

Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken

Oude Mulders, Jaap^{1, *}, Henkens, Kène^{1, 2, 3} & Van Dalen, Harry^{1, 4}

¹ Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)

² Universitair Medisch Centrum Groningen

³ Universiteit van Amsterdam

⁴ Tilburg University

* Correspondentie: oudemulders@nidi.nl

Dit werk werd mede mogelijk gemaakt door een Individual Research Grant van Netspar.

Dit is een voorlopige versie. Gelieve niet te citeren zonder toestemming.

Samenvatting

Werken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor in Nederland, maar is voor veel oudere werknemers onbereikbaar doordat zij automatisch worden ontslagen op de AOW-leeftijd. Dat is niet het geval bij de rijksoverheid, waar het sinds 2008 staand beleid is om ouderen niet automatisch te ontslaan bij het bereiken van de AOW-leeftijd, maar in principe iedereen de mogelijkheid te bieden om door te werken na de AOW-leeftijd. In dit artikel onderzoeken we of dit formele beleid ertoe heeft geleid dat rijksambtenaren zich ook gestimuleerd voelen om door te werken na de AOW-leeftijd en in welke mate zij informele drempels ervaren die hen van deze stap weerhouden. We gebruiken data uit het NIDI Werk- en Pensioenpanel (2015), waarin 6734 werknemers van 60 jaar en ouder van drie grote pensioenfondsen (overheid, bouw, zorg) zijn ondervraagd over werk en pensioen. De 341 rijksambtenaren in deze data worden vergeleken met 1030 overige ambtenaren en ruim 5000 oudere werknemers uit overige sectoren. De resultaten tonen dat rijksambtenaren gemiddeld meer vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd, maar toch voelt ruim een kwart van hen zich niet vrij om deze keuze te maken. Dit komt onder andere doordat veel rijksambtenaren inschatten dat hun leidinggevende het niet prettig zou vinden als zij zouden doorwerken. Hierdoor verschillen rijksambtenaren qua gewenste en verwachte pensioenleeftijd nauwelijks van overige oudere werknemers. Het loslaten van een verplichte pensioenleeftijd leidt er dus niet toe dat veel meer oudere werknemers doorwerken na de AOW-leeftijd. Dit heeft vooral te maken met informele drempels.

1. Inleiding

In het licht van een vergrijzende bevolking en de noodzaak om het socialezekerheidsstelsel betaalbaar te houden probeert de Nederlandse overheid al jaren om mensen langer te laten doorwerken. Zo zijn onder andere de mogelijkheden tot vervroegd pensioen sterk ingeperkt en wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd. Om de pensionering niet alleen uit te stellen, maar het ook makkelijker te maken voor mensen om naast hun pensioen betaalde arbeid te verrichten is per 1 januari 2016 de wet 'Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' ingevoerd. Deze wet zou het voor werkgevers in de private sector makkelijker en aantrekkelijker moeten maken om werknemers ook na de AOW-leeftijd in dienst te nemen. Duidelijke regels voor een nieuw dienstverband na de AOW-leeftijd waren nodig omdat vrijwel alle werknemers in de private sector automatisch worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Wanneer men toch gepensioneerd opnieuw in dienst wou nemen, was het probleem dat veel regels uit het arbeidsrecht niet van toepassing waren op werknemers boven de AOW-leeftijd, terwijl andere regels juist als te belemmerend werden ervaren (Visser, 2015).

Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd, doorgaans geregeld in een zogenaamd pensioenontslagbeding, is in vrijwel alle cao's of arbeidscontracten opgenomen. Het biedt werkgevers de mogelijkheid om kosteloos en eenzijdig een eind te maken aan een dienstverband voor onbepaalde tijd. Vanuit theoretisch oogpunt wordt automatisch ontslag bij het bereiken van een bepaalde leeftijd gezien als maatregel tegen het eindeloos doorwerken van ouderen, wat schadelijk zou zijn voor de werkgever omdat ouderen meer verdienen dan hun productiviteit rechtvaardigt (Lazear, 1979). Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd is een uitzondering op het verbod op leeftijdsdiscriminatie, al gaan er regelmatig stemmen op om een vaste leeftijd waarop men ontslagen kan worden los te laten. Dit zou het arbeidsaanbod vergroten, en tegelijk mensen meer vrijheid bieden om door te werken tot wanneer zij willen, wat goed past in het algehele beleid om langer doorwerken te stimuleren (Montizaan, 2017).

Voor ambtenaren liggen de zaken reeds anders, aangezien zij in juridische zin niet als werknemers worden gezien. Zo is de rechtspositie van rijksambtenaren geregeld in de Ambtenarenwet en het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). In de praktijk rondom ontslag op de AOW-leeftijd was de situatie tot 2008 echter grotendeels gelijk; in principe werden rijksambtenaren ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd (Visser, 2015). In een poging om het werken na de AOW-leeftijd te stimuleren en het goede voorbeeld te geven richting werkgevers in de private sector besloot de overheid in 2008 middels een circulaire om doorwerken na de AOW-leeftijd in principe open te stellen voor alle rijksambtenaren, tenzij er sprake was van een 'zwaarwegend dienstbelang' (Staatscourant, 2009). Sinds september 2014 is ook deze eis vervallen en is de circulaire geformaliseerd in het ARAR. Rijksambtenaren mogen nu doorwerken tot hun zeventigste verjaardag, en daarna steeds één jaar zolang een jaarlijks onderzoek geen belemmeringen in hun functioneren aantoonst (Visser, 2015). Dit doorwerken gebeurt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en behelst dus geen loon- of functieverlaging, zoals in de private sector wel vaak het geval is bij doorwerkende gepensioneerden (Oude Mulders et al., 2015). De enige aanpassing is dat in geval van ziekte de verplichte loondoorbetaling is beperkt tot één jaar, in plaats van de gebruikelijke twee jaar. Op 31 december 2016 waren er 543 rijksambtenaren werkzaam die de AOW-leeftijd reeds gepasseerd waren (C. van Ogtrop, persoonlijke communicatie, 21 februari 2017). Om dit cijfer in context te plaatsen: in 2015 waren er ongeveer 130.000 mensen werkzaam voor het Rijk, en tussen 2010 en 2015 stroomden per jaar gemiddeld 2500 55-plussers uit naar pensioen en overige werkgevers (Cörvers & Wildschut, 2016; Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2016).

