 doorwerkt.

## 1.1. Inbedding van het onderzoek en data

Voordat we ingaan op de specifieke onderzoeksvragen is het van belang om te weten met welke gegevens deze vragen worden beantwoord. De data zijn verzameld in het kader van het meerjarig onderzoeksprogramma “The process of retirement: a dynamic and multi actor perspective” dat werd gefinancierd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en uitgevoerd op het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). De NWO-financiering maakte het mogelijk om een in 2001 in opdracht van de Stichting Management Studies<sup>1</sup> uitgevoerd onderzoek uit

---

<sup>1</sup> De Stichting Management Studies is gelieerd is aan het VNO/NCW en wordt gefinancierd door het Nederlandse bedrijfsleven.

te bouwen tot een longitudinale studie naar ouderen, werk en pensioen: het NIDI Werk en Pensioen Panel. Na onderzoeksrondes in 2001 en 2006 is het panel recent (juli-oktober 2011) uitgebreid met een derde ronde.

De eerste ronde van het NIDI Werk en Pensioen Panel vond plaats in 2001. In totaal werden toen circa 2.500 werknemers van 50 jaar en ouder én hun levenspartners ondervraagd. Het betrof hier werknemers in de private (Unilever, IBM, Maxeda) en de publieke sector (1.000 rijksambtenaren werkzaam bij de departementen, maar ook bij andere dienstonderdelen, zoals de Belastingdienst en de justitiële inrichtingen). Vijf jaar later, in 2006, zijn deze personen (en hun partner) opnieuw benaderd. De totale respons betrof 75 procent. De deelnemers (én hun partner) uit 2001 en 2006 zijn in 2011 nogmaals benaderd. De response in deze derde ronde was 78 procent. De leeftijd van de circa 1.300 ondervraagden lag in 2011 tussen de 60 en 75 jaar. Van deze personen is in kaart gebracht of en hoe men een doorstart heeft gemaakt na pensionering. Op alle meetmomenten zijn werknemer en partner uitgebreid ondervraagd over tal van zaken die met werk, ouder worden en uittreden te maken hebben. De nog werkzame personen zijn opnieuw uitgebreid ondervraagd over de arbeidssituatie en de werkbeleving, gezondheid, het tijdstip en de gewenste vorm van pensionering. De data zijn in vergelijking met andere gegevensbronnen (zoals SHARE, DNB-panel et cetera) uniek in Nederland door hun omvang, het longitudinale en multi-actor karakter en de expliciete focus op werk, uittreding en herintreding, alsmede de combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve informatie over hoe een hogere arbeidsdeelname kan worden bevorderd. Uniek is ook de interdisciplinaire benadering die maakt dat zowel economische (financiële factoren), sociologische (rol van netwerken, sociale druk vanuit thuis of de organisatie) als psychologische determinanten (bijvoorbeeld werkbeleving en burnout) en gezondheid, in onderlinge samenhang worden geanalyseerd. Voor een uitgebreide beschrijving van het onderzoek, zie *bijlage 1*.

## **1.2. De context – grote dynamiek op pensioengebied**

De periode tussen het eerste meetmoment van ons onderzoek in 2001 en het jaar 2011 was een roerige tijd waarin op het terrein van ouderen en arbeid een groot aantal vanzelfsprekendheden ter discussie werd gesteld, zowel op pensioengebied als in de sociale zekerheid in brede zin (voor een overzicht: Roosblad, 2011). Hoewel aan de ene kant het pleidooi voor langer doorwerken steeds krachtiger werd, deed de paradoxale situatie zich voor dat in dezelfde periode veel organisaties de uitdagingen van een vergrijzend

en/of in te krimpen personeelsbestand juist beantwoordden met het openen van riantere uittredingsmogelijkheden voor hun oudere werknemers. De zogenoemde Remkes-regeling bij de rijksoverheid (in 2004-2005), waarbij rijksambtenaren vanaf 57 jaar in de gelegenheid werden gesteld om vervroegd uit te treden, was daarvan één van de meest in het oog springende beleidsinitiatieven. Vooral omdat de regeling haaks stond op het door de overheid gepropageerde beleid van langer doorwerken.

Het overheidsbeleid zette echter na 2005 onverminderd in op ontmoediging van vervroegde uittreding. Zo werden het afgelopen decennium de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65<sup>ste</sup> jaar afgeschaft met de introductie van de Wet VUT Prepensioen en Levensloop (VPL) per 1 januari 2006. Het uitgangspunt van deze wet is dat de werknemer pas op 65-jarige leeftijd stopt met werken. Alle fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór deze leeftijd werden afgeschaft. De nieuwe regelingen zijn van toepassing op werknemers geboren na 1 januari 1950. Werknemers geboren voor die datum vallen nog onder overgangsmaatregelen die voorzien in de ruimere mogelijkheden voor VUT en prepensioen. Hierdoor werden veel oudere werknemers nog niet direct ten volle geraakt door de versobering van regelgeving.

In 2011 werd duidelijk dat ook de AOW-leeftijd van 65 jaar in Nederland zijn langste tijd heeft gehad. In dat jaar heeft het kabinet met de sociale partners een Pensioenakkoord afgesloten. In dit akkoord werd overeengekomen dat de AOW-leeftijd in 2020 zou worden gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting, waarbij de leeftijd in 2020 naar 66 zou gaan en in 2025 naar 67. Vanaf 1 januari 2013 bestaat de mogelijkheid voor ingezetenen om de datum van de AOW-uitkering tot maximaal vijf jaar uit te stellen, waarbij het AOW-pensioen per uitgesteld jaar met 6,5 procent wordt verhoogd. Dit waren de plannen zoals het kabinet Rutte I deze had voorgesteld.

Nadien zijn er verschillende voorstellen gepasseerd waarin het tempo van het verhogen van de AOW-leeftijd is versneld vooral met het oog op het houdbaar maken van de overheidsfinanciën. Over hoe de connectie tussen AOW en aanvullend pensioen in de praktijk gaat uitwerken bestaat nog veel onduidelijkheid. In veel pensioencontracten bestaat de mogelijkheid om het aanvullende pensioen uit te stellen. Echter in een omgeving waarin het gedwongen leeftijdsontslag nog in veel cao's plaatsvindt bij 65, kan men niet verwachten dat veel werknemers doorwerken na hun 65<sup>ste</sup>. De sector Rijk is een voorloper waar het gaat om verruiming van de mogelijkheden om ook na 65 jaar door te werken. In 2009 is het beleid zodanig geformuleerd dat de

verzoeken van rijksambtenaren om na 65 jaar door te mogen werken altijd zullen worden gehonoreerd. “Dit betekent dat doorwerken na 65 jaar niet langer op basis van een ‘zwaarwegend dienstbelang’ kan worden geweigerd” (Circulaire Afspraken over doorwerken bij het Rijk, 2009-0000574557).

### 1.3. De opbouw van het rapport

De structuur van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt aan de hand van macrostatistieken de nationale en internationale context van langer doorwerken geschetst. Hierbij wordt ingegaan op de vraag wat de belangrijkste ontwikkelingen over de afgelopen 20 jaar zijn geweest op de Nederlandse arbeidsmarkt voor oudere werknemers en hoe de Nederlandse ontwikkelingen rondom (vervroegde) pensionering zich verhouden tot die in andere ontwikkelde landen. Dit inleidende hoofdstuk wordt gevolgd door drie hoofdstukken die de chronologie van het uittreedingsproces volgen.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de wensen en plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van stoppen met werken en wat er van die plannen terecht komt. Individuele uittreedingsplannen worden geconfronteerd met het feitelijk uittreedingsgedrag. Centrale vraag in dit hoofdstuk is in hoeverre werknemers afwijken van hun plannen en wat de richting van die afwijking (vervroegen of uitstellen) is. Zien we bij alle leeftijdsgroepen een vergelijkbaar patroon, of zijn er duidelijke verschillen tussen leeftijdsgroepen waarneembaar?

In hoofdstuk 4 richten we ons op ouderen die na hun (vervroegd) pensioen nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Personen die dit doen noemen we ‘doorstarters’. In dit hoofdstuk gaan we na wat in Nederland de omvang van het fenomeen doorstarten is. Vervolgens richten we ons op de vraag wie zijn loopbaan na vervroegde uittreedingsregeling een vervolg geeft en of bij doorstarten specifieke sociaal-economische categorieën zijn oververtegenwoordigd. Ook wordt nagegaan of doorstarten samenhang vertoont met kenmerken van het uittreedingsproces. Het is immers voorstelbaar dat doorstarten vooral bij degenen plaatsvindt die om welke reden dan ook gedwongen zijn geweest van een vervroegde uittreedingsregeling gebruik te maken. De tweede vraag die in dit hoofdstuk aan de orde komt is wat het doorstarten feitelijk behelst. Gaat het bijvoorbeeld om kleine deeltijdbanen die nauw aansluiten bij het oude werk, of is de aansluiting met de oude baan veel minder duidelijk en wenden ouderen doorstarten aan om hun carrière een nieuwe richting te geven. Tenslotte worden in dit hoofdstuk de drijvende krachten achter het maken van een doorstart op de arbeidsmarkt zichtbaar gemaakt. Waarom

gaan mensen weer aan het werk na (vervroegde) pensionering? Spelen daarbij vooral financiële of extrinsieke prikkels een rol of hebben intrinsieke prikkels, zoals het karakter van het werk, de overhand?

In hoofdstuk 5 staat doorwerken na 65 jaar centraal. We stellen ons de vraag welke ouderen ook na hun 65<sup>ste</sup> nog doorwerken. Wij richten ons hierbij specifiek op doorwerkers die tot laat in hun carrière een baan in loondienst hebben gehad. We gaan na wie doorwerken na 65 jaar in de praktijk brengt, welke overwegingen daarbij een rol spelen en in hoeverre deze doorwerkers altijd al van plan waren ook na de pensioenleeftijd de loopbaan voort te zetten. Met ander woorden, hebben gedragsintenties gemeten 10 jaar eerder –toen mensen nog in hun reguliere baan werkten– enige voorspellende waarde voor de arbeidsdeelname na het 65<sup>ste</sup> jaar. In dit hoofdstuk gaan we ook in op de situatie van 65-plussers die niet meer werken. Bestaat bij hen nog enige belangstelling voor een hernieuwde verbintenis met de arbeidsmarkt, en als hiervan sprake is hoe kan deze dan worden verklaard? Deze vraag is relevant in het licht van de dreigende pensioenkortingen. Betaalde arbeid is immers een van de manieren om een mogelijk ervaren financieel tekort aan te vullen. Ter afsluiting gaat dit hoofdstuk in op de plannen van degenen die thans nog geen 65 jaar zijn. Hoe kijken zij aan tegen doorwerken na 65 jaar en is er sprake van veranderende opinies in de loop van de tijd?

Het rapport wordt afgesloten met een samenvatting en een reflectie op de beleidsimplicaties van de gevonden resultaten (Hoofdstuk 6).

#### **1.4. Kernbegrippen in het onderzoek**

Onder *uittreding* wordt in dit onderzoek verstaan: het gebruik maken van een regeling voor (vervroegde) uittreding. Het gaat dus om werknemers die gebruik maakten van een VUT- of prepensioenregeling, of zijn gestopt wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of middels Functioneel Leeftijdsontslag (FLO).

De term *doorstarten* heeft betrekking op oudere werknemers die na hun (vervroegde) uittreding nog actief zijn op de arbeidsmarkt voor minimaal één uur in de week. Personen die dit doen of hebben gedaan noemen we ‘doorstarters’. Doorstarten dient niet te worden verward met het deeltijdpensioen, waarbij werknemers in de oude baan vooruitlopend op het volledige pensioen minder uren gaan werken.

*Doorwerken na 65 jaar* kan zowel plaatsvinden in de ‘carrièrebaan’ (de baan die men gedurende de loopbaan heeft gehad) of als doorstarter. Geen van de ondervraagden in dit onderzoek heeft in de ‘carrièrebaan’ doorgewerkt na 65 jaar.

---

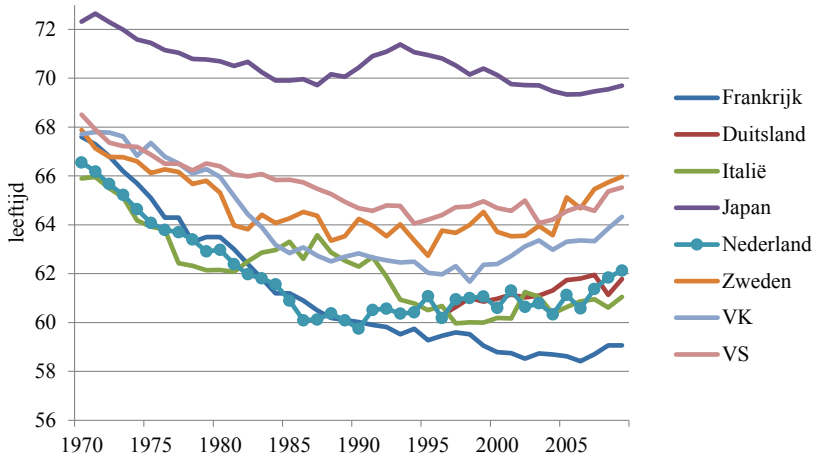
## 2. Langer doorwerken: de nationale en internationale context

Jarenlang is er in beleidsgerma een roep geweest om langer door te werken. De vergrijzing zet bestaande sociale zekerheids- en pensioenarrangementen immers onder druk en die druk zal in de nabije toekomst alleen maar groter worden. De roep voor het uitstellen van de uittredingsbeslissing was en is begrijpelijk. De immer groeiende trend tot vervroegde uittreding was in de jaren negentig groot en internationaal wijd verspreid (Van Dalen en Henkens, 2002). In dit rapport wordt de tendens tot langer doorwerken onderzocht op basis van longitudinale microdata —verzameld tussen 2001 en 2011— van werknemers die in een aantal grote organisaties werken (voor meer informatie over het onderzoek, zie bijlage 1). Om de uitkomsten en de context van dit rapport te kunnen begrijpen en interpreteren biedt het onderhavige hoofdstuk enig achtergrondmateriaal op basis van macrodata over de arbeidsmarkt zoals die door het CBS en andere nationale instituten worden verzameld. Vanaf hoofdstuk 3 worden de data van het NIDI-onderzoek gepresenteerd en geanalyseerd. In dit hoofdstuk wordt slechts een schets van de arbeidsmarkt voor oudere werknemers gegeven. Hierbij komen vragen aan de orde als: Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt voor oudere werknemers over de afgelopen 20 jaar geweest en hoe verhouden Nederlandse ontwikkelingen met betrekking tot vervroegd uittreden zich tot die in andere landen?

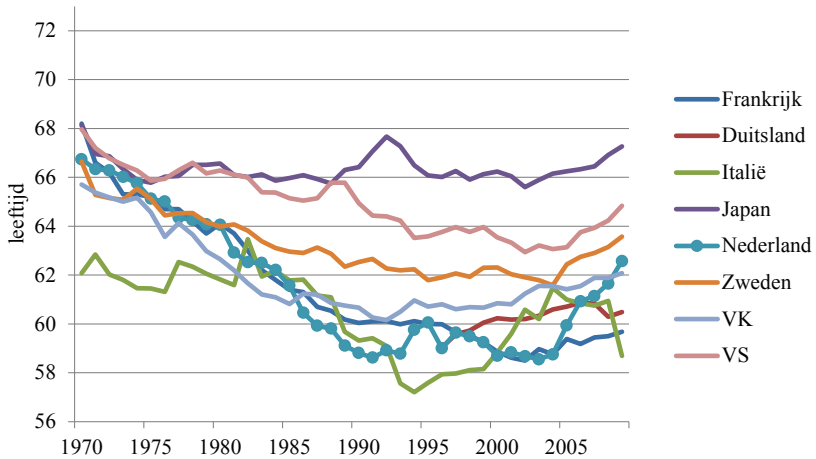
### 2.1. Trends in langer doorwerken

De aanzet tot de ontwikkeling van beleid gericht op langer doorwerken zou men kunnen dateren in de jaren negentig van de vorige eeuw (zie ook: OECD, 2011). Echter, de invloed van het beleid op het terrein van pensioen, sociale zekerheid en emancipatie is niet direct zichtbaar in de cijfers van die jaren en lijkt pas duidelijk tot uitdrukking te komen in het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw. Naast een geleidelijke versobering van pensioenarrangementen realiseren werknemers zich in toenemende mate dat pensioenen niet de zekerheid kennen die lange tijd werd verondersteld. Mede als antwoord hierop is het uitstellen van de pensioendatum in de plaats gekomen van het steeds maar vervroegen van de pensioendatum. De omslag in pensioneringsgedrag —van vervroegd uittreden naar langer doorwerken— is wellicht nog het meest duidelijk te zien in de geconstrueerde reeksen van de OECD die de effectieve uittredingsleeftijd van mannen en vrouwen weergeven (*figuren 2.1a en 2.1b*). Vanaf 1970 tot het einde van de jaren negentig leek er maar

Figuur 2.1a. Effectieve pensioenleeftijd van mannen in internationaal verband, 1970-2009



Figuur 2.1b. Effectieve pensioenleeftijd van vrouwen in internationaal verband, 1970-2009



Bron: OECD (2006).



geen eind te komen aan de trend tot vervroegd uittreden. Het enige land dat hier een uitzondering op vormde was Japan. Hier was men er al in de jaren zeventig van de vorige eeuw van doordrongen dat een sterk vergrijzende samenleving langer doorwerken welhaast noodzakelijk maakte. Tezamen met ingrijpende hervormingen van arbeidsmarktinstituties zoals het senioriteitsprincipe van belonen, vaste arbeidscontracten en de ontslagbescherming (Clarke en Ogawa, 1996).

In tegenstelling tot Japan kende menig Europees land een immer dalende trend die pas midden jaren negentig afvlakte en daarna omhoog. Voor Nederlandse mannen en vrouwen zien we pas een echte trendbreuk vanaf ongeveer 2005. De opwaartse trend voor de Nederlandse vrouwen, zoals weergegeven in figuur 2.1b, is in internationaal verband zelfs spectaculair te noemen. Dat deze stijging zo sterk is heeft voor een deel te maken met de uitzonderlijk lage participatiegraad onder vrouwen in het midden van de jaren negentig. Vanaf die tijd nam deeltijdwerk een vlucht en betraden steeds meer geboortecohorten vrouwen de arbeidsmarkt; cohorten die hoger opgeleid waren en gewend waren om een zelfstandige carrière op te bouwen (zie: Moonen en De Jonge, 2010; Otten, Aarts, Siermann en Ybema, 2010).

De omslag in langer doorwerken voor Nederland wordt duidelijk als de cijfers van de arbeidsparticipatie op een rij worden gezet. *Tabel 2.1* laat voor diverse leeftijdsgroepen zien hoe de arbeidsdeelname zich tussen 1992 en 2011 heeft ontwikkeld. De belangrijkste conclusie die men uit deze tabel kan trekken is dat de grootste ontwikkelingen in arbeidsparticipatie vanaf 2001 zich hebben voorgedaan onder de 60-plussers. Dat wordt nog duidelijker als in *figuur 2.2a* en *2.2b* 2001 als basisjaar wordt gekozen. Binnen de groep 60-plussers laten zowel de mannen als de vrouwen in de leeftijdsgroep 60-64 jaar de sterkste stijging van de arbeidsdeelname zien, op korte afstand gevolgd door de mannen en vrouwen in de leeftijdsgroep 65-69 jaar. Voor een deel is dit een opmerkelijke verandering en voor een deel weer niet.

Hoge groeicijfers zijn niet opmerkelijk wanneer de uitgangspositie laag is. In het geval van de arbeidsmarkt voor ouderen hadden juist deze leeftijdsgroepen begin jaren negentig een lage arbeidsparticipatie. Daarnaast drong in die periode in Nederland maar ook daarbuiten het besef door dat de trend van vervroegde uittreding in een vergrijzende samenleving geen houdbare situatie was (Wise, 2010). Er werden dan ook tal van hervormingen geïnitieerd en geïmplementeerd die langzaam maar zeker de exitroutes (VUT, WAO) voor oudere werknemers afsloten (zie paragraaf 1.2) en de arbeidsparticipatie van ouderen verhoogden, zoals de wet VPL. Ook de

Tabel 2.1. Arbeidsparticipatie oudere werknemers naar geslacht, 1992-2011  
(percentages)

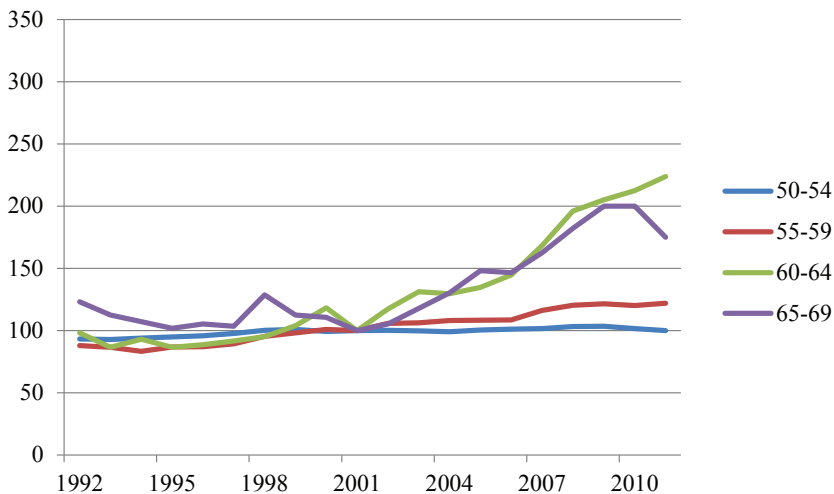
	Netto arbeidsparticipatie naar leeftijds en geslacht: <sup>a</sup>							
	50-54		55-59		60-64		65-69	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
1992	79,8	30,7	58,3	17,7	19,8	3,7	6,9	1,0
1993	79,5	31,7	57,3	17,8	17,5	4,0	6,3	1,0
1994	80,5	32,2	55,2	20,3	18,8	4,6	6,0	1,0
1995	81,3	36,8	57,5	20,3	17,5	5,1	5,7	0,9
1996	82,0	36,1	57,6	21,6	17,9	5,1	5,9	1,0
1997	83,6	39,0	59,1	23,9	18,5	4,7	5,8	1,2
1998	85,7	42,7	63,2	23,8	19,2	5,6	7,2	1,1
1999	86,3	43,2	64,9	27,1	21,0	6,0	6,3	0,9
2000	85,0	47,2	66,8	30,5	23,9	7,3	6,2	1,0
2001	85,6	45,2	66,2	29,7	20,2	7,2	5,6	1,3
2002	85,7	48,6	70,0	32,5	23,7	7,7	5,9	1,7
2003	85,3	50,3	70,3	32,5	26,5	9,5	6,6	1,7
2004	84,7	53,4	71,5	35,0	26,2	10,9	7,3	2,1
2005	86,0	55,3	71,7	36,6	27,2	11,0	8,3	1,9
2006	86,5	57,1	71,8	39,5	29,2	12,3	8,2	1,8
2007	86,9	60,2	76,9	43,6	34,0	14,3	9,1	2,1
2008	88,3	62,8	79,6	46,9	39,6	16,7	10,2	3,1
2009	88,5	64,2	80,4	49,9	41,4	18,7	11,2	4,3
2010	86,9	66,6	79,5	51,4	42,9	21,1	11,2	3,3
2011	85,6	66,7	80,8	53,7	45,2	24,0	9,8	3,2

<sup>a</sup> Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking. Bron: Statline CBS, vanaf 2001 zijn de cijfers na revisie van de arbeidsmarktstatistieken (CBS, 2005) gebruikt.

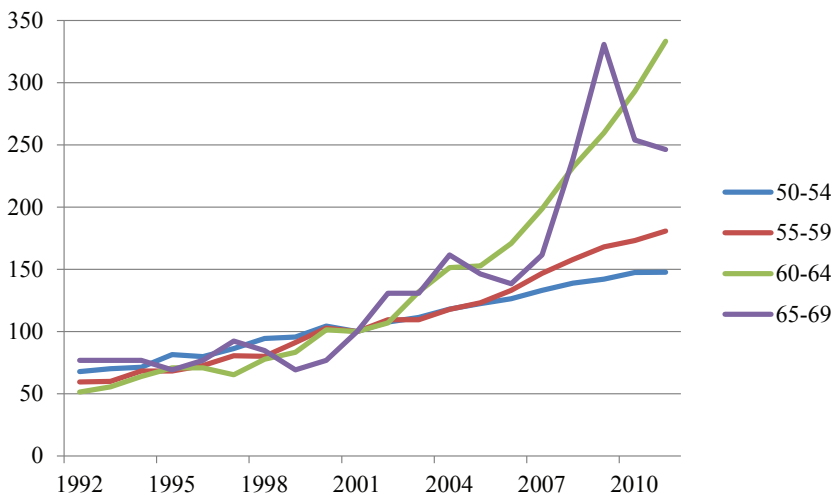
sollicitatieplicht voor ouderen vanaf januari 2004 (Bloemen, Hochguertel en Lammers, 2011) en het geleidelijkaan verhogen van de spilleeftijd in prepensioenregelingen speelden daarbij een rol.

Het opmerkelijke van deze groeicijfers in de arbeidsparticipatie is dat deze plaatsvonden in een tijd waarin de economie veel tegenslagen ondervond. Zeker met het oog op de huidige crisis is het opvallend dat het instrument van vervroegd uittreden niet overdadig is gebruikt om oudere werknemers te laten afvloeien. Een mogelijke reden is terug te voeren op de mate van ontslagbescherming. De ontslagbescherming van oudere werknemers is

*Figuur 2.2a. Ontwikkelingen arbeidsparticipatie onder oudere werknemers, mannen (2001=100)*



*Figuur 2.2b. Ontwikkelingen arbeidsparticipatie onder oudere werknemers, vrouwen (2001=100)*



doorgaans groot zodat zij ondanks de crisis hun baan kunnen behouden en doorwerken. Eerder onderzoek over de periode 1993-2002 van Gielen en Van Ours (2006) laat zien dat oudere werknemers redelijk beschermd zijn tegen macro-economische of bedrijfstakspecifieke schokken. Echter, wanneer oudere werknemers worden ontslagen is de kans klein dat ze weer terugkeren op de arbeidsmarkt. Deze macrocijfers kunnen andere mogelijkheden of scenario's niet uitsluiten. Zo bestaat er uiteraard ook nog de mogelijkheid dat het instrument van vervroegde uittreding wel is gebruikt, maar dat oudere werknemers of weer een baan hebben gevonden of is als zelfstandige verder zijn gegaan. Zeker de stijging van de arbeidsdeelname boven de 65 jaar lijkt niet simpelweg te kunnen worden toegeschreven aan een hoge mate van ontslagbescherming. Immers, ondanks nieuwe ontwikkelingen in wetgeving volgt leeftijdsontslag in de praktijk de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar. Dit is het geval in 92 procent van alle cao's (Smits, Beeksma *et al.*, 2010).

## 2.2. De arbeidsmarkt voor 65-plussers

De stijging van de arbeidsdeelname na de pensioenleeftijd maakt nieuwsgierig hoe de groep van oudere werknemers van 65 jaar en ouder is samengesteld. De meeste publicaties op dit terrein laten deze groep buiten beschouwing omdat de omvang van de groep te gering is. Met het oog op de vergrijzing van de bevolking wordt deze groep steeds interessanter. *Tabel 2.2* geeft een indruk van de omvang van de groep van werkende personen, dus zelfstandigen en werknemers, van 65 jaar en ouder. Deze tabel geeft een vollediger beeld van de werkende 65-plusser dan tabel 2.1. Dit komt vooral voort uit de definitie van werk die het CBS hanteert. Doorgaans worden werkenden gedefinieerd als personen die 12 uur of meer per week werkzaam zijn. Echter de groep van 65 jaar en ouder bevat een aanzienlijk aantal personen die minder dan 12 uur per week werken (zie tabel 2.2). Om een volledig beeld te krijgen van het werken op hoge leeftijd is tabel 2.2 een nuttige aanvulling op de traditionele CBS-definitie. In 2001 waren circa 30.000 65-plussers werkzaam voor minder dan 12 uur per week, in 2011 was de omvang van deze groep gegroeid tot 62.000. Ook het aantal personen dat meer dan 12 uur per week werkt is in die periode verdubbeld tot circa 75.000. Het aantal werkende 65-plussers is derhalve veel groter wanneer men de conventies van het CBS aan de kant schuift. Een andere reden om deze ruimere definitie te gebruiken heeft te maken met internationale vergelijkbaarheid. Eurostat bijvoorbeeld, maakt ook gebruik van de bredere definitie: personen worden als werkzaam betiteld als zij één uur of meer per week werken.

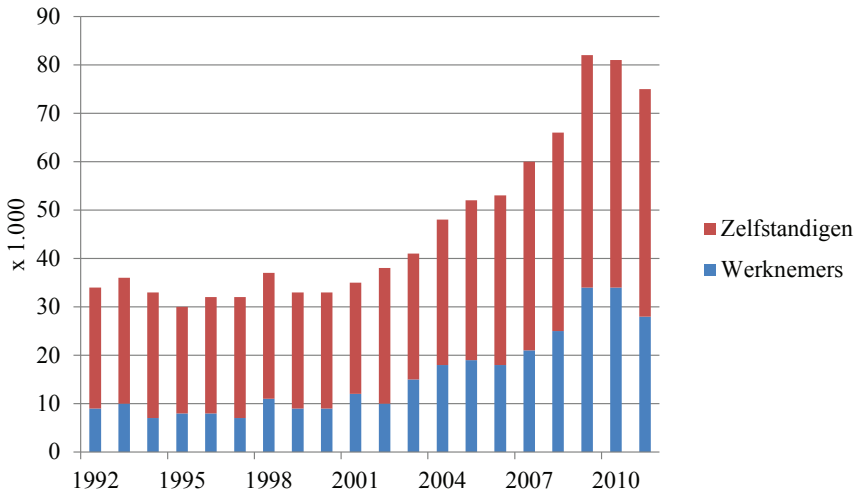
Tabel 2.2. Ontwikkeling in de arbeidsdeelname van personen van 65 jaar en ouder

	Totaal werk- zame personen	Werkzame personen <12 uur p.w.	Werkzame personen >=12 uur p.w.	Gemiddelde arbeidsduur
	x 1.000 personen			Uren p.w.
1992	59	24	35	21,7
1993	58	22	36	22,3
1994	55	22	34	21,8
1995	53	23	30	19,5
1996	57	25	32	20,6
1997	58	25	32	19,5
1998	63	27	36	19,3
1999	59	26	33	19,5
2000	64	31	34	20,5
2001	61	27	34	19,2
2002	69	30	39	19,0
2003	73	32	41	19,6
2004	81	33	48	20,0
2005	87	35	52	20,2
2006	92	38	53	20,2
2007	110	49	61	18,7
2008	111	45	66	19,0
2009	135	53	83	19,9
2010	138	57	81	18,9
2011	137	62	75	18,1

Bron: Statline CBS, vanaf 2001 zijn de cijfers na revisie gebruikt.

Wat voor soort arbeidsrelatie hebben 65-plussers met een werkweek van 12 uur of meer? Zijn het ouderen die in loondienst zijn of zijn het personen die voor eigen rekening diensten of producten aanbieden? Uit de gegevens van het CBS blijkt dat de 65-plussers die werkzaam zijn in hoofdzaak zelfstandigen zijn (zie *figuur 2.3*). Het afgelopen decennium is het percentage zelfstandigen in deze groep echter substantieel afgenomen. De tijd dat het leeuwendeel van de werkende 65-plussers bestond uit zelfstandigen, zoals winkeliers en boeren, lijkt sinds de eeuwwisseling achter ons te liggen. Sindsdien vertoont vooral het aantal 65-plus werknemers in loondienst een stijgende lijn.

Figuur 2.3. Verdeling werknemers en zelfstandigen in de groep van werkenden van 65 jaar en ouder (x 1.000)



Bron: CBS, Statline.

