

Doorwerken na pensioen

Plannen en realiteit

Hanna van Solinge

In Nederland is anno 2023 sprake van een krappe arbeidsmarkt. Vrijwel alle sectoren worden hierdoor geraakt. Hierdoor is er groeiende belangstelling voor het inschakelen van reeds gepensioneerden. De belangstelling voor werken na het pensioen is in Nederland aanzienlijk. De cijfers over daadwerkelijk doorwerken liggen een stuk lager. Dit duidt op een onbenut reservoir aan arbeid onder gepensioneerden. In dit artikel gaan we na wie er plannen heeft voor werk na pensioen, wie dat ook daadwerkelijk gaat doen en welke factoren hierbij een rol spelen. Gegevens zijn afkomstig van het NIDI Pensioen Panel. We keken naar de groep die tussen 2015 en 2018 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte of met vervroegd pensioen ging (N=2.588). Het onderzoek laat zien dat in de eerste fase van de besluitvorming (het plannen) attitudes een rol spelen: mensen die verwachten het werk méér te zullen missen, hebben vaker plannen om na de pensionering door te werken. Ook ondersteuning voor doorwerken uit de omgeving is relevant. Vooral van de partner. Naarmate de partner doorwerken meer ondersteunt, is de kans groter dat de werknemer plannen heeft om door te werken na de AOW-leeftijd. Ook zijn werknemers meer geneigd te overwegen door te werken wanneer zij het idee hebben dat de leidinggevende dit meer ondersteunt. Een volgende stap in het proces is die van plannen naar gedrag. Hoe duidelijker de plannen, hoe groter de kans dat men daadwerkelijk doorwerkt. Ook in deze fase zijn sociale normen van belang. Bovenop die plannen. Een sterke ondersteuning van de partner en een ondersteunend organisatieklimaat ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd vergroot de kans aanzienlijk dat een gepensioneerde daadwerkelijk doorwerkt.

Trefwoorden: Doorwerken na pensioen, gepensioneerden, theory of planned behavior, partner, leidinggevende

Inleiding

In 2021 herstelde de arbeidsmarkt van de coronacrisis. Het aantal vacatures nam tussen 2020 en eind 2021 met 76% toe. Ondertussen daalde het aantal mensen met een kortlopende WW-uitkering met 42% (UWV, 2022). Inmid-

Dr. Ir. Hanna van Solinge is onderzoeker aan het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW) en geaffilieerd met het Departement Sociale Geneeskunde van UMCG Groningen.

dels is er sprake van een gespannen arbeidsmarkt en ervaren vele sectoren in toenemende mate problemen om vacatures te vervullen. De chaos die tijdens de meivakantie 2022 op Schiphol ontstond door een gebrek aan bagage-afhandelaars en veiligheidsmedewerkers trok veel publieke aandacht, maar ook in andere sectoren komt de bedrijfsvoering in gevaar door onvervulde vacatures. Door de historische krapte op de arbeidsmarkt is er binnen organisaties meer aandacht voor het zo lang mogelijk in dienst houden van oudere medewerkers¹. Ook komt het steeds meer voor dat een beroep gedaan wordt op gepensioneerden. In het onderwijs is dat nu al vrij gebruikelijk.

Ook binnen beleidskringen wordt gekeken naar gepensioneerden als een doelgroep die mogelijk aangeboord kan worden om de spanning op de arbeidsmarkt te verlichten. In haar Adviesrapport Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren adviseerde de Sociaal Economische Raad (SER) hierover het volgende: ‘... ook zijn er gepensioneerden, die zich (vaak in deeltijd) nuttig willen maken voor de arbeidsmarkt. Deze groep vitale ouderen zal de komende jaren sterk in omvang toenemen. Als er krapte is, is het zinvol om ook deze groep te betrekken, zodat zij die (deels) willen (blijven) werken, daartoe optimaal gefaciliteerd en uitgenodigd worden’ (SER, 2022, p. 19).

Uit onderzoek blijkt dat de belangstelling voor werk na pensioen in Nederland groot is (Van Solinge, Damman, & Hershey, 2021), maar cijfers over het aantal mensen dat na het pensioen daadwerkelijk werkt, liggen een stuk lager (Bijlsma, Fouarge & Montizaan, 2017; CBS, 2022; Dingemans, Hekens & Van Solinge, 2017). Dit duidt op een onbenut reservoir aan arbeid onder gepensioneerden. In dit artikel gaan we na wie er plannen heeft voor werk na pensioen, wie dat ook daadwerkelijk gaat doen en welke factoren bepalen of men dat uiteindelijk gaat doen of niet. Met andere woorden: we vergelijken de plannen voor werken na pensioen met daadwerkelijk gedrag. In aanvulling op eerder onderzoek dat ófwel keek naar plannen of intenties, ófwel daadwerkelijk gedrag, gaan wij na wie er plannen heeft en wat ervan terecht komt. Als theoretische leidraad gebruiken we de *Theory of Planned Behavior* van Ajzen (1991). In dit theoretisch model spelen drie elementen een belangrijke rol in de relatie tussen intentie en gedrag: attitudes, subjectieve normen en ervaren gedragscontrole. Er is gebruikgemaakt van gegevens van het NIDI Pensioen Panel, een longitudinaal onderzoek waarbij meer dan 5.000 oudere werknemers gevolgd worden in de fase van werk naar pensioen. In dit artikel richten wij ons specifiek op de groep die tussen 2015 en 2018 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte of met vervroegd pensioen ging. Deze groep bestaat uit 2.588 personen.

1 Ook in Vlaanderen is sprake van een toenemende krapte op de arbeidsmarkt (De Tijd, 2022). In april 2022 waren voor elke openstaande vacature minder dan twee werkzoekenden beschikbaar. Dat blijkt uit de berekeningen van het Steunpunt Werk op basis van gegevens van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Doel van het artikel is om zicht te krijgen op de discrepantie tussen plannen voor doorwerken na pensioen en de realisatie daarvan en de factoren die hierbij een rol spelen. Deze kennis kan behulpzaam zijn voor HR-managers die overwegen een beroep te doen op gepensioneerden bij personeelstekort of verlies van kennis en ervaring. De structuur van dit artikel is als volgt. Paragraaf 2 start met een kort overzicht van eerder onderzoek op dit terrein, gevolgd door een beschrijving van het theoretisch kader in paragraaf 3. In paragraaf 4 wordt ingegaan op de gebruikte onderzoeksmethode, waaronder de gegevensbron. In paragraaf 5 wordt nagegaan wie er plannen heeft voor werk na pensioen, wie dat ook daadwerkelijk gaat doen en welke factoren bepalen of men dat uiteindelijk gaat doen of niet. Het artikel wordt afgesloten met een concluderende paragraaf, waarin de resultaten worden samengevat en bediscussieerd.