Deze vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd geldt alleen voor rijksambtenaren, dat wil zeggen medewerkers van de verschillende ministeries, rijksdiensten (agentschappen, zelfstandige bestuursorganen en inspecties), adviescolleges (zoals bijvoorbeeld de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) en de Hoge Colleges van Staat (zoals bijvoorbeeld de Raad van State). De rechtspositie van andere ambtenaren, zoals provincieambtenaren en gemeenteambtenaren, is vastgelegd in andere overeenkomsten dan het ARAR, waardoor de vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd niet voor hen geldt. In

de praktijk is de situatie voor deze ambtenaren vrijwel hetzelfde als voor werknemers in de private sector. Zij worden in principe ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, tenzij de werkgever daarvan af wil wijken. Ook is het mogelijk dat men opnieuw wordt aangesteld na de AOW-leeftijd, veelal op een contract voor bepaalde tijd (Bijlsma et al., 2017).

1.1 Onderzoeksvragen

In dit artikel onderzoeken we in welke mate het openstellen van de mogelijkheid tot werken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren zich heeft vertaald in een andere houding ten aanzien van langer doorwerken onder oudere werknemers. Zijn oudere rijksambtenaren vaker bereid om door te werken na de AOW-leeftijd, en hoe vertaalt zich dat in hun pensioenplannen? En voelen oudere rijksambtenaren zich eigenlijk wel volledig vrij om de beslissing om door te werken na de AOW-leeftijd te nemen, of zijn er factoren die ervoor zorgen dat zij zich toch niet vrij voelen in deze keuze? In theorie zou het beleid van de Rijksoverheid ervoor moeten zorgen dat oudere rijksambtenaren geen enkele drempel vanuit de organisatie ervaren bij de keuze of zij zouden willen doorwerken na de AOW-leeftijd. Zolang zij zelf willen doorwerken, zorgt het beleid er immers voor dat dit mogelijk is. Hiervoor hoeft men zelfs geen speciale actie te ondernemen; juist als men (zoals in de oude situatie) uit zou willen treden bij het bereiken van de AOW-leeftijd moet men dit tijdig aangeven (Visser, 2015).

Toch is het niet vanzelfsprekend dat rijksambtenaren zich volledig vrij voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, en dat rijksambtenaren vaker doorwerken dan andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren. Naast het formele beleid spelen ook informele factoren zoals sociale normen, organisatieklimaat en organisatiecultuur een belangrijke rol bij het bepalen wat mogelijk is, wat wenselijk wordt geacht, en hoe men zich uiteindelijk gedraagt (Schneider et al., 2013). Zo blijkt bijvoorbeeld uit eerder onderzoek dat sociale normen ten aanzien van de gelijkwaardigheid van oudere en jongere werknemers en de norm over wat een gepaste pensioenleeftijd is mede bepalen hoe een organisatie omgaat met oudere werknemers (Oude Mulders et al., 2016). Volgens Behson (2005) zijn de informele

cultuur en normen binnen een organisatie vaak zelfs belangrijker dan het formele beleid bij het bepalen van individueel gedrag binnen de organisatie.

In veel organisatie zijn de heersende normen, het organisatieklimaat en de organisatiecultuur mogelijk niet ondersteunend voor doorwerken na de AOW-leeftijd. Er heersen veel hoofdzakelijk negatieve stereotiepe beelden over oudere werknemers, zoals dat zij minder productief, vaker ziek, en minder goed met nieuwe technologieën zouden zijn (Bal et al., 2011; Posthuma & Campion, 2009). Deze stereotypen leven overigens niet alleen onder werkgevers, maar ook onder veel oudere werknemers zelf (Van Dalen et al., 2010). Ook is bekend dat veel managers vinden dat ouderen op hun 65^e of zelfs eerder met pensioen zouden moeten gaan (Oude Mulders et al., 2014; Radl, 2012; Van Dalen et al., 2012). Wanneer dergelijke normen gemeengoed zijn binnen een organisatie kan dit spanning opleveren wanneer het formele beleid doorwerken na de AOW-leeftijd openstelt en de beslissing overlaat aan de werknemer. Met name het verschil tussen de expliciet uitgedragen organisatiecultuur binnen de rijksoverheid, namelijk dat iedereen door kan werken na de AOW-leeftijd, en de impliciet heersende normen en het dagelijkse klimaat rondom doorwerken na de AOW-leeftijd zou in dit geval spanning kunnen opleveren. De beleidsnorm is immers voor de gehele rijksoverheid afgesproken en van bovenaf opgelegd, terwijl informele normen en het organisatieklimaat vaak veel langzamer veranderen en van binnenuit groeien (Radl, 2012; Schneider et al., 2013). Daarnaast kan de onduidelijkheid of ouderen wel of niet zullen doorwerken na de AOW-leeftijd op gespannen voet staan met de personeelsplanning en organisatiestructuur van een organisatie.

De spanning tussen het formele beleid en de meer informele normen en klimaat rondom doorwerken na de AOW-leeftijd zou zich kunnen uiten in het fenomeen dat oudere rijksambtenaren weliswaar formeel volledig vrij zijn om door te werken na de AOW-leeftijd, maar zich informeel toch gedwongen voelen om van deze beslissing af te zien, omdat zij zich informeel belet en bezwaard voelen om daadwerkelijk door te werken. Om dit te onderzoeken richten we ons in dit artikel op drie factoren die te maken hebben met de informele sfeer rondom doorwerken na de AOW-leeftijd: (1) De gepercipieerde vrijheid om door te blijven werken

binnen dezelfde organisatie na de AOW-leeftijd; (2) De verwachte steun van leidinggevenden om door te blijven werken na de AOW-leeftijd; en (3) de individuele wensen en verwachtingen betreffende stoppen met werken.

