
Doorstarten na pensioen: een brug naar een gelukkige pensioentijd?

Dingemans, E., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2013). Doorstarten na pensioen: een opkomend fenomeen. *Demos*, 29(8), 1-3.

Dingemans, E., & Henkens, K. (2013). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*. Early View: 17 december 2013.

Na een lange carrière waarin werk een belangrijke plaats inneemt, vormt pensionering voor de meeste mensen het definitieve einde van de arbeidsloopbaan. Men kan gaan genieten van familieactiviteiten en hobby's en een leven zonder werk. Daartegenover staat een steeds groter wordende groep ouderen die na (vervroegde) uittreding besluit om een doorstart te maken in hun arbeidscarrière. Zij ontvangen een pensioenuitkering, maar gaan daarnaast weer aan het werk. Denk bijvoorbeeld aan een verkoper die na zijn pensioen zijn eigen bedrijfje start of een administratief medewerker die een paar uren per week de post gaat bezorgen. Dit verschijnsel staat in de internationale literatuur bekend als 'bridge employment' (Feldman, 1994) en wordt vaak positieve eigenschappen toegedicht: zo stelt het ouderen bijvoorbeeld in staat om geleidelijk afscheid te nemen van werk en de identiteit als werknemer, het is een manier om financiële en sociale hulpbronnen op peil te houden en bovendien geeft het structuur aan de dag. Ook vanuit maatschappelijk oogpunt wordt vaak positief gedacht over doorwerken na pensioen, aangezien ouderen vaak flexibel inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en veel ervaring en kennis kunnen bijdragen. In het onderzoek waarvan hier verslag wordt gedaan, is onderzocht in welke mate terugkeren op de arbeidsmarkt na pensioen positief uitpakt voor het welbevinden van ouderen.

Over het algemeen wordt het pensioneringsproces beschouwd als een individueel keuzeprocess, waarbij de individuele werknemer besluit wanneer het tijd is de carrièrebaan te verlaten en of hij of zij daarna nog wil terugtreden op de arbeidsmarkt in vergelijkbaar of geheel ander werk. In de praktijk blijkt echter dat ouderen op verschillende momenten in het pensioneringsproces het gevoel kunnen hebben de controle over de transitie kwijt te raken. Zo kunnen druk vanuit de werkgever of gezondheidsproblemen ervoor zorgen dat ouderen het afscheid van de carrièrebaan als onvrijwillig ervaren. Dit kan het welbevinden van gepensioneerden in gevaar brengen, omdat zij niet in staat zijn het afscheid van betaald werk zelf vorm te geven. Ook het doorstarten in betaalde arbeid kan zowel een vrijwillige als een onvrijwillige component bevatten, met mogelijk belangrijke gevolgen voor het welbevinden na pensioen. Voor het hier beschreven onderzoek hebben we ons afgevraagd in welke mate doorstarten

op de arbeidsmarkt na pensioen een invloed heeft op hoe ouderen het leven ervaren. Drie vragen staan hierbij centraal. Wie zijn de mensen die een doorstart maken na pensioen en wat motiveert hen? In welke mate hangen verschillen in welbevinden onder doorstarters samen met de verschillende motieven om te blijven werken na pensioen? En, in welke mate kan een terugkeer op de arbeidsmarkt compenseren voor de negatieve invloed die een onvrijwillige pensioentransitie kan hebben op het welbevinden?

Bij de zoektocht naar het antwoord op deze vragen is gebruik gemaakt van gegevens die zijn ontleend aan het NIDI Werk en Pensioen Panel. In dit grootschalig longitudinaal surveyonderzoek zijn Nederlandse oudere werknemers van drie grote bedrijven en de Nederlandse Rijksoverheid gevolgd in hun pensioneringproces (Henkens, Van Solinge, & Van Dalen, 2013). In 2001 zijn werknemers van 50 jaar en ouder, en hun partners voor het eerst ondervraagd over hun arbeidssituatie, de plannen voor pensioen, en hun gezondheid, welbevinden en financiële omstandigheden. Vervolgens zijn deze personen opnieuw benaderd in 2006-2007 en 2011. Op dit tweede en derde meetmoment is er gevraagd of men gebruik heeft gemaakt van een uittredingsregeling en of men dat heeft ervaren als een vrijwillige of onvrijwillige beslissing. Vervolgens is er gevraagd of men nog heeft gezocht naar betaald werk na (vervroegd) uittreden en of men daadwerkelijk actief is geweest in betaald werk na pensioen.