De geleidelijke daling van het aantal zelfstandigen zou er mee te maken kunnen hebben dat het in dienst nemen van 65-plussers geen zeldzaamheid meer is, terwijl vroeger voor degenen die na 65 jaar wilden (blijven) werken de weg als zelfstandige de meest gangbare was. Men moet echter wel bedenken dat zelfstandigen er in alle soorten en maten zijn en dat door deze hybride categorie het zicht op ontwikkelingen wordt ontnomen. Onder de zelfstandigen bevinden zich ware ondernemers, maar ook zzp-ers die tegen wil en dank deze positie gebruiken om werkzaam te zijn. Een ontwikkeling die het zicht op het onderscheid werknemers/zelfstandige nog verder ontnemt is een relatief recent fenomeen, genaamd ‘payrolling’ dat veelvuldig wordt gebruikt in de horeca, de overheid en het onderwijs. Payrolling komt in verschillende vormen voor (Stichting van de Arbeid, 2012) en een sluitende en overkoepelende definitie is niet voorhanden. In algemene zin zijn er bij payrolling drie partijen betrokken: een formele werkgever, een werknemer en een derde (de opdrachtgever, degene die het payrolling-bedrijf inschakelt). Het kenmerk van payrolling is dat “de opdrachtgever zelf de werving en selectie van werknemers verzorgt maar vervolgens een ander bedrijf benadert voor de invulling van het formeel werkgeverschap. De formele werkgever neemt de werknemer in dienst en stelt hem daarna op basis van

een payroll-opdracht exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking om onder diens leiding en toezicht te werken” (UWV, 2009). Voor het zicht op de verdeling werknemers/zelfstandigen (figuur 2.3) is dit fenomeen relevant omdat bijvoorbeeld een zzp-er in dienst kan treden van een payrollingsbedrijf dat vervolgens facturatie en salarisadministratie verzorgt. Het payroll-bedrijf is juridisch werkgever: het bedrijf neemt de arbeidsrechtelijke risico’s over, maar de facto blijft de zzp-er zich als zelfstandige gedragen en de kerntaken van het bedrijf of professie uitoefenen. De kern van payrolling is dat bepaalde taken buiten de muren van een bedrijf worden geplaatst. De verdeling werknemer/zelfstandige is door payrolling niet alleen statistisch problematisch –antwoorden van respondenten over hun arbeidspositie zullen minder betrouwbaar worden– maar ook zal de vraag opdoemen wie nu echt als zelfstandige valt te karakteriseren.

### **2.3. Samenvatting en discussie**

De macrotrends in langer doorwerken duiden op een toenemende arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de laatste tien jaar. De meest opvallende stijging van arbeidsparticipatie doet zich evenwel voor onder de 60-plussers, waarbij de groep 65-69 jaar een bijzondere positie inneemt. Het uiteenrafelen van deze stijging is echter aan grenzen gebonden. Waar de macrodata geen licht op kunnen werpen is welke prikkels op microniveau debet zijn aan de veranderende trends. Zoals reeds eerder gememoreerd bestrijkt het longitudinale databestand dat centraal staat in dit rapport de periode 2001-2011 hetgeen precies overeenkomt met het duidelijk zichtbaar worden van de trend tot langer doorwerken. In de hoofdstukken die hierna volgen zal een antwoord op de vragen rond het hoe en waarom worden gezocht. Waarom is men langer gaan werken. Welke motieven gaan daar achter schuil? Was het langer doorwerken een vrijwillige keuze of een keuze uit nood geboren? Blijft men bij dezelfde baas of wisselt men van bedrijf, of begint men voor zichzelf? En welke rol speelt het (vroeg)pensioen in het doorwerken en het creëren van een brug tussen de periode waarin men voltijds werkzaam was tot de periode waarin men volledig stopt met werken? Door werknemers tien jaar lang te volgen krijgt men een beeld van keuzes over werk en pensioen en de krachten die daarop van invloed zijn.





---

## 3. Spiegeling van wens en werkelijkheid rond uittreding

### 3.1. Inleiding

De positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt is in beweging. De macrostatistieken van het CBS tonen een stijgende arbeidsparticipatie op hoge leeftijd en ook de wil om langer door te werken blijkt uit vele peilingen. In dit onderzoek nemen we de recente veranderingen in de uittredepatronen onder de loep aan de hand van gegevens van verschillende cohorten oudere werknemers die over een periode van tien jaar in de tijd zijn gevolgd. Deze aanpak maakt het mogelijk te bezien in hoeverre veranderingen zich voordoen bij alle oudere werknemers of dat verandering vooral een weerspiegeling is van nieuwe generaties of cohorten werknemers. Hoewel het accent in dit rapport ligt op ouderen die na hun (vervroegd) pensioen nog actief zijn op de arbeidsmarkt (de zogenaamde doorstarter) – beginnen we met een bestudering van het gebruik van vervroegde pensioneringsregelingen die tot voor kort wijdverbreid waren op de Nederlandse arbeidsmarkt. De opzet van ons onderzoek waarbij ouderen van 50 jaar en ouder reeds in 2001 over hun pensioenplannen werden ondervraagd maakt het mogelijk om zowel wens als werkelijkheid van het uittredingsproces te bestuderen, alsmede de factoren die daarop van invloed zijn. Interessant is daarbij de vraag hoe wens en werkelijkheid zich tot elkaar verhouden en of er in dat verband verschillen tussen de cohorten zijn waar te nemen. Op die manier krijgt men een bredere blik op het uittredingsproces van werk naar pensioen. De beleidshervormingen op de arbeidsmarkt en in de pensioensector treffen werknemers in verschillende mate, aangezien bestaande rechten vaak worden beschermd en hervormingen vooral of uitsluitend de jongere cohorten treffen. De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. We beginnen in paragraaf 3.2 met een beschrijving van de uittredingswensen van de door ons ondervraagde oudere werknemers anno 2001. In paragraaf 3.3 bestuderen we het feitelijke uitredegedrag. In dit hoofdstuk is dat gedefinieerd als het gebruik maken van een regeling voor vervroegd pensioen (VUT/FPU) dan wel het stoppen met werken vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd, of het functioneel leeftijdsontslag (FLO). In paragraaf 3.4 confronteren we individuele uittredingsplannen met feitelijk uittredingsgedrag. Deze analyse maakt duidelijk in welke mate werknemers afwijken van hun plannen en wat de richting van die afwijking (vervroegen of uitstellen) is. Tot slot gaan we in paragraaf 3.5 in op de vraag welke factoren de geobserveerde uittredingswensen en het -gedrag uiteindelijk kunnen verklaren.

## 3.2. Wensen en plannen rondom uittreden: de beginsituatie

Om te zien wat er van de wensen en plannen rondom pensionering in Nederland is terechtgekomen wordt eerst vastgesteld wat die plannen behelsden op het moment dat de werknemers voor het eerst door ons zijn benaderd met vragen over pensionering. In 2001 vroeg het NIDI oudere werknemers van de geboortejaren 1936 tot 1951 (dus degenen in de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jaar) om hun wensen ten aanzien van pensionering en langer doorwerken kenbaar te maken. Twee elementen werden daarbij expliciet onderscheiden. In de eerste plaats de timing van uittreden, dus wanneer men wilde stoppen, en verder de wijze van uittreden: wil men in aanloop naar volledig pensioen eerst minder gaan werken, met deeltijdpensioen of niet.

### 3.2.1. *Het moment van uittreden*

De pensioenplannen van de door ons in 2001 ondervraagde werknemers komen overeen met de toen gangbare uittredingspraktijk. Het was in feite een voortzetting van de praktijk van de jaren negentig. In die periode verlieten de meeste werknemers rond hun 60<sup>ste</sup> jaar de arbeidsmarkt en slechts een enkeling werkte door tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Het is dan ook niet verwonderlijk dat circa 80 procent van de ondervraagde werknemers in 2001 *niet* wilde doorwerken tot 65 jaar; 13 procent wist het nog niet. Slechts zeven procent van de werknemers was van plan door te werken tot 65 jaar (*tabel 3.1*). Het is opvallend dat alle cohorten min of meer dezelfde intenties bezitten ten aanzien van werken tot 65 jaar. Tussen de 5 en 7 procent van de werknemers stelt dat men niet van plan is te stoppen. Het cohort 1936-1941 (de 60-plussers) vormt een duidelijke uitzondering: 22 procent stelt niet te zullen gaan stoppen voor hun 65<sup>ste</sup> levensjaar. Echt heel verwonderlijk is deze situatie niet omdat deze groep al een bepaalde selectie vormt van –zeker voor die tijd– lange doorwerkers.

Het idee van langer doorwerken was in 2001 een zaak waar nog maar een enkeling aan dacht: werken *na 65 jaar* was een vooruitzicht dat minder dan één op de 20 ondervraagden aansprak (*tabel 3.2*). Wederom valt het op hoe het oudste cohort anders denkt over werken na 65 jaar dan de cohorten die daarna komen.

De meeste variatie in het denken over langer doorwerken vinden we bij het antwoord op de vraag of men geneigd is om na de destijds gangbare prepensioenleeftijd (meestal 60/61 jaar) door te werken (*tabel 3.3*). Door het perspectief realistischer te maken –dichter in de tijd, maar vóór het moment dat verplicht leeftijdsontslag moet plaatsvinden– neemt het animo

Tabel 3.1. Belangstelling voor doorwerken tot 65 jaar in 2001 (%)

	Geboortejaar (leeftijd) in 2001						Totaal
	1950-51 (50-51)	1948-49 (52-53)	1946-47 (54-55)	1944-45 (56-57)	1942-43 (58-59)	1936-41 (60+)	
“Bent u van plan om te stoppen met werken voor uw 65 <sup>ste</sup> ?”							
Ja	82	81	83	77	82	60	80
Weet (nog) niet	13	12	12	17	12	18	13
Nee	5	7	5	6	6	22	7
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
N	336	661	663	375	280	138	2.403

Tabel 3.2. Belangstelling voor doorwerken na 65 jaar in 2001 (%)

	Geboortejaar (leeftijd) in 2001						Totaal
	1950-51 (50-51)	1948-49 (52-53)	1946-47 (54-55)	1944-45 (56-57)	1942-43 (58-59)	1936-41 (60+)	
“Als de mogelijkheid zou bestaan om door te werken na uw 65 <sup>ste</sup> , zou u daar dan gebruik van maken?”							
Ja, waarschijnlijk/zeker wel	4	3	4	4	5	13	4
Misschien	12	8	7	11	11	16	10
Nee, waarschijnlijk/zeker niet	84	89	89	85	84	61	86
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
N	336	661	663	375	280	138	2.403

Tabel 3.3. *Opvattingen over doorwerken na 60/61 jaar in 2001 (%)*

	Geboortejaar (leeftijd) in 2001						Totaal
	1950-51 (50-51)	1948-49 (52-53)	1946-47 (54-55)	1944-45 (56-57)	1942-43 (58-59)	1936-41 (60+)	
“Wilt u na uw 60/61 <sup>ste</sup> nog blijven werken?”	18	19	18	22	31	64	61
Ja, waarschijnlijk/zeker wel (incl. doe ik al)	15	17	15	19	19	4	16
Misschien	67	64	67	59	50	32	23
Nee, waarschijnlijk/zeker niet	100	100	100	100	100	100	100
Totaal	336	661	663	375	280	138	2.403
N							

Noot: Referentieleeftijd 61 bij werknemers Rijksoverheid, 60 bij overige bedrijven.

toe. Uiteraard vormen de 60-plussers voor het beantwoorden van deze vraag een selectieve groep omdat velen onder hen het langer doorwerken ten tijde van het onderzoek al in de praktijk brachten. De cohorten die daarna komen hebben over het algemeen niet hetzelfde animo als de groep die toen 60 jaar en ouder was: de wens om (aanzienlijk) eerder dan de officiële pensioenleeftijd het arbeidsproces te verlaten overheerste bij de meeste oudere werknemers. Vooral in de jongste cohorten is er weinig belangstelling voor doorwerken: slechts één op de vijf denkt door te werken na de toen geldende prepensioenleeftijd en ongeveer tweederde van deze groep werknemers is ervan overtuigd dat men die stap niet zal zetten.

### 3.2.2. *Pensioen: volledig of in deeltijd?*

Zoals gezegd werd ook de vorm van het uittredingsproces nader onder de loep genomen. De balans tussen werk- en thuissituatie is een thema dat het afgelopen decennium sterk de aandacht kreeg en waarvoor de belangstelling alleen maar lijkt gegroeid. In een groot aantal cao's werden afspraken gemaakt over flexibele arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld thuiswerken) en verlofsoorten die te maken hebben met deze balans (bijvoorbeeld calamiteitenverlof). Deze regelingen zijn vooral gebaseerd op de gedachte dat werknemers die in hun werk meer vrijheid hebben om de balans tussen werk en privé flexibel vorm te geven, ook meer gemotiveerd zijn en minder geneigd het arbeidsproces te verlaten. Wanneer aan oudere werknemers wordt gevraagd naar condities waaronder zij langer zouden willen doorwerken, staan dan ook flexibele werkarrangementen, mogelijkheden tot deeltijdwerk en extra verlof hoog genoteerd (onder andere: Patrickson, 2003; Phillipson, 2004; Van Loo, De Grip en Montziaan, 2006).

Deeltijdpensioen wordt in veel discussies gepresenteerd als een instrument om langer doorwerken te stimuleren. Het deeltijdpensioen heeft onmiskenbaar een aantal aantrekkelijke kanten. Oudere werknemers krijgen de gelegenheid om kennis en ervaring over te dragen aan jongere (vervangende) collega's terwijl de eigen werkbelasting kan worden verminderd. Deeltijdpensioen kan ook tegemoet komen aan de behoefte van veel oudere werknemers aan meer vrije tijd en een verschuiving van de balans tussen werk en privé. Een nieuwe werk-privébalans kan het aantrekkelijker maken de datum van volledig pensioen uit te stellen. Het deeltijdpensioen kan echter ook het omgekeerde effect hebben. Dat is het geval als werknemers vooruitlopend op het moment van volledige uittreding hun werktijd verminderen. Als werknemers op veel jongere leeftijd in deeltijd uittreden dan de leeftijd waarop men normaal gesproken volledig zou stoppen kan dit een afname van de arbeidsdeelname tot gevolg hebben.

Het is onmiskenbaar dat bij de in 2001 ondervraagde werknemers van 50 jaar en ouder veel animo bestond voor het geleidelijk afbouwen van werkzaamheden voor men definitief stopt met werken (*tabel 3.4*). Ruim de helft zou met de werkgever afspraken willen maken over aanpassing van de werktijden, zoals minder uren gaan werken, meer flexibele werktijden of de mogelijkheid om voor een langere periode achter elkaar vrij te nemen. Het merendeel van de werknemers heeft een dienstverband van 0,8 fte of meer; meer dan 60 procent van hen zou te zijner tijd graag minder gaan werken.

Indien we naar de verschillende cohorten oudere werknemers kijken dan valt op dat in 2001 ruim eenderde van de 50-54 jarigen niet minder wil werken dan ze toentertijd deden, tussen de 50 en 60 procent van deze groep zou wel in deeltijd willen werken. Het overgrote deel wil sterk betrokken blijven bij het werk, getuige de dominante keuze om te blijven werken voor 60 tot 80 procent van de huidige werktijd. De cohorten die de pensioengerechtigde leeftijd reeds in zicht hebben hadden in 2001 al in hogere mate (29-33%) gebruik gemaakt van deeltijdpensioenregelingen. Uiteraard zijn dit soort cijfers geen bewijs dat er een causaliteit bestaat tussen deeltijdpensioen en daadwerkelijk langer doorwerken. We komen daar later in dit rapport nog uitgebreider op terug.

In het onderzoek is tevens gevraagd naar het precieze moment waarop het deeltijdpensioen moet ingaan. De leeftijd waarop mensen in 2001 aangeven hun deeltijdpensioen te willen starten blijkt gemiddeld drie jaar vóór het moment te liggen dat men volledig denkt te stoppen met werken. Opvallend is dat werknemers met een voorkeur voor deeltijdpensioen van plan zijn veel eerder volledig te stoppen met werken dan degenen die niet geleidelijk willen afbouwen (*zie figuur 3.1*).

Dit beeld wordt versterkt als ook naar de gewenste leeftijd van uittreden wordt gekeken. Dat is de leeftijd waarop men het liefst zou stoppen als men het zelf voor het zeggen had. Werknemers lijken daarmee deeltijdpensioen vooral te zien als een brug naar het moment dat men volledig met pensioen gaat.

### **3.3. Uittreden: de praktijk tussen 2001 en 2011**

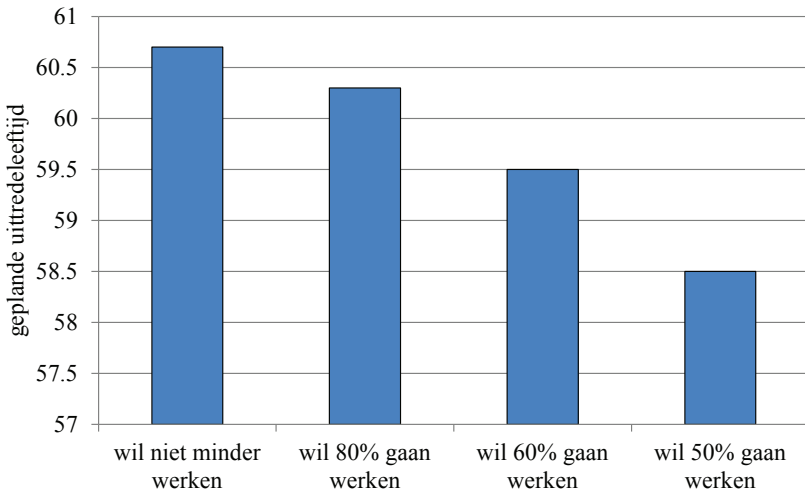
De periode die in dit rapport centraal staat beslaat de jaren 2001-2011. Dit is een tijd waarin op het terrein van werk en pensioen veel beleidswijzigingen (*zie hoofdstuk 1*) zijn doorgevoerd die een groot aantal vanzelfspre-

Tabel 3.4. Belangstelling voor deeltijdpensioenen, naar geboortecohort in 2001 (%)

	Geboortjaar (leeftijd) in 2001						Totaal
	1950-51 (50-51)	1948-49 (52-53)	1946-47 (54-55)	1944-45 (56-57)	1942-43 (58-59)	1936-41 (60+)	
Maaft reeds gebruik van regeling	11	9	9	15	29	33	14
Maaft momenteel geen gebruik en:							
- Wil niet minder werken	33	38	37	44	41	40	38
- Wil 80% van huidige werktijd werken	39	33	34	31	20	15	32
- Wil 60% van huidige werktijd werken	12	11	11	5	4	5	9
- Wil 50% van huidige werktijd werken	6	9	9	4	6	7	7
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
N	336	661	663	375	280	138	2.403

De vraag waarop de cijfers zijn gebaseerd luidt: "Als u de mogelijkheid zou hebben om minder uren te gaan werken, wat heeft dan uw voorkeur?"

Figuur 3.1. Geplande uittredeleeftijd in relatie tot de gewenste wijze van stoppen in 2001



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

kendheden ter discussie hebben gesteld. Een open vraag is uiteraard hoe deze institutionele veranderingen het uittredingsproces hebben beïnvloed. De versnelde verhoging van de pensioenleeftijd zoals deze in 2012 is overeengekomen is voor het onderhavige onderzoek irrelevant omdat het onderzoek in 2011 is afgenomen, maar de algemene intenties tot verhoging van de AOW-leeftijd zouden respondenten hebben kunnen opmerken. *A priori* zou men verwachten dat de initiatieven tot verhoging van de AOW-leeftijd en in het verlengde daarvan de pensioenleeftijd de categorie oudere werknemers in ons databestand niet raken. Op z'n hoogst zou men kunnen verwachten dat dergelijke initiatieven een signaalfunctie hebben over wat de norm rond pensionering zou kunnen zijn. De eerdere maatregelen die vooral gericht waren op het stimuleren en vervolgens tegengaan van het vervoegd uittreden zouden daarentegen wel hun sporen hebben moeten nalaten in uittredingsgedrag. Onder uittreding wordt in dit onderzoek verstaan: het gebruikmaken van een regeling voor (vervroegde) uittreding. Het gaat dus om werknemers die gebruik maakten van een VUT- of prepensioenregeling, of zijn gestopt wegens het bereiken van de pensioenge-rechtigde leeftijd of middels Functioneel Leeftijdsontslag (FLO). Hoe de bovenstaande ontwikkelingen uitwerkten voor onze onderzoeksgroep komt tot uiting in *figuur 3.2* die een beeld geeft van de timing van uittreden. Men

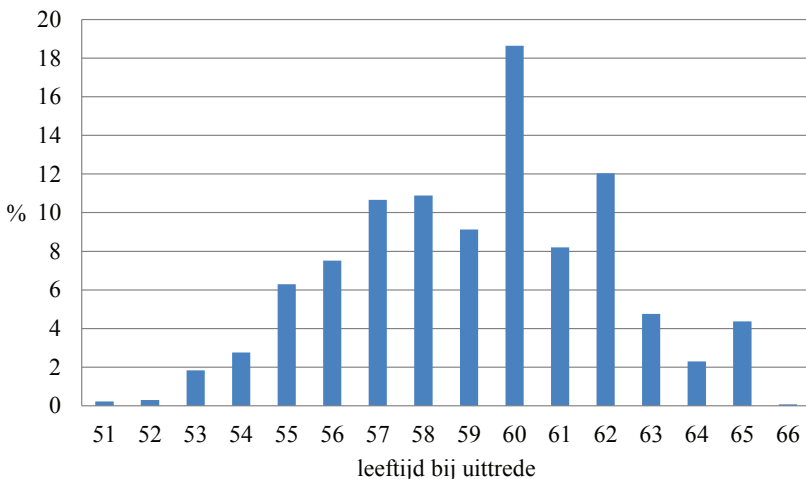


kan een duidelijke piek ontdekken bij de leeftijd van 60 en 62 jaar (VUT-/prepensioenleeftijd). Een kleine piek valt in de figuur terug te zien bij 65 (pensioenleeftijd) en opvallend is dat er geen respondenten zijn die na 65 jaar hebben doorgewerkt, ook al bestaat inmiddels die mogelijkheid bij de rijksoverheid.

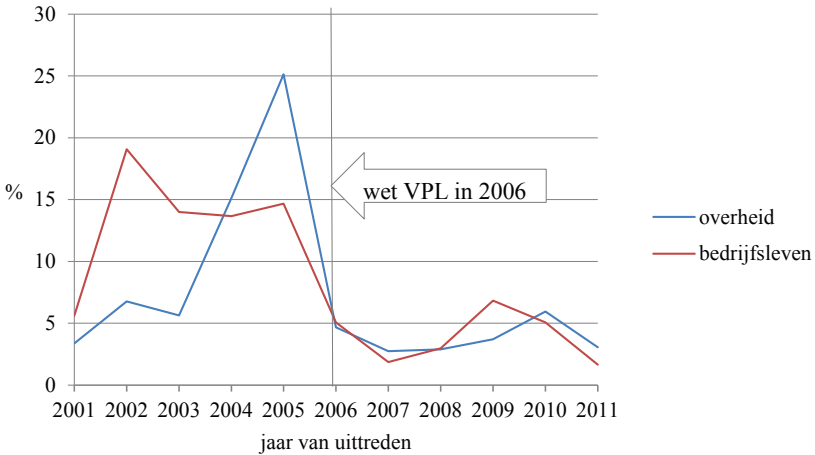
Figuur 3.2 is vooral interessant als terugblik op een roerige transitieperiode en als herinnering dat spilleeftijden in regelingen een sturende rol kunnen vervullen. Men dient er vooral geen voorspellende waarde voor de nabije toekomst aan te ontleen. Die boodschap wordt duidelijk wanneer de blik gericht wordt op de ontwikkelingen over de tijd.

Indien we het uittrekkingsproces van de groep werknemers uit 2001 over de tijd volgen dan valt een interessant en ook logisch patroon te zien (*figuur 3.3*). Overduidelijk is dat er een cesuur is opgetreden na 2005, die verband houdt met de introductie van de wet VPL in 2006 en de Remkes-regeling bij de Rijksoverheid. Voor 2006 vallen er twee pieken te ontdekken in het uittrekkingsgedrag. De eerste piek, in 2002, valt te herleiden tot de grote reorganisaties die hebben plaatsgevonden bij de werknemers die werkten bij de deelnemende organisaties (Unilever, IBM en Maxeda). De tweede piek in 2005 overstijgt de eerste piek en werd veroorzaakt doordat veel

*Figuur 3.2. Uitgetreden werknemers, naar leeftijd bij uitreden (%), 2001-2011*



Figuur 3.3. Uitgetreden werknemers naar jaar van uittreden, 2001-2011

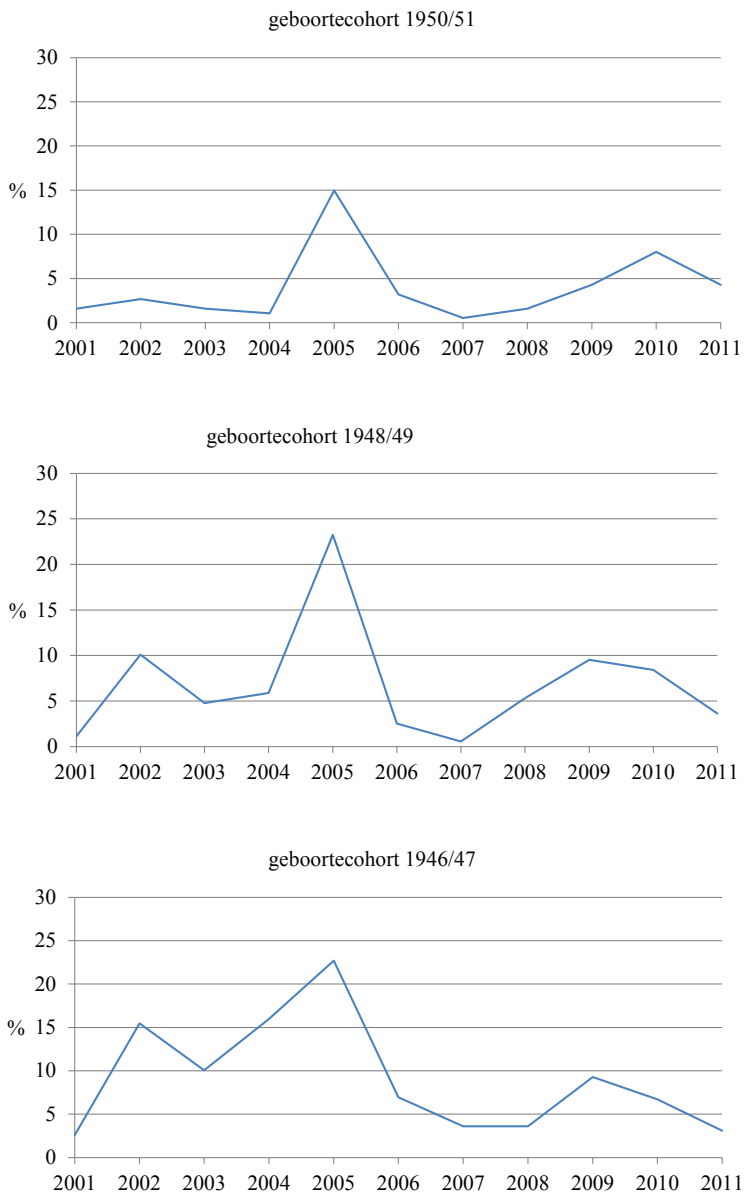


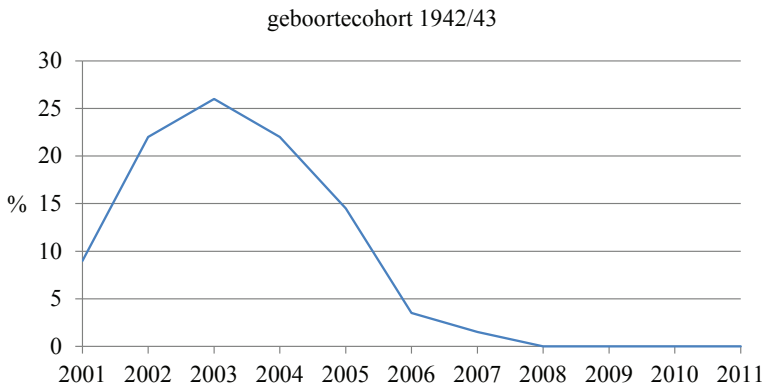
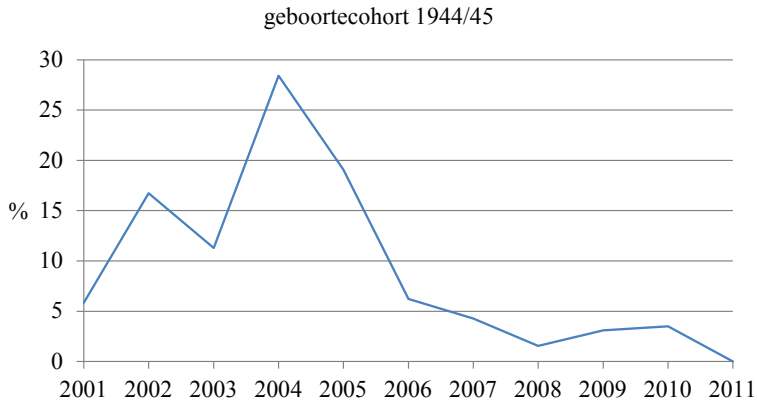
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

mensen vooruitlopend op de veranderingen in de regelgeving per 1 januari 2006 gebruik maakten van gunstige uittrederegelingen. Ter herinnering, de sector Rijksoverheid had destijds voor bezuinigingen bij de overheid sociaal-flankerend beleid afgesproken met de bonden. Deze regeling is beter bekend geraakt onder de naam ‘Remkes-regeling’. In deze regeling was een FPU-plus arrangement afgesproken: de medewerker kreeg een aanvulling op de FPU-uitkering tot 70 procent van de FPU-berekeningsgrondslag. De pensioenopbouw werd gehalveerd voortgezet tot de leeftijd van 65 jaar. Voorwaarde om het arrangement aan te bieden was dat het reorganisatie-ontslag van een niet FPU-gerechtigde ambtenaar (dus bij ontslag jonger dan 55 jaar) hierdoor werd voorkomen.

In *figuur 3.4* zijn de cijfers uitgesplitst naar de verschillende cohorten oudere werknemers. Voor de jongste drie cohorten is er duidelijk sprake van een piek in 2005. Het cohort 1944-45 had het jaar 2004 al aangegrepen om vervroegd te vertrekken. De aantrekkelijke uittredingsvoorwaarden van de Remkes-regeling en soortgelijke regelingen in de private sector hebben er hoogst waarschijnlijk voor gezorgd dat veel oudere werknemers die normaal gesproken actief op de arbeidsmarkt waren gebleven, hun beslissing tot uittreden hebben vervroegd.

Figuur 3.4. Cohorten uitgetreden werknemers naar jaar van uittrekken, 2001-2011





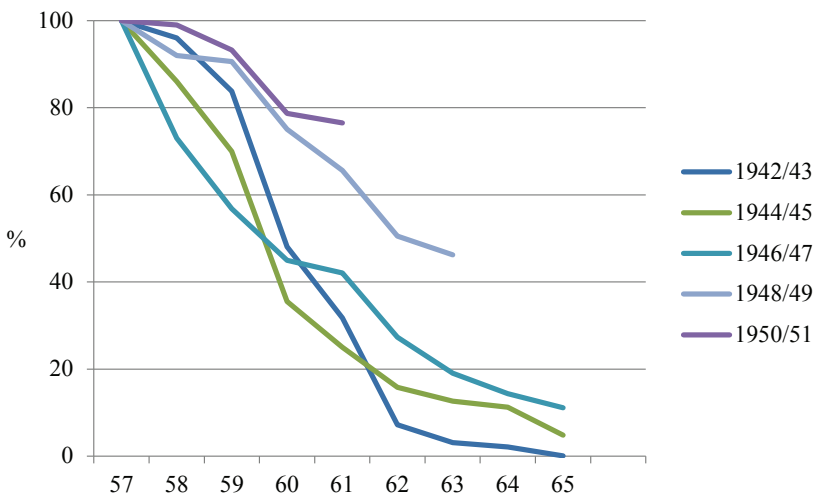
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

Het blijft uiteraard de vraag of deze beslissing geheel vrijwillig is genomen of met zachte dwang door de werkgever is voorgesteld. Dit waren jaren waarin bezuinigingen moesten worden doorgevoerd en een riante uittredingsroute neerkwam op een 'offer you cannot refuse'. Men kan uiteraard twisten over de vraag of die groep niet werkloos was geworden of dat men in de oude regeling met vervroegd pensioen was gegaan, maar deze ervaring in uittredingsgedrag valt met terugwerkende kracht niet als een ervaring in voorkeur voor vrije (pensioen)tijd te interpreteren. Voor het oudste cohort in figuur 3.4 valt de piek in het jaar 2003 en die piek valt samen met het bereiken van leeftijd 60-61 jaar, met andere woorden de normale prepensioenge-rechtigde leeftijd.