1.2 Data

Om inzicht te krijgen in de rol van informele factoren rondom doorwerken na de AOW-leeftijd gebruiken we data uit het NIDI Werk- en Pensioenpanel (Henkens et al., 2017). Deze data zijn in 2015 verzameld onder 6734 werknemers tussen de 60 en 65 jaar, die vragen beantwoordden over onder andere hun pensioenwensen en –plannen, hun gezinssituatie, arbeidsgeschiedenis en huidige werksituatie. De steekproef is getrokken binnen drie grote Nederlandse pensioenfondsen, voor de sectoren overheid (N = 1836) en onderwijs (N = 1572), zorg (N = 871) en welzijn (N = 1122), en bouw (N = 1333). In dit artikel zullen we deze sectorindeling steeds hanteren. Binnen de sector overheid onderscheiden we verder drie groepen: (1) Rijksambtenaren (N = 341); (2) Overige ambtenaren (N = 1030), dit zijn gemeenteambtenaren (N = 935), provincieambtenaren (N = 63) en medewerkers van waterschappen (N = 32); en (3) Overig overheid (N = 465), hoofdzakelijk bestaande uit medewerkers van semi-overheidsinstellingen. Werknemers in het onderwijs (formeel gezien zijn sommige ook ambtenaren, anderen niet) worden apart behandeld in de sector onderwijs. Alleen voor de groep rijksambtenaren is werken na de AOW-leeftijd opengesteld. De grootste verschillen vallen dus te verwachten tussen de groep rijksambtenaren en de rest van de steekproef.

Dit artikel is als volgt gestructureerd. In paragraaf 2 gaan we in op de mate van vrijheid die oudere werknemers ervaren in de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd. In paragraaf 3 onderzoeken we de steun die oudere werknemers verwachten van hun leidinggevende, mochten zij door willen werken na de AOW-leeftijd. In paragraaf 4 bestuderen we de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers uit verschillende sectoren. We sluiten af met een concluderende paragraaf waarin ook beleidsimplicaties worden besproken.

2. Vrijheid om binnen de organisatie door te werken na de AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor, en gebeurt vaak binnen dezelfde organisatie waar men ook voor de AOW-leeftijd al werkte. Dit heeft als evident voordeel dat de werkgever en de werknemer reeds aan elkaar gewend zijn en er dus minder snel sprake is van verkeerde verwachtingen. Toch is doorwerken na de AOW-leeftijd voor veel oudere werknemers die dit willen niet weggelegd, omdat zij doorgaans worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en veel werkgevers alleen bereid zijn in uitzonderlijke gevallen iemand een nieuw contract aan te bieden en door te laten werken (Oude Mulders & Dingemans, 2017). De mate van vrijheid die oudere werknemers ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd zal dus sterk afhangen van de manier waarop de organisatie omgaat met oudere werknemers en het algehele organisatieklimaat rondom langer doorwerken. Gezien het beleid zouden rijksambtenaren zich in theorie geheel vrij moeten voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, maar is dit ook echt zo?

2.1 Sectorale verschillen

Om dit te onderzoeken hebben we de respondenten vragen gesteld over de informele organisatiecultuur en –klimaat binnen de organisatie waar zij werken, onder andere over de vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd en de mate waarin men dit zelf kan bepalen. Tabel 1 toont de mate waarin oudere werknemers uit verschillende sectoren zich vrij voelen om zelf te bepalen tot wanneer men doorwerkt, ook als dit voorbij de AOW-leeftijd is.

--- Tabel 1 ---

De resultaten tonen aan dat een veel groter deel rijksambtenaren dan werknemers in andere sectoren zich vrij voelt om zelf te bepalen tot wanneer men doorwerkt, ook als dit na de AOW-leeftijd is. 35% van de rijksambtenaren is het eens met de stelling, terwijl dit voor overige sectoren tussen de 15% en 20% ligt. Toch is de meerderheid van de rijksambtenaren het dus niet eens met de stelling, hetgeen opvallend is gezien het officiële beleid dat men door kan werken na de AOW-leeftijd. Rijksambtenaren ervaren de organisatiecultuur ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd minder restrictief dan andere ambtenaren en oudere

werknemers uit andere sectoren, maar er zijn ook veel rijksambtenaren die zich totaal niet vrij voelen om te bepalen tot wanneer men doorwerkt. Verder valt op dat in de overige sectoren gemiddeld bijna een vijfde van de oudere werknemers zich vrij voelt in de beslissing om door te werken na de AOW-leeftijd. Dit is een opvallend hoog percentage, gegeven de terughoudendheid van de meeste werkgevers in de beslissing om ouderen door te laten werken na de AOW-leeftijd (Oude Mulders et al., 2014).

Een belangrijke vraag is natuurlijk waarom veel rijksambtenaren zich kennelijk niet vrij voelen om zelf te bepalen tot wanneer zij doorwerken, ook als dit na de AOW-leeftijd is. Een mogelijke verklaring ligt in het bestaan van sociale normen over de geschiktheid om na de AOW-leeftijd te werken, en mogelijke sociale sancties die overtreders van een dergelijke norm kunnen ervaren, zoals sociale uitsluiting of onbegrip (Lawrence, 1996; Liefbroer & Billari, 2010). Om dit te onderzoeken hebben we respondenten gevraagd of zij verwachten op onbegrip te stuiten als men aangeeft door te willen werken na de AOW-leeftijd. Tabel 2 toont de mate waarin men onbegrip verwacht bij een dergelijk besluit voor oudere werknemers uit verschillende sectoren.