Allereerst zullen we hier het doorstarten in de Nederlandse context beschrijven. Vervolgens kijken we naar de gevolgen van dit doorstarten voor het welbevinden van ouderen. We sluiten af met een discussie van de resultaten en de betekenis daarvan in de bredere maatschappelijke context.

Doorstarten: de Nederlandse context

Doorstarten na pensioen is in Nederland een relatief nieuw verschijnsel. Aan het begin van de 21^e eeuw waren er verschillende regelingen voor vervroegde uittreding beschikbaar en daar maakten veel ouderen gebruik van om permanent te stoppen met betaald arbeid ver voor de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. De gemiddelde

leeftijd waarop men in 2001 met pensioen ging was 61 jaar en slechts een op de zes maakten in die tijd een doorstart op de arbeidsmarkt na pensioen. In de loop van de tijd zijn verschillende van deze vanzelfsprekendheden rondom pensioen ter discussie komen te staan en werden ouderen steeds meer aangemoedigd om langer door te werken. Zo werden verschillende voordelige pensioenregelingen versoberd of afgeschaft. Als gevolg hiervan is de effectieve pensioensleeftijd in de loop der tijd toegenomen tot 63 jaar in 2011 (CBS Statline, 2012).

Ook in het NIDI Werk en Pensioen Panel vinden we dat ouderen vaak al ver voor de pensioengerechtigde leeftijd zijn uitgetreden. Een op de vijf ouderen is vervolgens doorgestart in betaalde arbeid. Verder blijkt er een groep te bestaan (7%) die heeft gezocht naar een betaalde baan na pensioen, maar hier niet in is geslaagd.

Wie zijn die doorstarters?

Doorstarten blijkt een wijdverbreid fenomeen te zijn dat niet exclusief is voorbehouden aan specifieke sociaaleconomische groepen. Doorstarten komt vaker voor onder hogeropgeleiden (42%), maar ook onder laagopgeleiden keert ongeveer een op de zes na pensioen terug op de arbeidsmarkt. Daarnaast is gezondheid een belangrijke factor die bepaald of mensen in staat zijn door te werken na pensioen. Van de (vervroegd) gepensioneerden met een goede gezondheid geeft ongeveer een op de drie aan te zijn doorgestart, maar ook hier blijkt doorstarten niet te zijn voorbehouden aan deze bevoorrechte groep. Van de mensen met een minder goede gezondheid blijkt ook een op de vijf terug te keren in betaald werk na uittreding.

Ook de kenmerken van het uittredingsproces zijn van belang bij de beslissing om door te starten. Alhoewel pensionering vaak als een vrijwillige transitie wordt beschouwd, blijkt dat ongeveer 30% van de ouderen de uittreding als onvrijwillig ervaart, door bijvoorbeeld een reorganisatie, druk vanuit de werkgever of collega's, druk vanuit de partner, door verplicht leeftijds pensioen of door gezondheidsproblemen. Doorstarten na uittreden komt met name voor onder gepensioneerden die vrijwillig zijn uitgetreden (29%) of onvrijwillig zijn uitgetreden door druk vanuit de organisatie (34%)

of verplicht pensioen vanwege het bereiken van de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar (27%). Ouderen die door gezondheidsproblemen of druk vanuit de partner zijn uitgetreden maken minder vaak een doorstart. Toch keert van deze groepen ook ongeveer 18% na uittreding weer terug op de arbeidsmarkt.

Waarom starten gepensioneerden door in betaald werk?

Doorstarten kan om verschillende redenen een belangrijke stap zijn in het pensioneringsproces. Ouderen kunnen zich door financiële omstandigheden genoodzaakt voelen door te werken of sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om nog actief te blijven na pensioen. Aan de doorstarters in het NIDI Werk en Pensioen Panel is gevraagd wat het belangrijkste motief was om weer terug te keren op de arbeidsmarkt: geld, sociale contacten, omdat men werken leuk vindt, tijdverdrijf tegen verveling, of overige motieven. Hieruit komt naar voren dat ruim de helft van de ouderen (53%) doorstart omdat men werken leuk vindt. Een veel kleiner deel werkt door na pensioen om financiële redenen (15%) of omdat men de sociale contacten mist (10%). Werken uit tijdverdrijf is een veel minder vaak genoemd motief. De motieven voor doorstarten blijken samen te hangen met het opleidingsniveau. Ongeveer een op de drie laagopgeleiden maakt een doorstart om financiële redenen, terwijl dit onder hoogopgeleiden slechts een op de tien is. Voor hoogopgeleiden is doorwerken omdat men werken leuk vindt dominant. Zo'n 65% geeft aan vooral intrinsiek gemotiveerd te zijn, terwijl dit bij laagopgeleiden ongeveer een op de drie is.