De tendens tot vervroegd uittreden werd derhalve met de introductie van de wet VPL abrupt de kop ingedrukt. De vervolgvraag is uiteraard of na die tijd het langer doorwerken echt van de grond kwam. *Figuur 3.5* toont het uittredeverloop voor een vijftal cohorten. In de figuur is duidelijk een gewijzigde trend in uittredegedrag te zien. Cohort 1950-51 vertoont een heel ander patroon dan de andere (oudere) cohorten. Het cohort 1950-51 is het eerste dat niet onder de diverse overgangsregelingen in de pensioenhervormingen valt.

Op 61-jarige leeftijd is nog 77 procent van dit cohort niet uitgetreden. Voor het cohort 1948-49 was het corresponderende percentage 65 procent. Men moet hier echter attent zijn op het feit dat het beginpunt van observatie niet voor alle cohorten gelijk is. Cohort 1950-51 is gevolgd vanaf leeftijd 50-51, cohort 1948-49 vanaf leeftijd 52-53 enzovoort. In de figuur liggen de beginpunten voor alle cohorten op 100 procent, terwijl in werkelijkheid op de betreffende leeftijd al een (onbekend) percentage is gestopt na het bereiken van de 50-jarige leeftijd. In het ideale geval zou men voor ieder cohort het beginpunt bij 51 jaar leggen, maar gezien de opbouw van dit databestand

*Figuur 3.5. Uittredepatroon voor vijf geboortecohorten, gegeven dat men op 57-jarige leeftijd nog in het arbeidsproces werkzaam is (voor alle cohorten dient de participatie op het 57<sup>ste</sup> levensjaar als basis)*



is dat niet mogelijk. Alleen voor de jongste twee cohorten is dat mogelijk, en daar ziet men vanaf leeftijd 56 een duidelijke divergentie in gedrag, die niet anders kan worden herleid dan tot het versoberen dan wel afsnijden van de vervroegde uittreedingsroutes. De algemene conclusie over de jaren 2001-2011 is duidelijk: de jaren 2005-2006 vormen een waterscheiding in het beleid rond werk en pensioen.

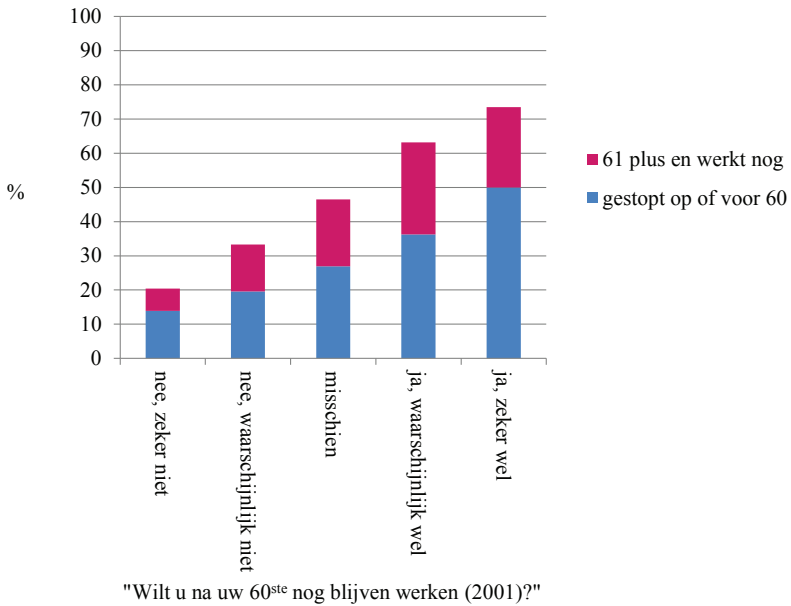
### 3.4. Wat komt er van de plannen terecht?

In de twee vorige paragrafen hebben we een beeld geschetst van de plannen van de oudere werknemers omtrent uitreden en van de feitelijke praktijk op dit terrein. De gesignaleerde trends geven een algemeen beeld van ontwikkelingen op het gebied van stoppen met werken, maar bieden geen inzicht in de mate waarin er bij werknemers *op individueel niveau* sprake is van vervroeging dan wel uitstel van het moment van stoppen met werken. Daarvoor moet op individueel niveau worden gekeken naar de wensen en ideeën ten aanzien van stoppen met werken en wat er feitelijk van terecht kwam.

Uit het onderzoek in 2001 blijkt dat de oudere werknemers uitgesproken ideeën hadden over stoppen met werken. Maar, wat kwam er van die wensen en ideeën terecht? Met andere woorden, hebben die intenties ook een voorspellende waarde? *Figuur 3.6* laat zien in hoeverre werknemers die van plan waren om door te werken na het 60<sup>ste</sup> levensjaar dat daadwerkelijk hebben gedaan. De figuur maakt duidelijk dat er op het eerste oog een duidelijk verband is tussen de intentie om door te werken en het feitelijke gedrag. Met name wanneer er geen belangstelling is voor langer werken is de voorspellingskracht groot. Werknemers die in 2001 (zeker) niet van plan waren om door te werken na hun 60<sup>ste</sup> jaar deden dat in grote meerderheid ook niet. Werknemers die zeker wilden doorwerken na hun 60<sup>ste</sup> jaar hebben dat in meerderheid ook gedaan. Aan de andere kant stopte een aanzienlijk deel (circa drie op de tien) van de werknemers die van plan waren om door te werken na het 60<sup>ste</sup>, uiteindelijk toch eerder.

Bovenstaande gegevens suggereren dat bijstelling van plannen hoofdzakelijk in één richting plaatsvindt: namelijk eerder stoppen. Dit beeld wordt bevestigd door een vergelijking van de leeftijd die de werknemers in 2001 opgaven als verwachte pensioenleeftijd en de daadwerkelijke pensioenleeftijd. *Figuur 3.7* brengt voor de totale groep werknemers die zijn uitgetreden in kaart hoeveel jaren men eerder dan wel later is uitgetreden dan gepland. Opvallend is de

*Figuur 3.6. Wensen ten aanzien van doorwerken na 60 jaar en realiteit (N=1.381 werknemers geboren tussen 1941-1951) (%)*

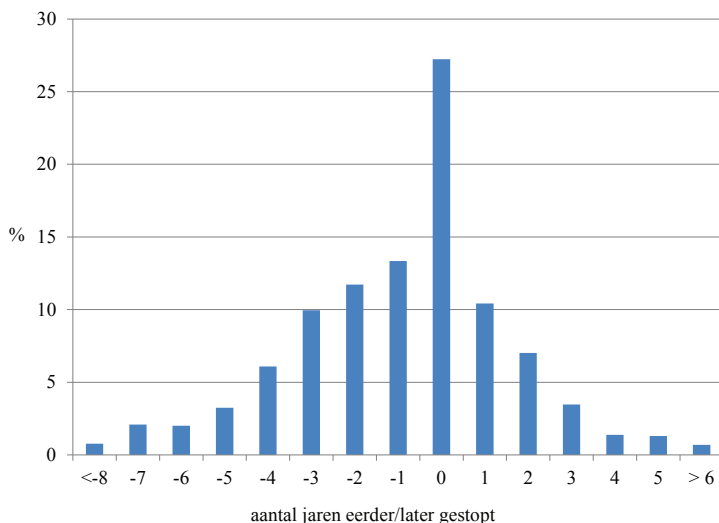


Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

scheve verdeling in het uittrekingspatroon van deze periode: de balans voor deze periode slaat uit richting vroeger uitreden dan gepland. De modale uitkomst voor deze periode is echter om precies in het jaar te stoppen dat men gepland had. Uit deze laatste uitkomst zou men kunnen afleiden dat men zich in het maken van plannen sterk laat leiden door de spilleeftijden die gelden.

*Tabel 3.5* bevat eenzelfde soort gegevens, maar bevat op twee punten meer informatie. Ten eerste is de groep die in beschouwing wordt genomen breder. In *Figuur 3.7* wordt alleen gekeken naar degenen die daadwerkelijk zijn uitgetreden. Er zijn echter ook personen die nog werkzaam zijn en van deze groep zijn er al werknemers waarvan we kunnen vaststellen dat ze langer zullen doorwerken dan gepland. Om het uitstelgedrag goed in beeld te krijgen biedt *tabel 3.5* waardevolle verdieping. Daarnaast wordt verdieping aangebracht door te kijken naar het gedrag van verschillende geboorteco-

*Figuur 3.7. Mate waarin werknemers eerder (-) dan wel later (+) stopten met werken (%)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

horten. Tabel 3.5 maakt duidelijk dat 51 procent van de ondervraagde oudere werknemers stopte *vóór* de leeftijd die men in 2001 van plan was. Bijna een op de vijf werknemers stopte op de leeftijd die men in 2001 voor ogen had, en bij een kwart was er sprake van uitstel van het moment van uittrekken. Dat zijn de cijfers voor de gehele steekproef. Het meest opvallende verhaal gaat echter schuil achter de cijfers in tabel 3.5 per cohort. In deze cijfers is het veranderde klimaat rond pensionering samengeballd: een periode die gekenmerkt wordt door vervroeging *en* uitstel. De vervroeging vindt vooral plaats bij de geboortecohorten 1944-1947, maar ook in de aanpalende cohorten is eerder stoppen dan gepland de dominante ‘keuze’. Voor de jongste cohorten is echter ‘later gestopt dan gepland’ een steeds belangrijkere ‘keuze’.

### 3.5. Determinanten van plannen en gedrag

In de vorige paragraaf hebben we vastgesteld dat pensioenplannen beduidend kunnen verschillen van het uiteindelijke moment van uittrekken. Hierbij valt



Tabel 3.5. *Uittredegedrag van de in 2001 ondervraagde werknemers gerelateerd aan uittredeplannen naar geboortecohorten (gegevens 2001-2011)*

Geboortejaar	Eerder gestopt dan gepland	Gestopt op geplande leeftijd	Later gestopt dan gepland*	Nog werkzaam en jonger dan geplande leeftijd	%	N
1950-51	27	10	35	28	100	172
1948-49	45	10	35	10	100	385
1946-47	60	12	27	1	100	387
1944-45	64	21	15	--	100	229
1942-43	48	38	14	--	100	185
1936-41	50	40	10	--	100	100
Totaal	51	18	25	6	100	1.322

\* Inclusief degenen die nog werken, maar reeds ouder zijn dan geplande stopleeftijd.

op dat oudere cohorten werknemers veelal eerder gebruik hebben gemaakt van een uittredingsregeling dan men enkele jaren ervoor had aangegeven. Voor de jongste cohorten geldt het omgekeerde. In deze paragraaf gaan we nader in op de factoren en actoren die de belangstelling voor vervroegd uittreden of juist langer doorwerken kunnen verklaren. Bij de bestudering van de vraag waarom werknemers kiezen voor een vroeg of juist laat moment van pensioneren is gekeken naar de invloed van verschillende determinanten. We maken daarbij een onderscheid tussen twee groepen van factoren die van invloed zijn op het pensioneringsproces, namelijk individuele kenmerken van de werknemer en kenmerken van diens sociale omgeving (zie ook bijlage 2).

### 3.5.1. *Individuele kenmerken van de werknemer*

Allereerst ligt het voor de hand om factoren te onderzoeken die direct van invloed zijn op een individuele beslissing.

*Financiën* – Pensionering is in de eerste plaats iets dat men zich financieel moet kunnen veroorloven. De financiële context waarbinnen mensen een keuze moeten maken wordt niet alleen bepaald door de zogenoemde vervangingsvoet van de opgebouwde pensioenrechten, een uitkeringspercentage dat een indicatie vormt van de netto inkomensachteruitgang voor de periode na het moment van uittreden. De vermogenspositie, een eventueel inkomen van andere leden in het huishouden en de vraag hoeveel personen financieel afhankelijk zijn van het huishoudinkomen worden verondersteld allemaal een rol te spelen bij de vraag of langer doorwerken als een aantrekkelijk dan wel noodzakelijk perspectief wordt gezien.

*Gezondheid* – Naast de financiële context vormt de gezondheidssituatie van werknemers één van de veel genoemde determinanten van pensionering. Om werk tot op hoge leeftijd goed te kunnen uitvoeren is de gezondheid van een werknemer van groot belang.

*Werksituatie* – Veel beleid inzake het stimuleren van langer doorwerken veronderstelt dat de werksituatie en de beleving daarvan van belang zijn bij het over de streep trekken van oudere werknemers om langer te blijven werken. In dit onderzoek bekijken we de invloed van zowel de belastende aspecten van het werk, zoals stress en fysieke belasting, alsmede de meer belonende aspecten van het werk, zoals de uitdaging die het werk biedt en de flexibiliteit die werknemers hebben waar het gaat om werktijden en aanwezigheid op het werk.

*Verwachtingen over levensduur en invulling pensioentijd* – Het gebruik maken van een uittrekkingsregeling impliceert dat de hoeveelheid vrije tijd toeneemt. Het aspect tijd is op twee manieren in de analyse betrokken. In de eerste plaats is aan werknemers gevraagd in welke mate zij verwachten hun tijd na pensionering zinvol te kunnen besteden zonder ten prooi te vallen aan verveling en gevoelens van doelloosheid. Een tweede aspect dat zelden aandacht krijgt in de literatuur over pensioenbeslissingen is de door werknemers geschatte resterende levensduur. Hoewel Nederlanders indien zij de leeftijd van 65 bereiken nog een resterende levensverwachting hebben van 17 (mannen) à 20 (vrouwen) jaar is de variatie in levensduur groot. We veronderstellen dat werknemers aan het einde van hun carrière verwachtingen hebben over hoeveel leventijd hen nog rest en dat deze verwachting van invloed is op de pensioneringsbeslissing. We toetsen of werknemers met een kortere levenshorizon meer geneigd zijn vroegtijdig te stoppen met werken dan werknemers die verwachten veel ouder te worden.

### 3.5.2. *Kenmerken van de sociale omgeving van de werknemer*

De uittrekkingsbeslissing is niet alleen afhankelijk van individuele kenmerken van de werknemer zoals de gezondheidstoestand, de financiële situatie en de werkbeleving. Al dan niet langer doorwerken lijkt in hoge mate sociaal bepaald. We gaan er van uit dat de beslissing om langer te blijven werken mede afhankelijk is van het gedrag en de opinies van relevante andere actoren in het sociale netwerk. Twee actoren worden daarbij in het bijzonder van belang geacht: de (huwelijks)partner in het huishouden en de direct leidinggevende binnen de organisatie. Pensionering gaat doorgaans gepaard met een toename van de tijd die samen wordt doorgebracht met de partner. Hoe die partner aankijkt tegen stoppen met werken, lijkt daarom van belang. Een partner die vroege pensionering aanmoedigt vormt geen grote stimulans om langer door te werken. Een ander relevante actor is de directleidinggevende. De leidinggevende fungeert als schakel tussen de doelen van de organisatie en de praktijk op de werkvloer. Hoewel de directleidinggevende over het algemeen niet doorslaggevend is, kan zijn of haar houding wel van invloed zijn op het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken (Armstrong-Stassen, 1994; Vecchio, 1993). Een leidinggevende die weinig positief staat ten opzichte van langer doorwerken zal geen impuls vormen om de pensioendatum uit te stellen.

*Tabel 3.6* geeft een schematisch overzicht van de resultaten van de analyses die zijn uitgevoerd. Om de mogelijke relatie tussen individuele kenmerken en kenmerken van de sociale omgeving en (geplande) pensioneringsleeftijd

na te gaan zijn verschillende multivariate analyses uitgevoerd. De resultaten zijn te vinden in tabel 3.6. Het eerste deel (gebaseerd op een regressiemodel) heeft betrekking op de geplande pensioneringsleeftijd (uittrede *intentie*). Het tweede deel heeft betrekking op het feitelijke uittredingsgedrag. Hierbij is gebruik gemaakt van een Cox ‘proportional hazard regressiemodel’. Dit is een vorm van survivalanalyse, waarbij de bijdrage van achtergrondkenmerken op de timing van een ‘event’ of gebeurtenis wordt gemodelleerd<sup>1</sup>. Traditioneel worden dergelijke modellen vaak gebruikt in epidemiologisch onderzoek naar ziekten of sterfte, maar de methode kan ook worden toegepast op andere ‘events’, zoals trouwen of in dit geval met pensioen gaan (Mills, 2010).

*Uittredeintentie* – In kolom 2 van *tabel 3.6* zijn de resultaten te vinden van het regressiemodel ter verklaring van de geplande pensioneringsleeftijd, ook wel kortweg aangeduid met uittrede-intentie. Het eerste in het oog springende resultaat is dat alle factoren die te maken hebben met de financiële context duidelijk van invloed zijn op de uittredeintentie. De belangstelling voor vervroegde uittreding is groter naarmate het uitkeringspercentage bij vervroegd uittreden (de ‘replacement rate’) hoger is, naarmate de werknemer meer vermogend is en naarmate er meer inkomen door anderen in het huishouden wordt ingebracht. Werknemers die aangeven dat zij een pensioengat hebben opgelopen gedurende hun arbeidsloopbaan zijn minder geneigd voor de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar met werken te stoppen. Ook de aanwezigheid van financieel afhankelijke kinderen vermindert de belangstelling voor vroege uittreding. Opmerkelijk is dat in ons model geen significante samenhang wordt gevonden tussen gezondheid en uittredeintenties. Dat komt doordat ook de houding van de partner ten opzichte van doorwerken is opgenomen in het verklaringsmodel. De partner blijkt een belangrijke functie te vervullen waar het de gezondheid van de werknemer aangaat. Ruim de helft van de partners is van mening dat uittreding goed is voor de gezondheid van de werknemer en dit blijkt van grote invloed op de mate waarin stoppen met werken wordt aangemoedigd of juist wordt ontmoedigd<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Een veel voorkomend verschijnsel in dit type onderzoek is dat niet alle proefpersonen of respondenten een ‘event’ hebben meegemaakt voordat het onderzoek sluit. Dit heet ‘censoring’. In de modelberekeningen wordt voor deze personen vastgesteld dat het ‘event’ op dat tijdstip nog niet heeft plaatsgevonden. De afhankelijke variabele in dit onderzoek is de duur tussen leeftijd 50 en het moment van (vervroegde) uittreding (in jaren). Voor personen die tussen het eerste (in 2001) en het derde meetmoment (in 2011) nog niet (vervroegd) zijn uitgetreden is vastgesteld dat men nog niet is uitgetreden op de leeftijd ten tijde van het derde meetmoment in 2011.

<sup>2</sup> In een model zonder invloed van de partner vertoont de gezondheid van werknemers het

Bij de verklaring van uittrekkingsintenties speelt ook de werksituatie een duidelijke rol. Wat daarbij vooral opvalt is de prikkel die uitgaat van een uitdagende baan. Mensen met een uitdagende baan zijn minder geneigd om vervroegd uit te treden. Een hoge werkdruk vergroot juist de intentie om vervroegd te stoppen. Opvallend is dat we geen invloed terugvinden van flexibiliteit op het terrein van werktijden. Werknemers die de mogelijkheid hebben om hun werktijd in zekere mate in te delen of de optie bezitten om bij tijd en wijle thuis te werken zijn niet meer geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft minder vrijheidsgraden kennen in hun werk. Ook vinden we geen effect van het doen van fysiek zware arbeid. Naast de werkinhoudelijke aspecten speelt ook het sociale klimaat binnen organisaties een rol. Uit de literatuur (Henkens en Van Dalen, 2012 en Joulain en Mullet, 2001) komt naar voren dat er binnen organisaties vaak normen heersen over een geschikte leeftijd waarop mensen met pensioen behoren te gaan en dat werknemers geneigd zijn die normen te volgen. Wij zijn nagegaan of binnen organisaties waarin het gebruikelijk is dat men vervroegd stopt werknemers zélf ook aangeven van langer doorwerken te zullen afzien. De resultaten wijzen duidelijk in die richting. Betreffende de organisatiecontext zijn we tot slot nagegaan wat de invloed is van deelname aan een seniorenregeling. Zijn werknemers die in 2001 deelnamen aan een seniorenregeling die werktijdvermindering mogelijk maakt (bijvoorbeeld de PAS-regeling bij de Rijksoverheid of deeltijdpensioen) meer of minder geneigd met pensioen te gaan? De analyses in tabel 3.6 wijzen uit dat deeltijdpensioen positief samenhangt met de intentie vervroegd uit te treden; mensen die deelnemen aan een seniorenregeling willen eerder geheel stoppen met werken.

De verwachtingen van de werknemer over de resterende (levens) tijd na pensioen en de invulling daarvan hebben beide een significant effect. Werknemers die bang zijn dat zij maar moeilijk een zinvolle invulling kunnen geven aan de toegenomen vrije tijd na pensionering zijn duidelijk minder geneigd om gebruik te maken van regelingen die vroege pensionering mogelijk maken. Interessant is het effect van de gepercipieerde levensverwachting. Werknemers die nog een relatief lang leven voor zich zien zijn meer geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft veel minder optimistisch zijn.

Naast deze individuele factoren die pensionering meer of minder aantrekkelijk maken zijn we de invloed nagegaan die het sociale netwerk –in het bijzonder de partner en de leidinggevende– uitoefent op het pensioneringsproces. Deze invloed blijkt aanzienlijk. Steun van de (huwelijks)partner en leidinggevende vormen een sterke stimulans om later uit te treden.

---

verwachte effect waarbij werknemers die in een minder goede gezondheid verkeren een sterke intentie hebben om vervroegd uit te treden.

Tabel 3.6. Factoren van invloed op uittrede intentie en -gedrag

	Uittrede intentie <sup>a</sup>		Uittrede gedrag <sup>b</sup> Cox PH model Hazard ratio
	OLS regressie	Gestandaardiseerdecoëfficiënten	
Leeftijd tijdens eerste onderzoek (2001)	-0,35 ***		
Geslacht (man=1)	-0,01		1,24 **
<i>Financiële context</i>			
Replacement rate/Vervangingsvoet	-0,33 ***		1,03 ***
Vermogen	-0,15 **		1,06 **
Pensioengat (0-1)	0,10 ***		0,79 ***
Aantal financieel afhankelijke kinderen	0,05 *		0,82 **
Inkomen van anderen in huishouden	-0,05 *		1,02
<i>Gezondheid</i>			
Gezondheidssituatie	0,04		0,86 ***
<i>Werk context</i>			
Fysiek zwaar werk (0-1)	0,02		1,03
Uitdaging	0,11 ***		0,99
Werkdruk	-0,08 ***		1,04
Flexibiliteit	-0,04		1,03
Gebruik seniorenregeling (0-1)	-0,05 *		1,04
Uittrede klimaat organisatie	-0,07 **		1,04
Overheid (0-1)	0,06		0,93
<i>Verwachtingen ten aanzien van tijd na uittrede</i>			
Subjectieve levensverwachting	0,06 ***		0,99
Angst voor verveling na uittrede	0,14 ***		0,95 ***

<i>Sociale inbedding</i>			
Steun partner voor langer doorwerken			
Geen partner (referentie categorie)	--		--
Partner weinig steun (0-1)	0,14	***	1,10
Partner neutraal (0-1)	0,05		0,84
Partner veel steun (0-1)	0,11	***	0,66 *
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	0,10	***	0,84 ***
N	1.458		1.450
R <sup>2</sup>	0,39		
F	43,22		
Wals Chi-square			302,42

a Uittredingsintentie: de geplande leeftijd van uittreden.

b Uittredingsgedrag: de kans om te stoppen met werken (de duur tussen leeftijd 50 en het moment van (vervroegde) uittreding in jaren). Personen die tussen het eerste (in 2001) en derde meetmoment (in 2011) nog niet zijn uitgetreden worden behandeld als rechtis gecensoreerd.

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

*Pensioengedrag* – De resultaten in kolom 3 hebben betrekking op de feitelijke timing van de pensionering. De gepresenteerde cijfers zijn ‘hazard rates’. Een hazard rate van 0,94 voor verveling betekent dat, onder constant houding van alle overige factoren, een toename van één eenheid op de schaal voor angst voor verveling de kans op pensionering verlaagt met zes procent (1-0,94). Een hazard rate van 1,06 voor vermogen betekent dat de kans op pensionering toeneemt met zes procent voor iedere hogere vermogensklasse.

Wanneer we de resultaten vergelijken met de eerdere resultaten voor uittredingsintentie dan komen direct een aantal overeenkomsten naar voren, maar ook opmerkelijke verschillen. Allereerst valt op dat de financiële context ook op het uittredingsgedrag een duidelijke invloed heeft. Een hoger uitkeringspercentage, een groter vermogen en het ontbreken van een pensioengat vergroten de uittredingskansen. Van het inkomen dat door anderen in het huishouden wordt ingebracht vinden we hier geen significant effect op het uittredingsgedrag. Het meest opvallende resultaat is de geringe invloed van de aspecten van het werk op het feitelijke uittredingsgedrag. Waar uitdagend werk en een geringere werkdruk samenhangen met een geringe uittredingsintentie, vinden we dit niet terug bij de analyse van het uittredingsgedrag. Dit is een opmerkelijke bevinding in het licht van de discrepantie die we in het vorige hoofdstuk hebben vastgesteld tussen uittredingsintenties en feitelijk gedrag. Kennelijk vallen verschillen tussen werknemers met uitdagende banen en weinig stress en werknemers met weinig uitdagende banen met veel stress weg wanneer het moment van werkelijk uittreden daar is. Gezondheidsklachten vergroten de kans op uittreden. De subjectieve levensverwachting, die nog wel een rol speelde bij intenties, is uiteindelijk niet significant in de analyse van het gedrag. Werknemers die verwachten langer te leven zijn wel meer geneigd om langer door te werken, maar doen dat uiteindelijk niet. De houding van de partner en de direct leidinggevende is ook bij de bepaling van het gedrag van belang. Hoe groter de stimulans vanuit de sociale omgeving om langer door te werken, des te geringer de uittredingskansen.

### **3.6. Doorkruising pensioenplannen**

Uit het voorgaande is duidelijk geworden dat er een aanzienlijke discrepantie kan bestaan tussen de plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van stoppen met werken en de realiteit. Een groot deel van de oudere werknemers stopte eerder dan aanvankelijk (in 2001) gepland. Soms is dat maar één jaar eerder, maar vaak is de vervroeging veel groter. Maar het



beeld is niet eenzijdig gericht op vroeger uittreden dan gepland, er zijn ook werknemers –vooral de jongere generaties– die later dan gepland uittreden. Dit is een opvallend en belangrijk resultaat. Kennelijk gebeuren er aan het eind van de carrière veel zaken die werknemers op andere ideeën brengen, waardoor de plannen worden aangepast. Vroeger uitstappen dan gepland kan bijvoorbeeld het geval zijn als een onderneming (eenmalig) de uittredingsregelingen oprekt, zodat men eerder dan aanvankelijk gepland de mogelijkheid krijgt om met pensioen te gaan.

Het kan ook gaan om zaken in de privésfeer –zoals het aangaan van een nieuwe relatie of het verlies van een familielid– waardoor een verschuiving plaatsvindt in de prioriteiten van de werknemer. Soms hebben werknemers simpelweg geen controle over het tijdstip en de wijze van pensionering en worden de plannen door externe omstandigheden of druk (reorganisatie of slechte gezondheid) doorkruist. In zo'n geval kan de uittreding als onvrijwillig worden ervaren. Maar omgekeerd kan het later uittreden dan gepland ook als onplezierig worden ervaren. Echter, er is vooralsnog een belangrijk verschil tussen beide situaties, hoewel ze op papier symmetrisch lijken. Bij het vroeger uittreden dan gewenst is de mogelijkheid van onvrijwilligheid van de beslissing veel groter dan in het geval van later uittreden dan gewenst. Bij vroeger uittreden ligt de mogelijkheid op de loer dat werkgever dan wel het thuisfront druk uitoefenen op de werknemer om te stoppen met werken. In het geval van uitstel van de uittredingsbeslissing ligt de beslissing veel meer bij de werknemer zelf. Wellicht dat een werknemer noodgedwongen langer doorwerkt dan gepland om een redelijk pensioen op te bouwen of een pensioengat te repareren, maar de druk die hij of zij voelt zal veeleer een indirect karakter hebben dan in de situatie van vroeger uittreden dan gepland. Omdat de casus van vroeger uittreden dan gewenst het meest voorkomt in de jaren 2001-2011 concentreren we ons op die situatie. Later in dit rapport zal expliciet aandacht worden besteed aan het uitstel van de pensioneringsbeslissing.

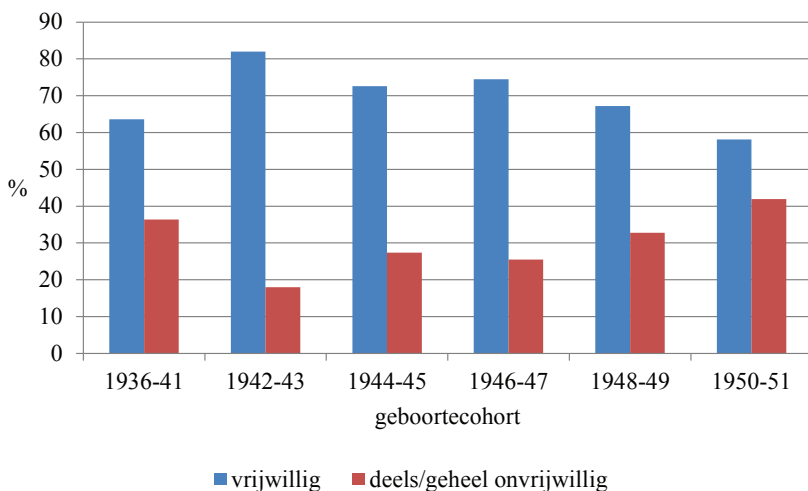
Om meer zicht te krijgen op de rol van externe druk op vervroeging van het moment van pensionering is aan werknemers de vraag voorgelegd: “Hebt u de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig genomen of niet?” Van degenen die tussen 2001 en 2011 stopten met werken gaf 28 procent aan dat de beslissing niet (geheel) vrijwillig was genomen. Dit percentage komt overeen met resultaten van internationale studies. Deze wijzen uit dat het aandeel werknemers dat de eigen pensionering als onvrijwillig ervaart schommelt tussen de 20 en 30 procent (Dorn en Sousa-Poza, 2010; Isaksson en Johansson, 2000; Shultz, Morton en Weckerle, 1998). Opleiding, sector of

geslacht doen er weinig toe waar het gaat om onvrijwillige pensionering, wél is van belang hoe groot de kloof is tussen het geplande en het daadwerkelijke moment van stoppen. Indien dit gat omvangrijk is, dan wordt de uittrede veel vaker als onvrijwillig ervaren. Van degenen die 6 jaar of eerder stopten dan gepland, ervaart 53 procent de uittrede als (deels) onvrijwillig. Dit aandeel is ruim twee keer zo laag voor degenen die op of rond de geplande leeftijd stopten.

Vanuit het gegeven dat in de loop van de afgelopen tien jaar het vervroegd uittredingsregime danig is veranderd is het van belang om te weten of onvrijwilligheid ook varieert over de verschillende generaties werknemers. *Figuur 3.8* biedt hier zicht op. Opvallend is dat de cohorten van 1942-49 de beslissing om uit te treden in hoge mate als vrijwillig hebben ervaren, terwijl in het oudste en jongste cohort de vrijwilligheid van de beslissing meer onder druk is komen te staan. De relatief hoge mate van onvrijwilligheid van het oudste cohort moet worden gezien tegen de achtergrond dat het hier om een selectieve groep van werknemers gaat die –ondanks de beschikbaarheid van mogelijkheden van vervroegde uittreding– het langer doorwerken reeds in de praktijk brengt. Deze op doorwerken gerichte groep loopt waarschijnlijk aan tegen regelingen als functioneel leeftijdsontslag of tegen werkgevers die het tijd vinden dat werknemers een punt achter hun carrière zetten. Het feit dat de jongste generatie binnen de groep van oudere werknemers hun beslissing om te stoppen als onvrijwillig ervaart kan te maken hebben met de versobering van vervroegde uittredings- en pensioenregelingen. De bittere pil dat men vroeger moet stoppen kon bijvoorbeeld met de Remkes-regeling voor rijksoverheidspersoneel nog verguld worden. De beslissing is dan wellicht niet vrijwillig maar door het aanbod te accepteren wordt de beslissing toch als vrijwillig ervaren.