--- Tabel 2 ---

Uit de resultaten blijkt dat er geen grote verschillen bestaan tussen de sectoren. Waar eerder 30% van de rijksambtenaren aangaf zich niet vrij te voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, geeft 18% van de rijksambtenaren expliciet aan onbegrip te verwachten wanneer men dit toch zou doen. Dit percentage verschilt maar weinig met het verwachte onbegrip in de sectoren onderwijs, zorg, en welzijn. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de rijksambtenaren (net als in overige sectoren) een neutraal antwoord, wat mogelijk te maken heeft met het niet willen doorwerken na de AOW-leeftijd, en dus geen idee hebben van de mogelijke reacties daarop. Gezien het officiële beleid dat doorwerken voor alle rijksambtenaren mogelijk is, is het percentage dat onbegrip verwacht of heeft opgevangen hoog te noemen. Hoewel het beleid uiteraard niet beschermt tegen onbegrip, en onbegrip zeker niet in alle gevallen een obstakel hoeft te zijn voor doorwerken na de AOW-

leeftijd, kan het er toch voor zorgen dat het rijksambtenaren de motivatie om door te willen werken ontnemt. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat men een minder lange tijd doorwerkt, of er zelfs helemaal van afziet en op de AOW-leeftijd uittreedt.

Samengevat blijkt dat de informele sfeer wat betreft doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren positiever is dan voor andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren, maar lang niet zo positief als men op basis van het officiële beleid zou mogen verwachten. Rijksambtenaren ervaren meer vrijheid om hun eigen uittredeleeftijd te bepalen als die boven de AOW-leeftijd ligt, en ervaren gemiddeld minder druk om op een zekere leeftijd met pensioen te gaan. Dit zal ingegeven zijn door het officiële beleid en door bepaalde collega's voorbij de AOW-leeftijd te zien werken in de eigen organisatie. Toch zijn er nog grote groepen rijksambtenaren die *niet* de vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd, en die *wel* onbegrip verwachten als zij zouden willen doorwerken. Zij worden mogelijk door de informele sfeer gedemotiveerd om langer door te werken.

2.2 Individuele verschillen

Naast de verschillen tussen oudere werknemers uit verschillende sectoren als het gaat om de vrijheid om langer door te werken en of men onbegrip verwacht, is het relevant om met regressieanalyses te onderzoeken *wie* zich meer en minder vrij voelen om door te werken na de AOW-leeftijd. In de analyses hebben we, naast de verschillen tussen sectoren, gekeken naar de effecten van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau (laag, middel, hoog) en gezondheid (slecht, matig, goed, zeer goed, uitstekend). Uit de resultaten blijkt dat mannen het organisatieklimaat als minder restrictief ervaren dan vrouwen. 20% van de mannen voelen zich vrij om te bepalen tot wanneer men werkt, ook als dit na de AOW-leeftijd is, ten opzichte van 15% van de vrouwen. Verder denken lager opgeleiden (21%) vaker dat men vrijheid heeft om zelf te beslissen tot wanneer men doorwerkt dan middelbaar (en hoger opgeleiden (beiden 17%). Opleidingsniveau heeft echter geen effect voor het stuiten op onbegrip. Ook voelen gezondere mensen (21%) zich meer vrij om door te werken en te bepalen wanneer zij met pensioen gaan dan mensen met meer gezondheidsproblemen (16%).

Om specifiek te onderzoeken of binnen de groep rijksambtenaren ook dergelijke verschillen bestaan, hebben we dezelfde analyses herhaald voor deze groep. Ook hier ervaren mannen (40%) meer vrijheid om door te werken binnen de organisatie en de pensioendatum zelf te bepalen dan vrouwen (27%). Verder voelen rijksambtenaren dichtbij de AOW-leeftijd zich iets meer vrij om door te werken dan rijksambtenaren voor die de AOW-leeftijd nog verder weg is. Binnen de groep rijksambtenaren zijn geen effecten van opleidingsniveau of gezondheid gevonden.

3. Steun van de leidinggevende voor doorwerken na de AOW-leeftijd

Wellicht nog belangrijker dan het informele klimaat binnen de organisatie waar men werkt, is de verwachte steun van de leidinggevende om door te werken na de AOW-leeftijd (Henkens, 2000). Zeker bij de rijksoverheid, waar de automatische koppeling tussen de AOW-leeftijd en stoppen met werken is verdwenen, en men dus bij doorwerken na de AOW-leeftijd binnen dezelfde baan en onder dezelfde leidinggevende doorwerkt. Hoewel een leidinggevende binnen de rijksoverheid doorwerken na de AOW-leeftijd dus in principe niet kan tegenhouden, kan zijn of haar steun voor het langer doorwerken van oudere werknemers wel degelijk van invloed zijn op de plannen en het gedrag van oudere werknemers. Zo zou men gemotiveerd of zelfs overtuigd kunnen worden om na de AOW-leeftijd nog een tijd door te werken als de leidinggevende hier erg positief over is. Anderzijds zou men gedemotiveerd kunnen raken of zelfs kunnen afzien van doorwerken als men ervaart dat de leidinggevende hier erg negatief over is (Henkens, 2000). In overige sectoren is steun van de leidinggevende vanzelfsprekend erg belangrijk, omdat het arbeidscontract standaard afloopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en de leidinggevende dus nodig is om werken na de AOW-leeftijd (bij dezelfde werkgever) mogelijk te maken. Om de steun van leidinggevendens te onderzoeken, hebben we respondenten ondervraagd over de reactie die zij verwachten van hun leidinggevende als zij één, drie, of vijf dagen per week zouden doorwerken na de AOW-leeftijd. De resultaten gemiddeld over alle sectoren zijn weergegeven in Figuur 1.