De gevolgen van doorstarten voor het welbevinden na pensioen

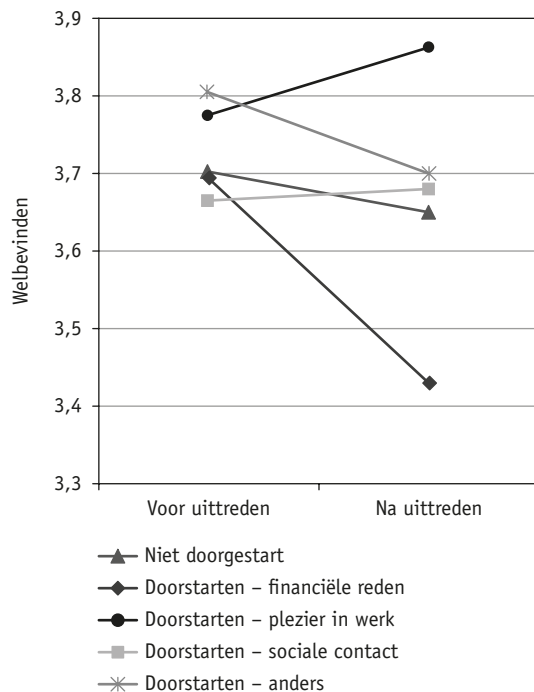
De omstandigheden in het pensioneringsproces kunnen van invloed zijn op het welbevinden na pensioen. Zo is er in de wetenschappelijke literatuur veelvuldig empirisch aangetoond dat het ervaren van een onvrijwillige uittreding negatieve gevolgen heeft voor het welbevinden van ouderen (zie bijvoorbeeld Van Solinge & Henkens, 2008). In welke mate ook doorstarten na (vervroegde) uittreding gevolgen heeft voor het welbevinden is

tot op heden onvoldoende duidelijk. Dit is opvallend gezien het belang dat er vanuit de beleidshoek wordt gehecht aan het doorwerken van ouderen tot op latere leeftijd en de positieve uitwerkingen die daaraan worden verbonden voor zowel het individu als de maatschappij.

De rol van persoonlijke motieven

Figuur 1.

Welbevinden voor en na uittreden afhankelijk van het motief om door te starten.



Noot: N = 1248, gebaseerd op ongewogen gemiddelden.

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2001–2011)

Of doorstarten op de arbeidsmarkt na (vervroegd) pensioen een positieve of negatieve uitwerking heeft voor het welbevinden van ouderen blijkt samen te hangen met de motieven die men heeft om een doorstart te maken. Figuur 1 toont voor vijf groepen gepensioneerden in het NIDI-onderzoek het ongewogen gemiddelde niveau van welbevinden voor en na uittreden. De resultaten in deze figuur komen overeen met die van statistische analyses waarbij rekening is gehouden met belangrijke

persoonlijke kenmerken. We onderscheiden daarbij gepensioneerden die niet zijn doorgestart en gepensioneerden die zijn doorgestart om financiële redenen, voor het plezier in het werk, voor de sociale contacten, of uit overige motieven. Uit deze figuur blijkt dat, alhoewel de startwaarden in welbevinden voor pensioen licht verschillen, er vooral na pensioen grote verschillen zijn in het welbevinden tussen deze groepen van gepensioneerden. Doorstarten blijkt daarbij zowel positief als negatief te kunnen uitpakken. Met name zien we dat diegenen die werken na pensioen omdat men plezier heeft in het werk een positieve verandering in welbevinden ervaren. Daartegenover staat een groep die zich financieel genoodzaakt voelt om door te starten en die een negatieve verandering in welbevinden ervaart tijdens het pensioneringsproces. Diegenen die niet zijn doorgestart of zijn doorgestart uit sociale overwegingen rapporteren weinig verandering in het welbevinden.