*Tabel 3.7* geeft enig inzicht in de redenen achter een onvrijwillig vervroegd pensioen. Druk vanuit de werkgever of collega's of een reorganisatie is verreweg de belangrijkste achterliggende factor bij onvrijwillig vertrek. Tweederde van degenen die onvrijwillig stopten noemt dit als reden. Op de tweede plaats staat de eigen gezondheid, gevolgd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De redenen van onvrijwilligheid hebben een duidelijk verband met de leeftijd van uittreden. Druk vanuit de organisatie is voor alle leeftijden met uitzondering van de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder groot. Deze laatste groep vindt vooral het functionele leeftijdsontslag beperkend en daarmee een inbreuk op de vrijwilligheid van uittreden. Gezondheid speelt een belangrijke tweede rol in het vroegtijdige vertrek van vijftigers (*figuur 3.9*). Dat de beslissing om vroegtijdig te stoppen niet als

*Figuur 3.8. Mate waarin beslissing van uitreden als onvrijwillig wordt ervaren, naar cohort*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

*Tabel 3.7. Reden van onvrijwilligheid van pensioneringsbeslissing genoemd door personen die de beslissing als (deels) onvrijwillig ervaren (N=352)*

	%	Aantal
Reden dat de beslissing om te stoppen (deels) onvrijwillig was:*		
Druk vanuit werkgever/reorganisatie/collega's	67	235
De eigen gezondheid	25	88
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd/ functioneel leeftijdsontslag	10	36
Gezondheid van de partner	6	20
Druk vanuit de partner	5	19

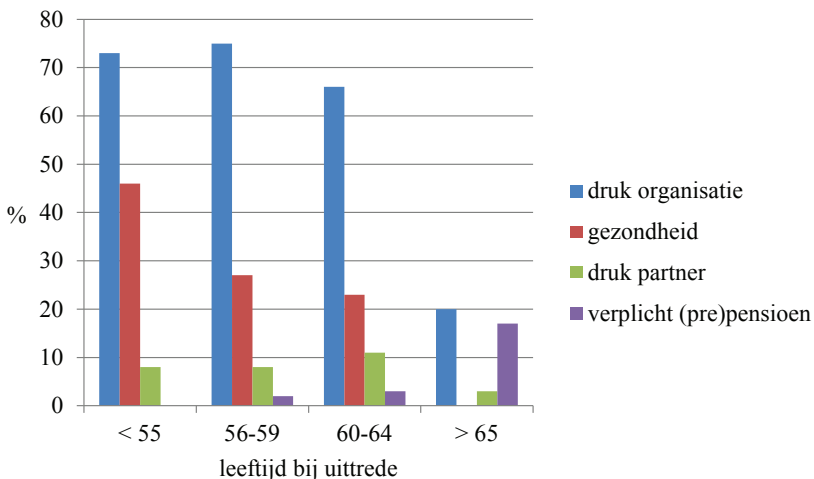
\* Meerdere antwoorden mogelijk.

vrijwillig wordt ervaren is dan ook niet zo vreemd omdat men al ver voor de gebruikelijke tijd uit het arbeidsproces moet stappen.

### 3.7. Samenvatting en discussie

De conclusies die zich aftekenen na het spiegelen van de wens en werkelijkheid rond pensionering is dat er in de afgelopen tien jaar veel beleidshervormingen zijn geweest waarbij de regelgeving rond werk en pensioen grondig is veranderd. Werkgevers, werknemers en overheid zijn in die tijd steeds meer gaan inzien dat de bestaande praktijk om werknemers met vervroegd pensioen te sturen (via verschillende exitroutes) geen houdbare strategie is in een vergrijzende economie. Het afsnijden van alternatieve exit-routes zoals de WAO is daarbij belangrijk geweest (zie: Euwals en Van Vuuren, 2011) evenals het financieren van pensioenen op een actuarieel neutrale basis. De wereldwijde crisis die zich in 2008 openbaarde heeft de druk om een omslag in personeelsbeleid te bewerkstelligen alleen maar versterkt. Door deze omslag hebben werknemers van verschillende cohorten te maken gekregen met verschillende krachten, waarbij de financiële kracht van verschillende

*Figuur 3.9. Reden van onvrijwilligheid van pensioneringsbeslissing naar leeftijd bij uittrede*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

hervormingen de boventoon is gaan voeren. De oudste cohorten die in 2001 te maken kregen met bezuinigingen en reorganisaties werden met zachte dwang naar een vervroegd pensioen geleid. Die druk blijkt duidelijk uit de totaalcijfers: werknemers zijn grosso modo veel vroeger dan gepland uitgetreden en doordat het vaak nog om royale uittrekingsregelingen ging (denk aan de Remkes-regeling) werd dit niet als zeer bezwaarlijk ervaren. Dat veranderde na 2005 met de introductie van de wet VPL waarmee vervroegd uitgetreden onaantrekkelijk werd gemaakt en de nadruk kwam te liggen op langer doorwerken. Vooral de jongste cohorten oudere werknemers in het onderzoek hebben die omslag naar langer doorwerken en het versoberen van uittrekingsroutes meegemaakt en nu slaat de balans door in de richting van werknemers die later stoppen dan gepland.

Het verhaal van de omslag in vervroegd uitgetreden is kortom in hoge mate een economisch verhaal. Maar daarmee moet men niet de ogen sluiten voor niet-economische factoren. Een duurzaam beleid gericht op een later pensioen is van veel factoren en actoren afhankelijk. De financiële positie en de mogelijkheden die de pensioenregelingen bieden zijn uiteraard een belangrijke factor, maar de beslissing om langer te werken is ook afhankelijk van sociale prikkels, zoals de heersende normen binnen organisaties en de ondersteuning dan wel afkeuring verbonden aan langer werken van de direct leidinggevende en de partner. Naast het sociale klimaat, thuis of in de organisatie blijkt het hebben van uitdagend werk in een context die een niet te groot beroep doet op de mentale spankracht van de werknemer een belangrijke stimulans om langer door te willen werken. Fysiek zwaar werk blijkt in de praktijk niet samen te hangen met de wens om vroeg te stoppen met werken. Hier kan selectie een rol spelen, doordat mensen met zwaar werk mogelijk al vroeger het arbeidsproces hebben verlaten als gevolg van arbeidsongeschiktheid en derhalve niet in ons onderzoek vertegenwoordigd zijn. Toch laat dit resultaat ook zien dat zwaar werk bij de pensioenbeslissing niet zo'n overheersende rol speelt als in de recente discussies rondom de pensioenleeftijd wel eens werd gesuggereerd.



---

## 4. Doorstarten na pensionering

Betekent gebruik maken van een uittredingsregeling dat het vizier definitief van de arbeidsmarkt wordt afgewend, of opent het juist mogelijkheden op een doorstart in vergelijkbaar of ander werk elders? In dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre mensen na uittreding een doorstart maken op de arbeidsmarkt. Daarbij spelen verschillende vragen een rol. In de eerste plaats de vraag *wie* zijn loopbaan na vervroegde uittreding een vervolg geeft en of bij doorstarten specifieke sociaal-economische categorieën zijn oververtegenwoordigd, en of doorstarten samenhang vertoont met kenmerken van het uittredingsproces. Het is immers voorstelbaar dat doorstarten bijvoorbeeld vooral bij degenen plaatsvindt die om welke reden dan ook gedwongen zijn geweest van een vervroegde uittredingsregeling gebruik te maken.

De tweede vraag die we in dit hoofdstuk zullen behandelen is wat het doorstarten feitelijk behelst. Gaat het bijvoorbeeld om kleine deeltijdbanen die nauw aansluiten bij het oude werk, of is de aansluiting met de oude baan veel minder duidelijk en wenden ouderen doorstarten aan om hun carrière een nieuwe wending te geven.

De laatste vraag die we in dit hoofdstuk trachten te beantwoorden gaat over de drijvende krachten achter het maken van een doorstart op de arbeidsmarkt. Daartoe presenteren we een multivariate analyse waarin op basis van verschillende factoren het doorstarten wordt geanalyseerd. Ook kijken we daarbij naar de motieven die doorstarters zelf naar voren brengen. Deze motieven tonen of doorstarten vooral wordt ingegeven door financiële of extrinsieke prikkels of dat vooral intrinsieke prikkels, zoals het karakter van het werk, de overhand hebben.

We starten dit hoofdstuk met een korte beschrijving van de arbeidsmarktpositie van onze respondenten in 2011. Deze beschrijving laat niet alleen zien wie er thans nog actief is op de arbeidsmarkt, maar ook het belang van doorstarten in de verschillende leeftijdscategorieën.

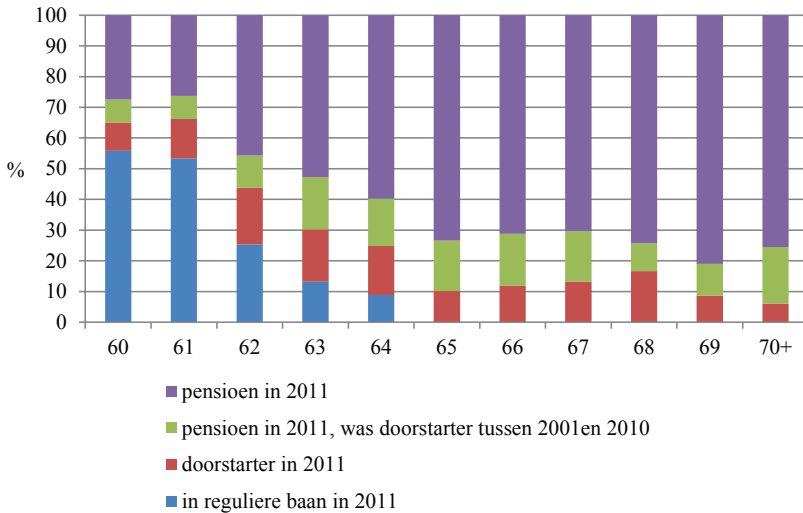
### 4.1. Uittreden en doorstarten

In hoeverre betekent uittreden het einde van de relatie met de arbeidsmarkt? Om dat na te gaan vroegen wij aan alle deelnemers die gebruik hebben gemaakt van een VUT- of (pre)pensioenregeling of men nadien nog weer betaalde arbeid heeft verricht. Personen die dit hebben gedaan noemen we

‘doorstarters’. Dit dient niet te worden verward met het deeltijdpensioen, waarbij werknemers in de oude baan vooruitlopend op het volledige pensioen minder uren gaan werken.

*Figuur 4.1* toont voor alle deelnemers aan het onderzoek welke relatie men anno 2011 (nog) heeft met de arbeidsmarkt. De cijfers zijn uitgesplitst naar leeftijd. De jongste deelnemers zijn 60 jaar in 2011. Van hen is een meerderheid nog werkzaam in de reguliere baan (onderste balk). Dit percentage loopt echter sterk af met de leeftijd. Van de 64-jarigen heeft minder dan een op de tien ondervraagden geen gebruik gemaakt van vervroegd pensioen en is in 2011 nog werkzaam in zijn of haar oude baan. Dat uittreding niet automatisch het afscheid van een werkzaam leven betekent blijkt uit het groen en rood gemarkeerde deel van de figuur. Rood geeft aan dat men een doorstart maakte en in 2011 nog werkzaam is. Groen geeft aan dat men na uittreding een doorstart maakte, maar niet meer werkt. Het bovenste gedeelte van de figuur toont het percentage ouderen dat na uittreding geen betaalde arbeid meer heeft verricht.

*Figuur 4.1. Relatie met de arbeidsmarkt in 2011 naar leeftijd (N=1.528), (%)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.



De figuur geeft inzicht in hoe het proces van pensioneren van deze generatie oudere werknemers tot op heden verlopen is. De figuur verradt een grote mate van diversiteit in doorstarten, in ieder geval waar het gaat om het antwoord op de vraag of doorstarten iets is voor de lange duur of dat het vooral een korte overgang markeert naar het pensioen. Opvallend is het grote aandeel doorstarters dat –ruim– voor het bereiken van de officiële pensioenleeftijd weer met de doorstartbaan stopt. Zo heeft ruwweg een derde van de 63-jarigen na uittreding een doorstart gemaakt, maar de helft van deze doorstarters is er voor of op zijn 63<sup>ste</sup> weer mee gestopt. Voor anderen lijkt doorstarten juist iets voor de langere duur en de pensioenleeftijd van 65 jaar vormt voor hen kennelijk nauwelijks een barrière voor het vervolgen van het arbeidzame leven. Van de 65- tot 69-jarigen was anno 2011 meer dan tien procent –als doorstarter– nog actief op de arbeidsmarkt. Van de 70-plussers was zes procent nog actief. Hierbij moet wel worden bedacht dat we hier te maken hebben met een selectieve groep ouderen die bij aanvang van het onderzoek in 2001 al de mogelijkheid had gehad om deel te nemen aan een VUT- of prepensioenregeling. Deze ouderen, die het langer doorwerken in de carrièrebaan al in de praktijk toepasten, zijn mogelijk veel meer op werk gericht dan hun leeftijdgenoten

#### **4.2. Zoeken en vinden**

In de wijze waarop oudere werknemers een doorstart realiseren zijn grote verschillen. Enerzijds zullen er werknemers zijn die (vervroegd) uittreden met als doel een doorstart te kunnen maken. Anderzijds kan het idee een doorstart te maken pas aan de orde komen nadat men al enige tijd is gestopt met werken. In dit geval kan er sprake zijn van spijtoptanten die aspecten van het werkend leven missen. Ook kan het zijn dat het enige tijd kost voordat men werk heeft gevonden. In 2011 vroegen we aan degenen die op dat moment een doorstartbaan hadden hoe de aansluiting met de oude baan is verlopen. Bij vier op de tien doorstartende oudere werknemers liep de carrièrebaan vrijwel naadloos over in de doorstartbaan. Opvallend echter is dat een aanzienlijk deel van de doorstarters eerst een ‘time out’ heeft ingelast. Bijna een kwart heeft die doorstart gemaakt na minimaal een jaar niet te hebben gewerkt. Wat de achtergrond is van een dergelijke ‘time out’ is in het onderzoek niet nader bevraagd, maar het is goed denkbaar dat deze het gevolg is van belemmeringen die ouderen op de arbeidsmarkt ondervinden. Het zal velen enige moeite hebben gekost om een doorstart te realiseren. Dat blijkt ook uit het gegeven dat er naast de succesvolle doorstarters sprake is van een categorie ouderen die er ondanks inspanningen daartoe

niet in geslaagd is opnieuw betaald werk te vinden. Zeven procent van de uitgetreden werknemers heeft nog wel naar werk gezocht, maar was daarin niet succesvol. *Tabel 4.1* geeft een beeld van de gerichtheid op betaalde arbeid na uittreding uitgesplitst naar geboortecohort. We hebben steeds twee geboortejaren samengevoegd. Hoewel met name voor het jongste en het oudste cohort enige voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie, suggereren de cijfers dat de belangstelling voor doorstarten groter is bij de jongere cohorten. Zo heeft bijvoorbeeld van cohort 1942-43 (zij waren 60 in 2002 en 2003) een overgrote meerderheid (70%) helemaal niet meer naar werk gezocht, terwijl een kwart een doorstart maakte. Van cohort 1948-49 heeft bijna 40 procent een doorstart gemaakt en ook nog eens bijna 10 procent tevergeefs gezocht naar werk. Opvallend is het grote aandeel personen in het jongste cohort (geboren in 1950-51) dat wel naar werk heeft gezocht, maar dat niet heeft gevonden. Het gaat om bijna een kwart van de vervroegd uitgetreden personen in dit cohort. Hierbij moet wel worden aangetekend dat het hier een selecte groep betreft die voor hun 61<sup>ste</sup> al is uitgetreden en vaak ook vrij recent, waardoor de kans om doorstartwerk gevonden te hebben wellicht wat kleiner is. Personen die wel naar doorstartwerk hebben gezocht maar dat niet hebben gevonden zijn in vergelijking met degenen die dat wel vonden vaker van het vrouwelijk geslacht, gescheiden of ongehuwd, lager opgeleid en onvrijwillig uitgetreden vanwege een reorganisatie.

*Tabel 4.1. Gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittreding naar cohort, (N = 1.310 uitgetreden werknemers), percentages*

	Doorstarters (%)	Werk gezocht, niet gevonden (%)	Niet meer gezocht (%)	Totaal (%)	Aantal
1936-41	19	4	77	100	110
1942-43	26	4	70	100	200
1944-45	25	5	70	100	257
1946-47	33	8	59	100	391
1948-49	39	9	52	100	296
1950-51	39	24	37	100	83
Totaal	31	7	62	100	1.310

Het is de vraag of de arbeidsmarkt voor doorstartende vervroegd gepensioneerden veel overeenkomsten vertoont met de algemene arbeidsmarkt voor ouderen. Doorstarten kent naar verwachting een flexibel karakter, zowel in aanstellingen als in arbeidsuren en werktijden. Dit maakt de vraag interessant hoe werkgevers en doorstartende werknemers elkaar vinden. Aan doorstarters is gevraagd langs welke kanaal men het werk heeft gevonden. Aan degenen die tevergeefs naar werk zochten is gevraagd op welke wijze men naar werk heeft gezocht. De resultaten staan weergegeven in *tabel 4.2*. Doorstarters blijken het werk vooral via informele kanalen te vinden. Men gebruikt het eigen netwerk, is gevraagd door de oude werkgever of heeft zelf het initiatief genomen een werkgever te benaderen. Toch komt men ook langs de meer formele kanalen, zoals advertenties (14%), uitzendbureaus (8%) en vacaturesites (6%) geregeld aan werk. Degenen die wel naar werk hebben gezocht, maar dat niet hebben gevonden, hebben via een breed scala aan kanalen gezocht. Hierbij valt op dat de formele kanalen als vacatures in dag- en weekbladen en vacaturesites het meest worden gebruikt. Het zoekgedrag verschilt ook naar opleidingsniveau. Hoger opgeleiden proberen werk te vinden via het eigen netwerk en door contacten met de oude werkgever; lager opgeleiden via het UWV en het zelf benaderen van werkgevers (niet in tabel).

*Tabel 4.2. Kanalen waarlangs men naar werk heeft gezocht (doorstarters en personen die tevergeefs naar doorstartwerk hebben gezocht, N=501), percentages*

	Werk gezocht, niet gevonden	Doorstarters
Op advertentie gereageerd	42	13
Via internet/vacature site	39	6
Zelf werkgever benaderd	31	15
Netwerk ingeschakeld	24	23
UWV Werkbedrijf	22	2
Uitzendbureau	20	8
Oude werkgever benaderd/ gevraagd door oude werkgever	11	17
Social media (Facebook, LinkedIn etc.)	7	2
Voor zichzelf begonnen	--	8
Gem. aantal kanalen	1,9	0,8
Aantal (N)	97	404

Noot: Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100 procent.

### 4.3. Doorstarten na uittreden – wie doet dat?

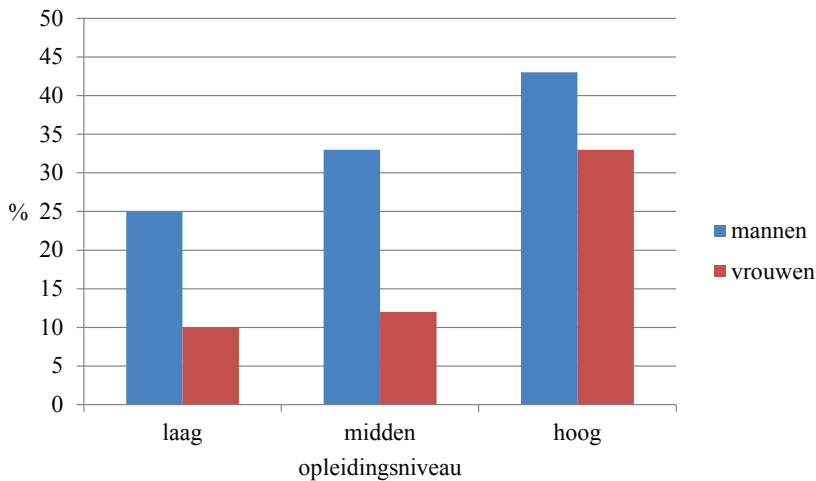
Het aantal mensen dat al dan niet via een carrièreswitch de loopbaan voortzet na vervroegde uittreding is het afgelopen decennium duidelijk toegenomen. In deze paragraaf bezien we in hoeverre doorstarters in sociaal-demografische kenmerken afwijken van degenen die na uittreding zich geheel van de arbeidsmarkt terug hebben getrokken. De aandacht gaat daarbij in het bijzonder uit naar factoren die gerelateerd zijn aan het menselijk kapitaal van ouderen; hun opleidingsniveau, de gezondheid en het niveau van het beroep waarin men werkzaam was. Dit laatste kan ook een indicatie zijn van het specifiek menselijk kapitaal. Daarnaast kijken we naar de huishoudenssituatie. In het tweede deel van deze paragraaf brengen we doorstarten in verband met kenmerken van het uittredingsproces. We zagen in het vorige hoofdstuk dat onvrijwillig vertrek uit de oude baan en uittreding op relatief jonge leeftijd in de onderzochte periode wijdverbreid was. Hier gaan we na of vrijwilligheid van uittreden en de timing van uittreden samenhangen met een succesvolle doorstart.

#### 4.3.1. Kenmerken van de doorstarter

*Figuur 4.2* toont het percentage oudere werknemers dat een doorstart maakt naar opleiding en geslacht. Het eerste dat opvalt is dat mannen na uittreding meer georiënteerd zijn op werk dan vrouwen. Dit verschil is vooral groot bij de lagere en middelbare opleidingsniveaus. Van de vrouwen met een lager of middelbaar opleidingsniveau ligt het percentage doorstarters op circa tien. Bij mannen is het overeenkomstige percentage ruim tweemaal zo hoog. Het verschil tussen hoog opgeleide mannen (43% doorstarters) en vrouwen (33% doorstarters) is minder groot. Het tweede dat opvalt is dat althans bij mannen doorstarten allermindst is voorbehouden aan de hoogste opleidingsklassen. Ook bij mannen met ten hoogste een lagere beroepsopleiding is doorstarten wijdverbreid.

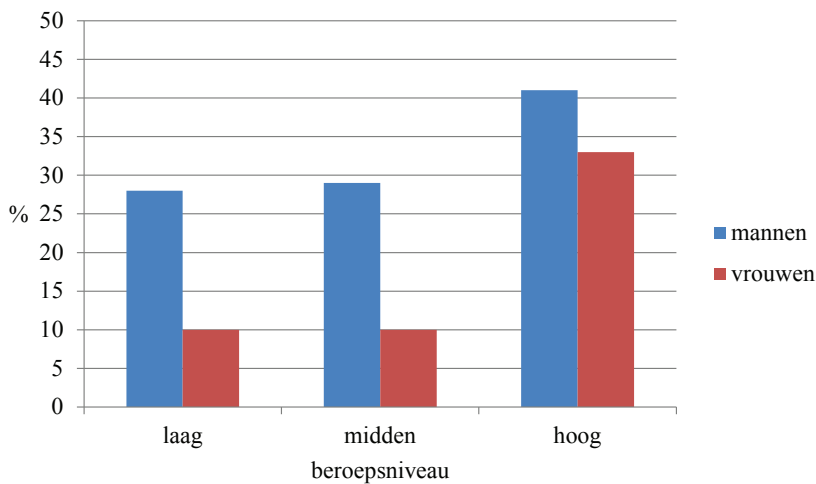
Voor veel respondenten is het behaalde opleidingsniveau geen goede indicator van het aanwezige menselijk kapitaal. Binnen de generaties die deelnamen aan het onderzoek kwam het geregeld voor dat specifieke bedrijfsopleidingen en avondstudies de basis hebben gelegd voor het bereiken van een hogere functie dan waar men aanvankelijk voor was opgeleid. Daarom is het interessant om ook het behaalde beroepsniveau te relateren aan doorstarten na pensioen. Deze cijfers staan weergegeven in *figuur 4.3*. Ook hier zien we het belang van menselijk kapitaal bij de vraag of er een doorstart plaatsvindt.

*Figuur 4.2. Kans op doorstarten naar opleidingsniveau en geslacht (N=1.310 uitgetreden werknemers)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

*Figuur 4.3. Kans op doorstarten naar beroepsniveau en geslacht (N=1.310 uitgetreden werknemers)*

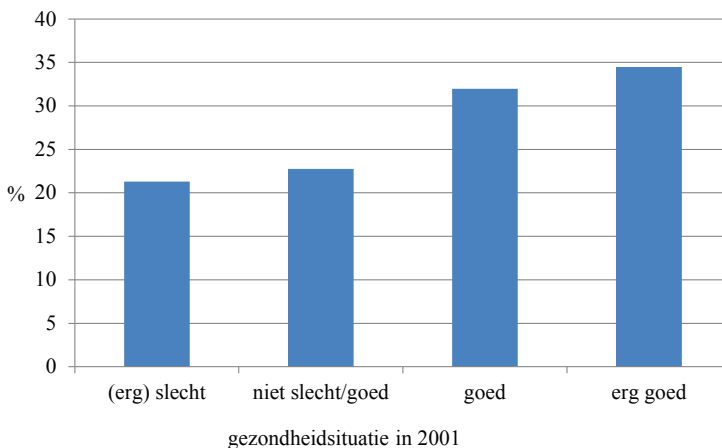


Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

De hoeveelheid menselijk kapitaal in termen van opleiding en ervaring kan doorstarten aantrekkelijk maken. Immers de kansen op de arbeidsmarkt nemen toe met het aanwezige menselijk kapitaal. En ouderen met veel menselijk kapitaal hebben doorgaans ook een betere kans op werk dat minder ongemakken kent in termen van zwaar werk in slechte omstandigheden en meer intrinsieke voldoening schept. Een binnen het pensioneringsonderzoek belangrijke factor die de kans op werk en het vermogen om te werken sterk negatief beïnvloedt is een slechte gezondheidssituatie. Personen met gezondheidsproblemen trekken zich sneller van de arbeidsmarkt terug en zijn naar verwachting ook minder geneigd –en in staat– om na vervroegde uittreding zich aan te bieden op de arbeidsmarkt, zelfs als het werk flexibel kan worden ingevuld en minder belastend is dan de eerdere baan.

*Figuur 4.4* toont de relatie tussen de ervaren gezondheid van werknemers in 2001 en al dan niet doorstarten na uittreding. Hoewel in zijn algemeenheid geldt dat gezonde ouderen vaker een doorstart maken dan ouderen met een minder goede gezondheid, blijkt bijna een op de vijf ouderen met een (erg) slechte gezondheid weer aan de slag te gaan. Wellicht biedt juist voor deze groep oudere werknemers een doorstart de mogelijkheid om de loopbaan te verlengen, doordat men gemakkelijker in staat is de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de gezondheidsbeperkingen. Het patroon dat we vaststellen in *figuur 4.4* komt sterk overeen met het patroon dat we vaststellen als we

*Figuur 4.4. Kans op doorstarten naar gezondheidssituatie (N=1.310 uitgetreden werknemers)*

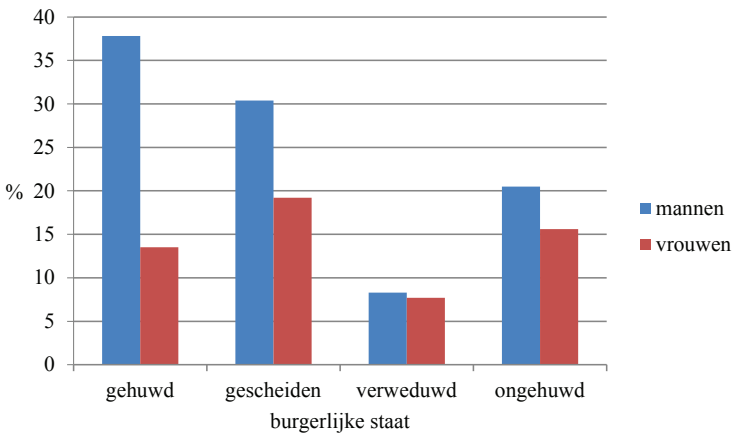


Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

niet de ervaren gezondheid in 2001, maar die op de latere meetmomenten in 2006 en 2011 in beschouwing nemen. Ook dan blijkt doorstarten bij mensen die hun gezondheid als niet goed ervaren veelvuldiger te komen.

Eerder onderzoek op basis van dezelfde dataset (Henkens, Van Dalen en Van Solinge, 2009) heeft uitgewezen dat beslissingen over vervroegd pensioen in belangrijke mate door factoren buiten het werk worden bepaald. Een partner die langer doorwerken ontmoedigt en in veel gevallen vroeg stoppen aanmoedigt is daarvan een inmiddels bekend voorbeeld. In dit onderzoek zijn we ook nagegaan wat de mening is van de partner over het maken van een doorstart op de arbeidsmarkt. Deze gegevens laten zien dat de weerstand tegen langer doorwerken in de oude baan veel groter is dan de weerstand tegen een mogelijke doorstart na pensioen. In 2001 was 72 procent van de partners er ongelukkig mee als tot 65 jaar zou worden doorgewerkt. Dezelfde partners geven na uittrekking aan in meerderheid onverschillig te staan ten opzichte van een mogelijke doorstart. Dit verklaart wellicht ten dele het hoge percentage doorstarters bij gehuwde mannen. Op voorhand zou men wellicht verwachten dat doorstarten bij niet-gehuwde mannen veel vaker voorkomt, bijvoorbeeld vanwege financiële noodzaak (vooral relevant bij gescheiden mannen) of de behoefte aan sociale integratie die het werk biedt (bij verweduwen). Het tegendeel blijkt (althans voor mannen) het geval. *Figuur 4.5* laat zien dat in geen van de onderscheiden categorieën het

*Figuur 4.5. Kans op doorstarten naar geslacht en burgerlijke staat (N=1.310 uitgetreden werknemers)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

percentage doorstarters zo hoog is als bij gehuwde mannen. Bij vrouwen vinden we dit patroon niet terug; doorstarten komt bij vrouwen het meest voor bij degenen die gescheiden zijn.

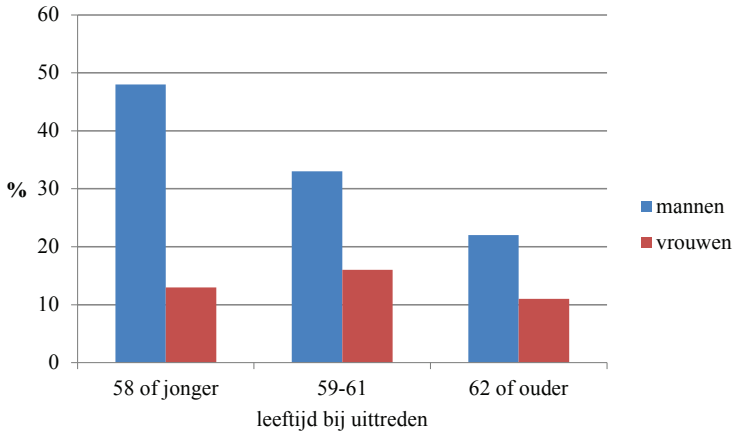
#### 4.3.2. *Kenmerken van het uittredingsproces: timing en vrijwilligheid*

Uittreding kan in hoge mate een vrijwillige keuze zijn waar werknemers zich al jaren op hebben voorbereid. In het vorige hoofdstuk hebben we evenwel gezien dat veel werknemers gedwongen zijn geweest hun positie bij hun organisatie op te geven en dat uittreding mede daardoor vaak veel eerder in de levensloop heeft plaatsgevonden dan men zelf aanvankelijk voor ogen had. Gebrek aan grip op de pensionering, of een uittreding die ‘te vroeg’ plaatsvindt zal naar verwachting werknemers stimuleren om zich op de arbeidsmarkt te blijven aanbieden. Of werknemers hierin daadwerkelijk succesvol zijn is natuurlijk mede afhankelijk van de kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel die kansen voor personen boven de 50 jaar in algemene zin niet erg groot zijn, kunnen die van persoon tot persoon sterk verschillen. We zullen hier voor een drietal factoren nagaan of zij van invloed zijn op een feitelijke doorstart. We kijken allereerst naar de leeftijd waarop men gebruik maakt van een uittredingsregeling en of het hier een vrijwillige keuze betreft. Vervolgens kijken we naar de arbeidsmarktkansen zoals die zelf door de onderzochte ouderen worden gepercipieerd.

