

# Geld nauwelijks motief bij doorwerkende AOW'ers

Steeds meer AOW-gerechtigden blijven actief in betaald werk. Dat kan gunstig zijn voor onze arbeidsmarkt die te maken heeft met krapte. Positieve motieven zoals 'je nuttig voelen', voeren de boventoon bij het doorwerken na AOW-leeftijd.

## IN HET KORT

- Doorwerkende AOW'ers zijn nog niet uitgewerkt; een meerderheid wil zelfs blijven werken tot na hun zeventigste jaar.
- Het bieden van flexibiliteit, qua uren en in de manier waarop werk wordt vormgegeven, maakt het doorwerken aantrekkelijker.

## KÈNE HENKENS

*Themaleider werk en pensioen bij het NIDI en Hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen*

## HANNA VAN SOLINGE

*Onderzoeker bij het NIDI*

**D**oor de verhoging van de AOW-leeftijd en de afschaffing van het vroegpensioen is de participatie van zestigplussers op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Er lijkt geleidelijk aan ook een verschuiving plaats te vinden op de arbeidsmarkt voor mensen boven de AOW-leeftijd, waar een kleine groep besluit om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (Bijlsma et al., 2017).

Gegevens van het CBS (2022a) laten zien dat steeds meer ouderen tot op hoge leeftijd blijven participeren op de arbeidsmarkt. Onder bijvoorbeeld 68-jarige mannen is de arbeidsdeelname de afgelopen decennia gestegen van tien procent in 2003 tot 22 procent in 2021. Arbeidsdeelname is daarbij gedefinieerd als het doen van betaalde werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur. Ook op hogere leeftijd zien we een verdubbeling in de arbeidsdeelname. Zo is deze in dezelfde periode toegenomen tot elf procent voor 70- tot 75-plussers en vijf procent voor 75-plussers. Eenzelfde ontwikkeling zien we bij vrouwen, hoewel daar de arbeidsdeelname traditioneel op een lager niveau ligt. Deels komt de hogere participatie door de groei van het aantal zelfstandigen die traditioneel vaker doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Deze groeiende groep doorwerkers beweegt zich op een arbeidsmarkt die als gevolg van de demografische ontwikkeling steeds meer wordt geconfronteerd met structurele tekorten (De Beer, 2022). Doorwerken na pensioen zal vermoedelijk een steeds grotere bijdrage gaan leveren in het beheersbaar houden van deze tekorten.

Over doorwerken na de AOW-leeftijd is bekend dat het doorgaans op deeltijdbasis gebeurt en vaak met een beperkt aantal uren. CBS-cijfers (2022b) laten een consistent beeld zien in de loop der tijd (2011–2020): ongeveer de helft van de ouderen die na het pensioen doorwerken, doet dat minder dan twaalf uur per week.

Over de motieven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is veel minder bekend. In dit artikel

presenteren we de resultaten van een enquête waarin is gekeken naar de belangrijkste motieven voor blijvende arbeidsdeelname en naar de belangrijkste motieven om de arbeidsmarkt definitief vaarwel te zeggen.

De enquête is afgenomen onder het NIDI Pensioen Panel (zie kader 1), dat een steekproef volgt van 60-plus-werknemers die in 2015 allen werkzaam waren en verbonden aan een van de drie grote pensioenfondsen PFZW, ABP en bpfBOUW. De in dit artikel gepresenteerde cijfers hebben betrekking op mensen die voor de AOW-leeftijd dus in loondienst werkzaam waren en aangesloten bij een pensioenfonds. Ze zijn niet representatief voor zzp'ers bij wie financiële motieven vanwege een lagere of geen pensioenopbouw een grotere rol zullen spelen. In 2023 zijn alle respondenten in het NIDI Pensioen Panel AOW-gerechtigd.

## Drijfveren

Gepensioneerden blijken ieder zo hun eigen persoonlijke motieven te hebben om actief te blijven in betaald werk: geld, sociale contacten, gewoonweg plezier hebben in werken of de verveling verdrijven (tabel 1). Positieve motieven blijken het belangrijkste bij werken na de AOW. Plezier in het werk, het gevoel echt nuttig te zijn en van betekenis zijn voor anderen zijn de belangrijkste motieven. Sociale drijfveren zijn ook belangrijk. Een meerderheid noemt het (tamelijk) belangrijk om gevraagd te zijn door een werkgever. Ook sociale contacten op het werk wordt door een ruime meerderheid genoemd als (tamelijk) belangrijk motief om na de AOW-leeftijd nog actief te zijn in betaald werk.