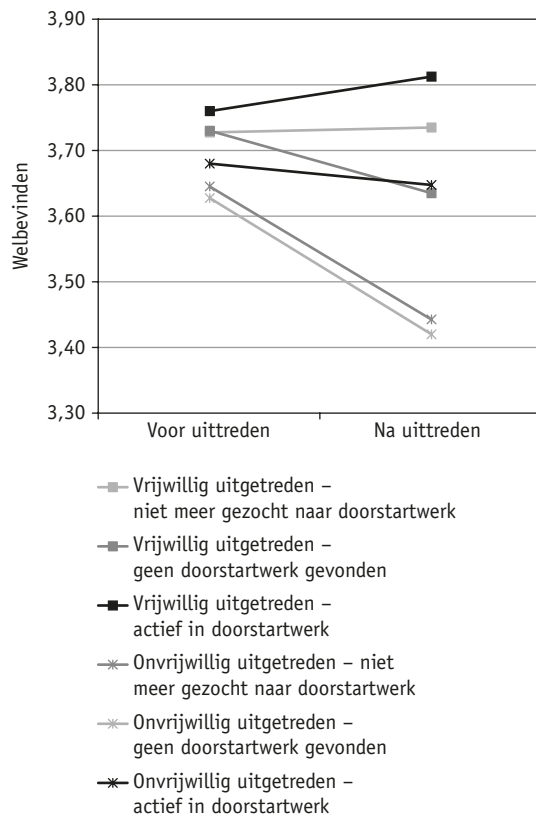
De rol van de pensioneringscontext

Niet alleen het motief om te werken, maar ook de eerdere ervaringen in het pensioneringsproces bepalen mogelijk mede de gevolgen van het doorstarten voor het welbevinden. Zo wordt er in de literatuur vaak gesuggereerd dat doorstarten na onvrijwillig uitgetreden een middel kan zijn om alsnog in eigen tempo afscheid te kunnen nemen van betaald werk. Op die manier zou doorstarten kunnen compenseren voor de negatieve gevolgen van onvrijwillig uitgetreden voor het welbevinden na pensioen. Figuur 2 toont de ongewogen gemiddelden in welbevinden voor verschillende groepen uitgesplitst naar de reden van uitgetreden (vrijwillig of onvrijwillig) en het al dan niet doorstarten dat daarop volgde (volledig pensioen zonder enige interesse in doorstartwerk, participatie in doorstartwerk of het niet kunnen vinden van doorstartwerk). Ook hier komen de resultaten in de figuur overeen met die van statistische analyses waarbij rekening is gehouden met belangrijke persoonlijke kenmerken.

Figuur 2 laat de veranderingen in welbevinden zien gedurende het pensioneringsproces. Zo blijkt het welbevinden van ouderen die onvrijwillig zijn uitgetreden en niet meer actief worden in doorstartwerk te dalen, ongeacht het zoekgedrag naar

werk. Daartegenover staat een groep die veel minder veranderingen in het welbevinden ervaart. Diegenen die onvrijwillig zijn uitgetreden en daarna zijn doorgestart rapporteren vrijwel geen verandering in het welbevinden. Dit sluit aan bij het idee dat doorstartwerk kan compenseren voor de negatieve gevolgen van onvrijwillig pensioen voor het welbevinden. Verder blijken ook ouderen die vrijwillig zijn uitgetreden over het algemeen weinig verandering in het welbevinden te ervaren. Een kanttekening hierbij is dat diegenen die vrijwillig zijn uitgetreden en wel doorstartwerk hebben gezocht maar dit niet hebben gevonden een negatieve verandering in het welbevinden rapporteren.

Figuur 2. Welbevinden voor en na uittrede naar gelang de vrijwilligheid van pensioen en het doorstartgedrag.



Noot: N = 1248, gebaseerd op ongewogen gemiddelden.
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2001–2011)

Discussie

Doorstarten: een succesverhaal...

Doorstarten in betaalde arbeid na (vervroegd) pensioen wordt vaak gezien als een positief fenomeen voor zowel de individuele oudere werknemer als de maatschappij. Op het niveau van de individuele oudere werknemer, laten de hier gepresenteerde resultaten zien dat een groot deel van de doorstartende ouderen intrinsiek gemotiveerd is om door te starten in betaalde arbeid en op die manier actief te blijven in de maatschappij. Dit hangt samen met een positieve verandering in het welbevinden van deze ouderen. Bovendien lijkt doorstarten een belangrijk middel om de negatieve gevolgen van onvrijwillig uittreden op te vangen. Door weer aan het werk te gaan na pensionering zijn onvrijwillig gepensioneerden in staat om in eigen tempo afscheid te nemen van betaald werk en hebben zij toegang tot de voordelen van betaald werk, zoals de financiële compensatie en de sociale contacten met collega's. Bovendien blijken doorstartbanen vaak minder veeleisend te zijn en minder tijd in beslag te nemen dan het werk in de baan voor uittreden, wat doorstarters in staat stelt om het positieve van twee werelden – werk en privé – te combineren.