Eerder onderzoek

De afgelopen jaren is er internationaal relatief veel onderzoek gedaan naar werken na pensioen. Inhoudelijk kan er een onderscheid worden gemaakt tussen studies naar plannen om na de pensionering actief te blijven op de arbeidsmarkt en studies die zich richten op wie daadwerkelijk werkzaam is na de pensionering en in wat voor type werk. Uit deze laatste studies blijkt dat werk na pensionering vele verschijningsvormen kent. Men kan bijvoorbeeld doorwerken bij de oude werkgever, een andere organisatie of als zelfstandige; fulltime of parttime; in het oude beroep of in een geheel nieuwe functie; voor een langere periode in één positie of in verschillende banen al dan niet met tussenpozen achter elkaar, enz. (Alcover, Topa, Parry, Fraccaroli & Depolo, 2014; Beehr & Bennett, 2015). Hoewel de institutionele context per land heel verschillend kan zijn en definities van werk na pensioen in de verschillende onderzoeken wat uiteen kunnen lopen, is het algemene beeld dat steeds meer mensen na hun pensionering nog enige vorm van betaald werk verrichten (Cahill, Giandrea, & Quinn, 2015; Henkens & Van Solinge, 2021). Nederland is daarop geen uitzondering. In 2010 had ongeveer 12 procent van de bevolking van 65-70 jaar een betaalde baan. In 2021 was dat ruim 21 procent. Dat komt mede door het verhogen van de AOW-leeftijd, die nu 66 jaar en 7 maanden is (situatie eind 2022). De arbeidsparticipatie van mensen boven de pensioengerechtigde leeftijd steeg in deze periode echter net zo snel. Bijvoorbeeld van 19 naar 29 procent onder 67-jarigen. Er zijn momenteel meer dan 75 duizend werknemers tussen de 70 en 75 jaar. Het aantal mensen met betaald werk in deze leeftijdsgroep is vanaf 2010 met ongeveer drie procentpunten toegenomen (CBS, 2022)².

In de media wordt geregeld aandacht besteed aan mensen die doorwerken na pensionering en aan de vraag waarom men dat doet. Heel vaak wordt daarbij genoemd dat mensen het werk, of bepaalde aspecten daarvan (zoals

² Volgens de OECD nam de arbeidsparticipatie van 65-plussers in België tussen 2020 en 2021 licht toe van 2,1 tot 2,8 procent. Voor Nederland noteerde men voor dezelfde periode een toename van 5,9 tot 9,7 procent (OECD, 2023). Deze cijfers zijn gebaseerd op de International Labor Force Survey.

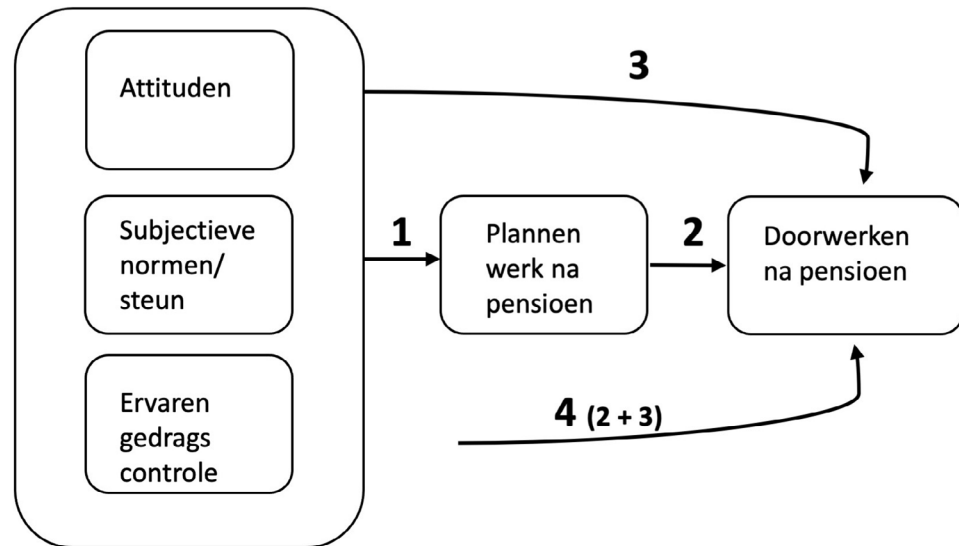
bijvoorbeeld sociale contacten, van betekenis zijn) missen. Een ander veel gehoorde reden is dat men zich nog gezond voelt, of werken gewoon leuk vindt (zie bijvoorbeeld: Henkens & Van Solinge, 2014; Sewdas et al., 2017). Hoewel dergelijke publicaties een mooi inkijkje geven in de belevingswereld van 'doorwerkers', geven ze geen inzicht in de determinanten van doorwerken na pensioen. Immers de ondervraagden vormen een selectieve groep van gepensioneerden die ervoor kozen om door te werken. Men kan niet worden vergeleken met mensen die hier niet voor kozen.

Dit gebeurt wel in determinantenonderzoek, waarbij het doel is te voorspellen wie (belangstelling heeft voor) werken na pensioen (zie Beehr & Bennett, 2015 voor een overzicht). We kunnen daarbij een onderscheid maken tussen studies die zich richten op plannen (Hess, Naeyegele, & Mäcken, 2021; Van Solinge et al., 2021; Wöhrmann, Deller, & Wang, 2014) en studies die zich richten op daadwerkelijk gedrag (Cahill et al., 2015; Van Solinge & Dingemans, 2013). De theoretische kaders en modellen van beide typen studies vertonen veel gelijkenis. Afhankelijk van de discipline wordt in de studies vooral gekeken naar sociaaleconomische kenmerken van de persoon (economie: bijv. Cahill et al., 2015), sociale ongelijkheidsindicatoren en alternatieve tijdbesteding (sociologie: bijv. Dingemans et al., 2017), *human capital* en werk- en organisatiekenmerken (organisatiepsychologie: bijv. Jones & McIntosh, 2010) of waarden en werkidentiteit (psychologie: bijv. Zhan, Wang & Shi, 2015). De voorspellers van plannen en daadwerkelijk doorwerken zijn grotendeels identiek: mannen, hoger opgeleiden en personen met een goede gezondheid hebben vaker plannen om door te werken na pensioen, en doen dit ook vaker (Beehr & Bennett, 2015; Sullivan & Al Ariss, 2019).

Theoretisch kader

Veel van de studies naar werken na pensioen zijn cross-sectioneel van aard, waardoor het niet mogelijk is om causale uitspraken te doen. Ook is opvallend dat er geen of nauwelijks onderzoek is naar de vraag in hoeverre plannen voor doorwerken na pensioen voorspellend zijn voor daadwerkelijk doorwerken. Deze vraag staat in dit artikel centraal. We gaan na wie er plannen heeft voor doorwerken na pensioen en in welke mate deze plannen voorspellend zijn voor daadwerkelijk doorwerken. Om deze vraag te beantwoorden maken we gebruik van de Theory of Planned Behavior (TPB). Dit model, dat ontwikkeld is door de sociaal psycholoog Ajzen (1991), is toegepast in onder andere onderzoek naar gezinsplanning (o.a. Jaccard & Davidson, 1972), migratie (o.a. Van Dalen & Henkens, 2013), pensioenplanning (Griffin, Loe & Hesketh, 2012; Van Dam, Van der Vorst & Van der Heijden, 2009) en de relatie tussen plannen voor en daadwerkelijk opnemen van vervroegd pensioen (Henkens & Tazelaar, 1997). De theorie van Ajzen stelt dat gedrag voortkomt uit de intentie om het gedrag te vertonen. De intentie wordt volgens Ajzen bepaald door drie elementen: attituden, subjectieve normen en ervaren gedragscontrole (Figuur 1). In dit artikel richten we ons op werken na pensioen (gedrag). We gaan na in hoeverre attituden, normen en ervaren gedragscontrole van

oudere werknemers voorspellers zijn van hun plannen om na pensioen te werken (Figuur 1: pijl 1) en of die plannen voorspellend zijn voor hun daadwerkelijke gedrag (Figuur 1: pijl 2)³.