--- Figuur 1 ---

De figuur laat zien dat er maar weinig oudere werknemers zijn die denken dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij door zouden werken na de AOW-leeftijd. Ongeveer een vijfde van alle oudere werknemers denkt dat zijn of haar leidinggevende het prettig zou vinden als zij één dag per week zouden doorwerken, maar een even groot deel van hen denkt dat de leidinggevende het vervelend zou vinden. Hoe meer dagen per week men wil doorwerken, hoe minder men verwacht dat de leidinggevende dit prettig, en hoe meer men verwacht dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden. Wanneer men voltijds door zou willen werken, schat slechts een kleine 10% van de oudere werknemers in dat de leidinggevende dit prettig zou vinden, terwijl meer dan 30% denkt dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden.

3.1 Sectorale verschillen

Naar aanleiding van het beleid dat doorwerken na de AOW-leeftijd mogelijk is voor alle rijksambtenaren, zou men verwachten dat de verwachte steun van leidinggevendens in deze sector ook het hoogst is. Leidinggevendens bevinden zich immers op het scharnierpunt tussen organisatiedoelen en de individuele wensen van werknemers. De door werknemers verwachte steun van hun leidinggevende voor het doorwerken over de drempel van pensioen, uitgesplitst naar sector, wordt gepresenteerd in Tabel 3.

--- Tabel 3 ---

De resultaten laten zien dat leidinggevendens bij de rijksoverheid niet of nauwelijks positiever zijn over doorwerken na de AOW-leeftijd dan leidinggevendens in andere sectoren, in de perceptie van oudere werknemers. In het algemeen verwacht men weinig steun van leidinggevendens, en in veel gevallen zelfs een expliciet negatieve reactie. Zo'n 60% van alle oudere werknemers verwacht een neutrale houding van hun leidinggevende, of zij nou één, drie, of vijf dagen zouden willen doorwerken. Voor één dag per week doorwerken na de AOW-leeftijd verwachten oudere rijksambtenaren zelfs een negatievere reactie dan oudere werknemers in andere sectoren. Slechts 15% van de rijksambtenaren verwacht dat hun leidinggevende dit (heel) prettig zou vinden, tegenover een kwart van de rijksambtenaren die

verwacht dat hun leidinggevende dit vervelend zou vinden. De percentages oudere rijksambtenaren die verwachtten dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij drie of zelfs vijf dagen door zouden werken na de AOW-leeftijd zijn lager, met beide 12%. Opvallend is dat dit bij drie dagen werken per week het laagst is van alle onderzochte sectoren, maar bij vijf dagen per week het hoogste percentage (samen met de sectoren bouw en zorg). Waar doorwerken na de AOW-leeftijd in deeltijd voor andere sectoren positiever is dan voltijds doorwerken, is dit bij rijksambtenaren dus nauwelijks het geval. Een andere opvallende bevinding is dat oudere werknemers in de sector welzijn het vaakst verwachten dat hun leidinggevende het prettig zou vinden wanneer zij zouden doorwerken na de AOW-leeftijd, maar alleen als dit één of drie dagen per week zou zijn. Zij verwachten weinig positieve reacties als zij vijf dagen per week zouden willen doorwerken. Dit heeft vermoedelijk te maken met het hoge percentage deeltijdwerkers in deze sector.

3.2 Individuele verschillen

Naast sectorale verschillen is het relevant om te onderzoeken *wie* binnen de verschillende sectoren verwachten dat hun leidinggevendens meer positief of negatief tegenover doorwerken na de AOW-leeftijd staan. Dit hebben we onderzocht met regressieanalyses voor één, drie, of vijf dagen doorwerken, gemiddeld over alle sectoren. De resultaten laten zien dat mannen vaker een positieve reactie verwachten dan vrouwen. Zo schat bijvoorbeeld 16% van de mannen tegenover 13% van de vrouwen in dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij drie dagen zouden doorwerken. Ook verwachten gezondere werknemers (20%) vaker een positieve reactie dan ongezonde werknemers (15%). Deze resultaten zijn hetzelfde, of het nou gaat om één, drie, of vijf dagen per week doorwerken. Alleen bij vijf dagen per week doorwerken is er een effect van het opleidingsniveau: hoogopgeleiden (36%) verwachten hier vaker een negatieve reactie dan middelbaar (30%) of laagopgeleiden (29%).

Wanneer we de analyses beperken tot de sector rijksoverheid, veranderen er een aantal zaken. Mannen verwachten steeds iets vaker een positieve reactie dan vrouwen (bijvoorbeeld 14% respectievelijk 6% bij vijf dagen per week

doorwerken). Ook ouderen die dichterbij de AOW-leeftijd zijn verwachten vaker een positieve reactie dan ouderen die er verder vanaf zitten. Het effect van gezondheid wordt alleen gevonden voor één dag per week doorwerken; gezonde rijksambtenaren (17%) verwachten dan vaker een positieve reactie dan ongezonde rijksambtenaren (5%). Dit effect wordt niet gevonden bij drie of vijf dagen per week doorwerken. Hoewel de verschillen soms groot lijken, zijn ze in statistische zin maar klein en wordt er slechts een klein deel van de variantie verklaard. De verschillen in de verwachte reacties van leidinggevenden als men door zou werken na de AOW-leeftijd kunnen dus maar heel beperkt verklaard worden door de standaard demografische achtergrondvariabelen.

4. Verwachte en gewenste pensioenleeftijd

Het beleid om doorwerken na de AOW-leeftijd open te stellen voor rijksambtenaren heeft tot doel werken na de pensioenleeftijd aantrekkelijk te maken. Een belangrijke vraag is natuurlijk of de belangstelling voor doorwerken over de drempel van pensioen er ook daadwerkelijk door toeneemt. Hoewel longitudinale gegevens die een vergelijking over de tijd mogelijk maken hierover ontbreken, kan een vergelijking tussen rijksambtenaren en werknemers in andere sectoren hier toch enig licht op werpen. We vroegen aan alle 60-plussers (1) op welke leeftijd zij met pensioen zouden willen gaan, wanneer men het helemaal voor het zeggen zou hebben; en (2) wanneer men verwacht met pensioen te gaan. Figuur 2 toont de totale verdeling van antwoorden.