In het vorige hoofdstuk zagen we dat de leeftijd waarop ouderen gebruik maken van een regeling sterk verschilt tussen personen en dat de uittrede vaak al op jonge leeftijd plaatsvond. De huidige discussie over langer werken doet ons bijna vergeten dat uittreding ruim voor het zestigste levensjaar allermint een uitzondering was. Dat een dergelijk ‘vroeg’ uittreden lang niet altijd wordt ingegeven door een behoefte aan het Zwitserlevengevoel blijkt uit het hoge aandeel doorstarters onder hen. Van de ondervraagde mannen die relatief jong (op 58-jarige leeftijd of eerder) zijn uitgetreden heeft bijna 50 procent een doorstart gemaakt. Van de late uittreders (62 jaar of ouder) heeft iets meer dan 20 procent dat gedaan (*figuur 4.6*). Voor vrouwen lijkt de leeftijd waarop men stopte niet zo veel uit te maken als het gaat om doorstarten. Vrouwen, voor wie stoppen met werken op alle leeftijden veel gebruikelijker is, staan waarschijnlijk veel minder dan mannen bloot aan maatschappelijke normen en ideeën ten aanzien van de meest wenselijke timing van het stoppen met werken. Vooral mannen die jong, en dus veel eerder dan gebruikelijk stoppen, zullen een dergelijke druk ervaren, hetgeen een motief kan zijn om op zoek te gaan naar een doorstartbaan. Daarnaast moeten we bedenken dat gehuwde vrouwen gemiddeld twee jaar jonger zijn



*Figuur 4.6. Kans op doorstarten naar geslacht en leeftijd bij uittreden (N=1.310 uitgetreden werknemers)*

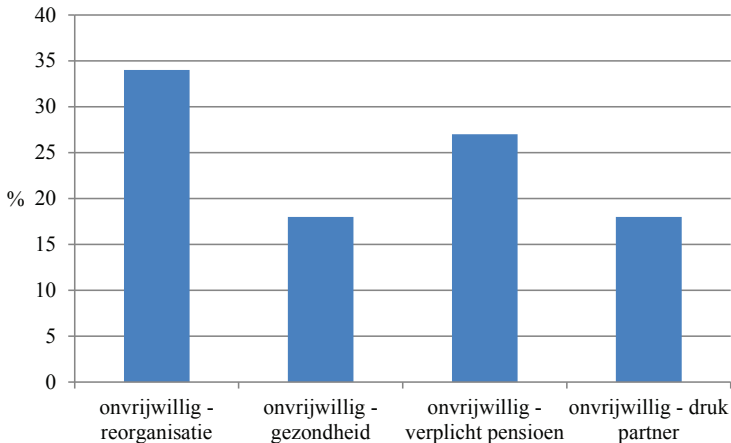


Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

dan hun partner, waardoor zij vaker dan mannen een reeds gepensioneerde partner hebben.

Uit eerder onderzoek van Van Solinge en Henkens (2007) weten we dat aanpassingsproblemen na pensionering vooral voortkomen uit een onvrijwillig vertrek van de arbeidsmarkt. Het gebrek aan eigen controle over een dergelijke belangrijke levenstransitie bedreigt het welbevinden van ouderen in hoge mate. Omdat doorstarten de negatieve effecten van een gedwongen pensionering mogelijk zou kunnen verminderen verwachten we vooral in deze categorie vervoegd gepensioneerden een groot aantal doorstarters. Zoals blijkt uit *figuur 4.7* is dit toch maar ten dele het geval. In de figuur is het percentage doorstarters uitgesplitst naar verschillende redenen van een onvrijwillig vertrek. Indien we deze percentages vergelijken met het percentage doorstarters bij degenen die geheel vrijwillig van een uittredingsregeling gebruik hebben gemaakt is een conclusie snel getrokken: degenen die onvrijwillig stopten onder druk van reorganisatie of vanwege het bereiken van de verplichte pensioenleeftijd (inclusief functioneel leeftijdontslag) maakten veel vaker een doorstart dan degenen die onvrijwillig stopten vanwege gezondheidsproblemen of onder druk van de partner. Toch is het opmerkelijk dat 18 procent van degenen die om gezondheidsredenen stopten in de oude baan, na uittrede een doorstart maakte.

Figuur 4.7. Kans op doorstarten naar reden van onvrijwillige uitrede (N=1.310 uitgetreden werknemers)



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

Ouderen die willen herintreden krijgen te maken met werkgevers die over het algemeen een sterke voorkeur hebben voor jongeren. Hoewel een gevorderde leeftijd in zijn algemeenheid een belemmering is voor het vinden van een nieuwe baan, hoeft dat niet op te gaan voor alle soorten werkzaamheden. Aan de deelnemers aan het onderzoek is in 2001, toen men nog werkzaam was in de carrièrebaan, gevraagd om een inschatting te maken van de kansen op de arbeidsmarkt. De deelnemers kregen twee stellingen voorgelegd. Bijna de helft antwoordde destijds ontkennend op de stelling ‘als ik zou willen kan ik zo bij een andere werkgever terecht’. Maar liefst tweederde was van mening ‘dat het moeilijk zal zijn om nog nieuw werk te vinden’<sup>1</sup>.

Is het ook zo dat werknemers die zichzelf niet zoveel kans geven op de arbeidsmarkt minder vaak weer aan de slag gaan na (vervroegde) uitreding? De cijfers duiden inderdaad op een duidelijke relatie tussen beide: werknemers die in 2001 maar weinig kansen op de arbeidsmarkt percipieerden, hebben aanzienlijk minder vaak een doorstart gemaakt dan personen die daarover positiever waren (tabel 4.3). Toch is opvallend dat nog een op de vier pessimistische werknemers een doorstartbaan heeft gevonden.

<sup>1</sup> Mensen met een lage opleiding en slechte gezondheid schatten de kansen op de arbeidsmarkt slechter in dan hoger opgeleide en gezonde mensen.

*Tabel 4.3. Kans op doorstarten naar zelf ingeschatte arbeidsmarktkansen in 2001 (N=1.310 uitgetreden werknemers)*

	Totaal met antwoord (N)	Waarvan door- starters (%)
<b>Gepercipieerde arbeidsmarktkansen</b>		
“Ik denk dat het voor mij moeilijk zal zijn om nog ander werk te vinden”		
Eens	880	25
Neutraal	183	40
Oneens	231	44
“Als ik wil kan ik zo bij een andere werkgever terecht”		
Eens	262	43
Neutraal	394	33
Oneens	634	25
Alle uitgetreden werknemers	1.310	31

#### 4.4. Doorstarten in soorten en maten

In de voorgaande paragrafen hebben we gezien dat doorstarten na uittreding een fenomeen is dat niet alleen in de tijd toeneemt, maar dat bovendien in brede lagen van de onderzoeksgroep is terug te vinden. In deze paragraaf staat de vraag centraal hoe groot de diversiteit is in doorstartbanen. Sommige uittreders beginnen aan een tweede carrière in een fulltime baan, maar voor anderen betekent doorstarten dat ze zeer flexibel werk hebben en op alleen die momenten dat het hen het best uitkomt. In deze paragraaf brengen we deze diversiteit in beeld. We kijken daarbij naar verschillende aspecten van het werk, zoals de omvang en de aard van het dienstverband, de aard van de werkzaamheden en de beloning. Daarnaast bezien we de ervaren kwaliteit van het werk van doorstarters en vergelijken we die met de ervaren kwaliteit van het werk in de oude baan. Het gaat bij kwaliteit in het bijzonder om de mate van ervaren flexibiliteit, werkdruk en uitdaging.

Als we kijken naar hoe mensen het doorstarten vormgeven, dan is de eerste conclusie dat doorstarten gebeurt in deeltijd. Ruim 80 procent van de ondervraagden had voor uittreding een voltijd baan. Uit *tabel 4.4* blijkt dat na het doorstarten meer dan de helft 16 uur of minder werkt. Voor ruim

Tabel 4.4. Kenmerken van het werkverband van doorstarters

	Percentage	Totaal
<b>Type doorstartbaan<sup>a</sup></b>		
In loondienst, waarvan		
- Bij oude werkgever	12	48
- Andere werkgever/uitzendbureau	50	201
Als zelfstandige/freelancer	26	107
Combinatie loondienst/zelfstandige	8	34
Onbekend	3	14
Totaal	100	404
<b>Aantal uren<sup>a</sup></b>		
1-8	31	124
8-16	25	103
17-24	22	87
25-35	10	40
36 of meer	12	50
Totaal	100	404
Gemiddeld aantal uren werkzaam	17,1	404
<b>Aard van de werkzaamheden<sup>b</sup></b>		
Zelfde of vergelijkbaar	46	146
Totaal ander werk	54	172
Totaal	100	318
<b>Beloning<sup>c</sup></b>		
Minder per uur dan oude werk	60	90
Ongeveel evenveel	21	32
Meer per uur dan oude werk	13	19
Onbekend	5	8
Totaal	100	149
<b>Type contract<sup>d</sup></b>		
Vast contract	24	42
Tijdelijk contract	20	25
Nul-uren contract/oproepbasis	46	57
Totaal	100	124

<sup>a</sup> = personen die thans werken als doorstarter of doorstarter zijn geweest (informatie uit tweede en derde onderzoeksronde);

<sup>b</sup> = personen die thans werken als doorstarter of doorstarter zijn geweest (informatie uit derde onderzoeksronde);

<sup>c</sup> = personen die in 2011 werkzaam zijn als doorstarter;

<sup>d</sup> = personen die in 2011 werkzaam zijn als doorstarter in dienstverband.

30 procent is het aantal gewerkte uren zelfs beperkt tot hooguit acht uur per week. Het gemiddelde aantal uren dat een doorstarter werkt is 17 uur per week. Slechts 12 procent werkt fulltime. Deze beperkte omvang van de werkweek nuanceert enigszins het belang van het fenomeen doorstarten na pensioen. De band met de arbeidsmarkt wordt weliswaar niet verbroken, maar de betrokkenheid bij betaald werk is voor veel personen wel veel geringer dan het aantal uren vrije tijd dat men er als vervroegd gepensioneerde bij heeft gekregen. Voor de meesten is het doorstarten kennelijk iets voor 'erbij'. Deze lossere band met de arbeidsmarkt is ook zichtbaar wanneer we kijken naar het type arbeidsrelatie dat de meesten hebben. Bijna de helft van de doorstarters heeft een nul-uren contract of werkt op oproepbasis. Daarnaast heeft een op de vijf een tijdelijk contract. Een kwart heeft een vast contract. Fulltimers en personen die op relatief jonge leeftijd (dat wil zeggen voor het 59<sup>ste</sup> jaar) uittraden, hebben relatief vaak een vast contract.

Een grotere flexibiliteit in het werk van doorstarters is ook zichtbaar als we kijken naar een ander aspect van de arbeidsrelatie. Tabel 4.4 toont dat ruim een kwart koos voor het zelfstandig ondernemerschap of werk op freelance basis. Hierbij is het goed te bedenken dat de gebruikte onderzoekspopulatie bestaat uit personen die allen daarvóór in loondienst werkzaam waren. Deze cijfers ondersteunen het beeld dat ondernemerschap in de fase rond pensionering de afgelopen jaren een grote vlucht heeft genomen. Van de werknemers die een doorstart maakten in loondienst ging de helft aan de slag bij een andere werkgever. Twaalf procent keerde –onder andere arbeidsvoorwaarden– terug bij de oude werkgever. Acht procent combineerde een baan in loondienst met freelance werk.

Een belangrijke vraag bij de beschouwing van het doorstartwerk betreft de beloning. Onderzoek bij werkgevers laat overduidelijk zien dat aan oudere werknemers het beeld kleeft dat er een spanning is tussen beloning en productiviteit. Oudere werknemers worden gezien als relatief duur, hetgeen hun positie op de arbeidsmarkt niet ten goede komt. In beleidsdiscussies over hoe oudere werknemers aantrekkelijker te maken voor werkgevers speelt het begrip demotie een prominente rol. Demotie –oftewel teruggang in functie en salaris– zou de aantrekkelijkheid van ouderen kunnen vergroten. Demotie blijkt echter in de praktijk van de reguliere arbeidsloopbaan bijzonder weinig voor te komen. Het is echter de vraag of dit na uittreding anders is. De cijfers in tabel 4.4 wijzen in de richting van een bevestigend antwoord. Afgaande op de beloning van het doorstartwerk kan worden gesteld dat bij 60 procent van de doorstarters de facto sprake is van demotie. Zij verdienen minder per uur dan in de oude baan. Slechts 13 procent van de doorstarters verdient

juist meer. Wellicht nemen de doorstarters gemakkelijker genoegen met een geringer uurloon, omdat zij ook al een inkomen in de vorm van een VUT- of prepensioenuitkering ontvangen.

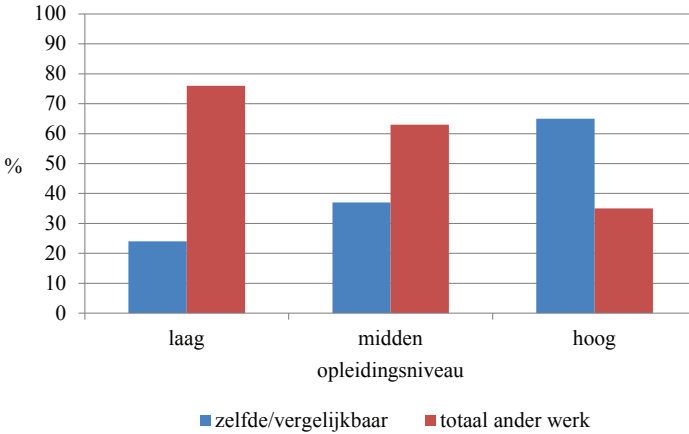
Van degenen die een doorstart maken in loondienst werkt driekwart tegen een lager uurloon dan in de oude baan. Bij zelfstandigen is dit iets meer dan de helft (52%); 20 procent verdient als zelfstandige meer dan in de oude baan. In hoeverre alleen de beloning neerwaarts is bijgesteld, of dat ook wordt gewerkt op een lager functieniveau is door ons niet nagegaan.

Wel leert een vergelijking van de werkzaamheden vóór en na uittreden dat veel doorstarters het over een andere boeg gooien. Meer dan de helft van de doorstarters doet heel ander werk dan voorheen. Bij hoger opgeleiden en mensen met een hoger functieniveau is vaker sprake van aan de functie gerelateerd specifiek menselijk kapitaal. Hun doorstartwerk is vaker een voortzetting van de oude werkzaamheden (*figuur 4.8*). Veelal worden de werkzaamheden voortgezet als zelfstandig ondernemer. Bij lager opgeleiden is veel vaker sprake van een ‘carrièreswitch’ (onder andere postbezorger, koerier, chauffeur, klussenbedrijf, verkoopfunctie). Zelfstandig ondernemerschap komt ook veel minder voor bij lager opgeleiden.

Het beeld dat opdoemt uit de kenmerken van het werk van doorstarters is dat van een flexibele schil die in ieder geval werkgevers de mogelijkheid biedt om op wisselende tijdstippen gebruik te maken van de diensten en ervaring van vervroegd gepensioneerden. Veel minder duidelijk is nog hoe deze ouderen daar zelf tegenaan kijken. Ervaren zij deze arbeidsmarktpositie als een probleem? Eén manier om hier achter te komen is het vergelijken van de tevredenheid met het doorstartwerk en het werk in de oude baan. Zoals blijkt uit *figuur 4.9* is de tevredenheid van doorstarters met het werk groot. Bijna de helft van de doorstarters is zeer tevreden met het huidige werk. Een dergelijk hoge waardering kreeg de oude baan in slechts 30 procent van de gevallen.

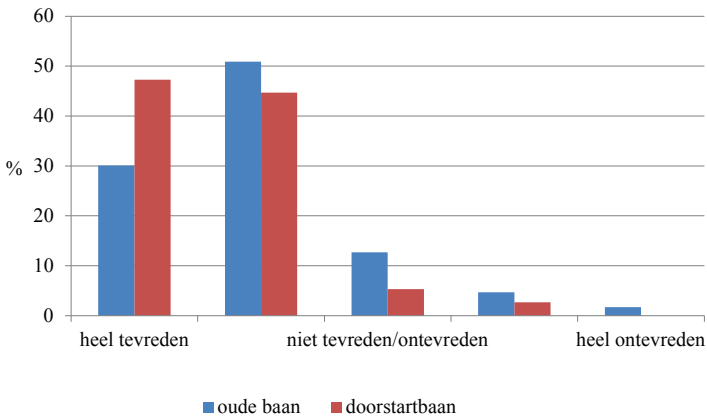
Voor degenen die in 2011 nog actief zijn als doorstarter is het mogelijk om een nadere vergelijking te maken tussen de kwaliteit van het werk in 2001 (de oude baan) en het doorstartwerk. We maken daarbij een onderscheid naar aspecten die te maken hebben met de mate waarin het werk als belastend wordt ervaren (fysieke belasting en werkdruk) en met de mate waarin het werk bevrediging en ontplooiingskansen (uitdaging) biedt en flexibiliteit toestaat. De vergelijking leert dat de doorstartbaan duidelijk veel minder belastend is, maar niet altijd minder uitdagingen biedt. Vooral de ervaren werkdruk is lager. Ruim eenderde van de doorstarters was van mening dat de

*Figuur 4.8. Doorstarters naar opleidingsniveau en soort doorstartwerk (N=318 personen die werkzaam zijn als doorstarter of ooit een doorstart hebben gemaakt)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

*Figuur 4.9. Baantevredenheid in oude en nieuwe baan (N=141 personen die in 2011 actief zijn als doorstarter)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

werkdruk in de oude baan wel eens zo hoog opliep dat dit tot spanningen leidde (tabel 4.5). In de doorstartbaan ervaart slechts tien procent een dergelijke hoge werkdruk. Ruim tien procent ervaart geen of weinig uitdagingen in het doorstartwerk. De kwaliteitsaspecten van het werk verschillen overigens wel naar opleidingsniveau. Lager opgeleide doorstarters ervaren hun werk duidelijk veel zwaarder en stressvoller dan hoger opgeleide doorstarters. Hoger opgeleide doorstarters ervaren meer uitdaging in het doorstartwerk dan lageropgeleiden.

Wat betreft flexibiliteit kunnen we stellen dat werknemers ook al in de oude baan over ruime mogelijkheden beschikten om het werk met andere activiteiten te combineren. Meer dan 80 procent kon zomaar een dag vrij nemen, eerder of later beginnen of een tussentijdse vakantie opnemen. De mogelijkheden om thuis te werken zijn wat geringer, maar nog steeds voor veel mensen aanwezig. Opvallend is dat de flexibiliteit in de oude baan hoog is en ook maar weinig toeneemt in de doorstartbaan. Alleen het onbetaald verlof opnemen kan in de doorstartbaan veel eenvoudiger. Meer dan 80 procent kan onbetaald verlof opnemen. Deze cijfers werpen een aanvullend licht op conclusies uit eerder onderzoek dat grotere flexibiliteit een belangrijke voorwaarde is voor langer doorwerken. (ondere andere: Patrickson, 2003; Phillipson, 2004; Van Loo, De Grip en Montziaan, 2006). Onze cijfers doen vermoeden dat het hierbij vooral gaat om de vrijheid naar eigen inzicht de continuïteit van het werk te doorbreken door onbetaald verlof op te nemen.

#### **4.5. Drijvende krachten achter doorstarten**

In de voorgaande paragrafen zijn we uitgebreid ingegaan op het verschijnsel doorstarten. Daarbij hebben we vastgesteld dat doorstarten een groeiende belangstelling geniet en in alle lagen is terug te vinden.

In deze paragraaf gaan we dieper in op de vraag naar de drijvende krachten achter het maken van een doorstart op de arbeidsmarkt na (vervroegde) uittreding. Daartoe worden twee wegen bewandeld. In de eerste plaats presenteren we de resultaten van een multivariate regressieanalyse waarin op basis van verschillende factoren het doorstarten wordt geanalyseerd. We kijken daarbij niet alleen naar de vraag door wie en onder welke omstandigheden een doorstart wordt gemaakt, we kijken ook naar de factoren die van invloed zijn op het type doorstartbaan waar men voor kiest. We maken daarbij een onderscheid tussen mensen die een doorstart maken als zelfstandige en mensen die een doorstart maken in loondienst.



Tabel 4.5. *Ervaren kwaliteitsaspecten van het werk, oude baan en doorstartbaan, percentages (N=141 personen die in 2011 actief zijn als doorstarter)*

	Oude baan 2001	Doorstartbaan 2011
<b>‘Mijn werk is lichamelijk zwaar’</b>		
(Helemaal) eens	15	12
Niet eens/niet oneens	18	13
(Helemaal) oneens	67	75
Totaal	100	100
<b>‘Soms is de werkdruk zo hoog dat dit tot spanningen leidt’</b>		
Helemaal eens	5	1
Eens	28	9
Niet eens/niet oneens	18	19
Oneens	35	52
Helemaal oneens	13	19
Totaal	100	100
<b>‘Mijn werk bevat veel uitdagende taken’</b>		
Helemaal eens	13	15
Eens	49	42
Niet eens/niet oneens	23	31
Oneens	11	10
Helemaal oneens	5	3
Totaal	100	100
<b>Kunt u als u dat wilt gemakkelijk:</b>		
Een dag vrij nemen	85	95
Later beginnen of eerder weggaan	85	79
Thuis werken/telewerken	47	56
Onbetaald verlof opnemen	36	81
Een tussentijdse vakantie opnemen	81	96
Totaal	100	100

Een tweede weg waarlangs we inzicht willen krijgen in de drijvende krachten achter het maken van een doorstart is door de motieven die doorstarters zelf naar voren brengen onder de loop te nemen. Deze gegevens kunnen meer licht werpen op de vraag of doorstarten vooral wordt ingegeven door financiële of extrinsieke prikkels of dat vooral intrinsieke prikkels, zoals het karakter van het werk, de overhand hebben.

#### 4.5.1. *Doorstarten: een multivariate analyse*

Het besluit om na uittreden –als doorstarter– weer actief te worden op de arbeidsmarkt kunnen we zien als het resultaat van een keuzeprocess waarbij individuele kenmerken van de werknemer én de context waarin de uittrede plaatsvond een rol spelen. Individuele kenmerken die van belang worden geacht zijn geslacht, burgerlijke staat, opleidingsniveau en gezondheid. Deze factoren representeren de sociaal-demografische positie van de respondenten en het aanwezige menselijk kapitaal. Kenmerken van het uittredingsproces die een rol kunnen spelen bij de keuze voor al dan niet doorstarten zijn: timing en vrijwilligheid van de uittrede, maar ook de gepercipieerde arbeidsmarkt-kansen van de oudere werknemer. In de voorgaande paragrafen is voor ieder van deze factoren apart nagegaan of er een relatie is met doorstarten. In deze paragraaf voeren wij een analyse uit waarbij we de verschillende factoren in samenhang met elkaar bestuderen. Hierdoor kunnen we het relatieve belang van al die verschillende factoren in de besluitvorming rondom al dan niet doorstarten bepalen. Naast de al eerder genoemde factoren, besteden we ook expliciet aandacht aan de rol van financiële factoren, zoals de aanwezigheid van een pensioengat en de algemene financiële positie van de werknemer (in termen van opgebouwd vermogen).

De resultaten van de logit analyse ter verklaring van doorstarten na uittreden zijn te vinden in *tabel 4.6*. We presenteren de zogenaamde marginale effecten. Een marginaal effect van  $x$  procent betekent dat een persoon met dat kenmerk –onder overigens gelijkblijvende omstandigheden– gemiddeld een  $x$  procentpunt grotere kans heeft om een doorstart te maken. Het marginale effect voor mannen is 0,176 in het eerste model en betekent dat mannen, in vergelijking met vrouwen, een 17,6 procentpunt grotere kans hebben om doorstarter te zijn. De kans neemt in dat geval toe van 26,5 (gemiddeld in het model) naar 44,1 procent.

De resultaten van de analyse in *tabel 4.6* zijn in grote lijnen in overeenstemming met de al eerder gepresenteerde bevindingen. Naast geslacht (zie boven) speelt ook burgerlijke staat een rol. In vergelijking met gehuwden, maken gescheiden en alleenstaande oudere werknemers minder vaak een doorstart. Hoewel doorstarten niet uitsluitend is voorbehouden aan hoger opgeleiden, is opleiding wel een factor van belang. Hoger opgeleiden hebben –in vergelijking met personen met een opleiding op middelbaar niveau– een 11,7 procentpunt grotere kans op doorstarten. Lageropgeleiden daarentegen een 7,3 procentpunt kleinere kans. Ook een goede ervaren gezondheid vergroot de kans op een succesvolle doorstart. Tegen de verwachtingen in hebben de factoren die te maken hebben met de financiële context van de

oudere werknemer geen significante relatie met doorstarten. Op voorhand zou kunnen worden verwacht dat oudere werknemers die menen dat zij een pensioentekort hebben, meer geneigd zijn om een doorstart te maken. Overigens meent een meerderheid (53%) dat er van een pensioengat geen sprake is. Ook een andere meer algemene factor die een indicatie is van de financiële positie van de werknemer, namelijk het opgebouwde vermogen, vertoont geen significante samenhang met doorstarten. Vermogen is hierbij gedefinieerd als het totale netto-vermogen (inclusief eigen huis met aftrek van (hypothecaire) schulden) dat men in 2001 bezat.

De resultaten maken duidelijk dat de timing van de uittrede een belangrijke factor is bij doorstarten. Naarmate dat op jongere leeftijd gebeurde is de kans op een doorstart groter. Voor mensen die ná de voor deze cohorten gangbare prepensioenleeftijd van 60-61 jaar (de referentiegroep) uittraden is de kans op een doorstart juist weer kleiner. Een onvrijwillig vertrek lijkt geen stimulans voor het maken van een doorstart. Dat lijkt voor de hand te liggen voor mensen die om gezondheidsredenen stoppen, maar minder voor mensen die om organisatieredenen vervroegd uittreden.

Of werknemers succesvol zijn bij het maken van een doorstart is natuurlijk sterk afhankelijk van de arbeidsmarktkansen. Hoewel die kansen in algemene zin voor personen van boven de 50-55 niet erg rooskleurig zijn, kan dat van persoon tot persoon toch sterk verschillen. In het tweede model is daarom ook deze informatie opgenomen. De resultaten maken duidelijk dat de door de werknemer zelf ingeschatte kans op de arbeidsmarkt ten tijde van het eerste onderzoek in 2001 een goede voorspeller is voor het maken van een succesvolle doorstart. Naarmate men die kansen hoger inschatte op een schaal die loopt van 1 (zeer slecht) tot 5 (zeer goed) neemt de kans op doorstarten met 5,6 procentpunt per schaalpunt toe.

#### *4.5.2. Doorstarten: in loondienst of als zelfstandige?*

Eerder in dit hoofdstuk zagen we dat doorstartwerk na pensionering op belangrijke punten afwijkt van het werk in de oude baan. Het meest in het oog springend is wellicht de daling van de omvang van de werkweek. Echter ook op een ander punt vormt voor veel ouderen de doorstart een breuk met het verleden. Na uittreding is een aanzienlijk deel van de doorstarters voor zichzelf begonnen. Zelfstandig ondernemerschap is de afgelopen jaren bij ouderen aanmerkelijk populairder geworden. Er is echter nog beperkt inzicht in de verschillen tussen oudere werknemers die voor zichzelf beginnen en mensen die weer bij een werkgever aan de slag gaan.

Tabel 4.6. Resultaten van de logit analyse ter verklaring van de kans op doorstarten na uitreden: marginale effecten en standaardfouten (N=1.282 uitgetreden werknemers)

Kans op doorstarten na uitreden					
	Model 1		Model 2		
	Marginale effecten	SD	Marginale effecten	SD	SD
<b>Individuele kenmerken</b>					
<i>Geslacht</i>					
Vrouw			---		
Man	0,176 ***	0,028	0,171 ***		0,028
<i>Burgerlijke staat</i>					
Gehuwd			---		---
Weduwe/weduwenaar	-0,023	0,047	-0,029		0,047
Gescheiden	-0,177 **	0,065	-0,174 ***		0,065
Ongehuwd	-0,135 ***	0,040	-0,130 ***		0,041
<i>Opleidingsniveau</i>					
Laag	-0,073 *	0,036	-0,071 *		0,036
Midden			---		---
Hoog	0,117 ***	0,030	0,108 ***		0,030
<i>Gezondheid</i>	0,052 ***	0,015	0,042 ***		0,016
<i>Vermogen</i>	0,001	0,008	-0,000		0,008
<i>Pensioengat</i>					
Nee			---		---
Misschien	0,019	0,047	0,035		0,049
Ja	0,004	0,029	0,006		0,030

<b>Context van uittrede</b>						
<i>Leeftijd bij uittrede</i>						
Jonger dan 55	0,175 ***	0,053	0,145 ***	0,052		
56-57	0,118 **	0,042	0,111 ***	0,042		
58-59	0,031	0,038	0,034	0,039		
60-61			----	----		
62 of ouder	-0,102 **	0,032	-0,100 ***	0,032		
<i>Vrijwilligheid van uittrede</i>						
Vrijwillig			----	----		
Onvrijwillig - organisatie redenen	0,037	0,032	0,043	0,032		
Onvrijwillig - gezondheids redenen	0,022	0,071	0,022	0,071		
Onvrijwillig - overige redenen	-0,001	0,059	0,001	0,060		
<i>Ingescatte kansen op de arbeidsmarkt</i>						
Chi <sup>2</sup>	155,90		173,26			
Df	17		18			
Log Likelihood	-701,24		-692,6			
Pseudo R <sup>2</sup>	10,0%		11,1%			
Steekproefomvang	1.282		1.282			

De in het model berekende gemiddelde kans op doorstarters is 0,265 in model 1 en 0,262 in model 2.

\* Significant bij p<0,05; \*\* Significant bij p<0,01; \*\*\* Significant bij p<0,001.

Met behulp van een multi-nominale logitanalyse gaan we na in hoeverre werknemers die een doorstart maken als zelfstandige zich onderscheiden van personen die weer bij een werkgever aan de slag gaan en personen die volledig met pensioen gaan. We gebruiken de kenmerken die eerder in het model ter verklaring van doorwerken in algemene zin werden gebruikt. De resultaten zijn te vinden in *tabel 4.7*. Ook hier presenteren we de marginale effecten. In de vier kolommen wordt steeds de invloed van een kenmerk op één van de drie categorieën getoond. Zo hebben mannen een 11,1 procentpunt groter kans om door te starten in loondienst (de kans neemt toe van 18,5% naar 29,6%), en een 6,0 procentpunt grotere kans om door te gaan als zelfstandige (de kans verdubbelt van 6,4% naar 12,4%). Daar staat een 17,2 procentpunt kleinere kans op volledig pensioen tegenover (de kans neemt af van 75,0% naar 57,8%)<sup>2</sup>.

Tabel 4.7 toont een aantal opmerkelijke verschillen tussen doorstarters in loondienst en doorstarters als zelfstandig ondernemer. Zelfstandig ondernemerschap hangt samen met een hoog opleidingsniveau en relatief goede vermogenspositie en een sterke positie op de arbeidsmarkt, waarbij aangetekend zij dat dit laatste kenmerk een eigen inschatting betreft. Het demografisch profiel van zelfstandigen duidt op een oververtegenwoordiging van mannen en personen met een partner. Deze resultaten ondersteunen het beeld dat de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap samenhangt met de aanwezigheid van menselijk kapitaal, maar ook financieel kapitaal.

De relevante verklarende factoren voor zelfstandig ondernemerschap wijken sterk af van de factoren die een doorstart in loondienst verklaren. Bij die keuze draait het vooral om de gezondheid en de timing van de uittredings-transitie. Hoe vroeger men uittreedt, des te groter is de kans op een doorstart. De bevinding dat de timing van uittreden geen verband heeft met de keuze voor het ondernemerschap maar wel met de kans op een doorstart in loondienst zou er op kunnen wijzen dat relatief jonge doorstarters een veel grotere kans hebben om door werkgevers nog te worden aangenomen. Deze interpretatie van de resultaten spoort met resultaten van werkgevers-onderzoek: de kansen voor vervroegd gepensioneerd om door werkgevers te worden aangenomen nemen sterk af met de leeftijd (Karpinska, Henkens en Schippers, 2011).

#### 4.5.3. *Motieven voor doorstarten*

In de voorgaande paragraaf hebben we meer zicht gekregen op de factoren die het maken van een doorstart meer of juist minder waarschijnlijk maken.

<sup>2</sup> De som van de coëfficiënten in een rij is per definitie nul.

Een heel andere benadering van de drijvende krachten achter beslissingen om de loopbaan ook na vervroegd pensioen te vervolgen is doorstarters *zelf* te vragen naar hun motieven. Het nadeel van zo'n aanpak is het risico op sociaalwenselijke antwoorden. Het voordeel is dat motieven mogelijk beter aansluiten bij de belevingswereld van de respondent. In het onderzoek zijn een viertal belangrijke motieven voor doorstarten onderscheiden en is gevraagd aan te geven welk motief het belangrijkste was. Deze motieven betroffen het geld, sociale contacten, de intrinsieke motivatie om het werk in kwestie uit te voeren en tot slot werk als verdrijving van de verveling door een overvloed aan vrije tijd. In *figuur 4.10* tonen we de antwoorden uitgesplitst naar opleidingsniveau.