Figuur 1. Model van de Theory of Planned Behavior van Ajzen (1991) toegepast op plannen voor werken na pensioen en daadwerkelijk gedrag

De attitude of houding van een persoon ten opzichte van zijn of haar gedrag verwijst naar de mate waarin hij of zij een al dan niet gunstige evaluatie heeft van het specifieke gedrag. In dit artikel wordt attitude gemeten in termen van de verwachtingen die men heeft over hoezeer men verschillende aspecten van het werk zal gaan missen. Dit is een meer indirecte meting van hoe mensen aankijken tegen doorwerken na pensioen. Uit de literatuur blijkt dit instrument een goede voorspeller is voor doorwerken en terugkeren naar de arbeidsmarkt na pensionering (Beehr & Bennett, 2015). In navolging van Jahoda (1997) maken we een onderscheid tussen de latente functie van werk, zoals betekenis, tijdsstructuur, sociaal contact en identiteit, en de materiële (manifeste) functie van werk (het geld). We verwachten een samenhang tussen attitudes en plannen voor werken na pensioen.

³ In dit artikel ligt de nadruk op de rol van de TPB-factoren -attituden, sociale normen en gedragscontrole- in relatie tot plannen en keuzes rondom doorwerken. Geïnteresseerden in achtergrondartikelen over doorwerken na pensioen en de factoren die daarbij een rol spelen in brede zin kunnen te rade gaan bij bijvoorbeeld Fisher, Chaffee, and Sonnega (2016) of Beehr and Bennett (2015).

Hypothese 1: Naarmate oudere werknemers verwachten het werk meer te zullen missen, zullen zij meer geneigd zijn om plannen te hebben om na de pensionering door te werken. Dit geldt zowel voor de latente (hypothese 1a) als voor de manifeste functie (hypothese 1b) van werk.

Subjectieve normen verwijzen naar sociale normen: datgene wat de persoon denkt dat anderen in zijn of haar directe omgeving vinden van het gedrag (in dit geval werken na pensioen). Hoe zij hierover oordelen. Uit de literatuur blijkt dat met name de partner en – op de werkvloer – de direct leidinggevende een rol spelen bij de beslissing over werk en pensioen in de laatste fase van de loopbaan (Eismann, Henkens & Kalmijn, 2019; Rego, Vitória, Cunha, Tupinambá & Leal, 2017; Van Solinge & Henkens, 2014). Ook is er een groeiende aandacht voor de invloed van de organisatie en organisatiebeleid in bredere zin op de pensioneringsproces van werknemers (Kooij, Jansen, Dijkers & de Lange, 2014; Oude Mulders, Henkens & Schippers, 2017). In dit artikel gaan we na wat de invloed is van gepercipieerde steun voor langer doorwerken door drie soorten actoren: de partner, de supervisor en de organisatie in het algemeen. We verwachten een samenhang tussen sociale steun voor werken na pensioen en plannen voor doorwerken na pensioen.

Hypothese 2: Naarmate oudere werknemers meer steun ervaren, zullen zij meer geneigd zijn om plannen te hebben om na de pensionering door te werken. Dit geldt zowel voor steun van de partner (hypothese 2a), steun van de leidinggevende (hypothese 2b) als voor de ervaren steun vanuit de organisatie (hypothese 2c).

De ervaren gedragscontrole gaat over de mate waarin de persoon denkt dat hij of zij het gedrag zal kunnen uitvoeren. Dit gaat zowel om de eigen vaardigheden als om de omgevingsfactoren die het gedrag bevorderen of belemmeren (zie bijvoorbeeld: Dendinger, Adams & Jacobson, 2005). Wij verwachten een samenhang tussen de mate waarin mensen vertrouwen hebben dat zij hun pensioenplannen kunnen realiseren (*retirement self-efficacy*) en plannen voor doorwerken na pensioen.

Hypothese 3: Naarmate oudere werknemers meer vertrouwen hebben dat zij pensioenplannen in het algemeen kunnen uitvoeren, zullen zij meer geneigd zijn om plannen te hebben om na de pensionering door te werken.

Tenslotte verwachten we dat plannen een voorspeller zijn van gedrag.

Hypothese 4: Naarmate oudere werknemers vóór het moment van uittreden duidelijkere plannen hebben om door te werken na pensioen, zal de kans groter zijn dat zij dat ook daadwerkelijk doen.

Methodie

Data

In dit artikel wordt gebruikgemaakt van het Pensioen Panel 2015-2018 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een langer lopend panelonderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder die aangesloten zijn bij drie grote pensioenfondsen in Nederland (ABP: overheid en onderwijs; bpfBouw: bouw; PFZW: zorg en welzijn). Deze drie pensioenfondsen vertegenwoordigen bijna de helft (48%) van bij een pensioenfonds aangesloten werknemers in Nederland (DNB, 2015). Het doel van dit panelonderzoek is inzicht krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Het panel bevat informatie over onder meer de arbeidssituatie, alsmede over de pensioenwensen en plannen van oudere werknemers. In het onderzoek is gebruikgemaakt van een gestratificeerd design. In een eerste stap is per pensioenfonds een steekproef getrokken uit de bij het betreffende pensioenfonds aangesloten organisaties, waarbij een onderscheid is gemaakt tussen kleine (<50 werknemers), middelgrote (50-250 werknemers) en grote (>250 werknemers) organisaties. Vervolgens is binnen de geselecteerde organisaties een random steekproef getrokken uit de populatie werknemers van 60 jaar en ouder (geboortecohorten 1950-1955) die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn. De eerste dataverzamelingronde heeft plaatsgevonden tussen mei en september 2015. De respons was bij het eerste meetmoment 44 procent.

Bij het tweede meetmoment werd door 80 procent van de in 2015 onderzochte deelnemers deelgenomen. Zowel de leeftijds- als geslachtverdeling van de onderzoeksgroep komt overeen met die in de totale groep oudere werknemers in loondienstverband (CBS, Statline). Het opleidingsniveau in de onderzoeksgroep is relatief hoog: 47 procent is hoger opgeleid, tegen 30 procent in de totale groep werknemers in de betreffende geboortecohorten. Het aandeel met een lager opleidingsniveau is met 20 procent laag in vergelijking met de totale groep (32 procent). Voor dit artikel is een selectie gemaakt van personen die aan beide onderzoeken hebben deelgenomen en ten tijde van het vervolgonderzoek in 2018 een pensioenuitkering ontvangen. Dat zijn alle personen die op dat moment AOW-gerechtigd zijn én personen die nog niet AOW-gerechtigd zijn maar met vervroegd pensioen zijn gegaan. Dat gaat in totaal om 2.588 personen. Van deze gepensioneerden is nagegaan of men ten tijde van het onderzoek in 2018 werkte of gewerkt had na de pensionering.

Meetinstrumenten

Werken na pensioen (plannen en gedrag): In het onderzoek in 2015 is aan de werknemers die op dat moment 60 jaar of ouder waren, gevraagd naar hun plannen om door te werken na pensioen. Men kon daarbij antwoorden dat men geen, vage dan wel duidelijke plannen voor doorwerken had. In het onderzoek van 2018 is aan de deelnemers gevraagd of zij op het moment van ondervraging werkzaam waren, en zo ja voor hoeveel uur, in welke functie, in wat voor organisatie (voor oude werkgever, of in andere organisatie) en in

wat voor dienstverband (bijv. loondienst, via uitzendbureau, als zzp'er). Aan deelnemers die niet meer werkten is gevraagd of men na de pensionering nog werkzaam is geweest, en zo ja voor hoeveel uur, in welke functie en in wat voor organisatie. Op deze manier is in kaart gebracht wie na (vervroegde) pensionering werkt of heeft gewerkt.