--- Figuur 2 ---

De figuur laat zien dat er tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijden nogal wat verschil zit. Veel oudere werknemers zouden graag enkele jaren eerder stoppen met werken dan dat zij daadwerkelijk verwachten. Veel oudere werknemers lijken hun wensen te baseren op het beleid en de realiteit van jaren geleden, toen vervoegde pensioenregelingen het makkelijker (minder duur) maakten om enkele jaren eerder te stoppen met werken. Toch lijken zij hun verwachtingen wel aan te passen aan de nieuwe realiteit, met ruim 80% van alle oudere werknemers die verwacht ergens tussen hun 65^e en 68^e met pensioen te

gaan. Ook opvallend is dat bijna niemand een gewenste of verwachte pensioenleeftijd heeft van 68 of hoger. Als dit ook voor toekomstige generaties oudere werknemers zo zou zijn, impliceert dit dat vrijwel niemand door zou willen werken na de AOW-leeftijd. Voor het huidige cohort oudere werknemers ligt de AOW-leeftijd echter tussen de 65 jaar en 3 maanden en 67 jaar, dus bestaat nog steeds de mogelijkheid dat enkelen willen doorwerken voorbij hun eigen AOW-leeftijd (die afhangt van hun geboortjaar). Maar, zelfs als dit het geval is, is men kennelijk niet van plan enkele jaren door te werken.

4.1 Sectorale verschillen

Tabel 4 toont hoe de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van rijksambtenaren verschillen van oudere werknemers in andere sectoren.

--- Tabel 4 ---

De cijfers laten zien dat er wat betreft pensioenwensen en –verwachtingen nauwelijks verschillen bestaan tussen oudere werknemers uit verschillende sectoren. In alle onderzochte sectoren – dus ook bij de Rijksoverheid – ligt de gewenste pensioenleeftijd gemiddeld ongeveer twee jaar voor de daadwerkelijk verwachte pensioenleeftijd. Het beleid om doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren eenvoudiger te maken heeft er dus niet toe geleid dat rijksambtenaren, gemiddeld genomen, later met pensioen wensen of verwachten te gaan. De hogere standaardafwijking bij gewenste pensioenleeftijden toont aan dat er meer variatie zit in wensen dan in verwachtingen; vermoedelijk komt dit vooral doordat de mogelijkheden tot vervroegde pensionering sterk zijn ingeperkt.

Dit blijkt ook wanneer we van elke respondent de gewenste en verwachte pensioenleeftijd vergelijken met ieders AOW-leeftijd (die van 65 jaar en 3 maanden tot 67 jaar loopt, afhankelijk van geboortjaar). Tabel 5 toont, per sector, welk percentage oudere werknemers wenst en verwacht *substantieel* langer door te werken na de AOW-leeftijd. We definiëren substantieel langer doorwerken als ten minste zes maanden na de AOW-leeftijd doorwerken. Omdat de AOW-leeftijd zo verschillend is voor dit cohort oudere werknemers, is waarschijnlijk niet iedereen

precies op de hoogte van zijn of haar individueel geldende AOW-leeftijd. Door alleen te kijken naar de oudere werknemers die ten minste zes maanden willen doorwerken vermijden we dit probleem. Het nadeel is dat mensen die hun AOW-leeftijd wel weten en een aantal maanden (maar minder dan zes) willen doorwerken hierdoor niet geobserveerd worden.

--- Tabel 5 ---

De cijfers laten zien dat oudere werknemers die door *willen* werken na de AOW-leeftijd (waar de *gewenste* pensioenleeftijd hoger is dan de individuele AOW-leeftijd) vrij schaars zijn, met tussen de 3% in de bouw tot zo'n 8% voor de rijksambtenaren, die daarmee het hoogst scoren. Wanneer we kijken naar de verwachte pensioenleeftijd en die vergelijken met de AOW-leeftijd, valt op dat in alle sectoren tussen de 5% en 10% van de oudere werknemers verwacht minstens zes maanden door te werken. Iets meer dan 8% van de rijksambtenaren verwacht minstens zes maanden door te werken na de AOW-leeftijd, een percentage dat iets hoger is dan de overige ambtenaren, overige overheid, werknemers in het onderwijs en in de bouw. In de zorg en welzijn zijn er echter evenveel of zelfs iets meer oudere werknemers die verwachten door te werken na de AOW-leeftijd. De laatste kolom van Tabel 5 toont hoeveel procent van de oudere werknemers een verwachte pensioenleeftijd van 68 of hoger heeft. Uit de lage percentages valt op te maken dat de mensen die willen doorwerken na de AOW-leeftijd, dit maar voor beperkte tijd willen doen. Slechts zo'n 2 tot 4% van de ouderen wil doorwerken tot ten minste 68-jarige leeftijd. Hoewel er meer rijksambtenaren verwachten door te werken tot ten minste 68 dan overige ambtenaren, of oudere werknemers in het onderwijs in de bouw, verwachten oudere werknemers in de sectoren zorg en welzijn het vaakst dat zij doorwerken tot ten minste 68-jarige leeftijd.

4.2 *Individuele verschillen*

Ten slotte onderzoeken we *wie* er wensen en verwachten om door te werken na de AOW-leeftijd. Hiertoe hebben we zowel de gewenste als verwachte pensioenleeftijd geanalyseerd met een regressieanalyse, maar ook met logistische regressies

geanalyseerd of men een gewenste of verwachte pensioenleeftijd heeft die ten minste 6 maanden boven de AOW-leeftijd ligt.