Slechts een op de tien geeft aan dat het financiële motief erg belangrijk is, terwijl het voor een kwart van de werkende AOW'ers geen enkele rol speelt. Dat is opvallend, gezien de jaren durende onrust inzake ontbrekende indexatie van pensioenen en pessimisme over hoe de komende pensioenhervorming zal uitwerken voor de koopkracht (Van Dalen en Henkens, 2022). Voor degenen die na een loopbaan in loondienst doorwerken over de drempel van de AOW-leeftijd is het extra inkomen dat wordt verdiend slechts een prettige bijkomstigheid. Dat blijkt ook wanneer we kijken naar het door respondenten aangegeven belangrijkste motief. Voor slechts een op de tien speelt geld de hoofdrol.

## Flexibiliteit

De overwegend positieve motieven om actief te blijven op de arbeidsmarkt kunnen enerzijds worden gevoed doordat veel van deze doorwerkers sterk intrinsiek verbonden zijn met hun werk. Anderzijds kan het niet los worden gezien van vrijheden die doorwerkers hebben in het vormgeven van hun werk. Daarbij gaat het niet alleen om de vraag hoeveel uren er wordt gewerkt, maar ook om flexibiliteit

in waar en wanneer het werk wordt uitgevoerd.

Figuur 1 laat zien dat de flexibiliteit bij de meeste ondervraagden hoog is. Bijna driekwart geeft aan dat het werk makkelijk is op te zeggen, en dat ze langere perioden vrij kunnen nemen. Twee derde van de ondervraagden kan zelf de werktijden bepalen. Flexibiliteit in werklocatie is minder groot: zestig procent kan niet thuiswerken. Het is daarbij overigens de vraag of de behoefte aan thuiswerken groot is omdat de aanwezigheid op de werklocatie ook voorziet in de behoefte van sociaal contact.

Met de vrijheidsgraden die de meeste doorwerkers hebben, lijkt het makkelijk om ook op de langere duur actief te blijven in betaald werk. In het onderzoek vroegen we op welke leeftijd respondenten verwachten geheel met betaald werk te stoppen. Gemiddeld geeft men aan met de leeftijd van 75 te willen stoppen met betaald werk. Maar achter dit gemiddelde gaat een grote diversiteit schuil: een derde van de doorwerkers wil voor of bij het bereiken van de 70-jarige leeftijd stoppen. Daar staat tegenover dat twintig procent pas zegt te stoppen als men tachtig jaar of ouder is.

## Belemmeringen

De vraag wat mensen tegenhoudt om nog actief te zijn in betaald werken kan deels worden opgevat als het tegengestelde van de motieven om wel te werken. Mensen hebben wellicht minder plezier in betaald werk en zijn er ook niet zo zeer van afhankelijk als het gaat om hun gevoel een sociaal betrokken burger te zijn. Het is bekend dat velen actief zijn in vrijwilligerswerk of genoeg bezigheden hebben met bijvoorbeeld hobby's (Grünwald, 2022).

Toch zijn er tal van andere belemmeringen denkbaar die mensen tegenhouden nog te werken. Figuur 2 laat zien dat gezondheid door bijna de helft van de ondervraagden wordt genoemd als reden om niet meer te werken. Het opgeven van de verworven vrijheden is tevens een belangrijke belemmering om nog actief te zijn in betaald werk. Meer dan een kwart van de ondervraagden geeft aan gebonden te zijn aan het geven van mantelzorg voor naasten.

## Conclusie

Nu doorwerkers gemiddeld tot hun 75e jaar willen doorwerken, kan dit fenomeen niet langer worden gezien als een klein opstapje naar volledige pensionering. Voor mensen die na een baan in loondienst doorwerken over de drempel van de AOW-leeftijd zijn de belangrijkste drijfveren positief. Denk aan plezier in het werk, het gevoel van nuttig zijn en sociale contacten. Financiële motieven zijn slechts voor een klein percentage erg belangrijk. Grote flexibiliteit in werkuren en -locatie draagt bij aan positieve ervaringen, waarbij bijna driekwart van de ondervraagden aangeeft dat het werk ook gemakkelijk opzeggbaar is.