Dit kan op twee manieren positief uitwerken voor de maatschappij. Enerzijds zijn deze vaak intrinsiek gemotiveerde doorstarters een bron van flexibele arbeidskrachten met veel ervaring die fricties op de arbeidsmarkt mee kunnen opvangen. Veel doorstarters werken op oproepbasis of op basis van een nul-urencontract en kunnen op die manier bijspringen wanneer dat binnen de organisatie nodig is. Anderzijds is het behoud, en zelf het toenemen, van het welbevinden onder doorstarters belangrijk voor de mentale gezondheid van ouderen en zou het een middel kunnen zijn in de strijd tegen depressie en eenzaamheid op latere leeftijd. Op die manier zou het de kosten voor met name de psychologische zorg onder ouderen kunnen drukken.

... of toch niet?

Toch blijkt doorstarten niet enkel een succesverhaal te zijn. In tegenstelling tot de overwegend positieve opvattingen in de literatuur en beleidskringen over doorstarten als middel om langer sociaal

geïntegreerd te blijven en geleidelijk afscheid te kunnen nemen van de arbeidsmarkt, zien we dat het fenomeen doorstarten ook negatief kan uitpakken voor het welbevinden op latere leeftijd. Een deel van de doorstarters voelt zich om financiële redenen genoodzaakt om door te werken na pensioen, met negatieve veranderingen in het welbevinden tot gevolg. Deze ouderen ervaren het doorstartwerk wellicht als een teruggang in status en beloning, in plaats van als een geleidelijke overgang naar volledig pensioen. Dit sluit aan bij eerder onderzoek (Cuelenaere & Veldhuis, 2011) dat heeft laten zien dat doorstartwerk vaak plaats vindt in minder gunstige posities op de arbeidsmarkt.

Bovendien blijkt er een groep te zijn die wel bereid is langer door te werken en ook daadwerkelijk heeft gezocht naar betaald werk na uittreding, maar er niet in is geslaagd om werk te vinden. Ondanks hun motivatie om door te starten, lijken zij gehinderd te worden in de toegang tot betaald werk. De resultaten van het hier gepresenteerde onderzoek laten zien dat deze groep een negatieve verandering in het welbevinden ervaart ten opzichte van de situatie voor pensioen. Wellicht betreft het hier een groep die uitgetreden is met het idee door te starten in ander werk en vervolgens spijt heeft van de beslissing om uit te treden wanneer dit niet blijkt te lukken. Men kan het gevoel krijgen overbodig of afgedankt te zijn en niet meer gewenst te zijn in de maatschappij.

Een blik op de toekomst

Als het gaat om doorstarten in betaalde arbeid na pensioen en de gevolgen voor het welbevinden van ouderen blijkt er dus een duidelijke tweedeling te bestaan, wat maakt dat de vraag in de titel van dit artikel ook niet met een eenduidig 'ja' kan worden beantwoord. Doorstarten is momenteel voornamelijk een positief fenomeen: het merendeel van de doorstarters is intrinsiek gemotiveerd en blijft op vrijwillige basis actief na pensioen. Deze groep is daarmee in staat het welbevinden van voor het pensioen te behouden of zelfs te verhogen. Daartegenover staat een nu nog veel kleinere groep in een minder rooskleurige positie: sommigen worden gehinderd in de toegang tot betaald werk, terwijl anderen zich om financiële redenen genoodzaakt voelen om door te werken na pensioen. Deze

groep voor wie doorstarten niet per se positief uitpakt zou in de nabije toekomst wel eens kunnen gaan toenemen. In het licht van de versoberingen van het pensioenstelsel en de toegenomen onzekerheid over de hoogte van het pensioen, zullen toekomstige generaties genoodzaakt zijn om tot op hogere leeftijd actief te blijven in betaalde arbeid. Dit kan plaatsvinden door het verlengen van de arbeidscarrière voor pensioen of in doorstartbanen na uittreding. Het gevoel daarbij in eigen tempo afscheid te kunnen nemen van de arbeidscarrière lijkt daarbij cruciaal te zijn voor het welbevinden op latere leeftijd.

Ellen Dingemans
Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut
(NIDI)

Bibliografie

- CBS Statline. (2012). *Van arbeid naar pensioen; personen 55 jaar of ouder*. Verkregen op 7 november 2012, van: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/>.
- Cuelenaere, B., & Veldhuis, V. (2011). *Herintreding werkloze 55-plussers* (Report Astri Beleidsonderzoek en -advies / RWI). Verkregen op 28 augustus 2012, van: http://www.rwi.nl/CmsData/2011/rapport_Herintredende_55plussers.pdf.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Henkens, K., Van Solinge, H., & Van Dalen, H. P. (2013). *Doorwerken over de drempel van het pensioen* (NIDI-rapport 87). Amsterdam: KNAW Press.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434.