Attituden: In deze studie zijn attituden gemeten met een instrument dat het verwachte gemis van werk en de verschillende functies van werk in kaart brengt. In het onderzoek in 2015 is aan de deelnemers gevraagd in welke mate men diverse aspecten van het werk verwacht te gaan missen als men met pensioen gaat. In navolging van onder andere Jahoda (1997) is daarbij een onderscheid gemaakt tussen financiële en niet-financiële of latente aspecten van het werk (zingeving, tijdsbesteding, status, contacten etc.). De volgende aspecten zijn gevraagd: (a) geld/inkomen, (b) sociale contacten via werk, (c) een duidelijk dagschema, (d) zich productief voelen, (e) sociaal prestige en (f) iets betekenen voor anderen/de maatschappij. De antwoordcategorieën liepen van 1 = heel erg tot 5 = niet. De items voor elk van de werkfuncties werden vervolgens omgekeerd gecodeerd op een zodanige manier dat hogere waarden verwijzen naar grotere verwachtingen van gemis. Het antwoord op punt (a) werd gebruikt als een maat voor het missen van de manifeste werkfunctie. De antwoorden op de items (b) tot en met (f) zijn gebruikt als een maat voor de mate waarin deelnemers verwachten de latente functies van het werk te missen (Cronbach's alpha = .87).

Sociale normen: Deze verwijzen naar datgene wat de persoon denkt dat anderen vinden van het gedrag (in dit geval werken na pensioen), in hoeverre dat zij dit ondersteunen. We onderscheiden drie soorten actoren: de partner, de leidinggevende en de organisatie in het algemeen. In het onderzoek in 2015 is aan de deelnemers gevraagd wat de partner ervan zou vinden als de oudere werknemer na de AOW-leeftijd één dag per week zou doorwerken. Een zelfde vraag is gesteld over de leidinggevende. De antwoordcategorieën liepen van 1 = heel prettig tot 5 = heel vervelend. Steun vanuit de organisatie voor doorwerken na pensioen is gemeten met de uitspraak: 'In deze organisatie kun je ook na de AOW-leeftijd blijven werken.' Dit item maakt deel uit van een meer uitgebreide batterij van vragen naar de subjectieve beleving van het personeelsbeleid binnen de organisatie waar men werkt. De antwoordcategorieën liepen van 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens. Voor alle drie de vragen zijn de antwoorden omgekeerd gecodeerd op een zodanige manier dat hogere waarden verwijzen naar meer steun.

Ervaren gedragscontrole wordt in dit artikel gemeten middels het item 'De plannen die ik maak voor mijn pensioentijd zal ik zeker realiseren. Dit instrument is gebaseerd op een item uit de General Self Efficacy Scale van Schwarzer en Jerusalem (1995). Dit instrument meet in hoeverre individuen het gevoel hebben dat zij hun plannen voor de pensioenfase kunnen realiseren. De antwoord categorieën liepen van 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal

mee oneens. De antwoorden op de items werden vervolgens omgekeerd gecodeerd op een zodanige manier dat hogere waarden verwijzen naar grotere ervaren controle

Overige determinanten: In deze studie staat de relatie tussen attitude, subjectieve normen en ervaren gedragscontrole enerzijds en doorwerkplannen en -gedrag anderzijds centraal. Naast deze factoren, wordt in de modellen gecontroleerd voor kenmerken die – blijkens eerder onderzoek – ook van invloed kunnen zijn op zowel de plannen als het uiteindelijk gedrag. Om deze reden is in deze studie gecontroleerd voor: leeftijd, geslacht, sociaaleconomische status (vermogen & opleiding), gezondheid, positie op de arbeidsmarkt (dit is een dummy-variabele die aangeeft of mensen werken in een intellectueel of vrij beroep (*higher professionals*) of niet) en sector (zie ook Tabel 1).

Analyse

Om de impact van attitudes, sociale normen en ervaren gedragscontrole op doorwerkplannen en -gedrag na te gaan zijn verschillende multivariate analyses uitgevoerd. In een eerste stap (Tabel 2) gaan we met behulp van (*ordered logit*) regressieanalyse na in hoeverre attitudes, normen en ervaren controle samenhangen met het hebben van plannen om door te werken na pensioen (Figuur 1: lijn 1). In de tweede stap (Tabel 3) gaan we met behulp van logistische regressie na in hoeverre plannen voor doorwerken na pensioen daadwerkelijk doorwerken voorspellen. Allereerst een model met alleen de plannen als predictor variabele. Op deze manier kon worden nagegaan in welke mate plannen voor doorwerken na pensioen daadwerkelijk doorwerken voorspellen (Figuur 1: lijn 2). Vervolgens een model waarin alleen de TPB-factoren (attitudes, sociale normen en gedragscontrole) en de sociaal-demografische variabelen zijn opgenomen (Figuur 1: lijn 3). Ten slotte een model waarin zowel de plannen als de TPB-factoren en de sociaal-demografische variabelen zijn opgenomen (Figuur 1: lijn 4). Dit laatste model geeft inzicht in de factoren die de discrepantie tussen plannen en gedrag mede bepalen. Hierna zullen we eerst in beschrijvende zin ingaan op plannen voor werken na pensioen en hoe dat daadwerkelijk uitpakt. Daarna worden de resultaten gepresenteerd van de verschillende *multi-variate* analyses.

Resultaten

De onderzoeksgroep bestaat uit 2.588 personen. Alle deelnemers waren ten tijde van het eerste onderzoek in 2015 nog actief op de arbeidsmarkt voor meer dan 12 uur per week. Ten tijde van het vervolgonderzoek in 2018 waren zij ofwel AOW-gerechtigd (63%) ofwel had men nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, maar maakte gebruik van vroegpensioenregeling (37%).

	%, dan wel gemiddelde (sd)	N
Plannen voor werk na pensioen		
Geen plannen	73,5	1.903
Vage plannen	20,5	530
Duidelijke plannen	6,0	155
Werken na pensioen		
Doet het in 2018	10,0	260
Heeft het gedaan	1,6	40
Heeft het nooit gedaan	88,4	2.288
Attitude		
Missen latente functie werk (1-5)	2,45 (0,84)	2.588
Missen geld (1-5)	2,83 (1,09)	2.588
Support voor werk na pensioen		
Ervaren ondersteuning door partner		
• Geen partner	0,19 (0,39)	2.588
• Weinig support (ref)	0,17 (0,38)	2.588
• Gemiddeld support	0,38 (0,49)	2.588
• Sterke support	0,23 (0,38)	2.588
• Geen informatie	0,02 (0,14)	2.588
Ervaren ondersteuning door leidinggevende (1-5)	2,93 (1,02)	2.588
Ervaren ondersteuning door organisatie (1-5)	2,72 (1,06)	2.588
Ervaren Controle: Retirement Self efficacy (1-5)	3,78 (0,75)	2.588
Controle variabelen		
Geslacht (1= man)	56,7	1.467
AOW-gerechtigd in 2018 (1=ja)	63,3	1.639
Onderwijsniveau		
• Lager	18,5	479
• Midden	31,3	809
• Hoger	50,2	1.300
Gezondheid (1-5)	3,2 (0,85)	2.588
Vermogen (1-7)	4,3 (1,68)	2.588
Higher Professional (1=ja)	8,2	212

Tabel 1. Kenmerken van de respondentgroep, percentages of gemiddelde en (standaard deviatie)
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2015-2018)