Dit zijn inzichten waar werkgevers hun voordeel mee kunnen doen, wanneer ze het onbenutte arbeidspotentieel van gepensioneerden willen aanboren (Dingemans et al., 2023). Opvallend is dat een meerderheid van de doorwerkers ook aangeeft dat ze waren gevraagd, of dat ze nodig waren op het werk. Dit bevestigt eerder onderzoek onder werkgevers dat laat zien dat normen op de werkvloer langzaam veranderen en dat werkgevers meer dan voorheen bereid zijn om gepensioneerden te laten doorwerken (Van Dalen en Hen-

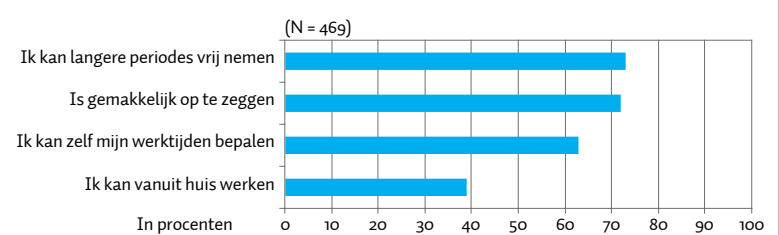
## Motieven om door te werken na bereiken AOW-leeftijd TABEL 1

In procenten	Erg van belang	Tamelijk	Een beetje	Niet	Totaal
Geld/inkomen	9	17	37	37	100
Sociale contacten	26	43	20	11	100
Structuur aanbrengen in de week	17	31	25	27	100
Dat je wat betekent voor anderen	34	41	16	9	100
Een gevoel echt nuttig te zijn	37	44	12	7	100
Plezier in het werk op zich	56	39	3	1	100
Ik ben gevraagd / was nodig	32	30	10	28	100

Noot: N = 478

Data: NIDI Pensioen Panel 2023 | ESB

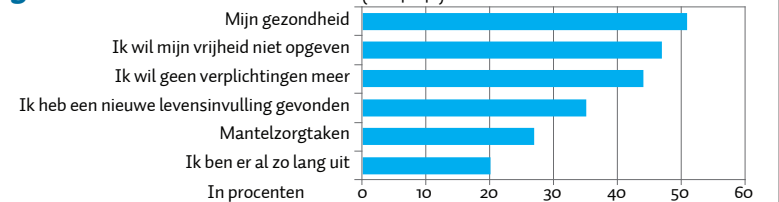
## Kenmerken van het werk van doorwerkende AOW'ers FIGUUR 1



Noot: Percentage dat 'ja' heeft geantwoord

Data: NIDI Pensioen Panel 2023 | ESB

## Belemmeringen voor AOW'ers om weer te gaan werken FIGUUR 2



Noot: De figuur laat zien hoeveel procent van het panel de bovengenoemde redenen als 'erg belangrijk' heeft aangemerkt.

Data: NIDI Pensioen Panel 2023 | ESB

## NIDI Pensioen Panel KADER 1

Van het totale panel (N = 4.261) heeft na pensionering nog 22 procent enige tijd gewerkt. In 2023 werkte nog 12 procent van de ondervraagden. De meerderheid werkte in loondienst (56 procent) en een groot deel bij zijn of haar oude werkgever (38 procent). Een op de tien werkt via een

uitzendbureau en ruim een derde is als zelfstandige actief. De werkzaamheden na het pensioen vormen met een gemiddelde arbeidsduur van dertien uur per week maar een klein gedeelte van de oude voor velen gangbare voltijdse werkweek.

kens, 2022). Het faciliteren van deze groep ouderen die wil doorwerken, kan de tekorten op de arbeidsmarkt mitigeren.

## Literatuur

- Beer, J. de (2022) Structurele krapte op de arbeidsmarkt vraagt om hogere migratie, participatie en productiviteit. *TPEdigitaal*, 16(3), 45–56.
- Bijlsma, I., D. Fouarge en R. Montizaan (2017) *Werken met een AOW: Omvang, bewegingen en risico's van verdringing*. Netspar Opinion Paper, 69.
- CBS Statline (2022a) *Arbeidsdeelname; ouderen, 2003–2022*. CBS StatLine, 17 augustus.
- CBS (2022b) *Arbeidsdeelname; kerncijfers (12-uursgrensdefinitie) 2003–2021*. CBS StatLine, 16 november.
- Dalen, H. van, en K. Henkens (2023) Sociale normen beperken werken na AOW-leeftijd. *ESB*, 108(4817), 40–41.
- Dingemans, E., K. Henkens en H. van Solinge (2023) Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden. *ESB*, 108(4826), 460–461.
- Grünwald, O. (2022) *Social engagement during the retirement transition: Insights into volunteering, caregiving, and grandparenting*. Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen.
- Solinge, H. van (2023) Doorwerken na pensioen: Plannen en realiteit. *Tijdschrift voor HRM*, 26(2), 21–44.