De figuur maakt duidelijk dat intrinsieke motivatie het meest genoemd wordt in alle onderscheiden opleidingsniveaus<sup>3</sup>. Financiële motieven komen op een tweede plaats en vormen voor ruwweg een op de vijf doorstarters het belangrijkste motief om de arbeidscarrière te vervolgen. De behoefte aan sociale contacten of een teveel aan vrije tijd is voor slechts een kleine minderheid een doorslaggevend motief. De motieven roepen een beeld op van doorstarters die vooral worden gedreven door positieve intrinsieke redenen om te blijven werken. Dit beeld vinden we nog sterker terug als we kijken naar verschillen tussen degenen werkzaam in loondienst en zelfstandigen (*figuur 4.11*). Bij de laatste groep geeft tweederde aan vooral te werken omdat het leuk is. Eerder zagen we dat ruim 20 procent van de oudere werknemers met een (zeer) slechte gezondheid toch een doorstart maakte. Bij deze groep spelen financiële motieven een veel grotere rol dan bij de gezonde werknemers. Van de doorstarters met een (zeer) slechte gezondheid deed 43 procent het vanwege het geld; van degenen met een zeer goede gezondheid noemde slechts 12 procent het geld als belangrijkste motief.

De determinanten van zelfstandig ondernemerschap na vervroegde pensionering, alsmede de motieven die voor die keuze worden gegeven suggereren dat doorwerken als zelfstandige vooral een optie is voor een bevoorrechte groep oudere werknemers (zie ook: Van Solinge en Henkens, 2010). Dat wil zeggen personen met een hoger opleidingsniveau en een gunstige financiële positie. Zij grijpen de kansen die de (vervroegde) uittreding biedt om de arbeidscarrière als zelfstandige te verlengen in een richting die men voor zichzelf als waardevol ervaart. De 'Global Entrepreneurship

<sup>3</sup> Bij lager opgeleiden gaat het om een gedeelde eerste plaats. Intrinsieke en financiële motieven zijn bij deze groep van gelijk belang.

Tabel 4.7. Resultaten van de multi-nominale logistische regressie ter verklaring van de kans op doorstarten in loondienst, als zelfstandige of volledig pensioen. Marginale effecten en standaardfouten (N=1.282 uitgetreden werknemers)

	Doorstart in loondienst		Doorstart als zelfstandige		Volledig pensioen	
	MargEf	SD	MargEf	SD	MargEf	SD
<b>Individuele kenmerken</b>						
<i>Geslacht</i>						
Vrouw	----		----		----	
Man	0,111 ***	0,023	0,060 ***	0,014	-0,172 ***	0,026
<i>Burgerlijke staat</i>						
Met partner	0,033	0,034	0,037 *	0,017	-0,070	0,037
<i>Opleidingsniveau</i>						
Laag	-0,043	0,030	-0,033	0,018	0,077 *	0,034
Midden	----		----		----	
Hoog	0,041	0,026	0,053 **	0,017	-0,94 **	0,030
<i>Gezondheid</i>	0,035 **	0,014	0,006	0,007	-0,42 **	0,015
<i>Vermogen</i>	-0,012	0,007	0,011 *	0,004	0,001	0,008
<i>Pensioengat</i>						
Nee	----		----		----	
Misschien	0,070	0,045	-0,034	0,019	-0,036	0,047
Ja	0,011	0,027	-0,003	0,013	-0,008	0,029

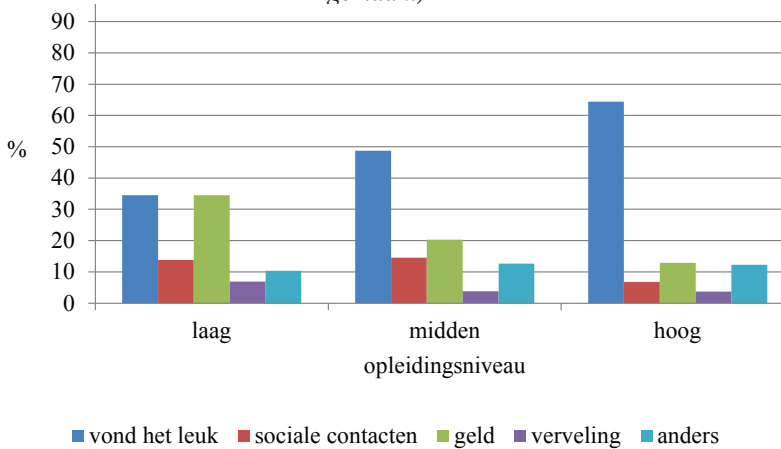


	Doorstart in loondienst		Doorstart als zelfstandige		Volledig pensioen	
	MargEf	SD	MargEf	SD	MargEf	SD
<b>Context van uit treden</b>						
<i>Leeftijd bij uit treden</i>						
Jonger dan 55	0,155 **	0,051	-0,001	0,020	-0,0154 **	0,052
56-57	0,076 *	0,038	0,033	0,022	-0,110 **	0,042
58-59	0,033	0,035	0,003	0,017	-0,037	0,038
60-61	----	----	----	----	----	----
62 of ouder	-0,075 ***	0,029	-0,019	0,015	0,094 **	0,032
<i>Vrijwilligheid van uit treden</i>	-0,043	0,030	-0,033	0,018	0,077 *	0,034
Vrijwillig	----	----	----	----	----	----
Onvrijwillig	0,008	0,025	0,016	0,013	-0,024	0,027
<i>Ingescatte kansen op de arbeidsmarkt</i>	0,025 *	0,012	0,025 **	0,006	-0,049 ***	0,013
Chi <sup>2</sup>			275,07			
Df			28			
Log Likelihood			-917,68			
Pseudo R <sup>2</sup>			10,5			
Steekproefomvang			1.28			

De in het model berekende gemiddelde kans op doorstarten in loondienst is 0,185; de kans op doorstarten als zelfstandige is 0,064; de kans op volledig pensioen is 0,75.

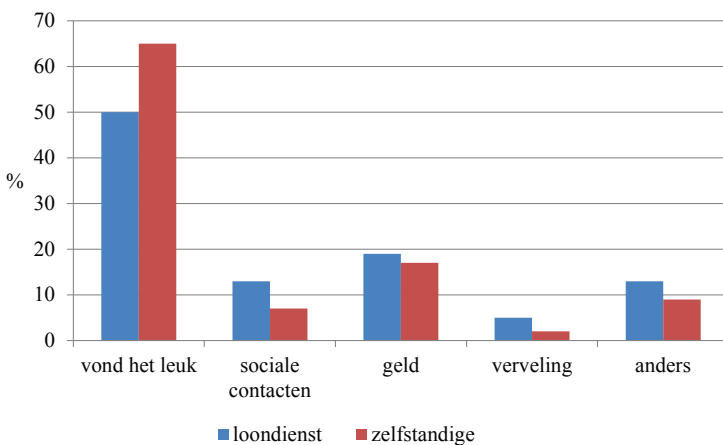
\* Significant bij p<0,05; \*\* Significant bij p<0,01; \*\*\* Significant bij p<0,001.

*Figuur 4.10. Doorstarters naar opleidingsniveau en motief voor doorstarten (N=350 personen die werkzaam zijn als doorstarter of ooit een doorstart hebben gemaakt)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

*Figuur 4.11. Motieven om weer te gaan werken na uitreden voor personen die doorstarten in loondienst of als zelfstandige (N=350 personen die werkzaam zijn als doorstarter of ooit een doorstart hebben gemaakt)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

Monitor', een internationaal onderzoek naar zelfstandig ondernemerschap, spreekt in dit kader van 'opportunity entrepreneurship' (zie bijvoorbeeld: Kautonen en Palmroos, 2009). Het belang van 'necessity entrepreneurship', waarbij zelfstandig ondernemerschap vooral wordt ingegeven door financiële noodzaak en het ontbreken van kansen op de arbeidsmarkt lijkt in de door ons onderzochte populatie een ondergeschikte rol te spelen.

In dat kader valt op dat de cijfers over de motieven voor doorstarten überhaupt wijzen op positieve intrinsieke motieven, die in de huidige tijd een dominante rol vervullen. Werk moet niet alleen financieel de moeite waard zijn, maar het moet ook interessant, gevarieerd en uitdagend zijn. Voor slechts een minderheid van de Nederlandse werknemers is werk alleen maar een manier van geld verdienen (De Beer, 2001; Van Hoof, 2002). Dit blijkt zeker op te gaan voor de doorstartbaan.

#### **4.6. Samenvatting en discussie**

Pensionering –vervroegd of op 65 jarige leeftijd– betekent steeds minder vaak een definitief afscheid van de arbeidsmarkt. In de voorbije jaren heeft zich een ontwikkeling voltrokken waarbij oudere werknemers steeds vaker na hun uittreden nieuwe activiteiten op de arbeidsmarkt ontplooiën. In dit hoofdstuk hebben we deze trend nader beschreven en geprobeerd een antwoord te vinden op de vraag hoe deze doorstarters te typeren zijn, wat voor werk zij verrichten en wat de belangrijkste prikkels zijn om de arbeidsloopbaan ook na pensionering te continueren. We vatten hier de belangrijkste bevindingen samen.

Doorstarten komt in brede lagen van de (vervroegd) uitgetreden werknemers voor en kent een grote variëteit in verschijningsvormen. Ruwweg een kwart van de uitgetreden werknemers maakt een doorstart. Soms lijkt een doorstart enkel te dienen als een korte overbrugging naar het volledige pensioen; deze personen stoppen ruim voor hun 65<sup>ste</sup> jaar volledig met betaald werk. Voor anderen is juist sprake van een sterkere band met de arbeidsmarkt, die zich ook uitstrekt tot over de grens van 65 jaar. Naast een grote diversiteit in de duur van de doorstartbaan is er de diversiteit in arbeidsuren. In het doorstartwerk is de kleine deeltijdbaan dominant. Slechts 12 procent werkt nagenoeg voltijds en een meerderheid ten hoogste twee dagen in de week.

Het tweede kenmerkende aspect van doorstartwerk is de hoge mate van flexibiliteit. Niet minder dan een kwart van de doorstarters werkt als

zelfstandige of freelancer, en van degenen in loondienst heeft slechts een kleine minderheid een vast contract. Opmerkelijk is dat ook de beloning een neerwaartse flexibiliteit laat zien die ongewoon is bij oudere werknemers. Een meerderheid van de doorstarters heeft een uurloon dat lager ligt dan in zijn of haar oude baan. De facto vormt doorstartwerk voor velen een demotie, een carrièrestap waar vooralsnog een taboe op rust, maar die blijkbaar in de praktijk als niet bezwaarlijk wordt gezien zolang deze maar vrijwillig is. Voor de doorstarters is dit wellicht geen knelpunt omdat naast het arbeidsinkomen een pensioenuitkering wordt ontvangen. Voor werkgevers schept doorstartwerk kennelijk de mogelijkheid om productiviteit en beloning opnieuw op elkaar af te stemmen. Het is echter de vraag voor de toekomst, wanneer het pensioen als terugvalbasis minder royaal is, of de bereidheid om tegen een lager loon te werken er ook nog is.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat doorstarten meer voorkomt bij personen met een hogere opleiding en een goede gezondheid. Interessant is evenwel dat het allermindst aan deze categorieën werknemers is voorbehouden. Lager opgeleiden werken ook in groten getale door na hun uittreding, al is dat veel vaker dan voor hoger opgeleiden in een heel ander soort werk dan waarin men voor uittreding actief was. Ook gezondheidsproblemen lijken doorstarten lang niet altijd in de weg te staan. Mogelijk ligt een verklaring hiervoor in een relatief sterke intrinsieke motivatie van de doorstarters. Doorstarters geven toch vooral aan dat ze het werk leuk vinden en dat dit de belangrijkste drijfveer is om in betaald werk actief te blijven. Degenen voor wie vooral een financiële prikkel van belang is vormen een kleine minderheid.

De financiële situatie van doorstarters kan sterk veranderen wanneer men de 65-jarige leeftijd bereikt. Die leeftijd markeert het moment dat men AOW-gerechtigd is en de uitkering voor vervroegd pensioen overgaat in het ouderdomspensioen. De leeftijd van 65 vormt voor veel mensen ook een normatieve grens, waarna men niet meer geacht wordt betaald werk te verrichten. In het volgende hoofdstuk nemen we het thema werkende 65-plussers nader onder de loep.

---

## 5. Doorwerken na 65 jaar

De voorgaande hoofdstukken maken duidelijk dat het klimaat rond vervroegd uittreden het afgelopen decennium danig is veranderd. Uittreden op zeer vroege leeftijd –soms al op 57 jaar– heeft plaatsgemaakt voor langer doorwerken. Langer doorwerken vindt plaats in de baan waarin men zijn of haar carrière heeft opgebouwd en waar restrictievere uittredingsregelingen nopen tot langer doorwerken. Maar langer doorwerken vindt ook plaats in zogenaamde doorstartbanen, banen die zich kenmerken door werkzaamheden die ouderen na hun carrièrebaan starten nadat zij eerder van een vervroegd uittredingsarrangement gebruik hebben gemaakt. In beide gevallen geldt veelal de leeftijd van 65 jaar als een nieuwe grens waarna werkzaamheden worden gestaakt en de band met de arbeidsmarkt wordt verbroken. De leeftijd van 65 jaar markeert immers het moment waarop een AOW-uitkering wordt ontvangen en het aanvullende ouderdomspensioen, dat is opgebouwd via de werkgever, ingaat. Ook markeert de 65-jarige leeftijd het moment waarop de arbeidsovereenkomst in de meeste organisaties van rechtswege wordt beëindigd. Het is duidelijk dat deze grenzen thans sterk in beweging zijn. De geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd krijgt al vanaf januari 2013 zijn beslag en in de statistieken is te zien dat het aantal ouderen dat ook na het 65<sup>ste</sup> jaar nog actief blijft op de arbeidsmarkt een sterk stijgende trend vertoont. Op dit fenomeen wordt in dit hoofdstuk nader ingegaan.

We stellen ons de vraag welke ouderen na hun 65<sup>ste</sup> nog doorwerken. Op nationaal niveau bestaat de groep werkende 65-plussers voor een belangrijk deel uit zelfstandigen die gedurende hun loopbaan zelf verantwoordelijk zijn geweest voor de opbouw van hun pensioenvoorziening. In dit hoofdstuk blijft deze groep echter buiten beschouwing. Wij richten ons op zogenaamde doorwerkers: mensen die tot laat in hun carrière een baan in loondienst hebben gehad en ook na hun 65<sup>ste</sup> doorwerken.

In paragraaf 5.2 staat de vraag centraal wie daadwerkelijk na 65 jaar doorwerkt, welke overwegingen daarbij een rol spelen en in hoeverre deze doorwerkers altijd al van plan waren ook na hun 65<sup>ste</sup> de loopbaan voort te zetten. Met ander woorden, hebben gedragsintenties gemeten tien jaar eerder –toen mensen nog in hun reguliere baan werkten– enige voorspellende waarde voor de arbeidsdeelname na het 65<sup>ste</sup> jaar.

In paragraaf 5.3 bestuderen we de situatie van 65-plussers die niet meer werken. Bestaat bij hen nog enige belangstelling voor een hernieuwde verbintenis met de arbeidsmarkt, en als hiervan sprake is hoe kan deze dan

worden verklaard? Deze vraag is relevant in het licht van de dreigende pensioenkortingen. Betaalde arbeid is immers een van de manieren om een mogelijk terugval in de pensioenuitkering of een ervaren pensioengat aan te vullen.

In paragraaf 5.4 komen plannen van degenen die thans nog geen 65 jaar zijn aan de orde. Hoe kijken zij aan tegen doorwerken na 65 jaar en is er sprake van veranderende opinies in de loop van de tijd.

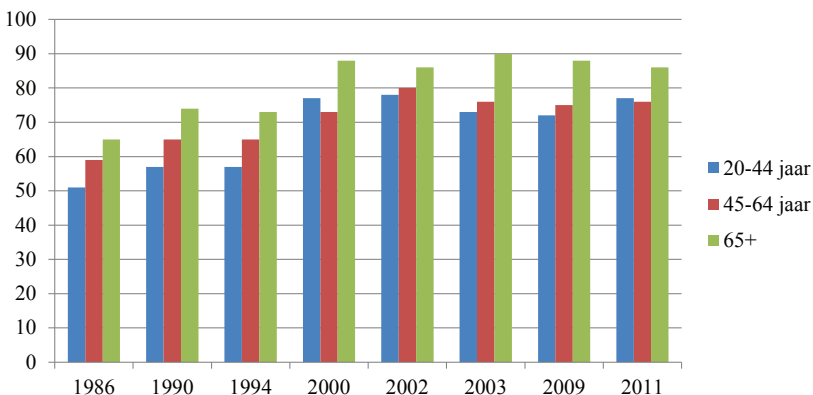
Dit hoofdstuk begint echter met een korte schets van het veranderende maatschappelijke klimaat ten aanzien van werken na de leeftijd van 65 jaar. Dit is relevant omdat restricties om tot op hoge leeftijd actief te blijven in werk niet alleen liggen in pensioenregelingen en keuzes van werkgevers, maar ook in het bredere maatschappelijk klimaat waarin werken na 65 jaar lang niet altijd werd toegejuicht.

### 5.1. Veranderende normen

Hoe het maatschappelijk klimaat ten aanzien van werken na de 65-jarige leeftijd in de loop der jaren is veranderd is afgebeeld in de figuren 5.1 en 5.2. *Figuur 5.1* brengt in beeld hoe de Nederlandse bevolking staat tegenover

*Figuur 5.1. Ontwikkeling in opvattingen over het arbeidspotentieel van 65-plussers, 1986-2011*

Stelling: 'Door hun jarenlange ervaring kunnen 65-plussers nog heel wat arbeid verrichten'

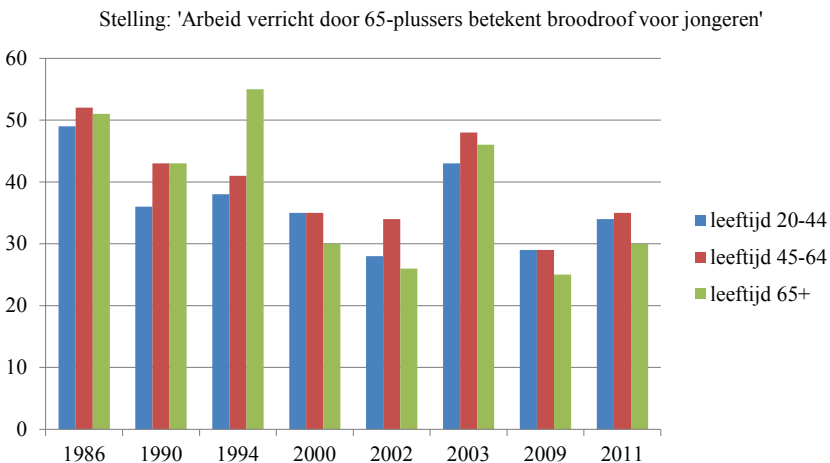


Bron: NIDI-MOAB (diverse jaren).

werken door 65-plussers. Vooral gedurende de jaren negentig van de vorige eeuw is men positiever gaan denken over arbeid door 65-plussers. In de jaren tachtig was circa de helft van de bevolking van mening dat 65-plussers nog wat voor de arbeidsmarkt kunnen betekenen. In de jaren negentig steeg dit aandeel tot circa 75 procent van de bevolking.

Een positief antwoord op de vraag of 65-plussers nog in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten, impliceert niet dat men daar ook positief tegenover staat. Op dit vlak kunnen ambivalente gevoelens bestaan. Ambivalente gevoelens over het doorwerken tot op hoge leeftijd kunnen te maken hebben met de vermeende effecten op de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt. Ondanks dat macro-economische analyses het tegendeel laten zien (Kalwij, Kapteyn en De Vos, 2010), werd vervroegde uittreding aanvankelijk gepropageerd met een verwijzing naar de positieve effecten die daarvan zouden uitgaan op de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt. Vanuit dit uitgangspunt zou men kunnen stellen dat 65-plussers die doorwerken het brood uit de mond van jongere werknemers stoten. *Figuur 5.2* laat zien dat in 1986 ongeveer 50 procent van de bevolking het eens was met deze stelling. Dit percentage is echter in de loop van de jaren sterk gedaald tot ongeveer 30 procent in 2011. Een versturende factor in deze ontwikkeling zijn tijden van

*Figuur 5.2. Ontwikkeling in opvattingen over het verdringingseffect van 65-plussers die langer doorwegen, 1986-2011*



Bron: NIDI-MOAB (diverse jaren).

onrust en onzekerheid. Zodra het economisch tij tegenzit (zoals zichtbaar in 2003) vlamt de spanning tussen generaties kennelijk op. De uitzonderlijke uitschieter van 55 procent onder 65-plussers in het jaar 1994 moeten we wellicht zoeken in de opkomst van ouderenpartijen en de oproep van fractieleider Brinkman van het CDA in de verkiezingscampagne van dat jaar. Om de werkgelegenheid veilig te stellen kwam het CDA destijds met het plan om alle uitkeringen, inclusief de AOW, te bevriezen.

Na dit historische uitstapje richten wij ons in de volgende paragraaf op ouderen die het doorwerken na 65 jaar in de praktijk toepassen. Wie doet dat? Wat voor werk doet men en welke overwegingen spelen een rol bij doorwerken?

## 5.2. Doorwerken over de drempel van 65 jaar

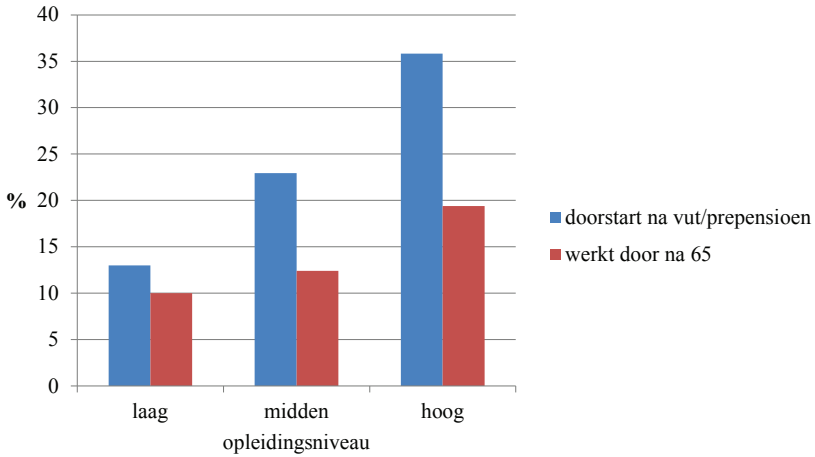
Het eerste meetmoment van het NIDI Werk en Pensioenpanel waarvan hier verslag wordt gedaan vond plaats in 2001. De ondervraagden waren toen tussen de 50 en 64 jaar oud. Ten tijde van het laatste meetmoment in 2011 was men dus tien jaar ouder. Een groot deel van de ondervraagden was de 65-jarige leeftijdsgrens reeds gepasseerd. Over hen gaat deze paragraaf, waarin wordt nagegaan in hoeverre na 65 jaar wordt doorgewerkt en wat hiervan de achtergronden zijn.

In hoofdstuk 4 werd reeds vastgesteld dat doorwerken na 65 jaar in de reguliere baan in de door ons onderzochte populatie niet voorkomt. Degenen die na het 65<sup>ste</sup> jaar doorwerken doen dat in een doorstartbaan, die –zoals bleek in het vorige hoofdstuk– op wezenlijke punten afwijkt van de oude ‘carrièrebaan’. Van de onderzochte 65-plussers maakte na vervroegde uittreding meer dan 25 procent een doorstart. Ongeveer 15 procent werkte ook na het 65<sup>ste</sup> jaar nog door. Voor veel doorstarters lijkt de 65-jarige leeftijd als een barrière te fungeren om nog door te werken. Het is de vraag in hoeverre de categorie doorwerkers na 65 jaar zich onderscheidt van de doorstarters die de ingang van het ouderdomspensioen aangrijpen om geheel met betaalde arbeid te stoppen.

*Figuur 5.3* toont voor verschillende opleidingscategorieën welk deel van de 65-plussers na (vervoegde) uittreding een doorstart heeft gemaakt en welk deel van hen ook na het 65<sup>ste</sup> jaar nog heeft doorgewerkt. *Figuur 5.4* toont de overeenkomstige cijfers voor mannen en vrouwen. De figuren laten zien dat doorwerken na 65 jaar sterk is voorbehouden aan mannen en personen met een opleiding op ten minste HBO-niveau. Van de laatste categorie werkt bijna

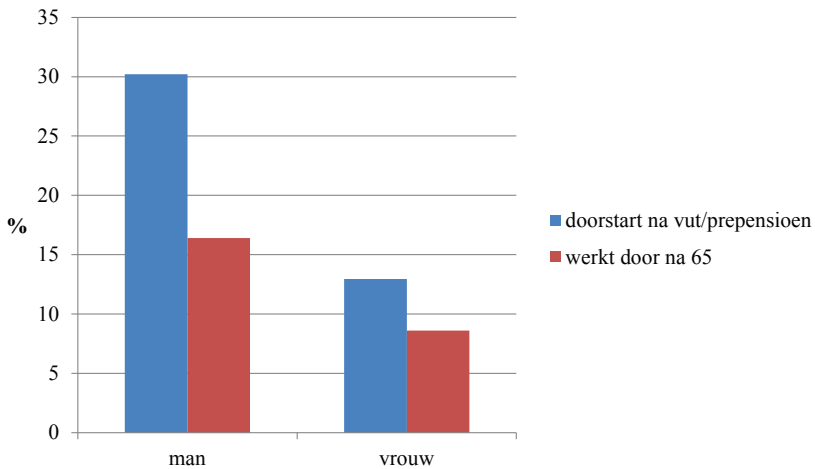


*Figuur 5.3. 65-plussers die een doorstart hebben gemaakt na VUT of prepensioen en die na hun 65<sup>ste</sup> nog hebben doorgewerkt, naar opleidingsniveau*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

*Figuur 5.4. 65-plussers die een doorstart hebben gemaakt na VUT of prepensioen en die na hun 65<sup>ste</sup> nog hebben doorgewerkt, naar geslacht*



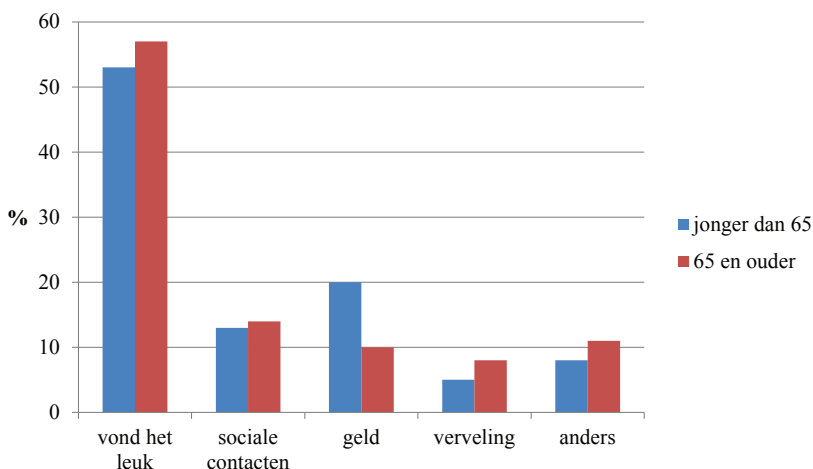
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

20 procent na zijn of haar 65<sup>ste</sup> door. Dit percentage is echter veel lager dan het aandeel dat na vervroegde uittrekking heeft doorgewerkt. Kennelijk stopt van de doorstartende hogeropgeleiden een groot deel voor hun 65<sup>ste</sup>. Voor de lageropgeleiden is het beeld heel anders. Het aandeel doorstarters is geringer dan bij de hogere opleidingsniveaus, maar degenen die een doorstart maken blijven in grote meerderheid ook na hun 65<sup>ste</sup> actief op de arbeidsmarkt. Eenzelfde relatie kan worden vastgesteld bij vrouwen. Vrouwen maken minder vaak een doorstart, maar degenen die dat doen werken vaker na 65 jaar door.

Doorstarters werken minder uren, tegen een lagere vergoeding en vaak in werk dat afwijkt van hun carrièrebaan. Doorstarters hebben ook in overwegende mate een flexibele arbeidsrelatie. De kenmerken van het werk waarin ouderen ook na het 65<sup>ste</sup> actief zijn verschillen betrekkelijk weinig van het werk van de doorstarters jonger dan 65 jaar. Betaalde arbeid na 65 jaar legt zelden een groot beslag op de beschikbare tijd. Van de 10 werkenden zijn er 4 niet meer dan 8 uur per week actief en 67 procent minder dan 16 uur. Hoewel het aandeel dat als zelfstandige of freelancer actief is groter is dan in de totale populatie doorstarters, valt op dat meer dan de helft in loondienst is. Minder dan 8 procent van de doorwerkende 65-plussers heeft een vast contract. Dit bevestigt het beeld dat werken boven de 65 jaar bijna altijd in een flexibele arbeidsrelatie plaatsvindt.

In financieel opzicht verandert er het een en ander wanneer mensen 65 jaar worden. VUT of prepensioen wordt verwisseld voor AOW en aanvullend pensioen. Recent onderzoek (Soede, 2012) laat zien dat deze overgang voor veel ouderen financiële consequenties heeft. De financiële achteruitgang na het 65<sup>ste</sup> kan substantieel zijn, maar blijkt in de praktijk vaak ook erg mee te vallen. Soede becijfert dat er in Nederland in circa 40 procent van de gevallen zelfs sprake is van een netto inkomenstoename bij de overgang naar 65 jaar. Ongeveer 43 procent gaat er daarentegen netto op achteruit. Verschillen in de hoogte van VUT/prepensioen en ouderdomspensioen na 65 jaar kunnen te maken hebben met fiscale verschillen. Verschillen kunnen ook te maken hebben met het gegeven dat de hoogte van het inkomen boven de 65 jaar op een andere manier wordt berekend dan de meeste VUT- en prepensioenregelingen. De hoogte van het bij de werkgever opgebouwde pensioen heeft een veel sterkere relatie met de duur van het arbeidsverleden (hoe langer pensioen opgebouwd, hoe hoger de uitkering) dan de hoogte van de uitkering bij VUT- en prepensioenregelingen

*Figuur 5.5. Motieven om door te werken na (vervroegd) pensioen, doorstarters jonger dan 65 jaar en doorstarters ouder dan 65 jaar vergeleken*

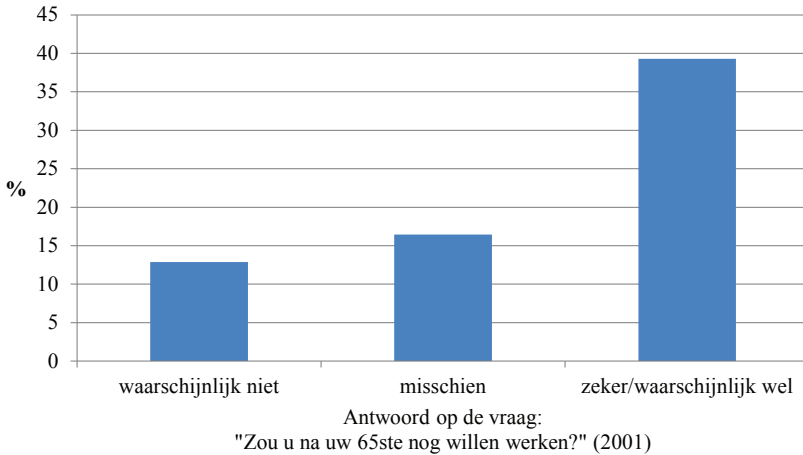


Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011-2011.

Omdat betaalde arbeid een van de belangrijkste manieren is om het pensioen aan te vullen kunnen de motieven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar verschillen met die van de doorstarters die de pensioenge-rechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. *Figuur 5.5* toont de motieven voor beide groepen. In zijn algemeenheid geldt dat het met de financiële urgentie voor langer werken wel meevalt. Minder dan een op de tien werkende 65-plussers in ons onderzoek doet dat vooral om financiële redenen, terwijl de meerderheid simpelweg doorwerkt omdat het leuk is. Bij de jongere doorstarters zijn financiële motieven weliswaar niet de belangrijkste prikkel om te werken, maar geld speelt wel een grotere rol dan bij de 65-plussers.