In 2015 is aan deelnemers gevraagd of men al dan niet concrete plannen had om na de pensionering door te werken. In totaal had meer dan een op de vier vage (20,5%) of concrete (6,0%) plannen om door te werken. In 2018 is vervolgens nagegaan of de deelnemers, die inmiddels allemaal enige vorm van pensioenuitkering ontvingen, nog werkten of hadden gewerkt na het moment van uittreden. Iets meer dan een op de 10 (11,6%) werkte of had gewerkt na pensioen (Tabel 1). Ruim de helft werkte door binnen de eigen organisatie onder een ander contract, 21% ging door als

zelfstandige, de anderen werkten in een andere organisatie, of in een combinatie van banen. Werken na pensioen gebeurt merendeels parttime: de gemiddelde werkweek bedroeg 16 uur. Als de plannen worden gekoppeld aan daadwerkelijk gedrag blijkt een duidelijke samenhang te bestaan (Figuur 2). Van degenen met vage plannen om na pensioen door te werken doet uiteindelijk iets meer dan een op de vijf dat (20,4%), van degenen met duidelijke plannen is dat bijna de helft (47,5%). Overigens werkte van degenen die geen plannen had, uiteindelijk ruim 6 procent toch door.



Figuur 2. Van plan voor doorwerken na pensioen naar actie
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2015-2018)

De resultaten van de multivariate analyses zijn te vinden in Tabel 2 en Tabel 3ab. In Tabel 2 gaan we na welke factoren samenhangen met de plannen van oudere werknemers om door te werken na pensioen. Uit de tabel blijkt allereerst dat het hebben van meer of minder concrete plannen om door te gaan positief samenhangt met opleidingsniveau en gezondheid en negatief met vermogen. Verder hebben mannen vaker plannen dan vrouwen. Ook de positie op de arbeidsmarkt doet ertoe. Mensen die werken in een vrij of intellectueel beroep (*higher professionals*) hebben vaker plannen voor doorwerken. De verklarende variabelen die worden gesuggereerd in Theory of Planned Behavior blijken deels ook relevant. Attituden doen ertoe: hoe sterker de oudere werknemers het werk denken te gaan missen na pensioen, hoe groter de kans dat zij plannen hebben om door te werken. Dat geldt zowel voor de materiële als niet-materiële aspecten van het werk. Hypothese 1a en 1b lijken hiermee bevestigd. Ook sociale normen – in termen van ondersteuning van doorwerken – zijn relevant. Vooral die van de (eventuele) partner. Naarmate de partner doorwerken meer ondersteunt, is de kans groter dat de werknemer plannen heeft om door te werken na de AOW-leeftijd. Overigens hebben ook mensen zonder partner vaker plannen om door te werken in vergelijking met werknemers die een partner hebben die doorwerken niet ondersteunt

(hypothese 2a). Naast de thuissituatie zijn ook factoren op de werkvloer tot op zekere hoogte van belang. Werknemers zijn meer geneigd te overwegen door te werken wanneer zij het idee hebben dat de leidinggevende dit meer ondersteunt (hypothese 2b). In dit stadium van het besluitvormingsproces lijkt de organisatie geen grote rol te spelen, dat geldt ook voor gedragscontrole – het gevoel controle te hebben over de pensionering. Hypothese 2c en hypothese 3 worden niet bevestigd in deze studie.

	Plannen voor doorwerken	
	Coef.	Std. Error
Attitude		
Missen latente functie werk	0,52***	0,07
Missen geld	0,18***	0,05
Support voor werk na pensioen		
Ervaren ondersteuning door partner		
• Geen partner	0,96***	0,20
• Weinig support (ref)	--	
• Gemiddeld support	0,85***	0,18
• Sterke support	1,63***	0,18
Ervaren ondersteuning door leidinggevende	0,12*	0,05
Ervaren ondersteuning door organisatie	0,05	0,05
Ervaren Controle	0,02	0,07
Controle variabelen		
Geslacht (1= man)	0,71***	0,13
AOW-gerechtigd in 2018 (1=ja)	0,28**	0,10
Onderwijsniveau		
• Lager	--	
• Midden	0,49**	0,15
• Hoger	0,65***	0,16
Gezondheid	0,17**	0,06
Vermogen	-0,09**	0,03
Higher Professional (1=ja)	0,51*	0,17
/cut 1	5,70	0,49
/cut 2	7,63	0,50
Pseudo R ²	0,106	

Tabel 2. Verklaring van plannen om door te werken na pensioen bij werknemers van 60 jaar en ouder (1950-1955) (Ordered Logit regressie-analyse, N=2.588)

Model is gecontroleerd voor sector en voor het feit dat werknemers zijn geclusterd binnen organisatie

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

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2015-2018)

De resultaten in Tabel 3 hebben betrekking op het feitelijk gedrag. Om na te gaan of intenties een goede voorspeller zijn voor feitelijk gedrag is gebruik gemaakt van logistische regressie modellen. In Tabel 3 worden drie model-

len gepresenteerd. In Model A zijn alleen de plannen opgenomen (Tabel 3a). In Model B zijn de TPB-factoren – attitudes, sociale normen en ervaren gedragscontrole – en de sociaal-demografische variabelen opgenomen. In Model C zijn plannen, TPB-factoren en sociaal-demografische variabelen opgenomen (Tabel 3b).

Werken na pensioen: Model A		
	Odds Ratio	95% CI
Plannen voor werk na pensioen		
Geen plannen (ref)	--	
• Vage plannen	3,80***	2,90 – 4,99
• Duidelijke plannen	12,89***	8,83 – 18,81
Attitude		
Missen latente functie werk		
Missen geld		
Support voor werk na pensioen		
Ervaren ondersteuning door partner		
• Geen partner		
• Weinig support (ref)		
• Gemiddeld support		
• Sterke support		
Ervaren ondersteuning door leidinggevende		
Ervaren ondersteuning door organisatie		
Ervaren Controle		
Controle variabelen		
Geslacht (1= man)		
AOW-gerechtigd in 2018 (1=ja)		
Onderwijsniveau		
• Lager (ref)		
• Midden		
• Hoger		
Gezondheid		
Vermogen		
Higher Professional (1=ja)		
Constante	0,07***	0,06 – 0,08
- 2 log likelihood	1645,574	
df	2	
Δ - 2 log likelihood		
Δdf		
Pseudo R ²	0,114	

Tabel 3a. Verklaring van doorwerken na pensioen bij werknemers geboren tussen 1950 en 1955 (Logistische Regressie, N=2.588)

*p<0,05; ** p <0,01; ***p<0,001

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2015-2018)