Ten eerste valt op dat er bij de gewenste pensioenleeftijd nogal wat variatie is, die bij de verwachte pensioenleeftijd vrijwel afwezig is. Hoger opgeleiden, vrouwen, en gezonde mensen hebben een hogere gewenste pensioenleeftijd dan lager opgeleiden, mannen, en ongezonde mensen. Bij de verwachte pensioenleeftijd zijn deze effecten echter afwezig, wat er op duidt dat men zich ervan bewust is dat de gewenste pensioenleeftijd onrealistisch is omdat er maar beperkte mogelijkheden zijn om af te wijken van de AOW-leeftijd. Alleen werknemers die verder van de AOW-leeftijd zijn hebben een hogere verwachte pensioenleeftijd, maar dit komt doordat voor hen een hogere AOW-leeftijd geldt dan voor mensen die nu al dichtbij de AOW-leeftijd zijn. Deze patronen zijn hetzelfde in alle sectoren, dus ook bij rijksambtenaren.

5. Conclusie en discussie

In een poging om doorwerken na de AOW-leeftijd te stimuleren en makkelijker realiseerbaar te maken besloot de rijksoverheid in 2008 om werken na de AOW-leeftijd voor alle rijksambtenaren open te stellen. Rijksambtenaren hoeven geen actie meer te ondernemen om door te mogen werken en het doorwerken kan, behalve bij slecht functioneren, niet door de werkgever tegengehouden worden. Dit staat in scherp contrast met werknemers in overige sectoren, die standaard worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en als zij willen doorwerken afhankelijk zijn van de werkgever die hen een nieuw dienstverband moet gunnen.

In dit artikel is gebleken dat de praktijk zoals die door oudere werknemers wordt ervaren grote diversiteit bestaat ten aanzien van langer doorwerken. Positief geformuleerd laat het onderzoek zien dat het organisatieklimaat ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd bij de rijksoverheid duidelijk als minder restrictief wordt ervaren dan in andere sectoren die we hebben bestudeerd. Daar staat tegenover dat slechts een minderheid van de ondervraagden het organisatieklimaat als echt open ervaart; slechts dertig procent geeft aan dat er volledige vrijheid heerst ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd. Een even groot percentage

bestempeld het organisatieklimaat daarentegen als restrictief. Het mag dan zo zijn dat er geen formele drempel meer is voor rijksambtenaren om langer door te werken, er bestaan kennelijk nog volop informele factoren waardoor rijksambtenaren een drempel ervaren bij de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd.

Deze belemmerende factoren kunnen te maken hebben met een gevoel dat doorwerken na de AOW-leeftijd over het algemeen niet zal worden verwelkomd, maar ook met de eigen werksituatie en mening van de eigen leidinggevende. Zo is in dit artikel gebleken dat rijksambtenaren in veel gevallen een negatieve reactie verwachten van hun leidinggevende wanneer zij zouden doorwerken, terwijl slechts een kleine groep verwacht dat hun leidinggevende dit prettig zou vinden. Opvallend is dat de verschillen met de andere sectoren op dit gebied klein zijn. Dit suggereert dat leidinggevendenden bij het vormen van hun preferenties hun eigen afwegingen maken over de wenselijkheid van doorwerken na pensioen en zich weinig aantrekken van de formele regelgeving wat dit betreft. De cijfers uit ons onderzoek over het gebrek aan enthousiasme van leidinggevendenden over doorwerken na de AOW-leeftijd doet ook vermoeden dat in sectoren waar expliciete toestemming van de leidinggevende nodig is, deze vaak een sta in de weg zal blijken om doorwerken na pensioen feitelijk te implementeren.

Dit alles draagt er aan bij dat de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van rijksambtenaren niet of nauwelijks verschillen van die van oudere werknemers in andere sectoren en zelden boven de AOW-leeftijd uitstijgen. Het is de vraag of dit zal veranderen in het licht van de almaar verder stijgende AOW-leeftijd voor jongere generaties als gevolg van de koppeling van de AOW-leeftijd aan de ontwikkeling van de levensverwachting. De druk binnen organisaties zal naar verwachting eerder komen te liggen op het creëren van meer maatwerk, waarbij ook vormen van eerder pensioen en deeltijdpensioen gefaciliteerd kunnen worden, dan op het faciliteren van het doorwerken over de drempel van pensioen.

Literatuur

- Bal, A.C., Reiss, A.E.B., Rudolph, C.W., & Baltes, B.B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66, 687-698.
- Behson, S.J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500.
- Bijlsma, I., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2017). Werken met een AOW: Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing. *Netspar Opinion Paper 69*.
- Cörvers, F., & Wildschut, J. (2016). Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs: Selectie uit de poort. *Netspar Design Paper 61*.
- Henkens, K. (2000). Supervisor's attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 833-852.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2017). *Design and codebook of the NIDI Pension Panel Study (NPPS) first wave, 2015*.
- Lawrence, B.S. (1996). Organizational age norms: Why is it so hard to know one when you see one? *The Gerontologist*, 36, 209-220.
- Lazear, E.P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87, 1261-1284.
- Liefbroer, A.C., & Billari, F.C. (2010). Bringing norms back in: A theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviour. *Population, Space and Place*, 16, 287-305.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016). *Trends & Cijfers: Werken in de publieke sector 2016*. <http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/trends-en-cijfers-2016/>
- Montizaan, R. (2017). Post-retirement employment: Determinants and labor market consequences. *Netspar Survey Paper 49*.
- Oude Mulders, J., & Dingemans, E. (2017). Werken na de pensionering in Nederland: Onderzoek vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 30(2), 104-122.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2015). Organizations' ways of employing early retirees: The role of age-based HR policies. *The Gerontologist*, 55, 374-383.

- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2016). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, Advance Access first published on April 21, 2016. <http://dx.doi.org/10.1093/geront/gnw076>
- Oude Mulders, J., Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162, 415-431.
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26, 755-771.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Staatscourant (2009). Circulaire Doorwerken na 65 jaar bij de sector Rijk. *Staatscourant*, 17140, 16 november 2009. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2009-17140.html>
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., Conen, W.S., & Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: KNAW press.
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36, 309-330.
- Visser, E. (2015). Het ontslagrecht van de AOW-gerechtigde werknemer en ambtenaar. *Masterscriptie Universiteit van Amsterdam*. <http://dare.uva.nl/cgi/arno/show.cgi?fid=613253>

Tabel 1: Percentage oudere werknemers dat aangeeft zich vrij te voelen door te werken na de AOW-leeftijd.

Sector		In deze organisatie ben je zeer vrij om te bepalen tot welke leeftijd je doorwerkt, zelfs na de AOW-leeftijd		
		(Helemaal) Oneens	Neutraal	(Helemaal) Eens
Overheid	Rijksambtenaren	30%	35%	35%
	Overige ambtenaren	48%	38%	15%
	Overige overheid	52%	33%	15%
Onderwijs		49%	33%	17%
Bouw		40%	40%	20%
Zorg		42%	41%	17%
Welzijn		46%	39%	15%

Tabel 2: Percentage oudere werknemers dat aangeeft op onbegrip te stuiten als je aangeeft door te willen werken.

Sector		Als je in deze organisatie aangeeft dat je wilt doorwerken, stuit je op onbegrip		
		(Helemaal) Oneens	Neutraal	(Helemaal) Eens
Overheid	Rijksambtenaren	35%	47%	18%
	Overige ambtenaren	26%	49%	25%
	Overige overheid	32%	49%	20%
Onderwijs		34%	47%	19%
Bouw		31%	45%	23%
Zorg		29%	54%	18%
Welzijn		34%	51%	16%

Tabel 3: Verwachte reactie van leidinggevende als men één, drie, of vijf dagen per week door zou werken na de AOW-leeftijd.

Sector		Eén dag per week			Drie dagen per week			Vijf dagen per week		
		(Heel) vervel end	Neutraal	(Heel) prettig	(Heel) vervel end	Neutraal	(Heel) prettig	(Heel) vervel end	Neutraal	(Heel) prettig
Overheid	Rijksambtenaren	24%	61%	15%	28%	59%	12%	30%	58%	12%
	Overige ambtenaren	24%	59%	18%	27%	61%	12%	32%	61%	7%
	Overige overheid	23%	56%	21%	31%	54%	15%	36%	56%	8%
Onderwijs		24%	55%	21%	32%	55%	14%	37%	54%	9%
Bouw		24%	56%	20%	28%	57%	15%	31%	58%	12%
Zorg		22%	58%	21%	26%	59%	15%	30%	58%	12%
Welzijn		22%	55%	24%	26%	57%	23%	32%	59%	9%

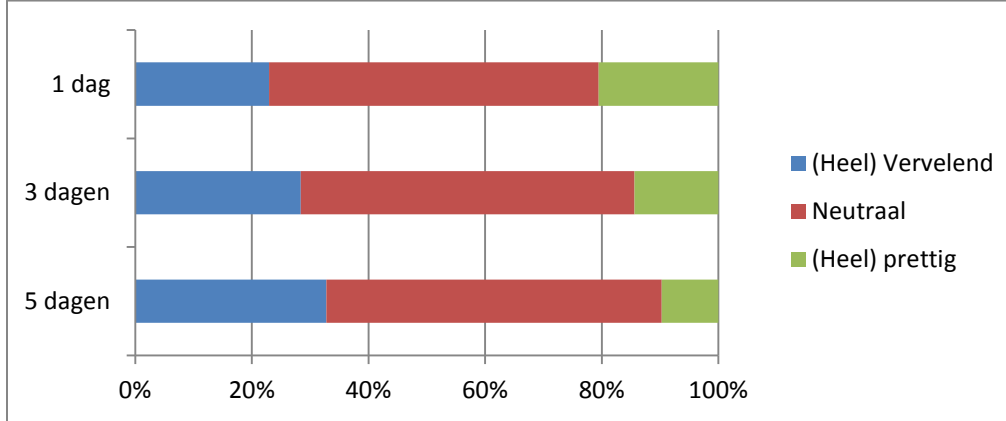
Tabel 4: Gemiddelden en standaardafwijkingen voor gewenste en verwachte pensioenleeftijden, naar sector.

Sector	Gewenste pensioenleeftijd		Verwachte pensioenleeftijd		
	Gemiddelde	Std.afw.	Gemiddelde	Std.afw.	
Overheid	Rijksambtenaren	63.4	2.5	65.7	1.4
	Overige ambtenaren	63.4	2.5	65.7	1.3
	Overige overheid	64.0	2.4	65.9	1.2
Onderwijs		63.6	2.1	65.6	1.5
Bouw		62.7	2.4	65.5	1.6
Zorg		63.7	2.1	65.9	1.3
Welzijn		63.9	2.1	66.0	1.3

Tabel 5: Percentages oudere werknemers die verwachten of wensen substantieel (minstens 6 maanden) langer door te werken dan hun (individueel bepaalde) AOW-leeftijd, en na de leeftijd van 68.

Sector	Gewenste pensioenleeftijd > AOW-leeftijd	Verwachte pensioenleeftijd > AOW-leeftijd	Verwachte pensioenleeftijd \geq 68	
	%	%	%	
Overheid	Rijksambtenaren	7.9%	8.2%	2.9%
	Overige ambtenaren	5.6%	5.2%	1.8%
	Overige overheid	7.5%	5.6%	2.4%
Onderwijs		6.7%	5.2%	2.1%
Bouw		3.0%	6.2%	1.9%
Zorg		5.9%	9.2%	3.7%
Welzijn		7.3%	8.3%	3.3%

Figuur 1: Verwachte reacties op één, drie, of vijf dagen per week doorwerken.



NB: Vraagstelling: "Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u na de AOW-leeftijd één/drie/vijf dag(en) per week zou doorwerken?"

Figuur 2: Gewenste en verwachte pensioenleeftijden.