Samenvattend lijken de werkende 65-plussers een positieve selectie te vormen van de totale groep doorstarters: ze zijn hoger opgeleid en ze worden door meer werk-intrinsieke motieven gedreven. Het zou zelfs zo kunnen zijn dat degenen die ook na 65 jaar actief zijn zich al veel vroeger in de loopbaan onderscheiden van anderen. Een van de manieren om deze hypothese te onderzoeken is door de pensioenplannen van oudere werknemers te confronteren met de latere praktijk. In 2001 peilden we bij de respondenten de belangstelling om ook na 65 jaar nog te blijven werken. Uit *figuur 5.6* blijkt dat het antwoord op deze ‘stated preference’ een redelijke voorspellingskracht heeft voor het uiteindelijke gedrag (‘revealed preference’). Van de personen die in 2001 aangaven zeker of waarschijnlijk te willen blijven

*Figuur 5.6. Percentage 65-plussers dat doorwerkt na 65 jaar, afgezet tegen de intenties ten aanzien van doorwerken na 65 jaar in 2001*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

werken heeft circa 40 procent dat ook in de praktijk gebracht. Dit aandeel is met 13 procent veel geringer bij degenen die geen plannen voor langer doorwerken hadden.

Uit het bovenstaande mogen we aan de ene kant concluderen dat een groot deel van degenen die al veel vroeger in de loopbaan van plan waren om na 65 jaar door te werken, deze plannen ook ten uitvoer brengt. Aan de andere kant zien we ook dat maar een kleine minderheid van de werkende 65-plussers tien jaar geleden al van plan was door te werken. Een groot deel van de doorwerkers (72%) blijkt aanvankelijk in het geheel niet van zins om na het 65<sup>ste</sup> nog door te werken en heeft kennelijk in de loop van de jaren de plannen herzien.

### 5.3. Hoe ver staat de deur naar werk nog open?

De 65<sup>ste</sup> verjaardag markeert traditioneel de overgang naar een levensfase waarin men mag genieten van welverdiende rust na een arbeidzaam leven. In eerdere hoofdstukken is geconstateerd dat velen al (ver) voor hun 65<sup>ste</sup> met vervroegd pensioen gaan, en dat sommigen ook na de officiële

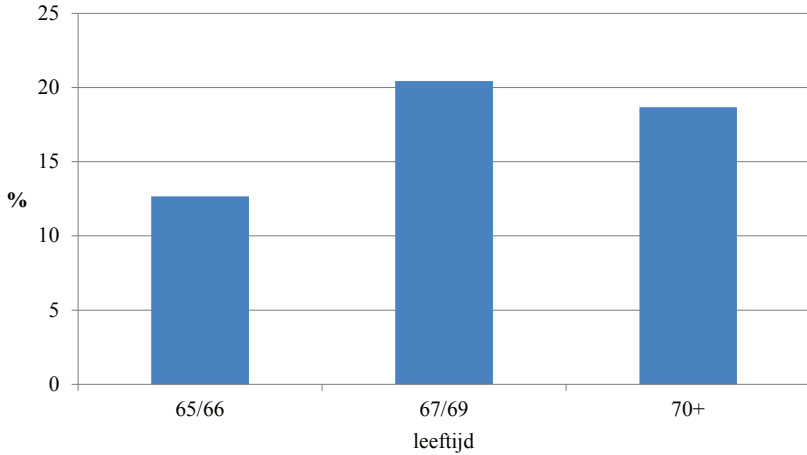
pensioengerechtigde leeftijd nog voor kortere of langere tijd actief zijn op de arbeidsmarkt. De overgrote meerderheid oefent echter geen betaalde arbeid meer uit. In deze paragraaf gaan wij na in hoeverre er bij 65-plussers die niet meer werken nog belangstelling bestaat voor een hernieuwde start op de arbeidsmarkt.

In het onderzoek is aan 65-plussers die niet meer werkzaam zijn gevraagd in hoeverre men nu weer betaald werk zou willen hebben. Tegen het licht dat het maatschappelijk volkomen geaccepteerd is dat de arbeidsloopbaan op 65-jarige leeftijd wordt beëindigd (Smolenaars, 2005), is het opmerkelijk dat ruim 16 procent van de niet-werkende 65-plussers in het onderzoek nog belangstelling heeft voor betaald werk. Gemiddeld zou deze groep nog zo'n 13 uur per week willen werken. Het is niet zo dat vooral de jonge pensioengerechtigden geïnteresseerd zijn in betaald werk en dat die belangstelling snel terugloopt als de jaren vorderen. Zoals uit *figuur 5.7* blijkt, is de belangstelling voor werk het grootst bij de 67-69 jarigen en het kleinst bij de jongste 65-plussers. Volgens de Amerikaanse socioloog Atchley (1976) zou dit kunnen komen doordat deze mensen nog in de zogenaamde 'honeymoonfase' zitten, waarbij vooral genoten wordt van vrije tijd en het ontbreken van verplichtingen. Opmerkelijk is dat in ons onderzoek nog ruim 18 procent van de oudste leeftijdsgroep (de 70-plussers) openstaat voor betaald werk. Dit gegeven moet wel gezien worden tegen het licht van het feit dat deze groep bij aanvang van het onderzoek in 2001 reeds werd gekenmerkt door een sterke(re) oriëntatie op werk.

De belangstelling voor betaald werk is sterker aanwezig bij hogeropgeleiden en bij vrouwelijke 65-plussers. Van de mannelijke 65-plussers zou 15 procent wel weer betaald werk willen hebben; bij de vrouwelijke 65-plussers gaat dit om ruim 20 procent. Als men eenmaal ervaring heeft opgedaan met doorwerken na de vervroegde uittreding staat men duidelijk meer open voor een rentree op de arbeidsmarkt. Van de 65-plussers die ooit een doorstart maakten maar daar inmiddels mee zijn gestopt zou bijna een kwart wel weer willen werken, van degenen die niet meer hebben gewerkt na (vervroegde) uittreding is dat 13 procent (*figuur 5.8*).

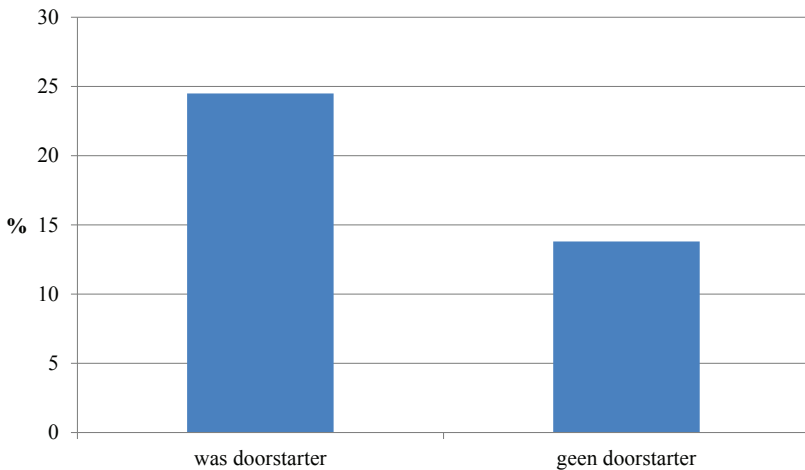
Deze bevinding bevestigt het beeld van pensionering als een proces dat zich uitstrekt over een lange periode. In die periode kan de arbeidsmarkt verlaten worden, maar zelfs lang na de officiële pensioenleeftijd lijkt er bij een substantieel deel van de ouderen een latente behoefte te bestaan om de arbeidsmarkt weer te betreden. Slechts een klein deel van de 65-plussers, die nu nog belangstelling heeft voor betaald werk, heeft ook daadwerkelijk

*Figuur 5.7. Percentage niet-werkende 65-plussers dat nu weer betaald werk zou willen hebben, naar leeftijd*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

*Figuur 5.8. Percentage niet-werkende 65-plussers dat nu weer betaald werk zou willen hebben, naar ervaring met doorstarten na (vervroegde) uitstreding*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

geprobeerd werk te vinden. Bijna 70 procent heeft niet meer actief gezocht naar werk. Ruim 20 procent deed dat wel, maar was daarin niet succesvol. Tien procent was wel succesvol (en heeft enige tijd gewerkt, maar doet dat nu niet meer). Deze gegevens duiden erop dat er onder 65-plussers een groter arbeidspotentieel aanwezig is dan op grond van het zoekgedrag kan worden verwacht. Dit sluit aan bij de meer kwalitatieve gegevens uit dit onderzoek die erop duiden dat mensen vaak over de streep worden getrokken om weer te gaan werken na (vervroegde) pensionering, doordat zij daarvoor worden gevraagd, bijvoorbeeld door de voormalige werkgever. Ook antwoordt bijna een kwart van de niet-werkende 65-plussers bevestigend op de stelling “Mijn oude werkgever mag altijd een beroep op mij doen”.

Voor het merendeel van de 65-plussers geldt dat men bewust een punt achter het beroepsleven heeft gezet. Dat betekent niet dat helemaal geen banden meer bestaan met de wereld van het werk. Zo heeft bijna 40 procent van de ondervraagde 65-plussers in het onderzoek nog geregeld of vaak contact met oud-collega's en is 14 procent nog geregeld of vaak op het oude werk te vinden. Een kwart houdt ook de ontwikkelingen op zijn of haar vakgebied nog steeds bij. Wat men vroeger deed als werk doet men nu als hobby (14%). Al met al kunnen we vaststellen dat voor veel ouderen de werkidentiteit nog steeds een rol speelt in het huidige leven.

Men zou kunnen verwachten dat 65-plussers die nog banden hebben met het oude werk meer openstaan voor betaald werk dan degenen die die banden in mindere mate hebben aangehouden. *Tabel 5.1* maakt duidelijk dat het inderdaad zo is dat degenen die meer contacten onderhouden meer geïnteresseerd zijn om weer in een betaalde baan aan de slag te gaan. Zo zou 24 procent van degenen die nog geregeld of vaak op het oude werk zijn weer betaald werk willen hebben. In de groep die nooit meer op hun oude werk komt bestaat die belangstelling bij slechts 13 procent. Een zelfde patroon vinden we bij de andere items die de band met het oude werk na pensioen in kaart brengen. Oorzaak en gevolg zijn hier niet zo gemakkelijk van elkaar te scheiden. Is men nog geïnteresseerd in betaald werk, omdat men de deur naar de wereld van het werk nog niet geheel gesloten heeft, of houdt men het contact aan, omdat men nog wel zou willen werken? In eerdere hoofdstukken zagen we al dat het nieuwe werk van herintredende (vroeg)gepensioneerden in ongeveer de helft van de gevallen in het verlengde ligt van het oude werk en dat dat werk in het merendeel van de gevallen werd gevonden door het aanboren van informele kanalen, zoals het eigen netwerk, of het benaderen of benaderd worden door de oude werkgever. Dit duidt op het belang van het onderhouden van banden met de arbeidsmarkt.

*Tabel 5.1. Interesse in betaalde arbeids bij 65-plussers die geen werk hebben naar de mate van binding met het oude werk (N=465)*

	Totaal	Percentage	Percentage binnen deze groep dat interesse heeft voor betaalde arbeid
<b>“Bent u nog wel eens op uw oude werk?”</b>			
Vaak/geregeld	63	14	24
Zelden	171	37	18
Nooit	229	50	13
Totaal	463	100	16
<b>“Hoe vaak hebt u nog contact met uw oud-collega’s?”</b>			
Vaak/geregeld	170	37	21
Zelden	233	50	14
Nooit	61	13	13
Totaal	464	100	16
<b>“Ik houd de ontwikkelingen in mijn vakgebied nog steeds bij”</b>			
(Helemaal) eens	114	25	29
Netraal	98	21	18
(Helemaal) oneens	247	54	11
Totaal	459	100	16
<b>“Ik praat nog graag over mijn oude werk”</b>			
(Helemaal) eens	206	44	21
Neutraal	140	30	11
(Helemaal) oneens	119	26	14
Totaal	465	100	16
<b>“Veel dingen die ik vroeger voor mijn werk deed doe ik nu als hobby”</b>			
(Helemaal) eens	64	14	25
Neutraal	78	17	17
(Helemaal) oneens	320	69	14
Totaal	462	100	16



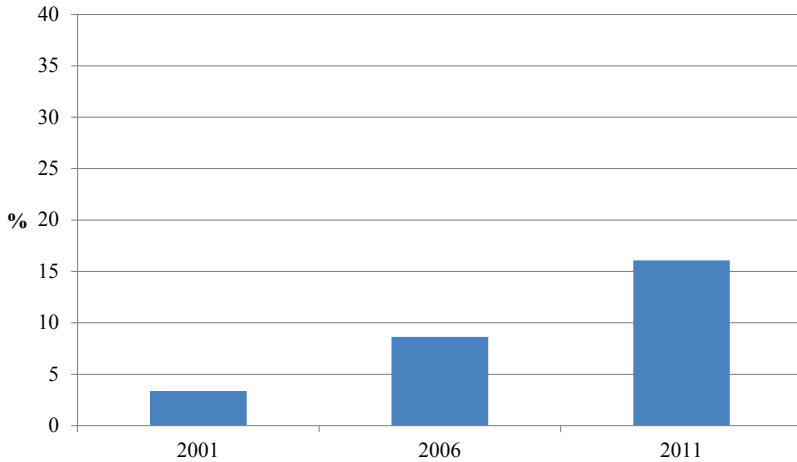
#### 5.4. Steeds meer belangstelling voor doorwerken (tot en) na 65 jaar

In de voorgaande paragrafen is ingegaan op de situatie van werkende en niet werkende 65-plussers. In deze paragraaf komen de pensioenplannen van 65-minners aan de orde. Een belangrijke vraag betreft daarbij in hoeverre deze plannen in beweging zijn. In hoofdstuk 3 zagen we dat in 2001 het animo om na 65 jaar door te werken over het algemeen zeer gering was. In deze paragraaf wordt de dynamiek in deze intenties onderzocht. Zien we een verschuiving in doorwerkplannen en is deze verandering bijvoorbeeld bij alle werknemers in gelijke mate aanwezig, of vooral bij specifieke subgroepen? Voor we daarop inzoomen, tonen we eerst de cijfers voor de totale groep die tijdens de derde onderzoeksrunde 60 tot en met 64 jaar oud was. Tussen 2001 en 2011 nam in deze groep de belangstelling voor doorwerken na 65 jaar toe van 3 tot 16 procent. Deze vervijfvoudiging van de belangstelling om ook na 65 jaar te blijven werken is een nieuwe bevestiging dat de cultuur van vervroegd uittreden zijn langste tijd heeft gehad. Natuurlijk is het zo dat het mogelijk is dat de toenemende belangstelling te maken heeft met het naderen van de AOW-leeftijd. Immers de ondervraagden waren op het eerste meetmoment tussen de 50 en 54 jaar. In 2011 is de meerderheid van deze 65-minners niet meer werkzaam in zijn of haar oude baan, omdat men of niet meer werkt wegens vervroegd pensioen, of werkzaam is in een doorstartbaan.

Er wordt wel gesteld dat mobiliteit een belangrijke factor is in het kader van duurzame inzetbaarheid (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011). Een open vraag is derhalve of mobiliteit in de laatste fase van de arbeidsloopbaan van invloed is op de belangstelling voor langer doorwerken, in het bijzonder doorwerken na 65 jaar. In dit kader is een onderscheid gemaakt tussen: 1) personen die tussen 2001 en 2011 niet zijn uitgetreden en nog werkzaam zijn in de carrièrebaan, 2) personen die tussen 2001 en 2011 (vervroegd) zijn uitgetreden en niet meer actief zijn geweest op de arbeidsmarkt, en 3) personen die tussen 2001 en 2011 (vervroegd) zijn uitgetreden en die in 2011 een doorstartbaan hebben, of hebben gehad.

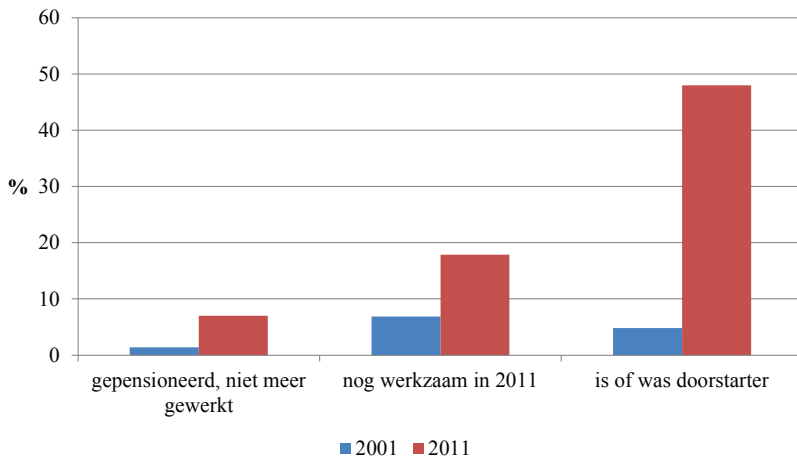
Van deze personen vergelijken wij de ontwikkeling van hun belangstelling voor doorwerken na 65 jaar in de tijd. In 2001 zat iedereen nog in zijn of haar oude baan en wilde slechts 3 procent doorwerken na 65 jaar (*figuur 5.9*). In 2011 zien we een heel divers beeld (*figuur 5.10*). Bij de doorstarters is een veel grotere interesse voor werken na 65 zichtbaar dan bij werknemers die nog op hun oude plek zitten. Nu ligt het voor de hand te denken dat we hier te maken hebben met een zogenaamd selectie-effect: dat degenen die een doorstart maakten altijd al van plan waren te blijven werken. Hiervan

*Figuur 5.9. Belangstelling voor doorwerken na 65 jaar in 2001 en 2011, (N=843 personen geboren tussen 1946 en 1950)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

*Figuur 5.10. Belangstelling voor doorwerken na 65 jaar in 2001 en 2011 naar relatie tot de arbeidsmarkt (N=843 personen geboren tussen 1946 en 1950)*



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

is echter geen sprake als we cijfers van 2001 bekijken voor de verschillende categorieën. Bij doorstarters is de belangstelling voor werk na het 65<sup>ste</sup> enorm toegenomen. Dit roept de vraag op wat er bij doorstartende werknemers is veranderd dat langer werken ineens zoveel aantrekkelijker is geworden. Zijn dit aspecten die te maken hebben met de inhoud van de werkzaamheden, de omstandigheden waarbinnen deze worden verricht, of zijn krachten buiten het werk actief? De cijfers laten in ieder geval zien dat pensioenplannen niet constant zijn en dat een nieuwe interesse voor een verblijf op de arbeidsmarkt mogelijk is. De cijfers maken duidelijk dat inzicht in de diversiteit en dynamiek aan het einde van de arbeidsloopbaan relevant is om belangstelling voor langer werken beter te begrijpen.

### **5.5. Samenvatting en discussie**

Het maatschappelijk klimaat ten aanzien van langer doorwerken is de afgelopen jaren sterk veranderd. Dat doorwerken vindt steeds vaker ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd plaats. Maar liefst 15 procent van de 65-plussers in dit onderzoek werkte ook na het 65<sup>ste</sup> jaar door. Dat doorwerken vindt echter vrijwel nooit plaats in de reguliere baan, maar altijd in wat wij eerder een doorstartbaan hebben genoemd. Dat doorwerken gebeurt in overwegende mate in een flexibele arbeidsrelatie. Betaalde arbeid na 65 jaar legt zelden een groot beslag op de beschikbare tijd. Tweederde werkt minder dan 16 uur, bijna de helft is niet meer dan 8 uur per week actief. De motieven om door te werken na 65 jaar zijn vooral van intrinsieke aard. Men werkt door omdat men het leuk vindt en er plezier aan beleefd. Minder dan één op de tien 65-plussers werkt vooral voor het geld.

Hoewel het maatschappelijk volkomen geaccepteerd is dat men na de 65<sup>ste</sup> verjaardag mag gaan genieten van ‘het pensioen’, bestaat er ook onder 65-plussers die niet meer werken nog belangstelling voor een hernieuwde start op de arbeidsmarkt. Een op de zes zou wel weer betaald werk willen doen. We hebben hier te maken met een ‘stille arbeidsreserve’, in die zin dat het merendeel van deze 65-plussers niet meer actief op zoek is naar werk. Echter, als er een beroep op hen zou worden gedaan, zou men wel weer willen gaan werken.

Ook voor mensen die nog geen 65 jaar zijn, lijkt 65 jaar niet meer die vaste barrière die het jarenlang is geweest. Binnen de groep werknemers die tijdens de looptijd van het onderzoek de 65-jarige leeftijd nog niet bereikte, zien we een spectaculaire stijging in de belangstelling voor doorwerken na 65 jaar.

In 2001 was nog maar drie procent hierin geïnteresseerd. Tien jaar later, in 2011 was dat aandeel meer dan vervijfvoudigd, namelijk 16 procent. Vooral bij de doorstarters is die stijging spectaculair te noemen. Bijna de helft zou de doorstartbaan wel willen voortzetten na het 65<sup>ste</sup>; 10 jaar daarvoor dacht minder dan 5 procent van dezelfde personen positief over doorwerken na de 65.

De in dit hoofdstuk gepresenteerde cijfers maken duidelijk dat pensioenplannen niet constant zijn en dat een hernieuwde interesse voor een verblijf op de arbeidsmarkt, ook na het 65<sup>ste</sup> jaar, mogelijk is. De mate waarin men nog banden heeft onderhouden met de wereld van het werk, bijvoorbeeld door het aanhouden van contacten met oud-collega's, het bijhouden van ontwikkelingen in het vakgebied, of het verrichten van doorstartwerk is relevant voor de belangstelling voor langer doorwerken.

---

## 6. Samenvatting en discussie

### 6.1. Inleiding

Het afgelopen decennium is net als in veel andere Westerse landen ook in Nederland het inzicht gegroeid dat de gangbare ‘cultuur van vervroegd uittreden’ moeilijk houdbaar is in een vergrijzende samenleving. Om langer doorwerken te stimuleren werden in relatief korte tijd diverse ingrijpende wijzigingen in de regelgeving rond (vervroegde) pensionering ingevoerd. Ook werden alternatieve uittredingsroutes, zoals de WAO, afgesneden. De crisis heeft de druk om een omslag in personeelsbeleid te bewerkstelligen alleen maar versterkt. Een centrale vraag in dit rapport is in hoeverre (institutionele) veranderingen die zich de afgelopen tien jaar hebben voorgedaan in het pensioenlandschap zijn weerslag hebben gehad op de beslissingen rondom werk en pensioen bij oudere werknemers geboren in 1950 of eerder.

Het onderhavige onderzoek heeft getracht een beeld te schetsen van keuzes op de arbeidsmarkt van oudere werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn, zowel vanuit de organisaties waarbij zij werkzaam zijn als van buiten de organisatie. De ervaringen van werknemers van vier grote organisaties in Nederland (Rijksoverheid, IBM, Maxeda en Unilever) vormen de bron van onze bevindingen. Deze werknemers zijn tussen 2001 en 2011 gevolgd in het maken van hun beslissingen rondom werk en pensioen. Door het construeren van een panelstudie is het mogelijk om een beeld te krijgen van hoe oorspronkelijk gevormde intenties ten aanzien van de pensionering en daadwerkelijk gedrag zich met elkaar verhouden en welke initiatieven mensen na het gebruikmaken van een (vroeg) pensioenregeling nog ontplooiën op de arbeidsmarkt. Uiteraard kunnen de gegevens van vier grote organisaties geen beeld geven dat volledig representatief is voor de totale Nederlandse economie. De mechanismen waarmee oudere werknemers te maken hebben in hun keuzes rond langer werken leggen ze wél bloot.

In dit rapport ligt de nadruk op drie cruciale aspecten in de late loopbaan:

*Uittreden versus doorwerken* — Maakt men gebruik van een vroegpensioenregeling of werkt men gewoon door? Wat is de relatie tussen wat werknemers van plan zijn met betrekking tot stoppen met werken en wat zij uiteindelijk doen?

*Doorstarten na (vervroegd) pensioen* — Wie biedt zich nog aan op de arbeidsmarkt na vervroegd uittreden? Waarin onderscheidt deze doorstarter zich van de werknemer die definitief met pensioen gaat? En gaat het hier —zowel kwantitatief als kwalitatief— om een substantiële inzet? Hoe groot is de belangstelling van gepensioneerden om weer terug te keren op de arbeidsmarkt? En welke factoren verklaren deze belangstelling?

*Doorwerken na 65 jaar* — De leeftijd van 65 jaar markeert het moment waarop een AOW-uitkering wordt ontvangen en het aanvullende ouderdomspensioen, dat is opgebouwd via de werkgever, ingaat. Welke ouderen werken ook na hun 65<sup>ste</sup> nog door? Welke overwegingen spelen daarbij een rol en in hoeverre waren deze doorwerkers altijd al van plan waren ook na hun 65<sup>ste</sup> de loopbaan voort te zetten?

In dit laatste hoofdstuk vatten wij allereerst de belangrijkste conclusies die uit het onderzoek voortvloeien samen om vervolgens vooruit te kijken naar wat de onderzoeksuitkomsten betekenen voor het arbeidsaanbod van oudere werknemers in de toekomst. Daarbij betrekken we ook de vraag van werkgeverszijde naar de oudere werknemer.

## **6.2. Samenvatting belangrijkste conclusies**

### *6.2.1. Uittreden of doorwerken*

Zijn er tekenen dat werknemers meer geneigd zijn om langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen? Met deze vraag startte het onderhavige onderzoek. Op dit punt tekenen zich een aantal belangrijke ontwikkelingen af:

- *Eerder gestopt dan voorzien*

Bij werknemers die tussen 2001 en 2011 stopten is de dominante beweging in de richting van vervroeging van de datum van uittrede: iets meer dan de helft van de werknemers stopte eerder dan in 2001 voorzien. We zien echter wel een waterscheiding tussen de verschillende generaties.

- *De oudere generaties traden vroeger uit dan gedacht ...*

De oudere generaties zijn in veel gevallen eerder gestopt dan gepland. Er is sprake van een uittredingspiek in 2005. De aantrekkelijke uittredingsvoorwaarden van de Remkes-regeling en soortgelijke regelingen in de private sector hebben er hoogstwaarschijnlijk voor gezorgd dat veel oudere werknemers, die normaal gesproken actief op de arbeidsmarkt waren gebleven, hun beslissing tot uittreden hebben vervroegd.

*... en de jongere generaties later dan gedacht*

Het cohort 1950-51 is het eerste dat niet onder de diverse overgangsregelingen in de pensioenhervormingen valt en dat is ook te merken aan het gedrag. Bij dit jongste cohort ziet men al dat de intenties die men nog had in 2001 van weinig waarde blijken en dat men later dan gedacht is uitgetreden of nog moet uitgetreden. De algemene conclusie van de jaren 2001-2011 is echter overduidelijk: de jaren 2005-2006 vormen een waterscheiding in het beleid rond werk en pensioen.

*6.2.2. Doorstarten na (vervroegd) pensioen*

Voor een groeiende groep ouderen betekent de pensionering niet per definitie het einde van de relatie met de arbeidsmarkt. De pensionering opent mogelijkheden voor een doorstart in vergelijkbaar of ander werk, soms zelfs voor een tweede carrière. In de voorbije jaren heeft zich een ontwikkeling voltrokken waarbij oudere werknemers steeds vaker na hun uittreden nieuwe activiteiten op de arbeidsmarkt ontplooiën. We vatten hier de belangrijkste bevinding samen.

- *Doorstarten: veelzijdig verschijnsel*

Doorstarten komt in brede lagen van de (vervroegd) uitgetreden werknemers voor en kent een grote variëteit in verschijningsvormen. Ruwweg een kwart van de uitgetreden werknemers maakt een doorstart. Soms lijkt een doorstart enkel te dienen als een korte overbrugging naar het volledige pensioen; deze personen stoppen ruim voor hun 65<sup>e</sup> jaar volledig met betaald werk. Voor anderen is juist sprake van een sterkere band met de arbeidsmarkt, die zich ook uitstrekt tot over de grens van 65 jaar. Naast een grote diversiteit in de duur van de doorstartbaan is er de diversiteit in arbeidsuren. In het doorstartwerk is de kleine deeltijdbaan dominant. Slechts 12 procent werkt nagenoeg voltijds en een meerderheid ten hoogste 2 dagen in de week.

- *Flexibele mogelijkheden van doorwerken worden gewaardeerd*

Een belangrijk aspect van doorstartwerk is de hoge mate van flexibiliteit. Niet minder dan een kwart van de doorstarters werkt als zelfstandige of freelancer, van degenen in loondienst heeft slechts een kleine minderheid een vast contract. De cijfers laten zien dat veel ouderen na het beëindigen van een carrière in loondienst voor zichzelf beginnen. Opmerkelijk is dat ook de beloning een neerwaartse flexibiliteit laat zien die ongewoon is bij oudere werknemers. Een meerderheid van de doorstarters heeft een uurloon dat lager ligt dan in zijn of haar oude baan. Voor de doorstarters is dit wellicht geen knelpunt, omdat naast het arbeidsinkomen een pensioenuitkering wordt ontvangen. Voor werkgevers schept doorstartwerk kennelijk de mogelijkheid om productiviteit en beloning opnieuw op elkaar af te stemmen.

- *Doorstarten niet voorbehouden aan hoger opgeleiden*

Doorstarten komt weliswaar meer voor bij personen met een hogere opleiding en een goede gezondheid, maar lijkt allerminst aan deze categorieën werknemers voorbehouden. Lageropgeleiden werken ook in veel gevallen door na hun uittreding, al is dat veel vaker dan voor hogeropgeleiden in een heel ander soort werk dan waar men voor uittreding actief in was. Ook gezondheidsproblemen lijken doorstarten lang niet altijd in de weg te staan. Mogelijk ligt een verklaring hiervoor in een relatief sterke intrinsieke motivatie van de doorstarters.

- *Doorstarten vooral omdat het leuk is*

Doorstarters geven toch vooral aan dat ze het werk leuk vinden en dat dit de belangrijkste drijfveer is om in betaald werk actief te blijven. Degenen voor wie vooral een financiële prikkel van belang is vormen een kleine minderheid. Naast de succesvolle doorstarters is er ook een groep ouderen (7%) die wel een doorstart had willen maken maar die daar niet in is geslaagd.

### 6.2.3. *Doorwerken na 65 jaar*

De financiële situatie van doorstarters kan sterk veranderen wanneer men de 65-jarige leeftijd bereikt. Die leeftijd markeert het moment dat men AOW-gerechtigd is en de uitkering voor vervroegd pensioen overgaat in het ouderdomspensioen. De leeftijd van 65 vormt voor veel mensen ook een normatieve grens, waarna men niet meer geacht wordt betaald werk te verrichten.

- *Doorwerken na 65 in opkomst*

Het maatschappelijk klimaat ten aanzien van langer doorwerken is de afgelopen jaren sterk veranderd. Dat doorwerken vindt steeds vaker ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd plaats. Maar liefst 15 procent van de 65-plussers in dit onderzoek werkte ook na het 65<sup>ste</sup> jaar door.

- *Doorwerken na 65 jaar bijna nooit in oude baan*

Doorwerken na 65 vindt vrijwel nooit plaats in de reguliere baan, maar altijd in wat wij eerder een doorstartbaan hebben genoemd. Dat doorwerken gebeurt in overwegende mate in een flexibele arbeidsrelatie. Betaalde arbeid na 65 jaar legt zelden een groot beslag op de beschikbare tijd. Tweederde werkt minder dan 16 uur, bijna de helft is niet meer dan 8 uur per week actief. De motieven om door te werken na het 65<sup>ste</sup> jaar zijn vooral van intrinsieke aard. Men werkt door omdat men het leuk vindt en er plezier aan beleefd. Minder dan een op de tien 65-plussers werkt vooral voor het geld.



- *65-plussers vormen stille arbeidsreserve*

Hoewel het maatschappelijk volkomen geaccepteerd is dat men na de 65<sup>ste</sup> verjaardag mag gaan genieten van ‘het pensioen’, bestaat er ook onder 65-plussers die niet meer werken nog belangstelling voor een hernieuwde start op de arbeidsmarkt. Een op de zes zou wel weer betaald werk willen doen. We hebben hier te maken met een ‘stille arbeidsreserve’, in die zin dat het merendeel van deze 65-plussers niet meer actief op zoek is naar werk. Echter, als er een beroep op hen zou worden gedaan, zou men wel weer willen gaan werken.