	Werken na pensioen: Model B		Werken na pensioen: Model C	
	Odds Ratio	Odds Ratio	95% CI	Odds Ratio
Plannen voor werk na pensioen				
Geen plannen (ref)				
• Vage plannen			2,58***	1,89 - 3,53
• Duidelijke plannen			7,22***	4,82 - 10,62
Attitude				
Missen latente functie werk	1,40***	0,96 - 1,24	1,21*	1,02 - 1,45
Missen geld	1,09	0,79 - 1,13	1,06	0,92 - 1,13
Support voor werk na pensioen				
Ervaren ondersteuning door partner				
• Geen partner	1,60	0,91 - 2,80	1,28	0,73 - 2,26
• Weinig support (ref)			--	
• Gemiddeld support	1,56	0,93 - 2,62	1,29	0,77- 2,15
• Sterke support	3,79***	2,25 - 6,36	2,60***	1,53 - 4,39
Ervaren ondersteuning door leidinggevende				
Ervaren ondersteuning door organisatie	1,15*	1,01 - 1,31	1,11	0,97 - 1,26
Ervaren ondersteuning door organisatie	1,20**	1,05 - 1,37	1,19*	1,03 - 1,44
Ervaren Controle	0,95	0,79 - 1,13	0,93	0,77- 1,13
Controle variabelen				
Geslacht (1= man)	1,82***	1,31 - 2,53	1,50*	1,00 - 2,10
AOW-gerechtigd in 2018 (1=ja)	1,65***	1,22 - 2,24	1,57**	1,18 - 2,25
Onderwijsniveau				
• Lager (ref)			---	
• Midden	1,21	0,74 - 1,98	1,09	0,65 - 1,83
• Hoger	2,04**	1,26 - 3,30	1,78*	1,08 - 2,92
Gezondheid	1,21*	1,04 - 1,40	1,16	0,99 - 1,36
Vermogen	0,89**	0,82 - 0,97	0,93	0,85 - 1,01
Higher Professional (1=ja)	2,22***	1,48 - 3,34	1,90*	1,23 - 2,94
Constante				
- 2 log likelihood	0,00***	0,00 - 0,01	0,004***	0,00 - 0,02
df	1620,560		1521,372	
Δ - 2 log likelihood	20		22	
Δdf	25,014 (n.s)		99,188***	
Pseudo R ²	18		2	
	0,127		0,181	

Tabel 3b. Verklaring van doorwerken na pensioen bij werknemers geboren tussen 1950 en 1955 (Logistische Regressie, N=2.588)

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

Model is gecontroleerd voor sector en voor het feit dat werknemers zijn geclusterd binnen organisaties

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2015-2018)

De resultaten van het basismodel (A) vormen een bevestiging van de beschrijvende resultaten uit Figuur 2. Er is een positieve samenhang tussen plannen en gedrag (hypothese 4). Naarmate oudere werknemers concretere plannen hebben voor doorwerken na pensioen, is de kans dat zij dat daadwerkelijk ook zullen doen bijna 13 maal groter in vergelijking met mensen die geen plannen hadden (OR= 12,89; CI = 8,83 – 18,81; $p < 0,001$). De kans dat mensen met vage plannen daadwerkelijk zullen doorwerken is bijna 4 maal groter in vergelijking met mensen die geen plannen hadden (OR= 3,80; CI = 2,90 – 4,99; $p < 0,001$). In Model B zijn alleen de TPB-factoren en de sociaal-demografische variabelen opgenomen. Hoewel de coëfficiënten in de tabellen 2 en 3 niet direct met elkaar kunnen worden vergeleken omdat een andere analysemethode is gebruikt, duiden de resultaten erop dat in grote lijnen factoren die samenhangen met plannen (Tabel 2) óók voorspellers zijn voor daadwerkelijk doorwerken (Tabel 3b). In Model C zijn naast plannen aanvullend attitudes, sociale normen en ervaren gedragscontrole opgenomen, evenals een serie controlevariabelen. De resultaten maken duidelijk dat, ook als wordt gecontroleerd voor deze zaken, plannen daadwerkelijk gedrag verklaren. De verklaringskracht van de plannen is in dit model wel iets geringer⁴, maar verdwijnt niet.

Model C laat verder zien dat naast plannen ook een aantal andere factoren een bijdrage leveren aan de verklaring van gedrag. De resultaten duiden op het belang attitudes en van de sociale en de organisatiecontext in dit deel van het besluitvormingsproces. Bovenop de plannen voor doorwerken zijn het vooral een sterke ondersteuning van de partner (OR=2,60; CI=1,53-4,39; $p < 0,001$) en een sterke ondersteuning binnen de organisatie (OR= 1,19; CI=1,03-1,44; $p < 0,012$) ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd die de kans dat een oudere werknemer daadwerkelijk doorwerkt vergroten. De discrepantie tussen plannen en gedrag kan dus voor een belangrijk deel worden teruggevoerd op de sociale prikkels, zowel vanuit de thuissituatie als vanuit de arbeidsorganisatie. Stimuleren deze prikkels langer doorwerken, dan wordt doorwerken na de pensionering veel waarschijnlijker dan louter op plannen zou worden verwacht. Ook blijkt dat mannen, hoger opgeleiden, *higher professionals* en mensen die hun werk erg denken te gaan missen vaker daadwerkelijk doorwerken dan op basis van hun plannen verwacht zou kunnen worden. Tot slot suggereren de resultaten dat degenen die met vervroegd pensioen zijn gegaan in de periode tussen 2015 en 2018 minder vaak werken ná pensionering dan degenen die de doorwerkten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

4 Naarmate oudere werknemers concretere plannen hebben voor doorwerken na pensioen, is de kans groter dat zij dat daadwerkelijk ook zullen doen ruim zeven maal groter in vergelijking met mensen die geen plannen hadden (OR= 7,22 CI = 4,82– 10,62; $p < 0,001$). De kans dat mensen met vage plannen daadwerkelijk zullen doorwerken is ruim 2 maal groter in vergelijking met mensen die geen plannen hadden (OR= 2,58; CI = 1,89 – 3,53; $p < 0,001$).

Conclusie en discussie

De structurele krapte op de arbeidsmarkt maakt dat in veel organisaties met meer belangstelling dan voorheen wordt gekeken naar mogelijkheden om werknemers te interesseren om door te werken na de AOW-leeftijd, of om gepensioneerden van buiten de organisatie aan te trekken. Uit onderzoek blijkt dat de belangstelling voor werk na pensioen in Nederland groot is. Cijfers over daadwerkelijk doorwerken liggen echter een stuk lager. Dit duidt op een onbenut reservoir aan arbeid onder gepensioneerden. In dit artikel gingen we na wie er plannen heeft voor werken na pensioen, wie dat ook daadwerkelijk gaat doen, en welke factoren bepalen of men dat uiteindelijk gaat doen of niet. Er is gebruikgemaakt van gegevens van het NIDI Pensioen Panel (2015-2018). Dit is een longitudinaal onderzoek waarbij werknemers van 60 jaar en ouder gevolgd worden in de fase van werk naar pensioen. Hierdoor is het mogelijk om plannen voor doorwerken te vergelijken met daadwerkelijk gedrag. Dit is een aanvulling op eerder onderzoek, waarbij ofwel naar plannen (Hess et al., 2021; Van Solinge et al., 2021; Wöhrmann et al., 2014), ofwel naar daadwerkelijk doorwerken werd gekeken (Cahill et al., 2015; Van Solinge & Dingemans, 2013), maar niet naar de relatie tussen beiden. Als theoretische leidraad gebruikten we de Theory of Planned Behavior van Ajzen (1991). Dit model wordt in verschillende wetenschappelijke disciplines toegepast om planning en de relatie tussen plannen en gedrag te onderzoeken. In dit theoretisch model spelen drie elementen een belangrijke rol in de relatie tussen intentie en gedrag: attituden, subjectieve normen en ervaren gedragscontrole. Uit het hier gerapporteerde onderzoek blijkt dat ongeveer een kwart van de oudere werknemers – die op dat moment tussen de 60 en 65 jaar oud waren – vage of concrete plannen had om door te werken.