- *Spectaculaire stijging in interesse voor doorwerken*

Ook voor mensen die nog geen 65 jaar zijn, lijkt 65 niet meer die vaste barrière die het jarenlang is geweest. Binnen de groep werknemers die tijdens de looptijd van het onderzoek de 65-jarige leeftijd nog niet bereikte, zien we een spectaculaire stijging in de belangstelling voor doorwerken na 65 jaar. In 2001 was nog maar drie procent hierin geïnteresseerd. Tien jaar later, in 2011 was dat aandeel meer dan vervijfvoudigd, namelijk 16 procent. Vooral bij de doorstarters is die stijging spectaculair te noemen. Bijna de helft zou de doorstartbaan wel willen voortzetten na het 65<sup>ste</sup>; tien jaar daarvoor dacht minder dan vijf procent van dezelfde personen positief over doorwerken na de 65 jaar.

- *Pensioenplannen niet constant*

Pensioenplannen blijken niet constant te zijn en een hernieuwde interesse voor een verblijf op de arbeidsmarkt, ook na het 65<sup>ste</sup> jaar lijkt mogelijk. De mate waarin men nog banden heeft onderhouden met de wereld van het werk, bijvoorbeeld door het aanhouden van contacten met oud-collega's, het bijhouden van ontwikkelingen in het vakgebied, of het verrichten van doorstartwerk is relevant voor de belangstelling voor langer doorwerken.

### 6.3. Discussie

#### 6.3.1. *Representativiteit*

De gegevens die in dit rapport zijn geanalyseerd zijn specifiek in een aantal opzichten. Allereerst zijn zij verzameld op basis van een steekproef getrokken uit het personeelsbestand van een aantal grote ondernemingen en de rijksoverheid. Het is niet op voorhand zeker dat de conclusies die hierboven zijn getrokken kunnen worden gegeneraliseerd naar andere organisaties en werknemers uit het midden- en kleinbedrijf en zzp-ers. Dit geldt in het bijzonder voor de gepresenteerde beschrijvende statistieken.

Het is echter wel duidelijk dat onze inschatting van de omvang van het fenomeen doorstarten sterke gelijkenis vertoont met schattingen die zijn gebaseerd op gegevens van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Van Dalen *et al.* (2009) laten op basis van een analyse van het EBB zien dat het fenomeen doorstarten na de eeuwwisseling sterk is gegroeid. In de periode 2002-2007 is het percentage vervroegd gepensioneerden dat werkt toegenomen (van 16% naar 23%), alsook het percentage dat zou willen werken maar geen werk heeft (van 6% naar bijna 10%).

De gepresenteerde gegevens zijn om een tweede reden specifiek. Zij beslaan een periode waarin er veel is veranderd in het pensioenlandschap. Zo was op het moment dat met de dataverzameling werd gestart (in 2001) vervroegd uittreden nog een veel voorkomend verschijnsel. De recente stelselherzieningen hebben het gebruik van vervroegd uittreden sterk teruggedrongen, waardoor de leeftijd waarop werknemers hun zogenaamde carrièrebaan verlaten hoger is komen te liggen en in de nabije toekomst naar alle waarschijnlijkheid nog hoger zal komen te liggen. Welke consequenties dit heeft voor het doorstarten op de arbeidsmarkt valt moeilijk te voorzien. Het onderzoek laat in ieder geval wel zien dat een aanzienlijk deel van de ouderen sterk intrinsiek gemotiveerd is om actief te blijven op de arbeidsmarkt en dat die motivatie niet verdwijnt bij het bereiken van de officiële pensioenge-rechtigde leeftijd. Daarnaast is het goed mogelijk dat in een tijd waarin de hoogte van het pensioen met meer onzekerheid is omgeven dan voorheen, het aantal ouderen dat vanwege financiële motieven een herintreding op de arbeidsmarkt ambieert zal toenemen.

### 6.3.2. *De arbeidsmarkt voor ouderen*

Het beeld van de intrinsiek gemotiveerde doorstarter die naast zijn pensioen op vrijwillige basis actief blijft in betaald werk staat in sterk contrast met de groeiende groep ‘jongere’ ouderen die vroeger wellicht nog aanspraak kon maken op een financieel gunstige uittredingsregeling, maar nu te maken heeft met een ander regime gericht op herintreding in plaats van uittreding. Het UWV (2012) becijfert dat het percentage werkzoekenden van 55 jaar of ouder als percentage van de beroepsbevolking in 2013 uitkomt op ruim 11 procent. Dit is verreweg het hoogste percentage van alle leeftijdsgroepen. Hun positie is bovendien minder rooskleurig: een groot deel van de werklozen ouder dan 55 jaar is langdurig werkloos. Het zal bovendien voor oudere werklozen waarschijnlijk veel lastiger zijn om uitkering en doorstartbaan op een flexibele manier te combineren. Van een werkloze wordt immers verwacht dat hij of zij gericht is op het niet langer uitkeringsafhankelijk zijn. Voor gepensioneerde doorstarters gaat het doorgaans om werk ‘erbij’. Of

organisaties liever gebruik maken van doorstartende gepensioneerden dan dat zij werkloze ouderen aannemen valt moeilijk te voorspellen. Echter, met een toenemend aantal mensen dat doorwerkt naast zijn of haar pensioen is dit wel een belangrijk thema voor toekomstig onderzoek. In dat opzicht is het van belang om ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt in het verhaal te betrekken, een element dat in het onderhavige onderzoek minder aandacht heeft gekregen. En juist daar liggen kansen tot verbetering van de positie van de oudere werknemer.

Beslissingen ten aanzien van werk en pensioen kunnen niet losgezien worden van het gedrag, beelden en de voorkeuren van werkgevers. De mogelijkheden tot herintreding die aan potentiële doorstarters worden geboden blijken sterk afhankelijk te zijn van wat een werknemer in termen van menselijk kapitaal, maar ook in termen van motivatie te bieden heeft. Daarenboven speelt de organisatie een rol. Organisaties die kampen met personeelsoverschotten zullen bijvoorbeeld naar verwachting minder snel geneigd zijn de poort open te zetten voor gepensioneerde ouderen met een wens tot herintreding. De crisis van dit moment zal daarom de positie van de oudere werknemer niet verbeteren.

Het onderzoek in dit rapport geeft echter wel aan dat er op het aspect van de arbeidskosten wel positieve ontwikkelingen vallen waar te nemen. Een belangrijk gegeven waar Nederlandse werkgevers mee te maken hebben is de hoge prijs van arbeid en dat gegeven speelt een dominante rol in de vraag naar oudere werknemers. De arbeidskosten zijn naar de mening van veel werkgevers niet in balans met de productiviteit van oudere werknemers, een gat dat veel te maken heeft met het senioriteitsprincipe in beloningssystemen (Conen, 2013). Door dat gat zijn werkgevers over het algemeen niet zo positief over langer doorwerken van oudere werknemers in hun organisatie (Van Dalen *et al.*, 2012). Dit rapport laat zien dat ouderen die zich na hun (vervroegde) pensionering weer op de arbeidsmarkt begeven vaak bereid zijn om tegen een lager loon aan de slag te gaan. Deze doorstarters kunnen dit doen omdat zij in het bezit zijn van een (vroeg)pensioenuitkering. De facto vormt doorstartwerk voor velen een demotie, een carrièrestap waar vooralsnog een taboe op rust, maar die blijkbaar in de praktijk als niet bezwaarlijk wordt gezien zolang deze maar vrijwillig is. Voor werknemers telt alleen het totale inkomen en wordt het verlagen van 'hun' prijs van arbeid mogelijk niet als een achteruitgang gezien. Voor werkgevers is er echter wel degelijk sprake van demotie, doordat zij oudere werknemers in dienst kunnen nemen tegen een lagere prijs dan vóór hun uittreden.

Naast deze min of meer voor de hand liggende bedrijfseconomische factoren laten Karpinska *et al.* (2011) zien dat persoonlijke preferenties van managers binnen organisaties ook nog een grote invloed hebben op hun keuzes ten aanzien van herintredende ouderen. Vooral de gehanteerde leeftijdsnormen (op welke leeftijd vindt men iemand eigenlijk te oud voor de organisatie) vormen een grote belemmering voor herintreders, ongeacht de marktomstandigheden en de kwalificaties van ouderen. Binnen een organisatie waar men personen vanaf 60 jaar eigenlijk ‘te oud’ vindt zullen doorstarters in alle gevallen nauwelijks kans maken.

Als dit onderzoek een ding duidelijk maakt is dat er bij een aanzienlijk aantal ouderen behoefte bestaat aan doorwerken over de drempel van pensioen. Velen realiseren deze behoefte en de variëteit aan verschijningsvormen is groot. Daarmee laten zij zien dat ontwikkelingen rond langer doorwerken niet alleen een uitkomst zijn van veranderende regelgeving die vroeg uittreden belemmert, maar ook van autonome ontwikkelingen die zichtbaar worden doordat de huidige generaties oudere werknemers zelf hun loopbaan actief vormgeven.

---

## Referenties

- Armstrong-Stassen, M. (1994), Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 15(7), p. 597-621.
- Atchley, R.C. (1976), *The sociology of retirement*. New York: John Wiley and Sons.
- Beer, P. de (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bloemen, H., S. Hochguertel en M. Lammers (2011), Consequenties van de sollicitatieplicht voor ouderen. *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 96(4607), p. 214-217.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Clarke, R.L. en N. Ogawa (1996), Human resource policies and older workers in Japan. *The Gerontologist*, 36(5), p. 627-636.
- Conen, W. (2013), *Older workers: The view of Dutch employers in an European perspective*. Amsterdam: KNAW Press.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2002), Early retirement reform: Can it and will it work? *Ageing & Society*, 22(2), p. 209-231.
- Dalen, H.P. van, C.J.I.M. Henkens, B. Lokhorst en J. Schippers (2009), *Herintreding van vroeggepensioneerden*. Onderzoek uitgevoerd door het OSA Institute for Labour Studies, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut en Expertisecentrum LEEFtijd in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen (RWI), 61 p.
- Dalen, H.P. van, C.J.I.M. Henkens, W.S. Conen en J. Schippers (2012), *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: KNAW Press, 126 p.
- Dorn, D. en A. Sousa-Poza (2010), Voluntary and involuntary early retirement: An international analysis. *Applied Economics*, 42(4), p. 427-438.
- Euwals, R.A. en D. van Vuuren (2011), *The decline of early retirement pathways in the Netherlands – An empirical analysis for the health care sector*. Den Haag: CPB.
- Gielen, A.C. en J.C. van Ours (2006), Age-specific cyclical effects in job reallocation and labor mobility. *Labour Economics*, 13(4), p. 493-504.
- Henkens, K., H. van Dalen en H. van Solinge (2009), *De vervagende grens tussen werk en pensioen; over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Amsterdam: KNAW Press.
- Henkens, K. en H.P. van Dalen (2013), The employer's perspective on retirement. In M. Wang (ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*, (pp. 215-227). Oxford: Oxford University Press.
- Hoof, J.J. van (ed.) (2002), *Werk(en) moet leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Van Gorcum/SMS.

- Isaksson, K. en G. Johansson (2000), Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), p. 241-256.
- Joulain, M. en E. Mullet (2001), Estimating the 'appropriate' age for retirement as a function of perceived occupational characteristics. *Work and Stress*, 15, p. 357-365.
- Kalwij, A., A. Kapteyn en K. de Vos (2010), Retirement of older workers and employment of the young. *De Economist*, 158(4), p. 341-359.
- Karpinska, K., C.J.I.M. Henkens en J. Schippers (2011), Impact of age norms and stereotypes on managers' hiring decisions of retirees. Tilburg: Netspar – Network for Studies on Pensions. *Aging and Retirement*, 28 p.
- Karpinska, K., K. Henkens en J. Schippers (2011), The recruitment of early retirees: A vignette study of the factors that affect managers' decisions. *Ageing & Society*, 31(4), p. 570-589.
- Kautonen, T. en J. Palmroos (2009), The impact of a necessity-based start-up on subsequent entrepreneurial satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), p. 285-300.
- Loo, J., van, A. de Grip en R. Montziaan (2006), *Active aging bij overheid en onderwijs: vernieuwend omgaan met vergrijzing*. Maastricht: ROA/ABP.
- Mills, M. (2010), *Introducing survival and event history analysis*. London: Sage Publications Ltd.
- Moonen, L. en T. de Jonge (2010), Inkomens van mannen en vrouwen: levensloop en generatie. *Sociaaleconomische trends*, 2010 derde kwartaal, p. 43-47.
- OECD (2006), *Live longer, work longer*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- OECD (2011), *Pensions at a glance 2011: Retirement-income systems in OECD and G20 countries* Organisation of Economic Co-operation and Development. Retrieved April 5, 2011, from the World Wide Web: [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG)
- Otten, F., K. Aarts, C. Siermann en J.F. Ybema (2010), Vijftigplussers op de arbeidsmarkt. *Sociaaleconomische trends*, 2010 tweede kwartaal, p. 31-39.
- Patrickson, M. (2003), Human resource management and the ageing workforce. In R. Weisner en B. Millet (eds.), *Human resource management: Challenges and future directions* (pp. 33-43). Brisbane: Wiley.
- Phillipson, C. (2004), Work and retirement transitions: Changing sociological and social policy contexts. *Social Policy and Society*, 3(2), p. 155-162.
- Roosblad, J. (2011), *Langer werken in Nederland*. Brussel: Itinera Instituut.
- Shultz, K.S., K.R. Morton en J.R. Weckerle (1998), The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), p. 45-57.
- Smeets, J.M.P., M. Beeksma, P.W. Feenstra en E.C. Jungens-van Hoorn (2010), *Perspectief op langer doorwerken. Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot doorwerken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- Smolenaars, E. (2005), 65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum. Een onderzoek naar de leeftijdsgrens van 65 jaar in wet- en regelgeving [Expire date 65. Inventory of the age limit of 65 in Dutch legislation]. Utrecht: LBL.
- Soede, A. (2012), Tevreden met pensioen. Studie naar het inkomen, de bestedingen en het-kunnen-rondkomen van ouderen. Den Haag: SCP.
- Solinge, H. van en K. Henkens (2007), Involuntary retirement. The role of restrictive circumstances, timing and social embeddedness. *Journal of Gerontology: Social Science*, 62B(5), p. 295-303.
- Solinge, H. van en K. Henkens (2010), Ondernemerschap steeds vaker alternatief voor pensioen. *Pensioenmagazine*, 15(6/7), p. 18-22.
- Stichting van de Arbeid (2012), De visie van de Stichting van de Arbeid op payrollrolling, mede in het licht van de gevolgen voor werknemers als het gaat om ontslag. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- UWV (2009), Beleidsregels ontslagtaak UWV, Payrolling, versie december.
- UWV (2012), UWV Arbeidsmarktprognose 2012-2013, juni 2012.
- Vecchio, R.P. (1993), The Impact of Differences in Subordinate and Supervisor Age on Attitudes and Performance. *Psychology and Aging*, 8(1), p. 112-119.
- Wise, D.A. (2010), Facilitating longer working lives: International evidence on why and how. *Demography*, 47(Supplement), S131-S149.





---

## Bijlage 1

De gegevens zijn afkomstig uit een longitudinaal onderzoek naar uittredegedrag van werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam bij diverse werkmaatschappijen en bedrijfsonderdelen van Unilever Nederland BV, VendexKBB (thans Maxeda) en IBM, alsmede personen werkzaam bij de Nederlandse Rijksoverheid. Het onderzoek kent drie meetmomenten. In 2001 werden alle werknemers van 50 jaar<sup>1</sup> en ouder en hun partner (indien van toepassing) benaderd (N=3.900). Het aantal personen dat de vragenlijst retour zond bedroeg 2.406 (respons: 62%). De deelnemers aan dit onderzoek werd gevraagd naar plannen met betrekking tot het tijdstip van pensionering en de gewenste vorm van uittreden. Naast demografische achtergrondinformatie van de werknemer, is informatie verzameld over de werksituatie en de werkbeleving, de gezondheid en de financiële situatie. In 2006 werd een vervolgstudie uitgevoerd onder de deelnemers van het onderzoek in 2001. In totaal werden 2.240 vragenlijsten verzonden. Een aantal deelnemers uit de eerste ronde kon niet meer worden benaderd vanwege bedrijfsovername (N=116) of overlijden (N=45)<sup>2</sup>. Het aantal geretourneerde en min of meer volledig ingevulde vragenlijsten bedroeg 1.678 (respons 75%). De deelnemers (én hun partners) uit 2001 en 2006 zijn in 2011 nogmaals benaderd. In totaal werden 1.639 vragenlijsten verzonden. Een aantal deelnemers uit de tweede ronde kon niet meer worden benaderd vanwege overlijden (N= 40). Het aantal geretourneerde en min of meer volledig ingevulde vragenlijsten bedroeg 1.275 (respons 78%). Het panelkarakter van de gegevens maakt het mogelijk om de werknemers te volgen in het proces van uittreding uit arbeid (Henkens, Van Dalen en Van Solinge, 2009). De in dit rapport gepresenteerde analyses zijn in hoofdzaak gebaseerd op de groep oudere werknemers die aan alle drie de onderzoeken hebben deelgenomen.

*Tabel B.1.1* geeft een beeld van de samenstelling van de onderzoeksgroep op een aantal relevante demografische en baankenmerken ten tijde van de eerste onderzoeksrunde in 2001. De gegevens zijn separaat weergegeven voor de werknemers bij de Rijksoverheid en de werknemers bij de drie overige organisaties. De tabel maakt duidelijk dat er voldoende variantie is op voor arbeidsmarktgedrag relevante kenmerken als opleiding, arbeidsduur, type werk en zwaarte van het werk.

---

<sup>1</sup> Bij de Rijksoverheid werd een random sample getrokken uit de populatie werknemers van 50 jaar en ouder.

<sup>2</sup> De sterfte in de onderzoeksgroep is vergelijkbaar met landelijke cijfers. In de periode 2001-2006 was de sterftetekans onder de mannelijke bevolking tussen 50 en 64 jaar ongeveer 2,5 procent (eigen berekening op basis van CBS gegevens).

In *tabel B.1.2* wordt de basissample uit 2001 vergeleken met de werkzame beroepsbevolking van dezelfde leeftijd in 2001. De onderzoeksgroep bestaat voor het merendeel (75%) uit mannen; 25 procent is vrouw. De ondervertegenwoordiging van vrouwen is daarmee iets groter dan gangbaar voor deze leeftijdsgroep. Volgens gegevens van het CBS was in 2001 29 procent van de werkzame beroepsbevolking in de leeftijd 50-65 jaar in Nederland van het vrouwelijk geslacht (bron CBS Statline). Bij aanvang van het onderzoek in 2001 waren de deelnemers 50 tot 65 jaar oud, de gemiddelde leeftijd bedroeg 54,6 jaar. De onderzoeksgroep is daarmee iets jonger dan de werkzame beroepsbevolking van 50-64 jaar in Nederland. In het NIDI-onderzoek is de jongste groep ouderen (50-54 jaar) oververtegenwoordigd. Het opleidingsniveau van de deelnemers aan het onderzoek komt redelijk overeen met dat van de werkzame beroepsbevolking in Nederland in 2001.

*Tabel B.1.1. Samenstelling van de onderzoeksgroep in 2001, percentages*

	Rijksoverheid	Bedrijfsleven	Totaal
<b>Geslacht</b>			
Man	81	70	75
Vrouw	19	30	25
<b>Leeftijd in 2001</b>			
50-51	14	14	14
52-53	26	25	25
54-55	24	30	27
56-57	14	17	16
58-59	12	11	12
60+	10	3	6
<b>Burgerlijke staat in 2001</b>			
Gehuwd	73	84	80
Niet-gehuwd	27	16	20
<b>Opleidingsniveau</b>			
Laag (alleen basisonderwijs)	10	25	20
Midden	51	49	49
Hoog (hbo, universiteit)	38	26	31
<b>Arbeidsuren</b>			
1-16	1	3	2
17-24	5	10	8
25-35	7	9	8
36+	87	78	82
<b>Type werk</b>			
Handarbeid	6	15	11
Hoofdarbeid	94	85	89
<b>Fysiek zwaar werk</b>			
Ja	17	25	22
Nee	83	75	78
<b>Totaal</b>	947	1.457	2.404

*Tabel B.1.2. De NIDI onderzoeksgroep vergeleken met de werkzame beroepsbevolking van 50-64 jaar in 2001*

	NIDI Panel Werknemers 50-64 jaar Ronde 1	Nederland Werkzame beroepsbevolking 50-64 jaar <sup>a</sup>
<b>Geslacht</b>		
Man	75	71
Vrouw	25	29
<b>Leeftijd</b>		
50-54	61	50
55-59	36	43
60-64	3	7
<b>Opleidingsniveau</b>		
Laag (basisonderwijs, lbo, mulo/mavo)	42	37
Midden (havo, hbs, gymnasium, mbo)	27	37
Hoog (hbo/universiteit)	31	26

<sup>a</sup> Bron: CBS Statline — cijfers voor het jaar 2001.

Bijlage 2.

Tabel B.2.1. Gebruikte meetinstrumenten in tabel 3.6

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psychometrische eigenschappen
Geslacht	0,74	0,4	Dummy Vrouw=0; Man=1		n.v.t.
<b>Financiële context</b>					
Replacemtrate	59,6	11,7	Pensioenuitkering als percentage van het laatst verdiende brutoloon indien met stopt op 60-jarige leeftijd (range: 40-80)	Berekend op basis van op 1-6-2001 van kracht zijnde pensioenreglement in deelnemende bedrijven	n.v.t.
Vermogen	16,3	14,9	Op basis van klassengemiddelden (in €, gedeeld door 10,000; range: 0,22-56,8)	Schatting van totale vermogen (eigen huis, spaargeld, aandelen etc. minus schulden/hypotheek)	n.v.t.
Pensioengat	0,32	0,47	Dummy variabele Nee/weet niet=0; Ja=1	Denkt u dat u een pensioengat heeft opgelopen tijdens uw loopbaan? Antwoordcategorieën: 1=nee; 2=ja; 3=weet niet	n.v.t.
Aantal financieel afhankelijke kinderen	0,55	0,85	Aantal (range: 0-4)	Hebt u kinderen die financieel van u afhankelijk zijn? Zo ja, hoeveel?	n.v.t.
Inkomen van anderen in huishouden	0,97	1,03	Op basis van klassengemiddelden (in €, gedeeld door 1.000; range: 0-3,9)	Hoe hoog is het netto inkomen dat door anderen (zoals kinderen, man/vrouw) in uw huishouden wordt ingebracht?	n.v.t.

**Gezondheid**

Alpha=0,77

Gezondheidssituatie 7,0 2,4 Schaal op basis van 3 vragen; schaal loopt van 0=zeer ongezond tot 10=zeer gezond

Vragen:  
Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid (5 antwoordcategorieën: 1=erg goed-5=erg slecht (omgekeerd gecodeerd)); Wat vindt u van uw gezondheid in vergelijking met leeftijdgenoten? (3 antwoordcategorieën: 1=beter, 2=ongeveer gelijk, 3=slechter (omgekeerd gecodeerd)); Hebt u doorlopende gezondheidsklachten? (0=nee, 1=ja)

**Werkenmerken**

Alpha=0,76

Uitdaging 3,4 0,9 Schaal op basis van 3 vragen; Schaal loopt van 1=heel weinig uitdagend werk tot 5=zeer uitdagend werk

Items:  
"Het werk dat ik doe biedt de laatste jaren weinig uitdaging", "Mijn werk bevat veel uitdagende taken", "Het werk dat ik doe is de laatste jaren routine geworden"(5 antwoordcategorieën: 1=helemaal mee eens-5=helemaal mee oneens)

Werkdruk	2,9	0,9	Schaal op basis van 3 vragen; Schaal loopt van 1=heel weinig werkdruk tot 5=zeer veel werkdruk	Items: "De hoeveelheid werk is soms te groot om alles goed te kunnen doen"; "Ik moet vaak op mijn tenen lopen om alles goed te kunnen doen"; "Soms is de werkdruk zo hoog dat dit tot spanningen leidt." (5 antwoordcategorieën: 1=helemaal mee eens- 5=helemaal mee oneens)	Alpha=0,74
Fysiek zwaar werk	0,2	0,4	Dummy Zwaar werk=1 (indien score 1 of 2 op één van beide items)	Items: "Mijn werk is lichamelijk zwaar"; "Ik moet vaak in slechte werkomstandigheden (Stank, kou etc.) werken". (5 antwoordcategorieën: 1=helemaal mee eens- 5=helemaal mee oneens)	
Flexibiliteit	3,2	1,4	Schaal op basis van 5 vragen; Schaal loopt van 0=geen flexibiliteit tot 5=veel flexibiliteit	Vragen: Kunt u, als u dat wilt gemakkelijk: a. een dag vrij nemen; b. later beginnen of eerder weggaan; c. thuis werken/telewerken; d. onbetaald verlof opnemen; e. een tussentijdse vakantie opnemen? (2 antwoordcategorieën: 1=ja, 2=nee)	Alpha=0,62



Gebruik Sentiorenregeling	0,13	0,33	Dummy Maakt gebruik van regeling =0	Maakt u gebruik van een regeling of mogelijkheid voor werktijdver- mindering (een sentiorenregeling) (3 antwoordcategorieën: 1=ja, 2=nee, maar dat ben ik in de toekomst wel van plan, 3=nee, en dat ben ik in de toekomst ook niet van plan)	n.v.t
<b>Verwachtingen t.a.v. tijd na pensioen</b>					
Subjectieve Levensverwachting	3,1	0,8		Vraag: Hoe groot acht u de kans ouder dan 75 jaar te worden? (5 antwoordcategorieën: 1=zeer klein, 5=zeer groot); Item: "Ik acht de kans zeer groot dat ik de leeftijd der zeer sterken (90+) zal- bereiken" (5 antwoordcategorieën: 1=helemaal mee eens, 5=helemaal mee oneens)	Alpha=0,71

Angst voor verveling	1,1	0,9	Schaal op basis van 3 vragen; Schaal loopt van 0 (geen angst voor verveling) tot 5 (veel angst voor verveling)	Items: “Met mijn hobby’s zal ik mij nooit vervelen”; “Als ik niet meer werk zal ik mij vaak vervelen”. (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens); In hoeverre verwacht u een levensinvulling/doel in het leven te missen als u niet meer werkt? (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal erg- 5= niet);	Alpha=0,63
<b>Sociale inbedding</b>					
Steun van partner voor langer doorwerken	0,13	0,34	4 dummies Geen partner (referentiegroep) Partner-weinig steun Partner-neutral Partner-veel steun	Mate van steun partner is gebaseerd op de volgende <b>door de partner beantwoorde</b> vragen: Hoe zou u het vinden als uw vrouw/man zodra dat op het werk kan, stopt met werken? Hoe zou u het vinden als uw man/vrouw tot het 65 <sup>ste</sup> jaar zou doorwerken? (5 antwoordcategorieën: 1= heel vervelend, 5 = heel prettig)	Alpha=0,67

Steun leidinggevende voor langer doorwerken	3,5	1,7	Schaal op basis van 4 vragen, geeft de mate van steun van leidinggevende voor langer doorwerken aan; schaal loopt van 1= weinig steun tot 5= veel steun	Vragen: Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u met de eerste gelegenheid die er is, volledig stopt met werken? Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u tot uw 65ste zou doorwerken? ( 5 antwoordcategorieën: 1= heel vervelend, 5 = heel prettig) Item: "Mijn leidinggevende zou het waarschijnlijk prima vinden als ik tot mijn 65ste zou doorwerken"; "Mijn leidinggevende zou het vervelend vinden als ik volgend jaar de organisatie zou verlaten" (5 antwoordcategorieën: 1= helemaal mee eens- 5= helemaal mee oneens)	Alpha=0,78
---	-----	-----	---	--	------------



---

## Lijst van NIDI boeken/rapporten

87. Kène Henkens, Harry van Dalen en Hanna van Solinge, Doorwerken over de drempel van het pensioen (*Working beyond retirement*), 2012, pp. 124.
86. Nico van Nimwegen en Carlo van Praag (red.), *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012: actief ouder worden in Nederland (Population issues in the Netherlands, 2012: active ageing in the Netherlands)*, Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken, 2012, pp. 195.
85. Harry van Dalen, Kène Henkens, Wieteke Conen en Joop Schippers, *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord. (Dilemmas in active ageing: what do European employers say)*, 2012, pp. 128.
84. Marcel Ham en Jelle van der Meer, *De etnische bril: Categorisering in het integratiebeleid*, 2012, pp. 72.
83. Joop de Beer, *Transparency in population forecasting: Methods for fitting and projecting fertility, mortality and migration*. 2011, pp. 256.
82. Nico van Nimwegen, *Demography Monitor 2008. Demographic trends, socioeconomic impacts and policy implications in the European Union*, 2010, pp. 161.
81. Judith P.M. Soons, *Love, life and happiness: A study of partner relationships and well-being in young adulthood*, 2009, pp. 175.
80. Nico van Nimwegen en Liesbeth Heering, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2009: Van groei naar krimp. Een demografische omslag in beeld. (Population issues in the Netherlands, 2009: From population growth to decline. Perspectives on a demographic turning point)*, 2009, pp. 240.
79. Anne Elisabeth van Putten, *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*, 2009, pp. 215.
78. Kène Henkens, Harry van Dalen en Hanna van Solinge, *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders. (The fading line between work and pension)*, 2009, pp. 129.
77. Pearl A. Dykstra, *Ageing, intergenerational solidarity and age-specific vulnerabilities*, 2008, pp. 167.
76. Tineke Fokkema, Susan ter Bekke en Pearl A. Dykstra, *Solidarity between parents and their adult children in Europe*, 2008, pp. 125.
75. Harry van Dalen en Kène Henkens, *Weg uit Nederland: emigratie aan het begin van de 21e eeuw; (Leaving the Netherlands: Emigration at the start of the 21 century)*, 2008, pp. 134.
74. Harry van Dalen, Kène Henkens en Joop Schippers, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever; (Older employees through the eyes of the employer)*, 2007, pp. 122. € 11,50.

Een NIDI rapport (1-74) kan worden besteld door overmaking van het verschuldigde bedrag plus verzend- en administratiekosten à 5,00 Euro op bankrekening 45.83.68.687 van de ABN-AMRO ten name van NIDI-KNAW te Den Haag, onder vermelding van het gewenste rapportnummer met als referentie de SWIFT-code: ABNANL2A en de IBAN-code: NL56ABNA0458368687. Het adres van de ABN-AMRO is Postbus 90, 1000 AB te Amsterdam.

Rapporten vanaf nummer 75 kunnen worden besteld bij Amsterdam University Press, Herengracht 221, 1016 BG Amsterdam, telefoonnummer: 020 420 0050; [info@aup.nl](mailto:info@aup.nl), [www.aup.nl](http://www.aup.nl).



Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend economisch landschap, waarin krachten soms tegengesteld werken. Aan de ene kant doet de kredietcrisis velen beseffen dat pensioenaanspraken niet vanzelfsprekend zijn en dat langer doorwerken wellicht noodzakelijk is. Aan de andere kant kan de noodzaak tot herstructurering binnen bedrijven de arbeidsmarktkansen van ouderen sterk verminderen. Dit rapport gaat over de vraag in hoeverre het veranderende pensioenlandschap zijn weerslag heeft gehad op de arbeidsdeelname van oudere werknemers geboren in 1950 of eerder. Deze werknemers werden gedurende een periode van tien jaar – te beginnen in 2001 – gevolgd in hun keuzes rondom werk en pensioen. Het rapport richt zich in het bijzonder op degenen die doorwerken over de drempel van het pensioen. Uit het onderzoek blijkt voor een groeiende groep ouderen dat de pensionering niet meer direct het einde van de relatie met

## BOEK 87

Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) is een onderzoeksinstituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW)



de arbeidsmarkt betekent. In dit rapport wordt deze trend onder de loep genomen, waarbij de vraag wordt gesteld hoe deze doorstarters te typeren zijn, wat voor werk zij uitoefenen en wat de belangrijkste prikkels zijn om de arbeidsloopbaan ook na pensionering te continueren.

Doorstarten blijkt meer voor te komen bij personen met een hogere opleiding en een goede gezondheid. Maar het blijft niet beperkt tot deze categorie van werknemers. Lageropgeleiden werken ook in groten getale door na hun uittreding, al is dat vaak in een heel ander soort werk dan waar men voor uittreding actief was. Ook gezondheidsproblemen lijken doorstarten lang niet altijd in de weg te staan. Doorstarters geven vooral aan dat ze het werk leuk vinden en dat dit de belangrijkste drijfveer is om in betaald werk actief te blijven. Degenen die puur voor het geld doorwerken vormen een kleine minderheid.

ISSN 0922-7210  
ISBN 978-90-6984-664-4



9 789069 846644