Het onderzoek laat zien dat in de eerste fase van de besluitvorming (het plannen) attituden een rol spelen: oudere werknemers die verwachten het werk méér te zullen missen, hebben vaker plannen om na de pensionering door te werken. Dat geldt zowel voor de materiële als niet-materiële aspecten van het werk. Ook sociale normen – in termen van ondersteuning van doorwerken – zijn relevant. Vooral die van de partner. Naarmate de partner doorwerken meer ondersteunt, is de kans groter dat de werknemer plannen heeft om door te werken na de AOW-leeftijd. De mening van de leidinggevende doet er ook toe. Werknemers zijn meer geneigd te overwegen door te werken wanneer zij het idee hebben dat de leidinggevende dit meer ondersteunt⁵. Een volgende stap in het proces is die van plannen naar gedrag. Uit onderzoek binnen andere disciplines (Kautonen, Van Gelderen, & Fink, 2015; Van Dalen & Henkens, 2013) blijkt dat er een duidelijke relatie is tussen plannen en gedrag. Hoe duidelijker de plannen, hoe groter de kans dat men bepaald ge-

⁵ Deze resultaten sluiten deels aan bij die van eerder onderzoek van Henkens en Tazeelaar (1997) en Van Dam et al. (2009) naar de rol van TPB-factoren in besluitvorming rondom pensionering. In deze studies werd een positieve samenhang gevonden tussen de intentie om vervroegd uit te treden enerzijds en attituden en ondersteuning van de partner voor vervroegde uittreding anderzijds. Anders dan in de hier gerapporteerde studie, werd geen samenhang gevonden tussen pensioenplannen en ondersteuning van actoren op werkvloer.

drag ook zal vertonen. Ook in dit onderzoek blijken plannen – en met name concrete plannen in de fase voor de pensionering – een zeer krachtige voorspeller van daadwerkelijk doorwerken na pensioen. Interessant is verder dat in deze fase sociale normen van belang zijn bovenop die plannen. Een sterke ondersteuning van de partner en een ondersteunend organisatieklimaat ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd vergroot de kans aanzienlijk dat een gepensioneerde daadwerkelijk doorwerkt.

Hoewel plannen dus een goede voorspeller zijn van gedrag, laten de analyses ook zien dat er een discrepantie is tussen plannen en gedrag. Slechts iets meer dan een kwart (26,3%) van de mensen met plannen, werkt daadwerkelijk door. Drie kwart doet dat niet. Daaraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen, zoals veranderingen in restricties (bijvoorbeeld gezondheid) en preferenties (bijvoorbeeld door het krijgen van kleinkinderen). Restricties op organisatieniveau spelen binnen de huidige context ook een rol. In verreweg het merendeel van de cao's eindigt de arbeidsrelatie bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Er zijn aanwijzingen dat mensen die openstaan voor doorwerken binnen de organisatie vaak tegen onbegrip oplopen of verdwalen in de bureaucratie (zie bijvoorbeeld: Van Dalen & Henkens, 2022; Van Solinge, 2023). Het zou interessant zijn middels nieuw onderzoek meer zicht te krijgen op de vraag welke factoren binnen de privé- en werksfeer ertoe leiden dat plannen voor doorwerken niet gerealiseerd worden. Dergelijke kennis biedt mogelijk aanknopingspunten voor proactief beleid om meer mensen de ruimte te geven door te werken na de AOW-leeftijd.

Bovenstaande conclusies zijn gebaseerd op een grote steekproef van oudere werknemers in loondienst bij een werkgever die is aangesloten bij één van de drie grote pensioenfondsen in Nederland. Voor deze werknemers geldt dat men bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, naast de AOW recht heeft op een aanvullend pensioen vanuit het pensioenfonds. De situatie van werknemers in loondienst is niet vergelijkbaar met die van flexwerkers en zzp'ers. De generaliseerbaarheid van de resultaten naar mensen die hun hele loopbaan als zzp'er (of flexwerker) hebben gewerkt, is waarschijnlijk laag, omdat zzp'ers niet te maken hebben met verplichte pensionering vanwege bereiken AOW-leeftijd en hun financiële positie na pensionering veel minder positief is dan van mensen in loondienst (van Dalen, Damman, & Henkens, 2022). Hierdoor is er vaak geen andere keuze dan door te werken na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Aanbevelingen voor de HR-praktijk

Een paar jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd in beeld komt start een proces waarbij oudere werknemers gaan nadenken over wanneer zij willen stoppen en hoe zij hun pensioentijd zouden willen inrichten. Doorwerken na pensioen of terugkeren naar de arbeidsmarkt na een tijdje kan daar een onderdeel van zijn.

Het hier gerapporteerde onderzoek laat zien dat een aanzienlijk deel van de werknemers in de fase direct voor het pensioen al dan niet concrete plannen heeft om na de pensionering op enige wijze te blijven werken. Een veel kleiner deel realiseert die plannen ook daadwerkelijk. Dit duidt op een onbenut potentieel aan ouderen die openstaan voor werk na pensioen. Om deze bron efficiënt aan te boren is het om te beginnen van groot belang dat werkgevers hun rol in de besluitvorming ten aanzien van pensionering van de werknemer niet onderschatten. Werkgevers zien pensioen vaak als een privézaak van de werknemer en zijn terughoudend om een gesprek over pensionering en eventueel langer doorwerken aan te gaan (Henkens & Van Solinge, 2003). Doorbreken van dat patroon is een eerste belangrijke stap.

Het is daarbij van belang dat het eerste gesprek over eventueel doorwerken niet te laat plaatsvindt. Werknemers beginnen twee tot drie jaar voor de pensioendatum na te denken over de invulling van de pensioentijd en naarmate de datum dichterbij komt, worden de plannen steeds concreter (Ekerdt, DeViney & Koloski, 1996). Een gesprek hierover in de maand voor het pensioen is te laat. Plannen om door te werken hangen deels samen met het vervangen van relevante functies van het werk – zoals zingeving, tijdsbesteding en sociale contacten – en deze functies kunnen ook op andere wijze vervuld worden, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk. Een werknemer die zich al heeft gecommitteerd aan vrijwilligerswerk is waarschijnlijk moeilijker te porren om door te werken. Verder zouden werkgevers, leidinggevend en HR-afdelingen zich meer kunnen realiseren dat zij een rol hebben in het besluitvormingsproces over daadwerkelijk doorwerken, zowel in de planvorming als in de fase van plan naar besluitvorming. Een organisatie die uitdraagt dat oudere werknemers en gepensioneerden welkom zijn en die doorwerken ondersteunt op alle niveaus zal meer succes hebben in het desgewenst behouden van werknemers. Een directe vraag vanuit de organisatie om nog enige tijd door te gaan, trekt veel ouderen over de streep. Wellicht ook mensen die van te voren geen plannen hadden om door te werken (Van Dalen, Henkens & Oude Mulder, 2018). De structurele krapte op de arbeidsmarkt vraagt om een aanpak waarbij doorwerken over de drempel van pensioen een integraal onderdeel wordt van het HR-beleid. Dat vraagt om het tijdig met oudere werknemers in gesprek gaan en het ontwikkelen van nieuwe vormen van flexibiliteit die tegemoet komt aan de wensen van gepensioneerden en arbeidsorganisaties (Dingemans, Henkens & Van Solinge, 2023).

Samenvatting

- Wees je als werkgever bewust van je rol in de besluitvorming over langer doorwerken.
- Plannen van werknemers over langer doorwerken worden deels gevoed door de mening van de leidinggevende.
- Ook het organisatieklimaat speelt een rol bij de realisering van plannen in daadwerkelijk gedrag
- Een organisatie die helder uitdraagt dat er mogelijkheden zijn om door te

werken na de AOW-leeftijd, zal gepensioneerden gemakkelijker over de streep kunnen trekken om door te werken.

- Faciliteer en stimuleer actief het gesprek tussen leidinggevende en werknemer over eventuele wensen om op één of andere wijze door te werken na pensioen.
- Mensen beginnen 2-3 jaar voor pensioen steeds concreter na te denken over hun pensioentijd.
- Wacht met een gesprek niet tot vlak voor het moment van pensionering. Werknemers hebben dan wellicht al andere plannen gemaakt om hun pensioentijd in te vullen.
- Slechts een deel van de mensen met plannen realiseert die ook. In sectoren waarbij de inzet van gepensioneerden extra gewenst is, is het raadzaam een vinger aan de pols te houden bij mensen die al dan niet concrete plannen hebben om door te werken.

Subsidie

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een subsidie van het Instituut GAK

SUMMARY

The Netherlands experiences a very tight labor market. Almost all sectors are affected by this. As a result, there is growing interest in recruiting pensioners. Among older workers, interest in working past retirement age is considerable. Figures on actual post-retirement work are, however, much lower. This indicates an untapped reservoir of labor among pensioners. In this article we examined plans for post-retirement work and compare that with actual behavior. What factors play a role in this process? Data come from the NIDI Pension Panel. We focused on the group that reached state pension age or took early retirement between 2015 and 2018 (N=2,588). Results show that attitudes play a role in the first phase of decision-making (planning): people who expect to miss work more strongly more often have plans to continue working after retirement. Support for post-retirement work from within the social network is important. Especially support from the partner. The more supportive the partner regarding post-retirement work, the more likely it is that the worker plans to continue working after state pension age. Employees are also more likely to consider continuing to work when they feel that the manager supports this. The next step in the process is from planning to behavior. The clearer the plans, the greater the likelihood that people will actually continue to work. On top of these plans, social norms are also important in this phase. Strong support from the partner and a supportive organizational climate with regard to continuing work after state pension age significantly increases the likelihood that a pensioner will actually continue working.

Literatuur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alcover, C.-M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2014). *Bridge employment: A research handbook*: Routledge.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 112-128. doi:10.1093/workar/wau007
- Bijlsma, I., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2017). *Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing*. Retrieved from Tilburg:
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2015). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992-2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55(3), 384-403.

- CBS. (2022). Arbeidsdeelname kerncijfers. CBS Statline. Retrieved from <https://opendata.cbs.nl/statline#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?ts=1649762552775>
- De Tijd. (2022). Historische krapte op arbeidsmarkt remt productie. Retrieved from <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/economie/historische-krapte-op-arbeidsmarkt-remt-productie/10390037.html>
- Dendinger, V. M., Adams, G. A., & Jacobson, J. D. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *International Journal of Aging and Human Development*, 31(1), 21-35. doi:10.2190/K8KU-46LH-DTW5-44TU
- Dingemans, E., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2017). Working retirees in Europe: Individual and societal determinants. *Work, Employment & Society*, 31(6), 972-991. doi:<https://doi.org/10.1177/0950017016664677>
- Dingemans, E., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2023). Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden. ESB.
- DNB. (2015). Jaargegevens Individuele Pensioenfondsen 2015. . Retrieved from <https://www.dnb.nl/statistiek/statistieken-dnb/financiele-instellingen/pensioenfondsen/gegevens-individuele-pensioenfondsen/index.jsp>
- Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019). Origins and mechanisms of social influences in couples: The case of early retirement decisions. *European Sociological Review*, 35(6), 790-806.
- Ekerdt, D. J., DeViney, S., & Koloski, K. (1996). Profiling plans for retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51B(3), S140-S149. doi:10.1093/geronb/51B.3.S140
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261. doi:10.1093/workar/waw001
- Griffin, B., Loe, D., & Hesketh, B. (2012). Using proactivity, time discounting, and the theory of planned behavior to identify predictors of retirement planning. *Educational Gerontology*, 38(12), 877-889.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands. *Research on Aging*, 19(2), 139-173. doi:10.1177/0164027597192001
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2003). Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreding uit het arbeidsproces [The endgame: Workers, spouses, and supervisors about retirement from the labor force]. Assen: Van Gorcum/Stichting Management Studies.

- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2014). *Het tweede bedrijf. Ander werk na je pensioen*. Den Haag: NIDI.
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2021). The changing world of work and retirement. In *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 269-285): Elsevier.
- Hess, M., Naegele, L., & Mäcken, J. (2021). Attitudes towards working in retirement: a latent class analysis of older workers' motives. *European Journal of Ageing*, 18(3), 357-368.
- Jaccard, J. J., & Davidson, A. R. (1972). Toward an Understanding of Family Planning Behaviors: An Initial Investigation 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 2(3), 228-235.
- Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. In N. Nicholson (Ed.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational psychology* (pp. 317-318). Cambridge: Cambridge University Press.
- Jones, D. A., & McIntosh, B. R. (2010). Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 7(2), 290-303.
- Kautonen, T., Van Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(3), 655-674.
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dijkers, J. S. E., & de Lange, A. H. (2014). Managing aging workers: a mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2192-2212. doi: 10.1080/09585192.2013.872169
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57(5), 857-866.
- Rego, A., Vitória, A., Cunha, M. P. e., Tupinambá, A., & Leal, S. (2017). Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(13), 1866-1899.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. In *Extreme stress and communities: Impact and intervention* (pp. 159-177): Springer.
- SER. (2022). *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren*. Retrieved from Den Haag: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2022/arbeidsmarktproblematiek-maatschappelijke-sectoren.pdf>

- Sewdas, R., De Wind, A., Van Der Zwaan, L. G., Van Der Borg, W. E., Steenbeek, R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health*, 17(1), 1-9.
- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2019). Employment after retirement: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 45(1), 262-284. doi:<https://doi.org/10.1177/0149206318810411>
- UWV. (2022). In bijna alle beroepsgroepen/beroepen is nu sprake van krapte. Retrieved from <https://www.uwv.nl/nl/persberichten/in-bijna-alle-beroepsgroepen-beroepen-is-nu-sprake-van-krapte?friendlyurl=/overuwv/pers/persberichten/2022/in-bijna-alle-beroepsgroepen-beroepen-is-nu-sprake-van-krapte.aspx>
- van Dalen, H. P., Damman, M., & Henkens, K. (2022). De verweesde zzzp'er in pensioenland. *Me Judice*, 15.
- Van Dalen, H. P., & Henkens, K. (2013). Explaining emigration intentions and behaviour in the Netherlands, 2005–10. *Population Studies*, 67(2), 225-241.
- Van Dalen, H. P., & Henkens, K. (2022). Sociale normen beperken werken na AOW-leeftijd. *Economisch Statistische Berichten*.
- Van Dam, K., Van der Vorst, J. D. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of career development*, 35(3), 265-289. doi:10.1177/0894845308327274
- Van Solinge, H. (2023). Onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 39(4), 1-4.
- Van Solinge, H., Damman, M., & Hershey, D. A. (2021). Adaptation or exploration? Understanding older workers' plans for post-retirement paid and volunteer work. *Work, Aging and Retirement*, 7(2), 129-142.
- Van Solinge, H., & Dingemans, E. (2013). De drijvende krachten achter doorstarten op de arbeidsmarkt na pensionering In K. Henkens, M. Kalmijn, & F. Thomése (Eds.), *Wegen rond pensionering. Nieuwe transitie en trajecten* (pp. 131-154). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing and society*, 34(9), 1551 - 1574. doi:10.1017/S0144686X13000330
- Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2014). A mixed-method approach to post-retirement career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 307-317. doi:10.1016/j.jvb.2014.02.003

Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2015). Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1319–1331. doi:10.1037/a0038731